



1859

UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja
Facultad Jurídica, Social y Administrativa
Carrera de Administración de Empresas

Manual para la inclusión de personas con capacidades especiales en las pymes de la ciudad de Loja, periodo de estudio abril-septiembre 2022

**Trabajo de Integración Curricular
previo a la obtención del título de
licenciada en Administración de
Empresas**

AUTORA:

Shoselyn Lissette Celi Otuna

DIRECTOR:

Ing. Juan Pablo Sempertegui Muñoz, MAE.

Loja – Ecuador

2023

Loja, 02 de febrero del 2023

Ing. Juan Pablo Sempertegui Muñoz, MAE.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo proceso de la elaboración del Trabajo de Integración Curricular denominado: **Manual para la inclusión de personas con capacidades especiales en las pymes de la ciudad de Loja, periodo de estudio abril-septiembre 2022**, previo a la obtención del título de **Licenciatura en Administración de Empresas**, de la autoría del estudiante **Shoselyn Lissette Celi Otuna**, con **cédula de identidad Nro. 1105837718** una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para su respectiva sustentación y defensa.

Ing. Juan Pablo Sempertegui Muñoz, MAE.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR

Autoría

Yo, **Shoselyn Lissette Celi Otuna**, declaro ser autor del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido de la mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular, en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de identidad: 1105837718

Fecha: 02/02/2023

Correo electrónico: shoselyn.celi@unl.edu.ec

Celular: 0997693578

Carta de autorización por parte del autor para la consulta reproducción parcial o total y/o publicación electrónica de texto completo, del Trabajo de Integración Curricular.

Yo, **Shoselyn Lissette Celi Otuna**, declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular denominado: **Manual para la inclusión de personas con capacidades especiales en las pymes de la ciudad de Loja, periodo de estudio abril-septiembre 2022**, como requisito para optar el título de: **Licenciatura en Administración de Empresas**, autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja a los 02 días del mes de febrero del dos mil veintitrés.

Firma:

Autor: Shoselyn Lissette Celi Otuna

Cédula: 1105837718

Dirección: Nueva Granada

Correo electrónico: shoselyn.celi@unl.edu.ec

Celular: 0997693578

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director del Trabajo de Integración Curricular: Ing. Juan Pablo Sempertegui Muñoz- MAE

Dedicatoria

A Dios: Por la salud, sabiduría, paciencia; por haber sido mi guía y luz durante todo este proceso.

A mi abuelo: Manuel que, aunque ya no esté físicamente en este planeta, con su buena actitud y cariño me motivo siempre.

A mis padres: Eduardo y Rosa que desde pequeña me han inculcado los mejores valores, cómo son el respeto, la solidaridad, responsabilidad y han sido fuente de mi inspiración.

A mis hermanos: Jonathan, Yoremy, Nikool y Damaris que han estado dándome palabras de aliento.

A mi enamorado: Gabriel por la paciencia, motivación, por creer en mi capacidad y por estar siempre conmigo hasta en los momentos más difíciles.

A mis mejores amigos: Yessica y Byron que siempre con sus alegrías, ocurrencias, tristeza compartieron siempre conmigo.

Shoselyn Lissette Celi Otuna

Agradecimiento

Agradezco, a la Universidad Nacional de Loja, Modalidad de Estudios Presencial, a la Carrera de Administración de Empresas, a cada uno de los docentes y administrativos que de una y otra manera ayudaron a la finalización de mis estudios y graduación.

De forma particular al Ing. Juan Pablo Sempertegui; quien con sus conocimientos, apoyo y paciencia ha sabido guiarme de la mejor manera durante todo el proceso de la investigación.

Shoselyn Lissette Celi Otuna

Índice de contenidos

Portada.....	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos.....	vii
Índice de Tablas.....	xii
Índice de Figuras	xii
Índice de Anexos	xiii
1. Título.....	1
2. Resumen	2
2.1. Abstract	3
3. Introducción.....	4
4. Marco Teórico.....	6
4.1. Empresa.....	6
4.1.1. Concepto Empresa	6
4.1.2. Clasificación según el Tamaño de la Empresa.....	6
4.1.3. Pymes Empresas	6
4.1.4. Pymes en el Ecuador.....	6
4.1.5. Fortalezas de las Pymes en el ecuador.....	7
4.2. Inclusión de personas con Capacidades Especiales en el medio laboral	8
4.2.1. Inclusión laboral en Ecuador.....	9

4.2.2.	Como ayudar a las personas con Capacidades Especiales a encontrar Empleo.....	9
4.3.	Legislaciones y beneficios en el ámbito laboral para las personas con capacidades especiales.....	10
4.3.1.	Concepto Leyes.....	10
4.3.2.	Leyes para las Personas con Capacidades Especiales.....	10
4.3.3.	Normativas Internacionales sobre los derechos de las personas con Capacidades Especiales en el ámbito laboral	16
4.3.4.	Reglamentos.....	18
4.3.5.	Políticas.....	18
4.3.6.	Beneficios.....	18
4.4.	Capacidades Especiales	19
4.4.1.	Historia de Discapacidad	19
4.4.2.	Organizaciones que impulsan los derechos de las personas con Capacidades Especiales.	19
4.4.3.	¿Qué es la Discapacidad?.....	20
4.4.4.	Tipos de Discapacidad	20
4.5.	Inclusión y relación de personas con Capacidades Especiales en el ámbito Laboral	21
4.5.1.	Elementos para la Inclusión laboral de Personas con Capacidades Especiales	22
4.5.2.	Claves para Fomentar la Inclusión Laboral en la Empresa.....	22
4.5.3.	Principios para la garantizar los derechos de las personas con Capacidades.....	23
4.5.4.	Los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos	23
4.5.5.	Argumentos Comerciales para respetar los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	24
4.5.6.	Argumentos a Favor de la Inclusión de Personas con Discapacidad.....	25
4.5.7.	Para promover un entorno de trabajo saludable, seguro y libre de estigmatización.....	25

4.6.	Manual.....	26
4.6.1.	Concepto	26
4.6.2.	Procedimiento para elaborar Manuales.....	26
5.	Metodología.....	28
5.1.	Enfoque	28
5.2.	Tipo de Investigación.....	28
5.2.1.	Descriptivo.....	28
5.2.2.	Exploratoria.....	28
5.3.	Métodos.....	28
5.3.1.	Método Cuantitativo	28
5.3.2.	Método Histórico Documental.....	28
5.4.	Técnicas de Investigación	29
5.4.1.	Encuesta	29
5.5.	Instrumentos de Investigación.....	29
5.5.1.	Cuestionario	29
5.5.2.	La población.....	29
6.	Resultados.....	31
6.1.	Diagnóstico situacional sobre la inclusión de personas con Capacidades Especiales en las pymes de la ciudad de Loja.....	55
6.2.	Caracterización de la Normativa y Políticas	77
7.	Discusión.....	81
7.1	Manual para la inclusión de personas con Capacidades Especiales.....	82
7.1.1.	Historia de Capacidades Especiales.....	87
7.1.2.	Capacidades Especiales: Condición Humana y una Circunstancia de Vida.....	88
7.1.3.	La situación de la capacidad especial puede ser:	88

7.1.4.	Discapacidad Física o motriz.....	90
7.1.5.	Discapacidad Psicosocial.....	91
7.1.6.	Discapacidad Intelectual.....	92
7.1.7.	Discapacidad Sensorial.....	92
7.2.	Desarrollo organizacional de las pymes de la ciudad de Loja.....	94
7.2.1.	Derechos de las personas con Capacidades Especiales.....	94
7.2.2.	Objetivos para dar soluciones a los problemas y mejorar las condiciones de trabajado en las Pymes.....	88
7.2.3.	Beneficios de las Personas con Capacidades Especiales en el lugar de Trabajo	96
7.2.4.	Afirmaciones respecto a la inclusión de personas con Capacidades Especiales.....	98
7.2.5.	Elementos que debe tener la empresa para la inclusión de Personas con Capacidades Especiales.....	100
7.2.6.	¿Por qué contratar personas con Capacidades Especiales?.....	102
7.2.7.	Cambios a nivel organizacional que pueden sufrir las PYMES.....	103
7.2.8.	Relaciones Interpersonales de las personas con Capacidades Especiales.....	104
7.3.	Lenguaje inclusivo para las personas con capacidades especiales en las pymes.....	105
7.4.	Proceso para la inclusión de personas con capacidades especiales.....	106
7.4.1.	Levantamiento de Perfil para las personas con Capacidades en las pymes de la ciudad de Loja.....	99
7.5.	Proceso de Selección.....	108
7.5.1.	Convocatoria.....	109
7.5.2.	Entrevista.....	109
7.5.3.	Evaluaciones Técnicas y Pruebas Psicométricas.....	109
7.5.4.	Resultado Final del Proceso de Selección.....	110
7.5.5.	Accesibilidad.....	115
7.5.6.	Marco legal de las personas con capacidades especiales.....	117

8. Conclusiones.....	121
9. Recomendaciones.....	122
10. Bibliografía.....	123
11. Anexos.....	128

Índice de Tablas

Tabla 1 Cantidad de Pymes.....	29
Tabla 2 Edad	32
Tabla 3 Derechos de las personas con Capacidades Especiales	41
Tabla 4 Objetivos.....	42
Tabla 5 Beneficios.....	43
Tabla 6 Afirmaciones.....	46
Tabla 7 Elementos que debe tener la empresa	49
Tabla 8 Relaciones Interpersonales.....	54
Tabla 9 Diagnostico situacional.....	55
Tabla 10 Caracterización de la Normativa y Políticas	77

Índice de Figuras

Figura 1 Sexo.....	31
Figura 2 Sector económico	33
Figura 3 Tiempo de vida en el mercado.....	34
Figura 4 Incorporar personas con capacidades especiales.....	35
Figura 5 Tipo de capacidad especial.....	36
Figura 6 Presentan alguna capacidad especial	37
Figura 7 Cantidad de empleados con capacidades especiales	37
Figura 8 Normativa para la inclusión de personas con capacidades especiales	38
Figura 9 Derechos de las personas con capacidades especiales	39
Figura 10 Legislaciones para las personas con capacidades especiales	40
Figura 11 Porcentaje para contratar personas con capacidades especiales.....	44
Figura 12 Beneficios.....	45
Figura 13 Como son consideradas las personas con capacidades especiales	47
Figura 14 Plan o Manual para la inclusión de personas con capacidades especiales	48
Figura 15 Contratar personas con capacidades especiales.....	50
Figura 16 Contratar personas con capacidades especiales.....	51
Figura 17 Clima laboral	52
Figura 18 Cambios a nivel organizacional.....	53

Índice de Anexos

Anexo 1 Cuestionario	128
Anexo 2 Certificado de abstract.....	130

1. Título

Manual para la inclusión de personas con capacidades especiales en las pymes de la ciudad de Loja, periodo de estudio abril- septiembre 2022

2. Resumen

En la actualidad la exclusión y la falta de oportunidades laborales en el país ha generado una disminución en la inserción laboral tanto local como nacional, es por eso que esta investigación tiene como objetivo principal crear un “MANUAL PARA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES EN LAS PYMES DE LA CIUDAD DE LOJA”, así mismo servirá como guía y permitirá comprender el funcionamiento e integración de estas personas en el área laboral. La metodología empleada en este estudio es de carácter descriptivo y exploratorio, así mismo se empleó el método histórico documental en donde se recopiló toda la información sobre la normativa y legislaciones vigentes tanto nacionales como internacionales, tiene un enfoque cuantitativo que permite conocer si las empresas han contratado personas con capacidades especiales, para el análisis se aplicó una encuesta dirigida a los dirigentes con una muestra de 137 pymes, dichos resultados obtenidos fueron analizados mediante el programa Excel que ayudo a descubrir los puntos más importantes. Los resultados obtenidos en este estudio muestran que el género que más predomina entre los dirigentes de las pymes es el masculino, actualmente el 11% de las pymes tienen contratadas personas con capacidades especiales, el 25% de los empleados presentan o han presentado capacidad especial intelectual, siendo como la predominante en las compañías, de 1 a 5 empleados actualmente presentan alguna capacidad especial. Con la información recolectada y analizada se concluye que las pequeñas y medianas empresas si han incorporados personas con capacidades especiales, que si conocen la normativa respecto a la inclusión de personas con capacidades especiales, que no dispones de un manual para la inclusión de personas con capacidades especiales, haciendo que las mismas se les dificulte la integración de este tipo de individuos.

Palabras clave: Inclusión laboral, capacidad especial, integración, manual.

2.1. Abstract

In current times the exclusion and the lack of job opportunities in the country has generated a decrease in the labor integration locally and nationally, this is why this research has as main objective to develop a “GUIDE FOR THE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE SME OF THE CITY OF LOJA”, furthermore, this will act as a guide and it will allow to understand the functionality and integration of these people in labor issues. The methodology implemented in this study was descriptive and exploratory in nature, moreover, the historical documental method was applied, from which the information regarding national and international regulations and current laws were gathered; it has a quantitative approach, which allows to know if the enterprises have hired people with disabilities, for the analysis, a survey was made to the managers, with a sample size of 137 SME, the results obtained were analyzed through the Excel program, which helped discover the most relevant information. The results gathered in this study show that the most predominant gender among managers of the SMEs is male, currently 11% of the SMEs have hired people with disabilities, 25% of the employees have or have been diagnosed with intellectual disabilities, this diagnose being the most common, 1 out of 5 employees currently show signs of disability. The information collected and analyzed helped to conclude that small and medium enterprises have in fact incorporated people with disabilities, these enterprises do know the regulations regarding the inclusion of people with disabilities, they do not have a guide for the inclusion of people with disabilities, consequently, making the process of integration for this kind of individuals difficult for the enterprises.

Key Words: Labor inclusion, disabilities, integration, guide

3. Introducción

A lo largo de la historia las personas, empresas han evolucionado y experimentado diversos desafíos debido a diversos cambios en la sociedad y la tecnología. El desempleo, la pobreza, la exclusión y la discriminación aumentan cada vez más por los diversos obstáculos impuestos por el ser humano. El desempleo ha aumentado en la ciudad de Loja, eso se debe a que las personas con capacidades especiales se ven limitadas en sus actividades.

La ciudad de Loja cuenta diferentes tipos de empresas: pequeñas, medianas y grandes contribuyendo a la economía tanto de la provincia como del país, brindando fuentes de empleo y satisfaciendo las necesidades de las personas.

El estudio se realizó con la finalidad de brindar información sobre la inclusión laboral en las pymes de la ciudad de Loja, y si las mismas disponen de un manual para la inclusión de personas con capacidades especiales, en el cual se dan a conocer si las pequeñas y medianas empresas si han incorporado personas con capacidades especiales, cual es el tipo de capacidad especial que presentan o han presentado los empleados. Para el desarrollo de la presente investigación, se establecieron los siguientes objetivos específicos los cuales de detallan a continuación: Realizar un diagnóstico sobre la inclusión de personas con capacidades especiales en las pymes de la ciudad de Loja. Caracterizar la normativa respecto a la inclusión de personas con capacidades especiales en las pymes. Desarrollar un manual para la inclusión de personas con capacidades especiales en las pymes de la ciudad de Loja.

El presente de investigación inicia con el título denominado “Manual para la inclusión de personas con Capacidades Especiales en las pymes de la ciudad de Loja” en el resumen se describió lo más importante como la problemática, objetivo general, metodología, resultados, y conclusiones. En la metodología se explica el enfoque, tipo de investigación, métodos, técnicas, instrumentos que se utilizaron el de desarrollo de la investigación. En los resultados fueron analizados por el programa de Excel, el cual permitió conocer si las pymes tienen un manual y si han incluido personas con capacidades especiales. Con forme a ello, la discusión consta de los resultados más importantes de la investigación que permitió el desarrollo del manual para la inclusión de personas con capacidades especiales en las pymes de la ciudad de Loja.

Para finalizar, se realizaron las conclusiones de los resultados obtenidos de la investigación y las recomendaciones donde se dan sugerencias para futuras investigaciones, la bibliografía se insertó toda la información teórica que sustenta el proyecto de investigación, en los anexos de adjuntan el formato de encuesta aplicada a las pymes de la ciudad de Loja, el certificado de traducción de Abstract y por último el índice que incluye todos los puntos de la investigación.

4. Marco Teórico

4.1. Empresa

4.1.1. *Concepto Empresa*

Se considera como una institución en la que se transforman recursos (humanos, materiales, inmateriales). Según Hernández (2014, pág. 26) :

Estos deben ser organizados y dirigidos de la mejor manera posible (a través de una estructura, reglas y procedimientos), en bienes y servicios que satisfagan necesidades, con la finalidad de tener beneficios para distribuir a los propietarios, analizando los factores de riesgo. Se la conoce también como una unidad de decisión debido a su capacidad para fijar sus propios objetivos y tomar decisiones importantes sobre las actividades económicas y técnicas correspondientes a la misma unidad sociopolítica, de acción común para lograr estos objetivos mediante el desarrollo de funciones básicas de gestión.

4.1.2. *Clasificación según el Tamaño de la Empresa*

Para (Mheducation, 2019) las empresas se clasifican en pequeña, media o grande.

- **Microempresas:** Esta formada por un número de trabajadores que van desde uno a cinco.
- **Pequeñas empresas:** Conformada de seis a cincuenta trabajadores.
- **Empresas Medianas:** Cuentan con más de 51 y 500 trabajadores.
- **Empresas Grandes:** Dispone con más de 500 trabajadores

4.1.3. *Pymes Empresas*

Es un conjunto de pequeñas y medianas empresas con características similares en sus respectivos campos en términos de número de empleados, volumen de ventas, año de ingreso al mercado, así como nivel de producción y recursos financieros, pasivos (que representan su capital) y proceso de crecimiento (Carillo, 2019).

4.1.4. *Pymes en el Ecuador*

Según él (INEN, 2022). Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) de hoy en el Ecuador son las responsables del crecimiento productivo, la generación de empleo, la innovación y el dinamismo industrial del país para lo cual el INEN creó la “primera mina Certificado INEN”. ", con vigencia de 3 años prorrogables por un período equivalente al plazo establecido, previa solicitud activa de la Junta de Verificación y Certificación.

Además, señala que las pymes se dedican a todo tipo de actividades productivas de la economía, tales como venta al por mayor y al por menor; Agricultura, Silvicultura y pesca;

fabricación; la construcción; transporte, almacenamiento y comunicación; bienes raíces, etc. Las MiPymes son micro, pequeñas y medianas empresas, cuya naturaleza está determinada por el orden jurídico (empresa) o el ilícito (persona natural); su volumen de ventas, capital social, número de trabajadores y nivel de activos, por lo que son iguales a:

- **Microempresa:** Unidad productiva de 1 a 9 trabajadores y renta bruta anual igual o inferior a cien mil (\$100.000) dólares de los Estados Unidos de América. (INEN, 2022).
- **Pequeña empresa:** esta es una unidad de fabricación con 10 a 49 empleados y un ingreso total anual que oscila entre ciento uno (\$100,000) y un millón (\$1,000,000) dólares de los Estados Unidos de América. (INEN, 2022).
- Ecuador, según datos de 2016 del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEN), está compuesto por 843.745 empresas, de las cuales las MiPymes representan cerca del 99,5% del total de empresas registradas. (INEN, 2022).

4.1.5. Fortalezas de las Pymes en el Ecuador

Según Carillo (2019) las pymes tienen Fortalezas descritas a continuación:

- **Contribución a la economía:** Las PYMES representan sobre el 90% de las unidades productivas, dan el 60% del empleo, participan en el 50% de la producción, y generan casi el 99% de los servicios.
- **Capacidad de adaptación:** La estructura organizativa de las PYME puede adaptarse más rápidamente a los cambios en la economía.
- **Innovación:** Las PYMES ecuatorianas son las creadoras de innumerables empresas que exportan con éxito sus productos a mercados extranjeros gracias a la flexibilidad de la mano de obra emergente.
- **Distribución de ingresos:** Los salarios de los puestos directivos son similares a los del resto de empleados de la empresa, a diferencia de los puestos directivos de las grandes empresas (los directores generales ganan cientos de veces más que el empleado medio, por lo general), y esta característica de las pymes ayuda a redistribuir mejor la riqueza de la economía

4.2. Inclusión de personas con Capacidades Especiales en el medio laboral

Según el artículo de (Guerra, Ramo, Subía, & Carvajal, 2016), las personas con discapacidad constituyen alrededor de mil millones de personas, o el 15% de la población mundial, de las cuales alrededor del 80% están en edad de trabajar. Sin embargo, a menudo se viola su derecho a un trabajo decente. Las personas con discapacidad, especialmente las mujeres con discapacidad, enfrentan enormes barreras educativas, físicas e informativas que dificultan el acceso a la igualdad de oportunidades en el mundo laboral. En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad tienen tasas de desempleo más altas, menor actividad económica y corren un mayor riesgo de no recibir la protección social adecuada, necesaria para reducir la pobreza extrema. Las personas con discapacidad experimentan una de las tasas más altas de desempleo y una mayor probabilidad de inactividad económica que las personas sin discapacidad. Si trabajan, es más probable que trabajen en trabajos mal pagados con pocas oportunidades laborales y malas condiciones laborales. Por tanto, en todo el mundo existe un vínculo innegable entre discapacidad, pobreza y exclusión. La falta de igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad es una de las principales causas de la pobreza y exclusión de las personas con discapacidad.

Para (Barrionuevo & Torres, 2017) las personas con discapacidad, tienen menos participación en el mercado laboral y menos opciones para las personas con discapacidad severa. En este sentido, existen organizaciones e instituciones que forman una especie de canal entre las personas con discapacidad y las empresas privadas para realizar sus propios trámites. Por ejemplo, en España existen los Centros Especiales de Empleo (CEE), que son el principal vehículo de inclusión de las personas con discapacidad. En Ecuador, con respecto a la discapacidad en el trabajo, se analizaron dos aspectos relacionados con el limitado acceso al mercado laboral. En primer lugar, para los grupos vulnerables (personas con discapacidad) con bajo nivel educativo, porque las barreras en la comunicación, el entorno físico y la información dificultan la educación y formación de los grupos vulnerables. esta marca (CONADIS, 2013). Por otro lado, hay una parte del tejido empresarial que se opone a la inclusión profesional de las personas con discapacidad debido al largo proceso de integración funcional por la adaptación de trabajadores, empresarios y grupos de trabajo, lo que también incide en la falta de garantía de prestación positiva. de trabajo en procesos de selección de personal (adaptación de pruebas y materiales de selección, evaluación de conocimientos habilidades, competencias, etc.

Según (Vidal & Cornejo, 2016) las personas con discapacidad, aun cuando pertenezcan a grupos pobres o extremistas, llevan una vida aislada y limitada debido a la indiferencia y discriminación imperante en la sociedad. La discriminación es la razón principal de la existencia de barreras físicas (arquitectónicas y tecnológicas), sociales (falta de acceso a información, servicios y oportunidades), culturales (falta de acceso a información, servicios y oportunidades) y culturales. percepciones de las personas con discapacidad (discapacidades), exponiendo a estas personas a vulnerabilidades específicas. Esto indica que la educación tradicional se enfoca más en los aspectos económicos y cognitivos que en las necesidades sociales reales de los estudiantes. Por otro lado, las personas con discapacidad son estigmatizadas por ser diferentes y ser colocadas en una posición inferior, lo que genera actitudes de rechazo, lástima, sufrimiento e inseguridad; Comportamiento derivado de mitos y creencias.

4.2.1. Inclusión laboral en Ecuador

Ecuador es un país muy diverso, a pesar de ser un país pequeño hoy en día, dispone con políticas de apoyo a grupos de personas con capacidades diferentes, derechos y deberes son los mismos que el resto de la población, por eso cuando decimos. En términos de inclusión, estamos hablando de respeto a los derechos humanos como la educación y la salud, empleo, Ordoñez (2011) afirma que, para lograr una verdadera integración de la fuerza de trabajo, para garantizar el acceso y regularmente en su lugar de trabajo respetando su individualidad y tipo de discapacidad. Para fomentar la integración profesional, empresas públicas y privadas se necesita de compromisos de adaptación a tareas como infraestructura y soporte técnico, las situaciones y entornos en los que se desenvuelve esta persona, con el fin de tener responsabilidad corporativa a través de las mejores prácticas, incluyendo la integración y el establecimiento de una relación socio-profesional entre ambos representantes. (Heras, 2019).

4.2.2. Como ayudar a las personas con Capacidades Especiales a encontrar Empleo

Para (Heron & Murray, 2018) las personas con Capacidades Especiales tienen mucho en común con Personas no discapacitadas. Incluyen tanto a mujeres como a hombres. De todas las edades, vienen en zonas urbanas y rurales, tener personalidad, poseen diferentes habilidades, aspiraciones y deseos. La capacidad para desarrollar sus actividades depende que las personas hayan aceptado el tipo de Capacidad Especial para así vivir aceptándose como son y sin depender de nadie.

Según (Heron & Murray, 2018) la gente suele pensar que las personas con Capacidades Especiales no pueden o no quiere trabajar. Es una percepción errónea: al igual de la gente que no la posee, los individuos con Capacidad quieren trabajar, y si se les ofrece oportunidades, pueden trabajar y hacerlo de manera eficiente y eficaz. Las personas con discapacidad quieren y necesitan trabajar para:

- Trabajar para vivir
- Le gusta socializar
- Elevar su autoestima

4.3. Legislaciones y beneficios en el ámbito laboral para las personas con capacidades especiales

4.3.1. Concepto Leyes

Las regulaciones o leyes son necesarias para evitar inconvenientes y situaciones no deseadas que puedan perjudicar el crecimiento de la empresa. Esto es necesario ya que todas las organizaciones necesitan conocer las leyes de su país, desde leyes generales hasta leyes más específicas que pueden variar en algunas partes (Nervión, 2019).

Para Cadena Camposeco (1997, pág. 415). La regulación es una norma o mandato promulgado por una agencia en donde el legislador también ordena o impide que el legislador haga ciertas cosas, están dentro del proceso legislativo prescrito, ese órgano es la Asamblea Nacional o el órgano representativo del pueblo. una expresión del legislador.

4.3.2. Leyes para las Personas con Capacidades Especiales

4.3.2.1. Constitución del Ecuador

Según la (Constitución de la República del Ecuador, 2018) menciona los siguientes artículos importantes para las personas con Capacidades Especiales:

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.
2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil,

idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado.

Art 326.- Principios

Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles

A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley

4.3.2.2. Código de Trabajo

El (Código de Trabajo, 2012), menciona los siguientes artículos:

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo

los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

Art. 8.- Contrato individual. - Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Art. 9.- Concepto de trabajador. - La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;
3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;
4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;
31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;
32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y

patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral. El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS). El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades;

34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código.

35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.

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

4.3.2.3. Ley Orgánica de Discapacidades

Según la (Rivadeneira, 2017), la Ley Orgánica de Discapacidad tiene artículos importantes en la Inserción Laboral lo cual son los siguientes artículos:

Art. 6.- Persona con discapacidad. - Para los efectos de esta Ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento.

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

Art. 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, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

Art. 51.- Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley.

Art. 52.- Derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación. - Las personas con discapacidad tendrán derecho a gozar de permiso para tratamiento y rehabilitación, de acuerdo a la prescripción médica debidamente certificada, tanto en el sector público como en el privado, de conformidad con la Ley. Además de permisos emergentes, inherentes a la condición de la persona con discapacidad. El permiso por maternidad se ampliará por tres (3) meses adicionales, en el caso del nacimiento de niñas o niños con discapacidad o congénitos graves. Se prohíbe disminuir la remuneración de la o del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición. Las y los servidores públicos y las y los empleados privados contratados en jornada de trabajo de ocho (8) horas diarias, que tuvieren bajo su responsabilidad a personas con discapacidad severa, debidamente certificada, tendrán derecho a dos (2) horas diarias para su cuidado, previo informe de la unidad de recursos humanos o de administración del talento humano.

4.3.2.4.Ley Orgánica para la Justicia Laboral

Se basa principalmente en la no discriminación, a través de tres ejes principales:

- **Artículo 51: Estabilidad laboral.** – Una vez que los trabajadores con capacidades especiales superan el período de prueba de 90 días, pasan a formar parte de la empresa de forma indefinida. (CONADIS, 2014).
- **Discriminación:**
- **El artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades (2014).** Si se prueba que el empleador despide y discrimina al trabajador, la sanción agravada por despido negligente será de un año de remuneración más la indemnización.
- **Gestión del CONADIS**
- **El artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades (2014):** La persona con discapacidad que sea despedida sin algún motivo, será indemnizada con 18 remuneraciones.

4.3.3. Normativas Internacionales sobre los derechos de las personas con Capacidades Especiales en el ámbito laboral

4.3.3.1. Normativas Internacionales

La Organización Mundial del trabajo (2020) en el marco institucional hace posible analizar este tipo de dificultades y dar soluciones a los problemas para tener un buen clima laboral y mejorar las condiciones de trabajo.

Además, que tiene cuatro objetivos principales mencionados a continuación:

- Promover, lograr estándares, así como principios y derechos fundamentales en el lugar de trabajo.
- Crear más oportunidades de trabajo para mujer y hombre.
- Mayor eficiencia y protección social para todos.
- Fortalecimiento de la estructura triangular y asesoramiento social.

Para alcanzar estos objetivos se debe cumplir con los siguiente:

- Desarrollo de políticas y programas de promoción internacional, derechos humanos básicos, mejora las condiciones de trabajo, vida y multiplica oportunidades de profesión.

- Establecer estándares internacionales de trabajo, apoyado por el sistema de control exclusivo sobre su aplicación, que sirve como guía para autoridades nacionales para situar la implementación de políticas.
- Formular y llevar a cabo, en asociación un programa de cooperación internacional que beneficie a todos los países y pongan en prácticas las políticas.
- Llevar a cabo actividades de capacitación, formación, investigación y publicación que favorezcan progreso de las personas con capacidades especiales.

4.3.3.2. Convenios Fundamentales de la OIT

Núm. 87

Libertad sindical y protección del derecho de sindicación (1948)

Establecimiento de los derechos de todos los trabajadores y empleadores a edificar organizaciones adecuadas y se unan a ellas sin permiso y proporcionar una amplia gama de garantías para el libre funcionamiento de la misma sin interferencia del gobierno. (OIT, 2020)

Núm. 98

Derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949)

Proporcionar garantías contra la discriminación antisindical y protección de las empresas de trabajadores y de empleadores contra los actos de injerencia de algunos. Para otros, así como medidas para fomentar la negociación colectiva. (OIT, 2020).

Núm. 100 Igualdad de remuneración (1951)

Establece el principio de igualdad de remuneración y beneficios para mujeres y hombres por trabajo de igual valor.

Núm. 111

Discriminación (empleo y ocupación) (1958)

Prevé para la adopción de una política nacional destinada a eliminar todas las formas de discriminación, sobre el empleo, la formación y las condiciones de trabajo, sobre la base de raza, color, género, religión, opinión política, origen nacional u origen social, y promover la igualdad de oportunidades y de trato (OIT, 2020).

4.3.4. Reglamentos

Un código de trabajo es un conjunto de reglas que establecen las circunstancias que los empleadores y sus asociados deben seguir al prestar servicios. Del mismo modo, las disposiciones relacionadas con el trabajo forman parte del contrato de trabajo de la persona, a menos que ciertas disposiciones establezcan lo contrario, sólo en beneficio de los empleados (SANAE, 1990).

4.3.5. Políticas

La política es el medio para alcanzar las metas anuales. Las políticas incluyen pautas, reglas y procedimientos para apoyar los esfuerzos para lograr estos objetivos. Las políticas guían la toma de decisiones y resolución de situaciones repetitivas o recurrentes. Los principios están ampliamente establecidos en gestión, marketing, contabilidad financiera, producción y operaciones, investigación y desarrollo y gestión de sistemas de información. Las políticas pueden establecerse a nivel de empresa y pueden aplicarse a todas las partes de la organización o departamentos individuales, a nivel funcional y aplicarse a actividades operativas, industria particular o departamentos específicos. Las políticas, como las metas anuales, son particularmente relevantes para la ejecución de la estrategia porque describen lo que una organización espera de sus empleados y gerentes. Permiten la coherencia y la coordinación dentro de la organización y entre departamentos (Fred R, 2018).

4.3.6. Beneficios

Para Catillo (2018) las personas con discapacidad enfrentan diversas barreras o prejuicios que les impiden participar en el mercado laboral, en ese sentido mencionan siete puntos a tomar en cuenta:

- **Mejora la productividad.** - La contratación de personas con discapacidad ayuda a aumentar la productividad de la empresa u organización porque siempre son innovadoras y eficientes en la gestión del negocio.
- **Reduce rotación.** En su lugar, construyen desafíos personales, son muy responsables, persistentes y construyen una larga trayectoria profesional.
- **Incrementa las ventas.** Los consumidores prefieren comprar productos o servicios de empresas que emplean a personas con diferentes habilidades.
- **Mejora el clima interno:** Cambió las actitudes de los empleados y eliminó muchos prejuicios gracias al gran sentido de responsabilidad y tenacidad que cultivaron estas personas.

- **Influye en otras empresas:** Las empresas que promueven la inclusión laboral se están convirtiendo en el estándar de buenas prácticas laborales en su industria y ayudan a contratar a más personas con diferentes conjuntos de habilidades.
- **Fomenta la tolerancia:** La capacidad de trabajar con personas de diferentes capacidades sensibiliza a toda la empresa y promueve valores como la tolerancia y la no discriminación.

4.4. Capacidades Especiales

4.4.1. Historia de Discapacidad

El marco filosófico relativo a la discapacidad que surge como resultado de un proceso evolutivo puede denominarse de diversas formas períodos históricos. Como el modo tradicional se considera que una persona con una discapacidad específica es objeto de asistencia, protección o preocupaciones sanitarias o religiosas. El modelo de rehabilitación a las personas con discapacidad se les asigna el papel pasivo de destinatarios de los servicios de rehabilitación realizados e identificados por profesionales. modelo de derechos humanos. A principios del siglo XX y XXI se rompió el modelo de dependencia y se animó a las personas con discapacidad a vivir su propia vida en una sociedad accesible. El modelo tiene como objetivo eliminar las barreras arquitectónicas, fundamentales y de comunicación. (López Masis, 2011).

4.4.2. Organizaciones que impulsan los derechos de las personas con Capacidades Especiales.

- **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

Trabaja para promover la capacidad de trabajar decente y eficazmente en condiciones de libertad, igualdad y dignidad humana. Fue fundada en 1919 y actualmente cuenta con 178 países miembros. Sus objetivos se centran en promover los derechos de los trabajadores, apoyar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y aumentar el diálogo cuando se traten asuntos de los empleados (López Masis, 2011).

- **Organización de las Naciones Unidas (ONU)**

Fue fundado en 1945 y ahora es considerado como la Organización Internacional de mundo. Fomenta la cooperación en los negocios relativas al derecho internacional, la paz y la seguridad y el desarrollo económico cuestiones sociales, humanitarias y de derechos humanos. En el campo de la discapacidad, cabe señalar que la organización desde sus inicios ha adoptado

disposiciones para hacer frente a la situación en la que muchas personas mayores y disponibles aún no tienen esa oportunidad (López Masis, 2011).

- **Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS)**

Verificar los mandatos constitucionales y legales relacionados a los derechos de las personas con discapacidad, así como el cumplimiento de los beneficios y las políticas articuladas a través de los lineamientos de la Agenda Nacional de Igualdad en Discapacidad. (Discapacidades C. N., 2022)

4.4.3. ¿Qué es la Discapacidad?

La discapacidad es parte de la condición humana: la mayoría de las personas experimentarán algún tipo de discapacidad temporal o permanente en algún momento de sus vidas, y a las personas mayores les resultará cada vez más difícil operar. La discapacidad es compleja, y las intervenciones para la discapacidad son diversas, sistémicas y específicas del contexto. (OMS, Informe de Discapacidad, 2011).

La Discapacidad está limitado o faltante, debido a la falta de capacidad para realizar actividades de alguna manera o hasta cierto punto. Esto es normal puesto que, contiene limitaciones funcionales o limitaciones en el desempeño de las actividades causado por deficiencia. La discapacidad no se define por la condición médica de una persona, sino por las barreras físicas y sociales impuestas por el entorno. Circunstancias especiales le impiden encajar con precisión y habilidad en sociedad. (Hernández Rios, 2015).

4.4.4. Tipos de Discapacidad

4.4.4.1. Discapacidad Física

Se refiere a una persona con movimiento o función física limitada (caminar, objetos en movimiento, etc.) debido a la ausencia o degeneración de una o más partes del cuerpo. Estas personas pueden requerir el uso de silla de ruedas o dispositivo de asistencia biomecánica (muletas, aparatos ortopédicos, prótesis, etc.), accesibilidad (barandillas, rampas, ascensores, etc.) y/o ayuda personal. (OMT, 2016).

4.4.4.2 Discapacidad Intelectual

Se refiere a personas con un funcionamiento intelectual limitado que afecta su capacidad de comprender, recordar y aprender. Estas personas pueden necesitar información en un lenguaje sencillo y/o apoyo para algunos cambios. (OMT, 2016).

4.4.4.2. Discapacidad Sensorial

Aplicable a personas con función sensorial limitada, como la vista y el oído. incluidos los ciegos, los sordos, los sordos y los ciegos, muy mala visión o audición. Estas personas pueden necesitar dispositivos de asistencia (bastones, lectores de pantalla, audífonos u otros sistemas de sonido, etc.), animales de servicio (por ejemplo, perros guía), tabletas de intérpretes o consejos de traducción y/o información en formatos accesibles (Braille, lengua de signos, comunicación táctil, etc.). (OMT, 2016).

4.4.4.3. Discapacidad Mental o Sicosocial

Se refiere a los trastornos mentales (trastorno bipolar, depresión mayor, esquizofrenia, etc.)

4.4.4.4. Discapacidad Orgánica

Se refiere a las limitaciones que tienen las personas para realizar cualquier tipo de actividad diaria debido a condiciones que afectan su sistema cardiovascular, hematológico, inmunológico, respiratorio, digestivo, metabólico, endocrino, etc. Estas personas pueden requerir del uso de silla de ruedas o ayudas biomecánicas, condiciones de accesibilidad, y/o asistencia persona. (OMT, 2016).

4.4.4.5. Trastorno del Espectro Autista

Se refiere a personas con restricciones, habilidades sociales, comunicativas, lingüísticas y/o simbólicas debidas a enfermedades del neurodesarrollo de origen genético (autismo, síndrome de Asperger, eventos no definidos, etc.). Puede haber discapacidad intelectual asociada. Estas personas pueden requerir información en un lenguaje sencillo, comunicación y/o asistencia para el desarrollo. (OMT, 2016).

4.5. Inclusión y relación de personas con Capacidades Especiales en el ámbito Laboral

La inclusión laboral en una empresa es un factor para el crecimiento de la organización. Tener capacidades diferentes nunca debe de ser un limitante para que una persona no sea contratada, mucho menos el estatus social o las circunstancias que pueden presentarse en su vida personal. (INEGI, 2016).

Tiene como objetivo coordinar acciones colectivas para apoyar y garantizar el control e inspección del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores tanto públicos como privados para la inserción laboral de las personas con discapacidad. (Trabajo M. d., 2022)

4.5.1. Elementos para la Inclusión laboral de Personas con Capacidades Especiales

Para (Batista, Franco, & Rosas, 2021) los elementos para la inclusión de personas con Capacidades Especiales son las siguientes:

- **Capacitación continua** sirve para mejorar la atención de las empresas, identificar los puestos disponibles que se ajusten a los perfiles de los empleados buscados, y capacitar a los colaboradores sobre cómo incluir personas con discapacidad en el ámbito laboral, etc.
- **Capacitación a las empresas** permite apoyar a las personas con capacidades especiales en el trabajo, cómo adecuar el espacio laboral de acuerdo con las necesidades, y generar un entorno inclusivo.
- **Formación a las personas con discapacidad**, se da por medios de formatos adaptados a las habilidades y necesidades de las vacantes a las que se desean postular.

4.5.2. Claves para Fomentar la Inclusión Laboral en la Empresa

- **Infórmese sobre las cuotas y pactos establecidos para fomentar la inclusión**

En América Latina se han comenzado a generar estrategias y acciones que incentivan la inclusión laboral. Es transcendental conocer las iniciativas que se impulsan en el Ecuador, para fomentar la inclusión laboral dentro de su empresa con base en los parámetros legales y también innovar, para comenzar a implementar acciones y estrategias que comienzan a efectuarse en otras zonas de la región.

- **Aproveche e incorpore el teletrabajo como una alternativa permanente**

Debido a la pandemia surgida en el 2020, las empresas incorporaron planes de trabajo para dar soluciones a los diferentes conflictos que se les presentaron por algunos meses. Aunque la situación actual ha permitido recuperar los espacios y esquemas presenciales, se puede mejorar el rendimiento del personal para acudir a trabajar en sus oficinas. Por eso, es crucial que implemente este modelo de trabajo si su empresa y las necesidades de sus vacantes lo permiten.

- **Realice una evaluación de la infraestructura con base en la inclusión**

Es importante realizar un análisis de la infraestructura y que establezcan cambios para que los espacios de su empresa ofrezcan un entorno incluyente para todos.

- **Establezca un programa de capacitaciones y conferencias de sensibilización**

Es necesario ofrecer un entorno seguro en el que se puedan desenvolver con tranquilidad y que fomente su desarrollo y crecimiento continuo. Se puede lograr por medio de capacitaciones y charlas de concientizar a todos los empleados de la empresa. De esta manera los colaboradores de la organización podrán convivir de manera respetuosa y adecuada con cada una de las personas que forman parte de la misma.

- **Invierta en temas de inclusión**

Para que la empresa fomente un verdadero ambiente de inclusión, es necesario que una parte de su presupuesto esté destinada en generar estrategias y protocolos que establezcan lo que se tiene que hacer en caso de que exista alguna situación de discriminación o no inclusión. En caso de que la situación económica de la empresa lo permite, cree un departamento encargado de este tema y contrate expertos que se encarguen de crear un protocolo para que los colaboradores no sufran de discriminación.

- **Busque la negociación y arbitraje en caso de incidentes**

Es importante tener una planificación que permita tratar situaciones y solucionar de la mejor manera. Siempre generar un dialogo en donde la persona afectada tenga comprensión, y quien haya cometido discriminación a algún acto violento, entienda que debe cambiar y entender a las personas que padecen de algún tipo de discapacidad.

4.5.3. Principios para la garantizar los derechos de las personas con Capacidades

Los Estados deben respetar, velar y garantizar los derechos de las personas con determinado tipo de discapacidad. Además, necesitan proteger los derechos humanos de la injusticia efectuada por otros. De igual manera, cumplir con las leyes que rigen en cada país y con las normas internacionales de derechos humanos, a fin de desarrollar políticas y procedimientos en beneficio de las personas con discapacidad (PMNU, 2018).

La deber de las empresas de respetar los derechos humanos no es solo legal sino también moral.

4.5.4. Los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos

Según el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2018), las empresas tienen los siguientes principios y derechos humanos:

- **Adoptar un compromiso político:**

Estos principios los debe enfrentar el alto nivel directivo de la empresa, siempre basándose en el asesoramiento. Además, debe capturar lo que la empresa espera de sus empleados, socios y otras partes directamente involucradas en sus operaciones, productos o servicios.

Este documento debe difundirse pública y efectivamente, tanto en el país como en el extranjero, e incorporarse a las políticas y procedimientos pertinentes.

- **Proceder con la diligencia:**

Estos principios deben conciliarse a nivel de la alta dirección de la empresa, siempre con carácter consultivo. Análogamente, las organizaciones deben comprender a sus empleados, socios y que estén directamente relacionadas con sus operaciones, productos o servicios. Este documento debe difundirse pública y efectivamente, tanto a nivel nacional como internacional, e incorporarse a las políticas y procedimientos pertinentes.

- **Poner en marcha un proceso para permitir la reparación:**

Si la empresa está causando un impacto negativo en los derechos humanos, la empresa debe buscar soluciones que ayuden a reparar el daño causado. Del mismo modo, si una empresa no causa ni contribuye a un efecto, pero está directamente involucrada en las actividades, productos o servicios relacionados con su relación comercial, entonces la empresa por sí misma no tiene que reparar el daño, aunque debe desempeñar un papel en el proceso de reparación.

4.5.5. Argumentos Comerciales para respetar los Derechos de las Personas con Discapacidad

Para el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2018), existen derechos que las empresas deben respetar mencionados a continuación:

- Respetar y apoyar los derechos humanos de las personas con discapacidad no es solo una cuestión de derechos humanos, sino también un éxito comercial.
- Las empresas se están dando cuenta cada vez más de que promover la diversidad, incluso para las personas con discapacidad, en sus empleados, proveedores y clientes puede brindarles una ventaja competitiva.

- Las adaptaciones para personas con discapacidades pueden mejorar la accesibilidad para otros. Empresas que pueden aprovechar el talento a menudo desaprovechado de las personas con discapacidad.

4.5.6. Argumentos a Favor de la Inclusión de Personas con Discapacidad

Empresas

Para el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2018), los argumentos para la inclusión de personas con discapacidad son los siguientes:

- Ganar una buena reputación en el ámbito internacional y demostrar capacidad de liderazgo
- Promover sus valores corporativos y prioridades sociales
- Es un componente esencial de la diversidad
- Crear un ambiente que promueva la dignidad y el respeto para todos
- Cumplir y superar los requisitos legales

Lugar de Trabajo

- Mejor acceso a personal calificado
- Esté más preparado para evitar la escasez de habilidades o problemas de ofertas de trabajo
- Reducción de la rotación laboral
- Acceso a una fuente sin explotar de habilidades, perspectivas y capacidades para diferenciarse
- Aumentar la satisfacción y participación de los empleados
- Mejorar el espíritu de equipo, la productividad y la motivación individual.
- Minimizar los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

4.5.7. Para promover un entorno de trabajo saludable, seguro y libre de estigmatizaciones

Según el Pacto Mundial de Naciones Unidas (2018) para promover un ambiente de trabajo adecuado, seguro y libre se necesita lo siguiente:

- Asegúrese de que los empleados con discapacidades estén incluidos en las políticas de la empresa que previenen todas las formas de violencia y acoso en el lugar de trabajo, incluido el establecimiento de un mecanismo de quejas para que los empleados planteen sus inquietudes.

- Garantizar la estricta confidencialidad de toda la información médica, incluida la información proporcionada por los empleados que solicitan adaptaciones razonables. Considerar medidas para empleados con discapacidad en los planes de seguridad y salud en el trabajo, así como en los planes de emergencia y evaluación del trabajo.
- Sensibilizar sobre los derechos de las personas con discapacidad mediante iniciativas ad hoc o, preferiblemente, como parte de iniciativas más amplias sobre diversidad e inclusión y lucha contra los estigmas.
- Promover acciones que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar para todas las personas empleadas, como el teletrabajo, la organización flexible del trabajo y otras medidas que faciliten la racionalización del horario laboral y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Si la empresa utiliza encuestas confidenciales de satisfacción de los empleados o similares, determine qué tan satisfechos están los empleados con discapacidades en comparación con otros empleados, también categorizados por género.

4.6. Manual

4.6.1. Concepto

Se define como cualquier guía de instrucciones para usar el equipo, solucionar problemas o configurar procedimientos de trabajo. Estas pautas son de gran importancia porque brindan información que ayuda a las personas a funcionar en determinadas situaciones (Economía, 2014).

4.6.2. Procedimiento para elaborar Manuales

Para (Raus, 2016) el procedimiento para elaborar manuales es el siguiente:

- **Planificación del Trabajo.** Se conforma un grupo de trabajo encargado de la elaboración de los manuales, este puede ser conformado por un representante de cada una de las unidades administrativas de la institución o por un grupo de funcionarios determinado por el administrativo. Se deberá nombrar un coordinador o responsable quién conducirá el trabajo del grupo con el fin de mantener homogeneidad en el contenido y la presentación de la información.
- **Búsqueda de la Información:** Se recaba información con base en herramientas metodológicas establecidas y técnicas topográficas seleccionadas, comience a recopilar la información necesaria para compilar un manual.

- **Análisis de la Información:** Una vez que se ha obtenido la información necesaria para escribir el manual, es necesario organizarla y analizarla para asegurar una secuencia lógica del proceso de desarrollo del manual.
- **Elaboración del Manual:** En esta etapa se establecerá el diseño y presentación para la elaboración del manual, teniendo en cuenta:
 - Escriba documentos, analice destinatarios de instrucciones, administre glosarios que sean claros, precisos y comprensibles para todos los usuarios por igual
 - Mejorar los diagramas, que pueden ser diagramas, distribución del espacio físico, estructura organizacional, diagramas, etc.
 - Dar formato, garantizar que la información se presente en una secuencia lógica, que las letras sean coherentes, que la escritura sea fácil de entender y otros aspectos del formulario.
- **Validación del Manual.**

Luego de elaborado el manual administrativo, se debe presentar al nivel gerencial y al jefe de cada unidad administrativa correspondiente al manual para que verifiquen que la información brindada es adecuada a sus responsabilidades, facultades, funciones y actividades se presentan o no.
- **Autorización del Manual:** Cuando hay una revisión de la guía, debe formalizarse. Durante este tiempo, el manual debe ser autorizado por el jefe de la agencia o unidad administrativa correspondiente antes de que pueda volver a publicarse, difundirse y distribuirse a nivel de agencia de la agencia o unidad administrativa correspondiente.
- **Difusión y distribución del Manual:** Es muy importante que el manual, luego de ser aprobado y autorizado, se distribuya a las unidades administrativas correspondientes para que el personal pueda comprender, entender y utilizar el documento en la práctica.

5. Metodología

5.1. Enfoque

Para el desarrollo de la investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, el cual permitió recopilar, y analizar las preguntas de investigación. A su vez, conocer si las pymes de la ciudad de Loja han incorporado personas con capacidades especiales. Por ello, para el desarrollo del proyecto denominado, Manual para la inclusión de personas con capacidades especiales en las pymes de la ciudad de Loja, se utilizó tipos, métodos, técnicas e instrumentos de investigación, con la finalidad de conseguir información necesaria para diseñar el manual.

5.2. Tipo de Investigación

5.2.1. Descriptivo

Fue de carácter descriptivo puesto que se describió las situaciones referentes a la inclusión de personas con capacidades especiales en las pymes.

5.2.2. Exploratoria

Se utilizó esta investigación para inspeccionar si las pymes de ciudad de Loja contratan o han contratado personas con Capacidades Especiales, prevaleciendo las diferentes opiniones de la población encuestada, proporcionando información necesaria en la obtención de resultados y conclusiones claras.

5.3. Métodos

5.3.1. Método Cuantitativo

Este método cuantitativo se utilizó para recopilar y analizar los datos de las encuestas que se aplicó a las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Loja, para conocer si incluyen personas con capacidades especiales, mismas que fueron demostradas en las figuras y tablas que permitió el mejor análisis e interpretación de las mismas.

5.3.2. Método Histórico Documental

El método histórico documental se empleó en la recopilación de información sobre la normativa y legislaciones vigentes, tanto nacionales como internacionales, realizando un análisis y caracterización de las leyes para la inserción laboral de las personas con capacidades especiales.

5.4. Técnicas de Investigación

5.4.1. Encuesta

Esta técnica se utilizó es la recolección de datos de la población de estudio, con el fin de generar resultados una población. La encuesta fue realizada a las pymes de la ciudad de Loja, donde se conoció si realizaban inserción laboral y por medio de eso se diseñó un manual para la inclusión de personas con Capacidades Especiales.

5.5. Instrumentos de Investigación

5.5.1. Cuestionario

Con el cuestionario se realizó una serie de preguntas que permitió recolectar y analizar la información de las pymes de la ciudad de Loja.

5.5.2. La población

Para la indagación de este estudio se tomó la población de las pymes de la ciudad de Loja, lo cual está conformada por 214 pequeñas y medianas empresas estando las mismas registradas en la Superintendencia de Compañías, en base a eso se recolectó una muestra de 137 encuestas

Tabla 1

Cantidad de Pymes

Pymes	Cantidad
Pequeña empresa	162
Mediana empresa	52
Total	214

Fuente. Superintendencia de Compañías, elaborado por el autor.

Para el cálculo de la muestra se utilizó el método cuantitativo para la determinación de la cantidad de encuestas a realizarse en la ciudad, se tomó la población Total de las pymes de la ciudad de Loja.

$$n = \frac{N * Z \frac{2}{a} * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z \frac{2}{a} * p * q}$$

Terminología

z = nivel de confianza

N = población de estudio.

e = error experimental

P = probabilidad de éxito

Q = Probabilidad de fracaso

Aplicación de la Formula

$$n = \frac{214 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (214 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{205}{1.49}$$

$$n = 137$$

De acuerdo a la fórmula para determinar la población para aplicar las encuestas se determina que se deben encuestar 137 pymes de la ciudad de Loja

6. Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la investigación de campo dirigidas a los gerentes de las pymes de la ciudad de Loja.

PREGUNTAS GENERALES

¿Cuál es el sexo?

Figura 1

Sexo



Nota. Resultados de encuestas aplicadas en los hombres y mujeres de las pymes de la ciudad de Loja, elaborado por el autor.

El 61% son hombres, y un 39% mujeres. Tomando como importante que los dos sexos pueden dirigir y liderar las organizaciones.

¿Cuál es su edad?

Tabla 2

Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Xm	Xm*f
21-30	5	4%	25,5	127,5
31-40	43	31%	35,5	1526,5
41-50	67	49%	45,5	3048,5
51 o más años	22	16%	111	2442
Total	137	100%		7144,5

Nota. La figura muestra el rango de edad de las pymes de la ciudad de Loja, elaborado por el autor.

$$x = \frac{\sum(x \cdot f)}{n}$$

$$x = \frac{7144}{137}$$

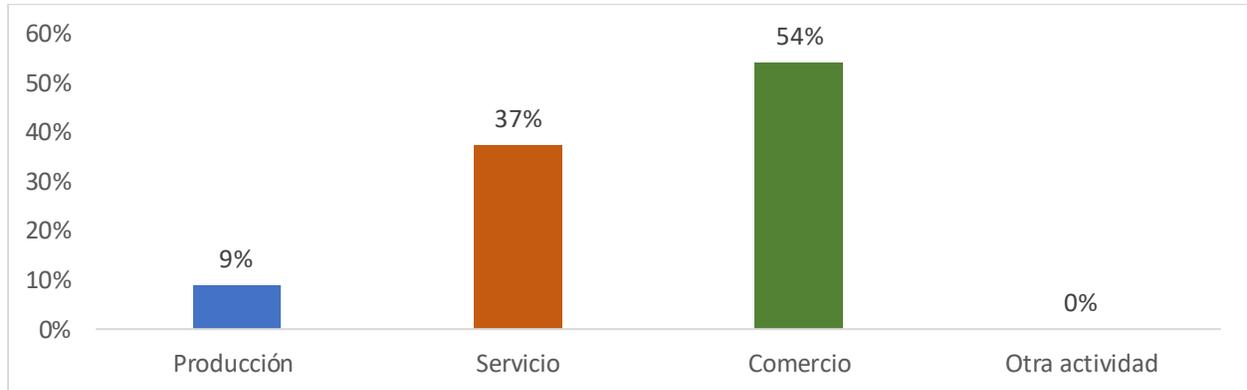
X= 52 edad promedio de los dirigentes de las MiPymes de la ciudad de Loja

La edad promedio de los dirigentes de las MiPymes de la ciudad de Loja es de 52 años, las edades más representativas son de 41 a 50 años con un 49%, y de 31 a 40 años con un 31%.

¿Cuál es el sector económico al que pertenece la empresa?

Figura 2

Sector económico

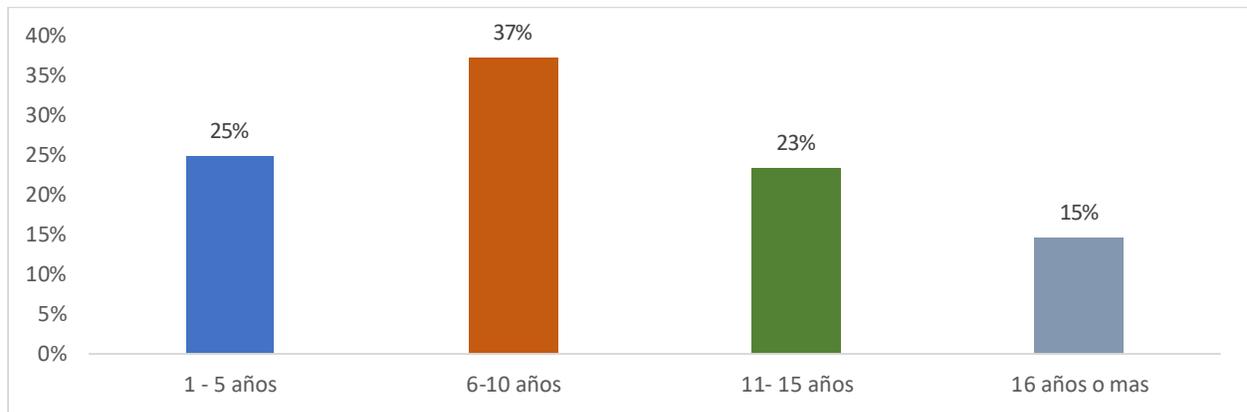


Nota. La figura muestra el sector económico al que pertenece la empresa, elaborado por el autor. El 54% (pymes) se dedican a la comercialización, el 37% (pymes) a ofrecer servicios, y el 9% (pymes) a la producción, lo que significa que las pymes satisfacen las necesidades de las personas de la ciudad de Loja.

¿Cuál es el tiempo de vida de la empresa en el mercado?

Figura 3

Tiempo de vida en el mercado



Nota. La figura muestra el tiempo de vida de las pymes de la ciudad de Loja en el mercado, elaborado por el autor.

El rango de tiempo en el mercado varia en las MiPymes de la ciudad de Loja, el 37% (pymes) tienen un tiempo de edad de 6 a 10 años, el 25% (pymes), tienen un rango de edad de a 5 años, el 23% de pymes tienen un rango de 11 a 15 años, el 15% (pymes), tienen un rango de edad de 16 años en adelante.

PREGUNTAS ESPECÍFICAS

1. ¿La empresa ha incorporado entre sus colaboradores personas con Capacidades Especiales?

Figura 4

Incorporar personas con capacidades especiales



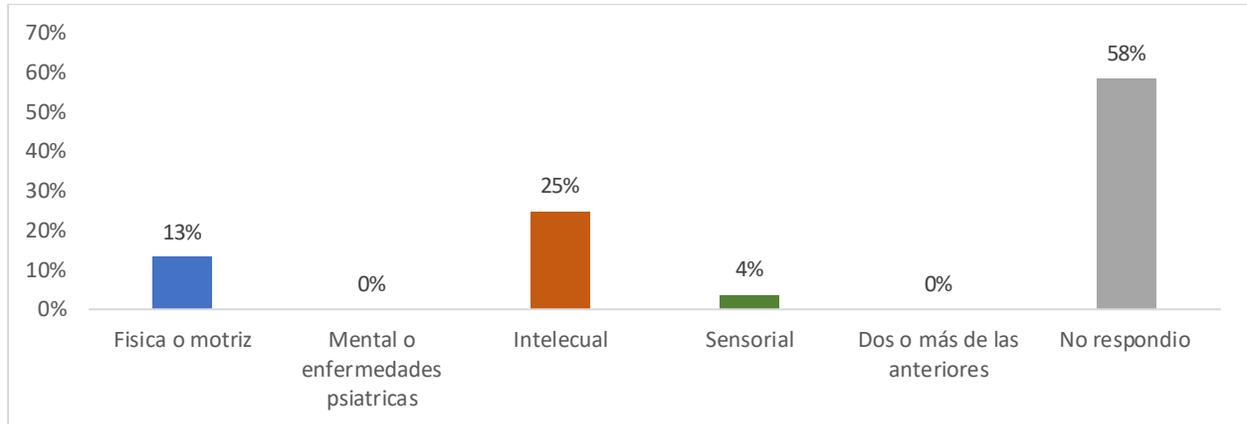
Nota. La figura muestra si la empresa ha incorporado personas con Capacidades Especiales, elaborado por el autor

El 58% de las compañías no han incorporado personas con Capacidades Especiales, y el 42% si han incorporado personas con Capacidades Especiales, lo que significa que algunas pymes si confían en el trabajo de estas personas, y el otro restante de pymes prefieren no se arriesgarse en la inserción de personas con Capacidades Especiales.

2. ¿Conoce el tipo de Capacidad Especial que presenta?

Figura 5

Tipo de capacidad especial



Nota. La figura muestra el tipo de Capacidad Especial que presenta o han presentado los colaboradores en la empresa, elaborado por el autor.

El 13% (empleados) presentan o han presentado Capacidad Especial física o motriz, el 25% (empleados) presenta o ha presentado Capacidad Especial intelectual, el 4% (empleados) presenta o ha presentado Capacidad Especial sensorial, las pymes mencionaron que no han incorporado personas con Capacidades Especiales Mentales o enfermedades psiquiátricas, y el 58% (Pymes) prefirió no responder.

3. ¿Actualmente los empleados presentan alguna Capacidad Especial en la empresa?

Figura 6

Presentan alguna capacidad especial



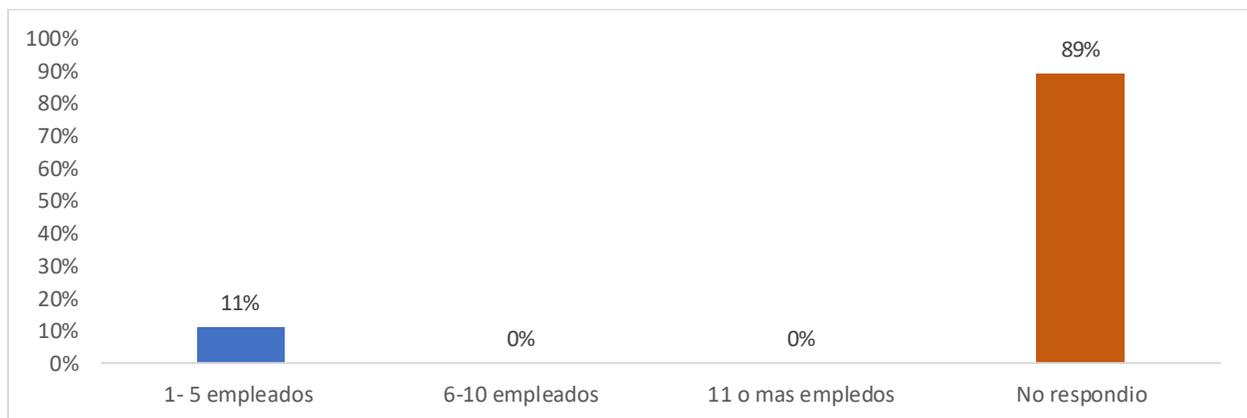
Nota. La figura muestra si actualmente en las Pymes los empleados tienen Capacidades Especiales, elaborado por el autor.

El 89% (pymes) mencionan que sus empleados no presentan alguna Capacidad Especial, y el 11% (pymes) indican que su empleado si presentan alguna Capacidad Especial.

¿Cuántos la presentan?

Figura 7

Cantidad de empleados con capacidades especiales



Nota. La figura muestra la cantidad de empleados que actualmente presentan alguna Capacidad Especial, elaborado por el autor.

El 11 % (pymes) presenta de 1 a 5 (empleados) Capacidad Especial, y el 89% (pymes) no prefirió no responder la pregunta ya que no incorporan personas con Capacidades Especiales.

4. ¿Conoce la Normativa Respecto a la Inclusión de Personas con Capacidades Especiales?

Figura 8

Normativa para la inclusión de personas con capacidades especiales



Nota. La figura muestra si las empresas conocen la normativa respecto a la inclusión de personas con Capacidades Especiales, elaborado por el autor.

El 72% (pymes) si conocen la normativa respecto a la inclusión de personas con Capacidades Especiales, y el 28% (pymes) no conocen la normativa respecto a la inclusión de personas con Capacidades Especiales, lo que significa que algunas compañías de la ciudad de Loja tienen conocimiento de las legislaciones, pero se limitan a la contratación de personas que padecen Capacidades Especiales.

5. ¿De acuerdo a la normativa vigente en el Ecuador conoce los derechos que tienen las personas con Capacidades Especiales en el ámbito laboral?

Figura 9

Derechos de las personas con capacidades especiales



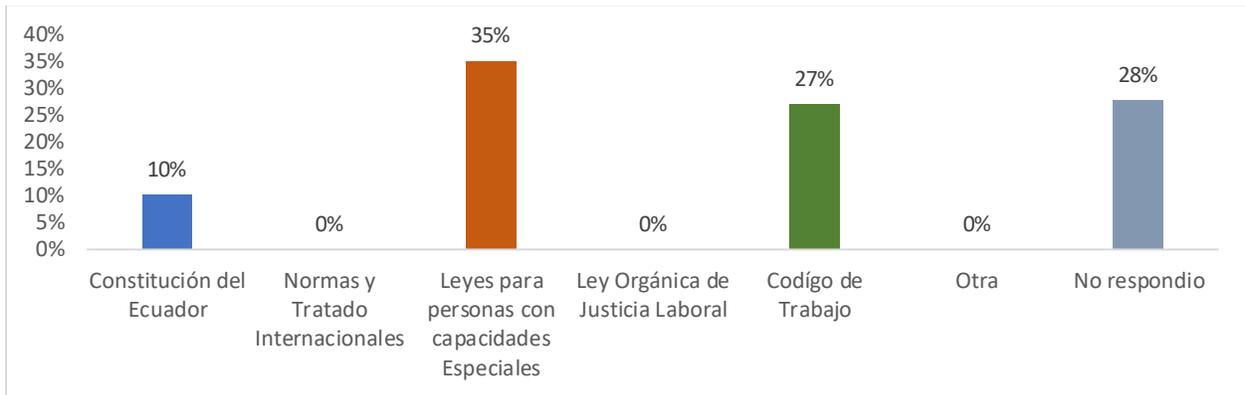
Nota. La figura muestra si las empresas conocen los derechos que tiene las personas con Capacidades Especiales en el ámbito laboral, elaborado por el autor.

El 72% (dirigentes) si conocen los derechos que tienen las personas con Capacidades Especiales en el ámbito laboral, y el 28% (dirigentes) no conocen los derechos que tienen las personas con Capacidades Especiales en el ámbito laboral, lo que significa que algunas compañías de la ciudad de Loja si conocen los derechos, pero se limitan a la contratación de personas que padecen Capacidades Especiales.

6. ¿Qué legislaciones aplica o aplicaría en su empresa respecto a la inclusión de Personas con Capacidades Especiales?

Figura 10

Legislaciones para las personas con capacidades especiales



Nota. La figura muestra las legislaciones que aplica o aplicaría la empresa respecto a la inclusión de personas con Capacidades Especiales, elaborado por el autor.

El 35% (pymes) aplica o aplicaría Leyes para las personas con Capacidades Especiales, el 27% (pymes) aplica o aplicaría el código de trabajo, el 10% (pymes) aplica o aplicaría la constitución del Ecuador, y el 28% de los encuestados prefirieron no responder.

7. ¿Indique el nivel de importancia que dan en su empresa respecto a los derechos de las personas con Capacidades Especiales en el ámbito Laboral? 5 muy Importante, 4 Importante, 3 Medianamente 2 Poco Importante, 1 Nada Importante.

Tabla 3

Derechos de las personas con Capacidades Especiales

Derechos	Muy Importante	Importante	Medianamente Importante	Poco Importante	Nada Importante	Total
Igualdad de Oportunidades	77%	23%	1%	0	0	100%
Capacitación	61%	33%	7%	0	0	100%
Inserción Laboral	62%	28%	10%	0	0	100%
Remuneración Justa	77%	21%	1%	0	0	100%
Accesibilidad a espacios e Instalaciones Seguras	73%	22%	4%	0	1%	100%

Nota. Nivel de importancia de los derechos respecto a la Inclusión de las personas con Capacidades Especiales en el ámbito laboral, elaborado por el autor.

El 73% del total los encuestados indican como muy importante la accesibilidad a espacios e instalaciones seguras, el 77% del total los encuestados creen como muy importante la remuneración justa, el 62% de total de los encuestados considera como muy importante la inserción laboral, el 60% del total de los encuestados consideran como muy importante la capacitación. Así mismo, el 33% del total de los encuestados consideran como importante la capacitación, el 28% del total de los encuestados consideran como importante la inserción laboral, el 22% del total de los encuestados consideran como importante la accesibilidad a espacios e instalaciones seguras.

8. ¿Qué tan de acuerdo estas con los siguientes Objetivos para dar soluciones a los problemas y mejorar las condiciones de trabajo de las personas con Capacidades Especiales? 5 muy de acuerdo, 4 De acuerdo, 3 Medianamente de acuerdo, 2 Poco de acuerdo, 1 Nada de acuerdo.

Tabla 4

Objetivos

Objetivos	Muy Importante	Importante	Medianamente Importante	Poco Importante	Nada Importante	Total
Promover principios y derechos fundamentales en el lugar de trabajo.	63%	30%	7%	0%	0%	100%
Llevar a cabo actividades de capacitación, formación e investigación que favorezcan a las personas con capacidades especiales.	72%	27%	1%	0%	0%	100%
Mayor eficiencia y protección para todos.	87%	13%	0%	0%	0%	100%

Nota. Objetivos para dar soluciones a los problemas y mejorar las condiciones de trabajo de las personas con Capacidades, elaborado por el autor.

El 87% del total de encuestados consideran como muy importante la mayor eficiencia y protección para todos, el 72% del total de encuestados creen como muy importante llevar a cabo

actividades de capacitación, formación e investigación que favorezcan a las personas con capacidades especiales, el 63% del total de encuestados indican que es muy importante promover principios y derechos en el lugar de trabajo.

9. ¿Qué tan importante considera los beneficios de las Personas con Capacidades Especiales en el lugar de Trabajo? 5 muy Importante, 4 Importante, 3 Medianamente Importante, 2 Poco Importante, 1 Nada Importante

Tabla 5

Beneficios

Beneficios	Muy Importante	Importante	Medianamente Importante	Poco Importante	Nada Importante	Total
Mejor acceso a personal calificado	77%	17%	7%	0	0	100%
Reducción de la rotación laboral	72%	28%	1%	0	0	100%
Mejora el Espíritu en equipo	75%	23%	2%	0	0	100%
Mejora la motivación individual	78%	16%	6%	0	0	100%
Minimiza los riesgos de los trabajadores	82%	17%	1%	1%	0	100%
Mejora la seguridad en el trabajo	64%	9%	8%	20%	0	100%

Nota. Beneficios de las personas con Capacidades Especiales en el lugar de trabajo, elaborado por el autor.

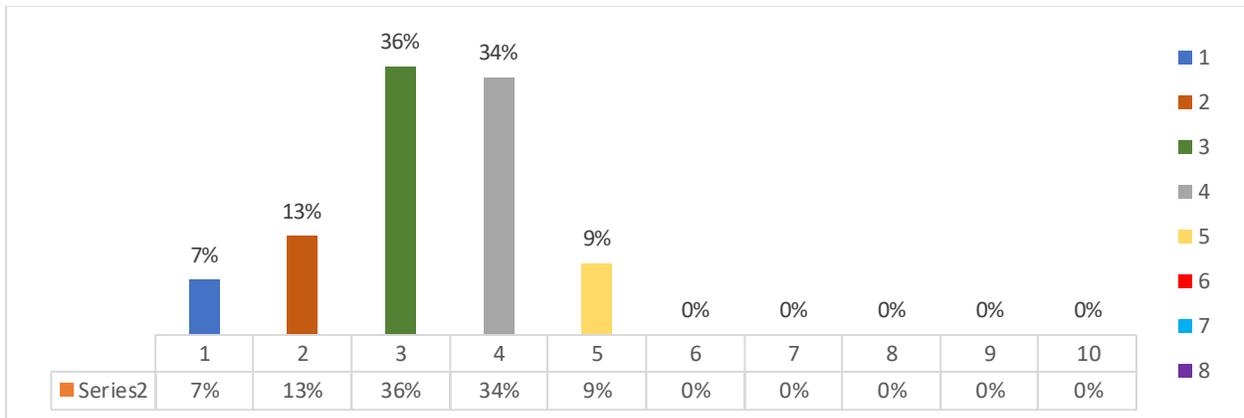
El 82% consideran como muy importante minimiza los riesgos de los trabajadores, el 78% dicen que mejora la motivación individual, el 77% indican el mejor acceso a personal calificado,

el 75% dicen que mejora el espíritu en equipo, y el 64% indican que mejora la seguridad en el trabajo.

10. ¿Cuál considera Ud. que es el porcentaje adecuado para que la empresa contrate personas con capacidades especiales

Figura 11

Porcentaje para contratar personas con capacidades especiales



Nota. Porcentaje adecuado para que las empresas contraten personas con Capacidades Especiales, elaborado por el autor.

El 36% (dirigentes) creen que el porcentaje adecuado para contratar personas con Capacidades Especiales es el 30% , el 34%(dirigentes) consideran que el porcentaje adecuado para contratar personas con Capacidades Especiales es del 40%, el 13%(dirigentes) indican que el porcentaje adecuado para la contratación de estas personas es del 20%, el 9% (dirigentes), creen conveniente que el porcentaje apropiado para la inserción laboral es del 50%, y el 7% (dirigentes) de las MiPymes creen las personas necesitan tener un 10% de Capacidad Especial para ser contratada.

11. ¿Conoce los beneficios que tiene para las empresas al incorporar personas con Capacidades Especiales?

Figura 12

Beneficios



Nota. Beneficios que tiene para las empresas incorporar personas con Capacidades Especiales, elaborado por el autor.

El 20% de las MiPymes de la ciudad de Loja si conocen los beneficios que trae contratar personas con Capacidades Especiales, el 80% (dirigentes) mencionan que no conocen a fondo los beneficios que trae incorporar personas con Capacidades Especiales.

12. ¿Qué tan de acuerdo esta con las siguientes afirmaciones?

Tabla 6

Afirmaciones

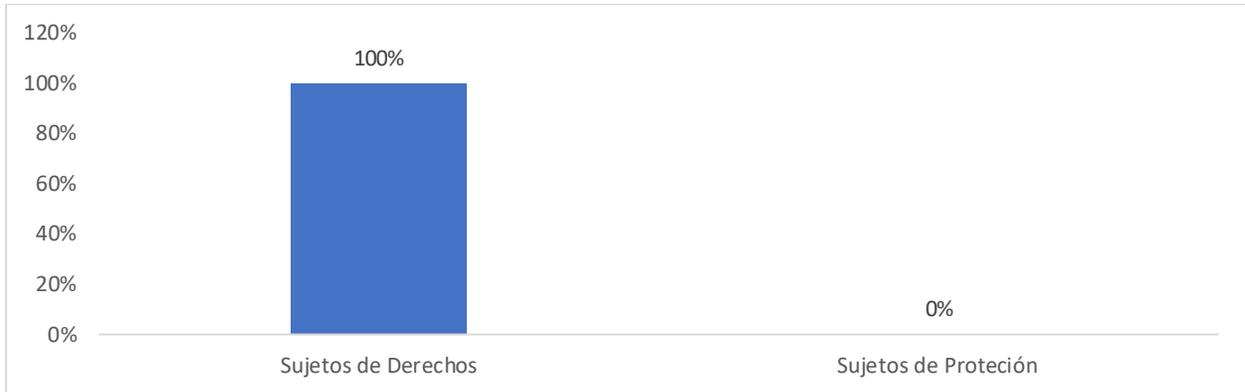
Afirmaciones	SI	NO	Total
Las personas con Capacidades Especiales sufren discriminación laboral en comparación de otras personas.	9%	91%	100%
Ha existido despido negligente hacia las personas con Capacidades Especiales.	0%	100%	100%
Existe igual de remuneración entre los trabajadores y las personas que padecen de Capacidades Especiales.	93%	7%	100%
Hay un plan de seguridad en el trabajo para evitar accidente, enfermedades, de las personas con Capacidades Especiales	77%	23%	100%
En el ámbito laboral los espacios e instalaciones de la empresa son adecuados para las personas con Capacidades Especiales	86%	14%	100%

Nota. Afirmaciones respecto a la inclusión de personas con Capacidades Especiales, elaborado por el autor.

El 91% (dirigentes) del total de encuestados, indican que el ámbito laboral las personas con Capacidades Especiales no sufren de discriminación, el 93% del total de encuestados mencionan que existe igual de remuneración entre los trabajadores y las personas con Capacidades Especiales, el 86% (dirigentes) del total de encuestados creen que los espacios e instalaciones de la empresa son los adecuados, el 77% del total de encuestados indican que, si hay un plan de seguridad en el trabajo para evitar accidentes, enfermedades.

13. Desde su punto de vista las personas con Capacidades Especiales son consideradas como
Figura 13

Como son consideradas las personas con capacidades especiales



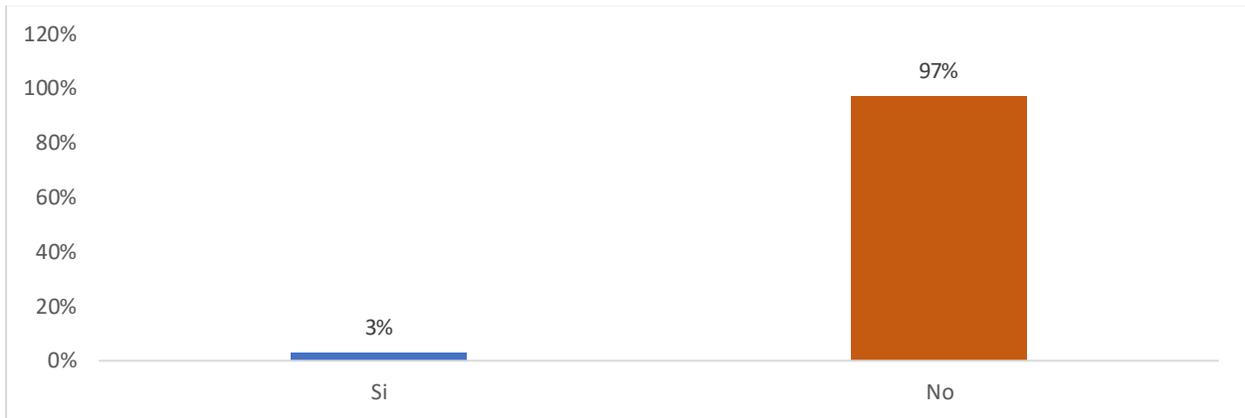
Nota. Como consideran las Pymes a las personas con Capacidades Especiales como son consideradas, elaborado por el autor.

El 100% de los dirigentes consideran que las personas con Capacidades Especiales son vistas como sujetos de derechos.

14. ¿La empresa cuenta con un manual o plan para la Inclusión de personas con Capacidades Especiales?

Figura 14

Plan o Manual para la inclusión de personas con capacidades especiales



Nota. La empresa cuenta con un manual o plan para la Inclusión de personas con Capacidades Especiales, elaborado por el autor.

El 97% de las Pymes de la ciudad de Loja no poseen un Manual para la Inclusión de personas con Capacidades Especiales, y el 3% de las compañías si cuentan con un Plan para la inclusión de personas con Capacidades Especiales.

15. Según el Nivel de Importancia. ¿Cuál de los siguientes elementos considera que debe tener la empresa para la Inclusión de Personas con Capacidades Especiales? 5 muy Importante, 4 Importante, 3 Medianamente Importante, 2 Poco Importante, 1 Nada Importante.

Tabla 7

Elementos que debe tener la empresa

Elementos	Muy Importante	Importante	Medianamente Importante	Poco Importante	Nada Importante	Total
Oportunidades y Capacitación	77%	22%	1%	0	1%	100%
Entrenamiento de gestores y equipo	66%	30%	3%	0	1%	100%
Adaptaciones físicas y tecnológicas	81%	15%	3%	0	1%	100%
Igualdad de Oportunidades	86%	12%	1%	0	1%	100%
Políticas Inclusivas	84%	13%	2%	0	1%	100%
Manual de Inclusión	85%	15%	0%	0	1%	100%

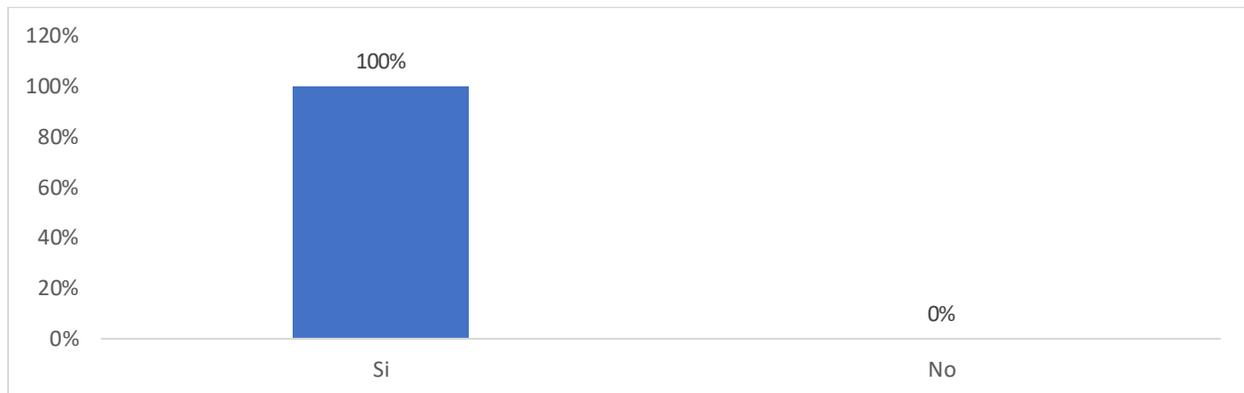
Nota. Elementos que debe tener la empresa para la inclusión de Personas con Capacidades Especiales.

El 85% considera como muy importante el manual de Manual de Inclusión, el 86% cree como muy importante la igualdad de oportunidades, 84% indican como muy importante las políticas inclusivas, el 81% consideran como muy importante la adaptaciones físicas y tecnológicas y el 77% como muy importante las Oportunidades y Capacitación

16. Recomendaría contratar Personas con Capacidades Especiales?

Figura 15

Contratar personas con capacidades especiales



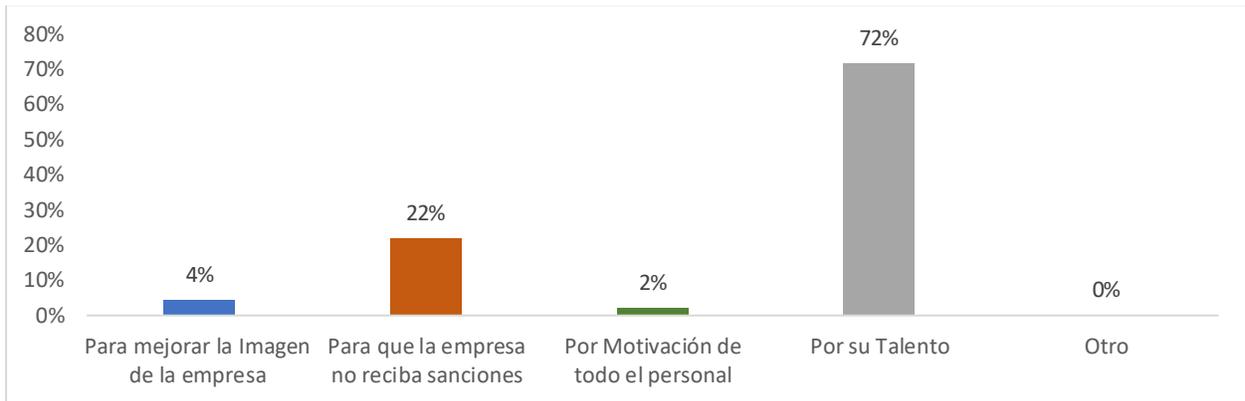
Nota. Las pymes recomendarían contratar personas con Capacidades Especiales, elaborado por el autor.

El 100% (colaboradores), si recomiendan contratar personas con Capacidades Especiales. Lo que significa que, a pesar de la responsabilidad que conlleva insertar laboralmente, les ayudará a las empresas a manejar todas sus actividades más eficiente y eficaz de la mano con una persona que presente alguna Capacidad Especial.

17. ¿Desde su punto de vista la empresa contrataría personas con Capacidades Especiales para?

Figura 16

Contratar personas con capacidades especiales



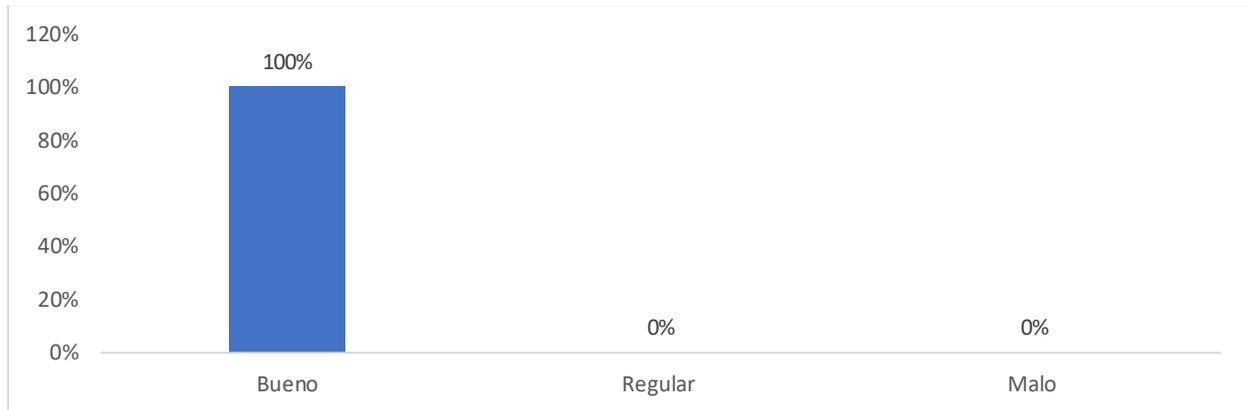
Nota. Para que contratarían personas con Capacidades Especiales, elaborado por el autor.

El 72% mencionan que contratarían personas con Capacidades Especiales por su talento, el 22% dicen que contratarían personas con Capacidades Especiales para evitar sanciones, el 2% (dirigentes) de las pymes hacen énfasis que contratarían por motivación del personal.

18. Desde su punto de vista como considera que era o sería el clima laboral antes y después de contratar personas con Capacidades Especiales.

Figura 17

Clima laboral



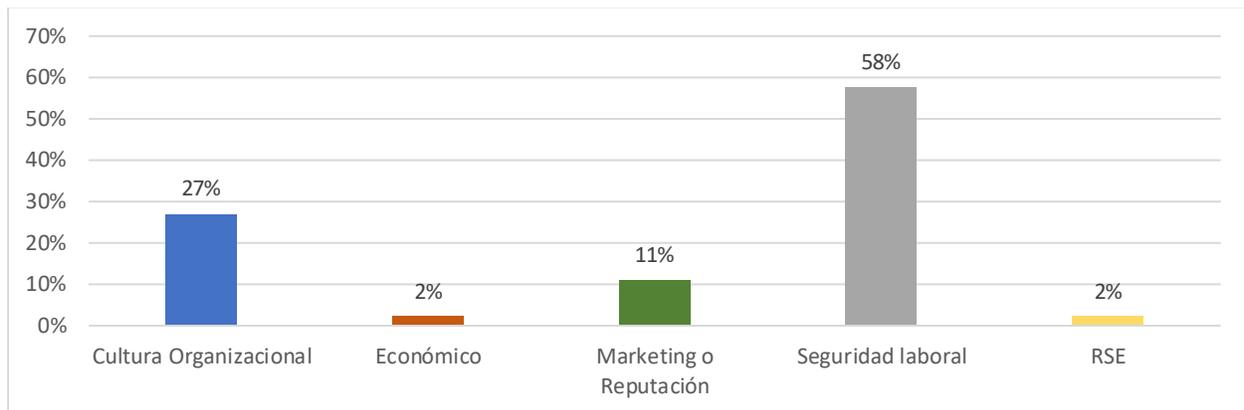
Nota. Clima laboral antes y después de la contratación de personas con Capacidades Especiales, elaborado por el autor.

El 100% de los colaboradores mencionan que el clima antes era bueno y actualmente lo sigue siendo. Así mismo, las empresas que no tienen personas con Capacidades Especiales dentro de las empresas, creen que el clima laboral seguiría siendo bueno.

19. ¿Cuáles son los cambios a nivel organizacional que ha sufrido o sufriría la empresa en la contratación de Personas con Capacidades Especiales?

Figura 18

Cambios a nivel organizacional



Nota. Cambios a nivel Organizacional antes y después de la contratación de personas con Capacidades Especiales, elaborado por el autor.

El 58% mencionan los cambios que han sufrido o podrían sufrir en la seguridad laboral, el 27% creen que podría sufrir cambios en la cultura organizacional, el 11% indican que la empresa sufriría cambios a nivel de su Marketing y reputación, y el 2% señalan que la empresa sufriría cambios económicamente tanto positivos como negativos.

20. Según el nivel de importancia. ¿Cuál de las relaciones interpersonales considera que deben tener las Personas con Capacidades Especiales en el ámbito laboral? 5 muy Importante, 4 Importante, 3 Medianamente Importante, 2 Poco Importante, 1 Nada Importante.

Tabla 8

Relaciones Interpersonales

Relaciones Interpersonales	Muy Importante	Importante	Medianamente Importante	Poco Importante	Nada Importante	Total
Trabajo en equipo	74%	26%	0%	0%	0%	100%
Perfil de Liderazgo	85%	7%	7%	0%	0%	100%
Autonomía Laboral	93%	5%	2%	0%	0%	100%
Comunicación	74%	11%	15%	0%	0%	100%

6.1. Diagnóstico situacional sobre la inclusión de personas con Capacidades Especiales en las pymes de la ciudad de Loja

Para el diagnóstico situacional se tomó los datos de las encuestas aplicadas a las pymes de la ciudad de Loja, y para el análisis de antecedentes los datos estadísticos del Inecc y la normativa vigente del país.

Tabla 9

Diagnostico situacional

Variables	Resultados	Antecedentes
Sexo	El 61% corresponde al sexo masculino. El 39% corresponde al sexo femenino.	De acuerdo a los resultados obtenidos podemos determinar que el sexo masculino es predominante en dirigir las pymes de la ciudad de Loja
Edad	El 49% de los dirigentes de las pymes se encuentran entre las edades de 41 a 50 años. El 31% de los dirigentes se encuesta entre las edades de 31 a 40 años. El 16% de los dirigentes son mayores a 51 años. El 5% de los dirigentes se encuentran entre los 21 a 30 años.	De acuerdo a los resultados obtenidos podemos determinar que la edad promedio entre los dirigentes de las pymes de la ciudad de Loja es de 52 años.
Tiempo en el mercado	El 37% de las pymes se encuentran en el mercado de 6 a 10 años.	De acuerdo a los resultados obtenidos las pymes llevan un tiempo en el mercado de 6 a 10

Variables	Resultados	Antecedentes
	<p>El 25% de las pymes se encuentran en el mercado de 1 a 5 años.</p> <p>El 23% de las pymes se encuentran en el mercado de 11 a 15 años.</p> <p>El 15% de las pymes se encuentran en el mercado mayor a 16 años</p>	<p>años, otras en cambio de 1 a 5 años, otras de 11 a 15 años en el mercado, y finalmente mayor a 16 años en el mercado.</p>
Sector económico	<p>El 54% de las pymes pertenecen al sector económico dedicado al comercio.</p> <p>El 37% de las pymes corresponde al sector económico dedicado a la prestación de servicios.</p> <p>El 9% de las pymes corresponde al sector económico dedicado a la producción.</p>	<p>De acuerdo a las estadísticas obtenidas del Inecc 2019 el sector comercial es que mayor ingreso genera con 169.450.528 dólares americanos.</p> <p>El segundo sector que contribuye a la economía del país es el de servicios con 63.921.730 dólares americanos.</p> <p>El tercer sector que aportar a la economía del país es el industrial y de manufactura con 42.591.551 dólares americanos.</p>

Variables	Resultados	Antecedentes
Incorporar personas con Capacidades Especiales	<p>El 58% de las pymes no han incorporado personas con Capacidades Especiales.</p> <p>El 42% de las pymes si han incorporado personas con Capacidades Especiales.</p>	<p>De acuerdo a la Ley Orgánica de personas con Discapacidad, las empresas que cuenten con un mínimo de 25 empleados están obligados a contratar un mínimo de 4%, por lo cual, aunque anteriormente las pymes hayan incorporado este tipo de individuos, actualmente las únicas que cumplen con lo establecido en las legislaciones son las medianas empresas.</p>
Tipo de Capacidad Especial	<p>El 58% de los dirigentes de las pymes que han contratado personas con capacidades especiales prefirió no responder.</p> <p>Los dirigentes de las pymes han contratado el 25% de personas con discapacidad intelectual.</p> <p>Los dirigentes de las pymes han contratado el 13% de personas con discapacidad física o motriz</p> <p>Los dirigentes de las pymes han contratado el 4% de</p>	<p>De acuerdo a las estadísticas del Inecc el tipo de Capacidad Especial en el ámbito laboral del sector privado que más predomina es la física con un 52,13%, la segunda es la auditiva con un 19,03%, la tercera es la intelectual con un 16,50%, la tercera es la visual con un 14,16%, y finalmente la psicosocial con un 4,27% auditiva con un 19,03%, la tercera es la intelectual con un 16,50%, la tercera es la visual con un</p>

Variables	Resultados	Antecedentes
	personas con discapacidad sensorial	14,16%, y finalmente la psicosocial con un 4,27%
Capacidad Especial	<p>El 89% de los dirigentes de las pymes mencionan que sus empleados no presentan alguna capacidad especial.</p> <p>EL 11% de los dirigentes de las pymes mencionan que sus empleados si presentan alguna capacidad especial.</p>	<p>De acuerdo a la normativa vigente en el país, 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 De acuerdo a las encuestas aplicadas a las pymes las únicas empresas que cumplen con lo estipulado en la normativa vigente del ecuador son las medianas empresas de la ciudad de Loja.</p>
Cantidad de Empleados	<p>El 89% de los dirigentes de las pymes prefirieron no responder.</p> <p>El 11% de los dirigentes de las pymes mencionan que tienen contratados de 1 a 5 personas con Capacidades Especiales.</p>	<p>De acuerdo a la normativa vigente en el país el empleador público o privado que cuente con un mínimo de 25 trabajadores está obligado a contratar al menos 1 persona con capacidad especial en el año, el segundo año el 1%, el tercer año el De acuerdo a la normativa vigente en el país el empleador público o privado</p>

Variables	Resultados	Antecedentes
		<p>que cuente con un mínimo de 25 trabajadores está obligado a contratar al menos 1 persona con capacidad especial en el año, el segundo año el 1%, el tercer año el 2%, el cuarto año el 3% hasta el quinto año el 4%.2%, el cuarto año el 3% hasta el quinto año el 4%.</p>
Normativa	<p>El 72% de los dirigentes de las pymes si conocen la normativa respecto a la inclusión de personas con Capacidades Especiales.</p> <p>El 28% de los dirigentes de las pymes no conocen la normativa respecto a la inclusión de personas con Capacidades Especiales.</p>	<p>De acuerdo a las encuestas aplicadas las pymes si conocen la normativa, pero, aunque tengan conocimiento actualmente se están limitando a la contratación de personas con capacidades especiales.</p>
Derechos	<p>El 72% de los dirigentes de las pymes si conocen los derechos que tienen las personas con Capacidades Especiales.</p> <p>El 28% de los dirigentes de las pymes no conocen los derechos que tienen las</p>	<p>La normativa vigente en el país explica que las personas con capacidades especiales tienen derecho al trabajo, a igualdad de remuneración, derecho a la rehabilitación e igualdad de oportunidades, caso contrario será sancionado de acuerdo a lo estipulado en</p>

Variables	Resultados	Antecedentes
	<p>personas con Capacidades Especiales.</p>	<p>la ley. La normativa vigente en el país explica que las personas con capacidades especiales tienen derecho al trabajo, a igualdad de remuneración, derecho a la rehabilitación e igualdad de oportunidades, caso contrario será sancionado de acuerdo a lo estipulado en la ley.</p>
Legislaciones	<p>El 35% de los dirigentes de las pymes las legislaciones que aplican o aplicarían es la ley para las personas con Capacidades Especiales.</p> <p>El 28% de los dirigentes de las pymes prefirió no responder</p> <p>El 27% de los dirigentes de las pymes las legislaciones que aplican o aplicarían es el código de trabajo.</p> <p>El 10% de los dirigentes de las pymes las legislaciones que aplican o aplicarían es la constitución del Ecuador.</p>	<p>Los dirigentes de las pymes conocen las normativas vigentes en el país, lo cual las mismas son importantes para la inclusión de personas con capacidades especiales, pero actualmente las empresas no son se atreven 100% aplicarlas, pero en un futuro si lo harán.</p>
Derechos Calificación Muy importante)	Igual de Oportunidades	Las personas con capacidades especiales tienen el derecho a

Variables	Resultados	Antecedentes
	El 77% de los dirigentes indican como muy importante.	la inserción laboral, por lo cual las pymes consideran como muy importante insertar este tipo de individuos a las compañías.
	El 23 de los dirigentes indican como importante.	
	El 1% de los dirigentes indican como medianamente importante.	Las pequeñas y medias empresas consideran como muy importante capacitar a todos sus empleados, para que tengan un mejor conocimiento y puedan desarrollar productivamente sus actividades desempeñadas.
	Capacitación	
	El 61% de los dirigentes indican como muy importante.	De acuerdo a las legislaciones vigentes en el país las personas con capacidades especiales tienen el derecho a la inserción laboral, y las no tienen que ser discriminadas por tener algún tipo de deficiencia.
	El 33% de los dirigentes indican como importante.	
	El 7% de los dirigentes indican como medianamente importante.	De acuerdo a la normativa vigente en el país las personas con capacidades especiales, tienen derecho a recibir un salario justo por el trabajo que desempeñan.
	Inserción laboral	
	El 62% de los dirigentes indican como muy importante.	
	El 28% de los dirigentes indican como importante.	
	El 10% de los dirigentes indican como medianamente importante.	
	Remuneración justa	

Variables	Resultados	Antecedentes
	<p>El 77% de los dirigentes indican como muy importante.</p> <p>El 21% de los dirigentes indican como importante.</p> <p>El 1% de los dirigentes indican como medianamente importante.</p> <p>Accesibilidad a espacios e Instalaciones Seguras</p> <p>El 73% de los dirigentes indican como muy importante.</p> <p>El 22% de los dirigentes indican como importante.</p> <p>El 4% de los dirigentes indican como medianamente importante.</p>	<p>De acuerdo a la normativa y legislaciones vigentes en el país, los dirigentes de las pymes deben contar con talleres, oficinas, espacios físicos seguros para los empleados en general no tengan ningún accidente o enfermedad dentro de la institución.</p>
<p>Objetivos</p> <p>Calificación Muy importante</p>	<p>Promover principios y derechos fundamentales en el lugar de trabajo</p> <p>El 63% de los dirigentes indican como muy importante.</p> <p>El 30% de los dirigentes indican como importante.</p>	<p>De acuerdo a la normativa internacional, de la Organización Mundial del trabajo, se tiene que analizar este tipo de dificultades y soluciones para mejorar el clima laboral y condiciones en el lugar de trabajo.</p>

Variables	Resultados	Antecedentes
	<p>El 7% de los dirigentes indican como medianamente importante.</p> <p>Llevar a cabo actividades de capacitación, formación e investigación que favorezcan a las personas con capacidades especiales</p> <p>El 72% de los dirigentes indican como muy importante.</p> <p>El 27% de los dirigentes indican como importante.</p> <p>El 1% de los dirigentes indican como medianamente importante.</p> <p>Mayor eficiencia y protección para todos.</p> <p>El 87% de los dirigentes indican como muy importante.</p> <p>El 13% de los dirigentes indican como importante.</p>	<p>La pequeñas y medianas empresas consideran como muy importante capacitar a todos sus empleados, puesto que les permite desarrollar sus habilidades, destrezas de la mejor manera, para que así puedan ser eficientes en las compañías.</p> <p>Las pymes deben seguir capacitando a sus empleados tantas personas con capacidades especiales y sin. Ya que permite que los trabajadores puedan ser más eficientes al desarrollar las tareas designadas.</p>
Beneficios	Mejor acceso a personal calificado	De acuerdo a las encuestas aplicadas en las pymes

Variables	Resultados	Antecedentes
El 77% de los dirigentes indican como muy importante.	El 17% de los dirigentes indican como importante.	consideran como muy importantes los beneficios para la empresa ya que mediante los mismos les ayuda a mejorar el clima laboral y por ende ser más competitivo en el mercado laboral.
El 87% de los dirigentes indican como medianamente importante.	Reducción de la rotación laboral	La rotación laboral hace que los empleados puedan descansar y al regresar a su horario de trabajo lo hagan de la mejor manera, es por eso que las pymes tienen que rotar a sus empleados.
El 72% de los dirigentes indican como muy importante.	El 28% de los dirigentes indican como importante.	
El 1% de los dirigentes indican como medianamente importante	Mejora el Espíritu en equipo	Incorporar personas con capacidades especiales ayuda a que las relaciones interpersonales y grupales mejoren puesto que estas personas son como ejemplo de motivación y superación.
El 75% de los dirigentes indican como muy importante.	El 23% de los dirigentes indican como importante.	
El 2% de los dirigentes indican como medianamente importante.		

Variables	Resultados	Antecedentes
	<p>Mejora la motivación individual</p> <p>El 78% de los dirigentes indican como muy importante.</p> <p>El 16% de los dirigentes indican como importante.</p> <p>El 6% de los dirigentes indican como medianamente importante.</p>	<p>Los dirigentes de las pymes de la ciudad de Loja, tienen que seguir motivando a sus empleados, ya sea mediante charlas, o alguna bonificación para que sigan realizando las tareas de la mejor manera posible.</p>
	<p>Minimiza los riesgos de los trabajadores</p> <p>El 82% de los dirigentes indican como muy importante.</p> <p>El 17% de los dirigentes indican como importante</p> <p>El 1% de los dirigentes indican como medianamente importante.</p>	<p>Las pymes de la ciudad de Loja cuentan con planes de seguridad para sus empleados y personas con capacidades especiales los cuales son importantes para que no existan accidentes dentro de la empresa.</p>
	<p>Mejora la seguridad en el trabajo</p> <p>El 64% de los dirigentes indican como muy importante.</p> <p>El 9% de los dirigentes indican como importante</p>	

Variables	Resultados	Antecedentes
	El 8% de los dirigentes indican como medianamente importante	Las pymes de la ciudad de Loja consideran como muy importante mejorar la seguridad en el trabajo, ya que mediante eso se evitará algún tipo de inconveniente que ponga en riesgo su vida.
Porcentaje para contratar personas con Capacidades Especiales	<p>El 36% de los dirigentes de las pymes creen que el porcentaje adecuado para contratar personas con Capacidades Especiales es el 30%.</p> <p>El 34% de los dirigentes de las pymes creen que el porcentaje adecuado para contratar personas con Capacidades Especiales es el 40%.</p> <p>El 13% de los dirigentes de las pymes creen que el porcentaje adecuado para contratar personas con Capacidades Especiales es el 20%.</p> <p>El 9% de los dirigentes de las pymes creen que el porcentaje adecuado para contratar personas con Capacidades Especiales es el 50%.</p>	De acuerdo a las estadísticas del Inecc el grado de capacidad especial laboralmente en el país es el 58,06% de 30% a 49% grados de capacidad especial; el 30,87 de 50% a 74% grados de capacidad especial; el 7,77% de 75% a 84% grados de capacidad especial; el 3,30% de 85% a 100% grados de discapacidad.

Variables	Resultados	Antecedentes
	<p>El 7% de los dirigentes de las pymes creen que el porcentaje adecuado para contratar personas con Capacidades Especiales es el 10%.</p>	
Beneficios	<p>El 80% de los dirigentes de las pymes mencionan que no conocen los beneficios que trae a fondo contratar personas con Capacidades Especiales.</p> <p>El 20% de los dirigentes de las pymes mencionan que si conocen los beneficios que trae a fondo contratar personas con Capacidades Especiales.</p>	<p>De acuerdo las encuestas aplicas, los dirigentes de las pymes si conocen los beneficios que conllevan contratar personas con capacidades especiales. Entre algunos de los beneficios que se tiene son mejorar</p>
Afirmaciones	<p>Las personas con Capacidades Especiales sufren discriminación laboral en comparación de otras personas.</p> <p>El 91% de los dirigentes indican que las personas con Capacidades Especiales no sufren discriminación.</p> <p>El 9% de los dirigentes indican que las personas con</p>	<p>Los dirigentes de las pymes de la ciudad de Loja consideran como muy importante respetar los derechos de las personas con capacidades puesto que ninguna persona debe ser tratada mal por la deficiencia que presenten.</p>

Variables	Resultados	Antecedentes
	<p>Capacidades Especiales si sufren discriminación</p> <p>Ha existido despido negligente hacia las personas con Capacidades Especiales</p> <p>El 100% de los dirigentes indican que no ha existido despido negligente.</p> <p>Existe igual de remuneración entre los trabajadores y las personas que padecen de Capacidades Especiales</p> <p>El 93% de los dirigentes indican que si existe igual de remuneración.</p> <p>El 7% de los dirigentes indican que si existe igual de remuneración.</p> <p>Hay un plan de seguridad en el trabajo para evitar accidente, enfermedades, de las personas con Capacidades Especiales</p>	<p>Las pymes respetan los derechos de las personas con capacidades especiales, y entre ellos el derecho a un trabajo con un salario justo.</p> <p>Las pymes consideran como muy importante que exista una remuneración justa entre sus empleados porque todos los que laboran dentro de las instituciones se esfuerzan en el desempeño de sus actividades.</p> <p>Las pymes de la ciudad de Loja si tienen planes de seguridad que ayuda a las personas con capacidades especiales no sufran</p>

Variables	Resultados	Antecedentes
	<p>El 77% de los dirigentes indican que si hay un plan de seguridad.</p> <p>El 23% de los dirigentes indican que no hay un plan de seguridad.</p> <p>En el ámbito laboral los espacios e instalaciones de la empresa son adecuados para las personas con Capacidades Especiales</p> <p>El 86% de los dirigentes indican que los espacios e instalaciones si son seguras.</p> <p>El 14% de los dirigentes indican que los espacios e instalaciones no son seguras.</p>	<p>accidentes dentro en su puesto de trabajo.</p>
Como son consideradas las personas con Capacidades Especiales	El 100% de los dirigentes consideran a las personas con capacidades especiales como sujetos de derechos.	De acuerdo a la normativa las personas con capacidades especiales tienen derecho a un trato justo, a la inserción laboral, a recibir un salario.
Plan o Manual	El 97% de las pymes no poseen un plan ni manual para la inclusión de personas con Capacidades Especiales.	Las pymes de la ciudad de Loja mencionan que no poseen un plan ni manual para la inclusión de personas con capacidades especiales, otras

Variables	Resultados	Antecedentes
	<p>El 3% de las pymes si poseen un plan ni manual para la inclusión de personas con Capacidades Especiales.</p>	<p>en cambio mencionan que si poseen un polan y manual para la inclusión de personas con capacidades especiales pero el mismo no está bien definido ni estructurado.</p>
Elementos	<p>Oportunidades y Capacitación</p> <p>El 77% de dirigentes de las pymes consideran como muy importante.</p> <p>El 22% de dirigentes de las pymes consideran como importante.</p> <p>El 1% de dirigentes de las pymes consideran como medianamente importante.</p> <p>El 1% de dirigentes de las pymes consideran como nada importante.</p> <p>Entrenamiento de gestores y equipo</p> <p>El 66% de dirigentes de las pymes consideran como muy importante.</p>	<p>Los elementos que más consideran como muy importantes es la igualdad de oportunidades, debido a que ninguna persona presente alguna deficiencia tiene derecho a trabajar y desempeñar cualquier actividad que crea conveniente.</p> <p>Las pymes consideran como muy importante capacitar a los directivos y empleados de la empresa para que al realizar trabajo en equipo con las personas con capacidades</p>

Variables	Resultados	Antecedentes
	<p>El 30% de dirigentes de las pymes consideran como importante.</p>	<p>especiales no tengan algún tipo de inconvenientes.</p>
	<p>El 3% de dirigentes de las pymes consideran como medianamente importante.</p>	
	<p>El 1% de dirigentes de las pymes consideran como nada importante.</p>	
	<p>Adaptaciones físicas y tecnológicas</p>	<p>Disponer con tecnología de punta, y espacios seguros permite que los colaboradores de las pymes sean innovadores y productivos.</p>
	<p>El 81% de dirigentes de las pymes consideran como muy importante.</p>	
	<p>El 15% de dirigentes de las pymes consideran como importante.</p>	
	<p>El 3% de dirigentes de las pymes consideran como medianamente importante.</p>	
	<p>El 1% de dirigentes de las pymes consideran como nada importante.</p>	
	<p>Igualdad de Oportunidades</p>	<p>Las pymes de la ciudad de Loja consideran como muy importante que las personas con capacidades especiales</p>

Variables	Resultados	Antecedentes
	El 86% de dirigentes de las pymes consideran como muy importante.	tengan igual de oportunidades laborales, que aunque tengan algún tipo de deficiencia no es un limitante para poder tener una vida plena en su puesto de trabajo.
	El 12% de dirigentes de las pymes consideran como importante.	
	El 1% de dirigentes de las pymes consideran como medianamente importante.	Las pymes consideran como muy importante tener políticas inclusivas ya que todas las personas tienen derechos a tener un trabajo, ser respetadas fuera y dentro de las empresas.
	El 1% de dirigentes de las pymes consideran como nada importante.	
	Políticas Inclusivas	
	El 84% de dirigentes de las pymes consideran como muy importante.	
	El 13% de dirigentes de las pymes consideran como importante.	
	El 2% de dirigentes de las pymes consideran como medianamente importante.	
	El 1% de dirigentes de las pymes consideran como nada importante.	
		La mayoría de las pymes no disponen de un manual para la

Variables	Resultados	Antecedentes
	<p data-bbox="613 268 906 310">Manual de Inclusión</p> <p data-bbox="613 352 1006 499">El 85% de dirigentes de las pymes consideran como muy importante.</p> <p data-bbox="613 541 1006 688">El 15% de dirigentes de las pymes consideran como importante.</p> <p data-bbox="613 730 1006 877">El 1% de dirigentes de las pymes consideran como nada importante.</p>	<p data-bbox="1036 268 1425 541">inclusión de personas con capacidades especiales es por ello que muchas de ellas se limitan a contratar este tipo de individuos.</p>
<p data-bbox="207 909 516 1003">Contratar personas con Capacidades Especiales</p>	<p data-bbox="613 909 1006 1108">El 100% de los dirigentes de las pymes si recomiendan contratar personas con Capacidades Especiales.</p>	<p data-bbox="1036 909 1425 1654">De acuerdo a la normativa vigente en el país, las personas con capacidades especiales tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones</p>
<p data-bbox="207 1780 516 1875">Contratar personas con Capacidades Especiales</p>	<p data-bbox="613 1780 1006 1875">El 72% de los dirigentes de las pymes contratarían personas</p>	<p data-bbox="1036 1780 1425 1875">Los dirigentes contratarían personas con capacidades</p>

Variables	Resultados	Antecedentes
	<p>con capacidades especiales por su talento.</p> <p>El 22% de los dirigentes de las pymes contratarían personas con capacidades especiales para que la empresa no reciba sanciones.</p> <p>El 4% de los dirigentes de las pymes contratarían personas con capacidades especiales para mejorar la imagen de la empresa.</p> <p>El 2% de los dirigentes de las pymes contratarían personas con capacidades especiales por motivación del personal.</p>	<p>especiales por el talento que poseen ya que el mismo hace que sean más eficientes y eficaces dentro de la empresa donde van laborar.</p>
Clima laboral	<p>El 100% de los dirigentes de las pymes mencionan que el clima laboral era bueno antes y después de contratar personas con capacidades especiales.</p>	<p>Los dirigentes de las pymes mencionan que el clima laboral es y sigue siendo bueno luego de contratar personas con capacidades especiales, ya que siguen competitivos en el mercado y eficientes.</p>
Cambios a nivel organizacional	<p>El 58% de dirigentes mencionan que han sufrido o</p>	<p>Los principales cambios a nivel organizacional que ha sufrido las pymes en la</p>

Variables	Resultados	Antecedentes
	<p>podrían sufrir cambios en la seguridad laboral.</p> <p>El 27% de dirigentes mencionan que han sufrido o podrían sufrir cambios la cultura organizacional.</p> <p>El 11% de dirigentes mencionan que han sufrido o podrían sufrir cambios en marketing o reputación.</p> <p>El 2% de dirigentes mencionan que han sufrido o podrían sufrir cambios en la economía.</p>	<p>seguridad laboral, ya que les ha tocado modificar las instalaciones para evitar algún accidente, en cambio otras dicen que han sufrido o podrían sufrir cambios a nivel organizacional debido a la contratación de personas con capacidades especiales. Así mismo, otras indican que han sufrido o podrían sufrir cambios en el marketing o reputación de haciendo que las mismas sean vistas como organizaciones inclusiones, haciendo ganar el respeto de los clientes potenciales.</p>
Relaciones Interpersonales	<p>Trabajo en equipo</p> <p>El 74% de los dirigentes consideran como muy importante.</p> <p>El 26% de los dirigentes consideran como importante.</p> <p>Perfil de Liderazgo</p> <p>El 85% de los dirigentes consideran como muy importante.</p>	<p>Las dirigentes de las pymes consideran como muy importante las relaciones interpersonales como la autonomía la laboral como muy importante, perfil de liderazgo, trascendentales para el mejor manejo y funcionamiento empresarial.</p>

Variables	Resultados	Antecedentes
	El 7% de los dirigentes consideran como importante.	
	El 7% de los dirigentes consideran como medianamente importante.	
	Autonomía Laboral	
	El 93% de los dirigentes consideran como muy importante.	
	El 5% de los dirigentes consideran como importante.	
	El 2% de los dirigentes consideran como medianamente importante.	
	Comunicación	
	El 74% de los dirigentes consideran como muy importante.	
	El 11% de los dirigentes consideran como importante.	
	El 15% de los dirigentes consideran como medianamente importante.	

Nota. Datos consolidados de los resultados de las encuestas y antecedentes, elaborado por el autor.

6.2. Caracterización de la Normativa y Políticas

Para la caracterización de la normativa y políticas se tomó como referencia las legislaciones vigentes tanto nacionales como internacionales que ayuden a la inclusión de personas con capacidades especiales.

Tabla 10

Caracterización de la Normativa y Políticas

		CARACTERIZACIÓN DE NORMATIVA Y POLÍTICAS			
Versión	1	Elaboración	25-07-2022	Fecha de la última actualización	22-01-2023
OBJETIVO:	<ul style="list-style-type: none"> • Caracterizar la normativa y políticas respecto a la inclusión de personas con capacidades especiales en las pymes. 				
ALCANCE:	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar los artículos nacionales e internacionales vigentes que ayuden a la Inclusión de personas con Capacidades Especiales pymes. 				
Autor	Entrada	Actividad	Resultados	Usuario	
Constitución del Ecuador	Art 11; Art 33; Art 35; Art 47; Art 326 del acuerdo del 2018.	Ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva el derecho al trabajo sin ser discriminado por su condición o género. Ofrecer y recibir atención médica en caso de algún accidente o enfermedad catastrófica.	Derecho al trabajo Igualdad de remuneración Labores en un lugar adecuado Derecho a la rehabilitación.	Dirigentes, empleados con o sin capacidades especiales	

<p>Normativas Internacionales</p>	<p>Núm. 110; Núm. 111 del acuerdo de la Organización Mundial del trabajo de 2020.</p>	<p>Eliminar la discriminación sobre el empleado y promover la igual de oportunidades.</p> <p>Establecer igual de remuneración sin importar el género y condición.</p>	<p>Igualdad de oportunidades Igualdad de remuneración</p>	<p>Dirigentes, empleados con o sin capacidades especiales.</p>
<p>Código de Trabajo</p>	<p>Art 2; Art 3; Art 8, Art 42; Art 47; Art 79 del acuerdo de 2012.</p>	<p>Contratar y exigir el derecho al trabajo sin ser discriminado por la condición.</p> <p>Trabajar mediante un contrato y remuneración correspondiente.</p> <p>Pagar la remuneración correspondiente al trabajador de acuerdo al contrato establecido.</p> <p>Instalar talleres, oficinas y demás lugares de trabajo como medidas de seguridad y prevención.</p> <p>Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el lugar de trabajo.</p> <p>Contratar al menos una persona con capacidad</p>	<p>Igualdad de oportunidades Igualdad de remuneración</p>	<p>Dirigentes, empleados con o sin capacidades especiales.</p>

		especial según lo estipula la ley		
Ley Orgánica de Discapacidades	Art 1; Art 6; Art 7; Art 13; Art 45; Art 46; Art 47; Art 48; Art 49; Art 50; Art 51; Art 52; Art 53; del acuerdo de 2017	<p>Asegurar la prevención, rehabilitación y garantizar los derechos de las personas con capacidades especiales.</p> <p>Considerar persona con Capacidad especial cuando presenta una o más deficiencias, físicas, intelectuales, sensoriales.</p> <p>MSP Responsable de llevar el registro de personas con Capacidades Especiales o deficiencia.</p> <p>Acceder a un trabajo remunerado en igual de condiciones sin ser discriminado.</p> <p>Contratar al menos una persona con capacidad especial según lo estipula la ley.</p> <p>Los parientes, cónyuge, pareja de unión de hecho, o representante legal, podrán formar parte del porcentaje</p>	<p>Estabilidad laboral</p> <p>Igualdad de oportunidades</p> <p>Igualdad de remuneración</p> <p>Reducción de Impuestos a la renta.</p>	Dirigentes, empleados con o sin capacidades especiales

		<p>de cumplimiento de inclusión laboral.</p> <p>El empleador podrá deducir hasta el 150% para el cálculo del impuesto a la renta.</p> <p>Adecuar y facilitar la participación de personas con capacidades especiales, procurando la igual de género y diversidad de discapacidad.</p> <p>Las personas con Capacidades Especiales gozaran de estabilidad laboral.</p> <p>Gozar de permiso y tratamiento y rehabilitación de acuerdo a la prescripción médica.</p> <p>Realizar seguimientos periódicos de verificación de inclusión laboral.</p>		
--	--	--	--	--

Ley Orgánica de la justicia laboral	Art 51 del acuerdo de 2014	Contratar y exigir el derecho al trabajo sin ser discriminado por la condición.	Igualdad de oportunidades laborales	Empleados con o sin capacidades especiales
--	----------------------------	---	-------------------------------------	--

Elaborado. Normativa y políticas respecto a la inclusión de Personas con Capacidades Especiales en las pymes, elaborado por el autor.

7. Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos se ha podido recopilar toda la información necesaria para crear un manual para la inclusión de personas con capacidades especiales en las pymes de la ciudad de Loja, con la finalidad de cumplir con los objetivos de la investigación.

Hay que tener en cuenta que para desarrollar el manual para la inclusión de personas con capacidades especiales en las pymes de la ciudad de Loja se debe determinar el tipo de capacidad especial, derechos, relaciones interpersonales en la inserción laboral.

Se analizaron los datos de las encuestas aplicadas a las pymes de la ciudad de Loja, en el diagnóstico situacional se consolidó los resultados en una tabla resumen, así como las estadísticas con los antecedentes nacionales donde se evidenció que el sexo que más predomina es masculino, que las pymes si tienen empleados con capacidades especiales, la cantidad de colaboradores que la presentan, el tipo de Capacidad especial que más predomina es la intelectual, la normativa para saber si la aplican en las instituciones y por medio de la encuesta se logró constatar si tienen un manual para la inclusión de personas con Capacidades Especiales. Entre los principales hallazgos se encuentran que anteriormente y actualmente las pymes de la ciudad de Loja si han incorporado personas con Capacidades Especiales, pero activas laboralmente en el país hay 68.901, el tipo que capacidad especial que más predomina en las pequeñas y medias empresas es la intelectual con 25%, física con el 13% y sensorial con un 4%. En cambio, en las estadísticas del inec laboralmente activas la que más predomina es la capacidad especial física con un 52,13%, la intelectual con 16,50%, la visual con un 14,16%, lo cual conociendo de las limitaciones este tipo de personas ha decidido trabajar. La cantidad de empleados que contratar las pymes va de 1 a 5, y según lo estipula

la normativa que un empleador que tenga un mínimo de 25 empleados está obligado a contratar al menos una persona con capacidad especial. El 36% de los dirigentes consideran que el porcentaje adecuado para contratar personas con capacidades especiales es del 30%, el 72% de los gerentes si recomendarían contratar personas con capacidades especiales, el 100% de consideran a las personas con capacidades especiales como sujetos de derechos. El 97% de las compañías de Loja no tienen un plan ni manual para la contratación de personas con capacidades especiales.

En la caracterización de la normativa se referenció la normativa y políticas vigentes en nacionales como internacionales que impulsen los derechos de las personas con capacidades especiales en ámbito laboral, entre ellas se encuentran la constitución del Ecuador, código de trabajo, ley orgánica para personas con discapacidad y normas y tratados internacionales.

Una vez que se obtuvo lo anteriormente mencionado, se procedió a elaborar el manual donde se empezó comparando la evolución de la discapacidad, el reconocimiento de legal de las personas con capacidades especiales, que en la Ley Orgánica de Discapacidad del Ecuador (2016) art 6 señala “se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales”, el registro de personas con capacidades especiales y registro de personas con capacidades especiales laboralmente activas, el tipo de capacidades especiales y como relacionarse con cada una importante para evitar problemas y mal entendidos dentro de las empresas, el lenguaje inclusivo que sea amable e inclusivo para tener mejores relaciones interpersonales, el proceso de inclusión de personas con capacidades especiales para tener un acceso a un empleo con los mismos derechos, remuneración, horarios para trabajar eficazmente, y el marco legal vigente para que las compañías eviten posibles sanciones.

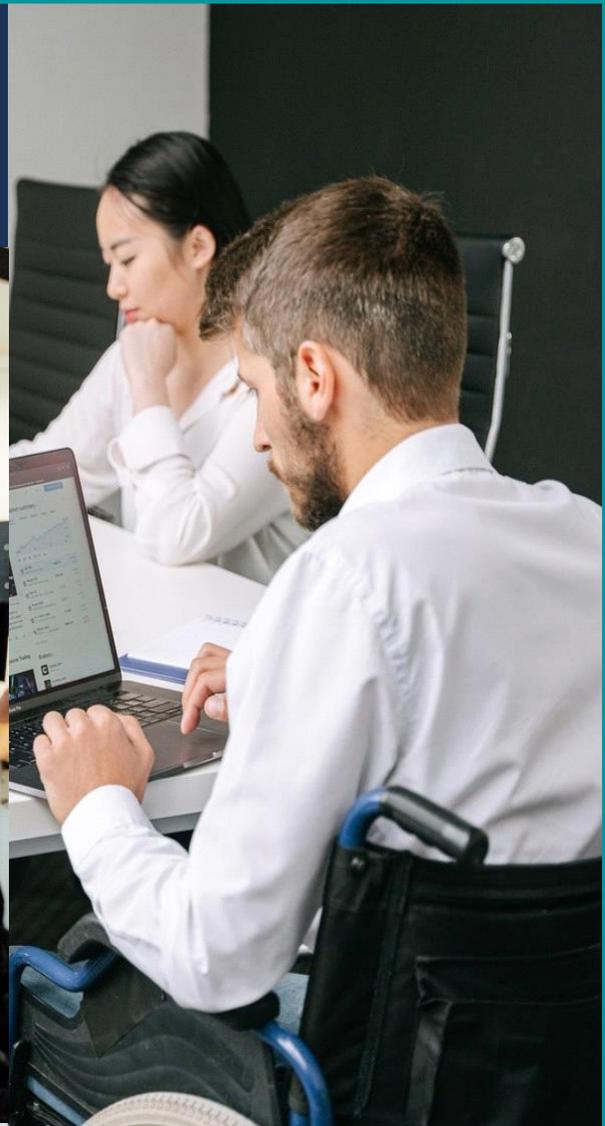
7.1 Manual para la inclusión de personas con Capacidades Especiales

Para la elaboración del manual se lo realizó en base a las encuestas aplicadas a las pymes de la ciudad de Loja, el mismo que va a servir como guía para que las instituciones inserten este tipo de personal al área laboral.



UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
LOJA

MANUAL PARA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES EN LAS PYMES DE LA CIUDAD DE LOJA



Glosario de términos sobre Capacidades Especiales

Lenguaje inclusivo: Forma de expresarse oral, o escrita sin discriminar por su sexo, situación económica, capacidad especial, etnia, etc.

Deficiencia: Es una capacidad especial que afecta al cuerpo, mente, que hace difícil que una persona realice acciones e interacciones debido a las condiciones impuestas por la sociedad.

Paradigma: Es la forma en que las personas entienden el mundo y lo que los rodea. Se refiere a las vivencias, creencias, valores que influyen como una persona ve la realidad y cómo actuar en consecuencia.

Autonomía Personal: Es la forma de pensar y tomar decisiones. Todas las personas tienen derecho a tomar decisiones que afecten o no a su vida personal, como donde querer vivir, donde viajar, donde quiera y ser atendido por las personas que quiera (asistencia personal). Para ello, las personas con Capacidades Especiales necesitan en ocasiones de la ayuda de otras personas.

Inclusión: Es la integración de personas o grupos sociales que gocen de oportunidades, derechos, independientemente de su género, edad, etnia, capacidad especial, cultura, religión. En este caso, el compromiso de la fuerza laboral es simplemente inclusión.

Discriminación: Es el trato desigual de individuo o sociedad por su etnia, religión, estatus social, capacidad especial. Por lo general es cuando una persona trata a otra diferente y negativamente sin ningún otro antecedente.

Objetivo del Manual

Facilitar un procedimiento para la Inclusión laboral de personas con Capacidades Especiales en las pymes de la ciudad de Loja.

Introducción

El presente documento corresponde al Manual para la inclusión de personas con Capacidades es las pymes de la ciudad de Loja, el mismo servirá como guía para la integración laboral de este tipo de individuos a las empresas.

En el primer apartado se presentan las Capacidades Especiales e Inclusión, para entender su historia, concepto para entender su historia, concepto, relación con las PYMES y su participación en la sociedad. Además, de garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para realizar cualquier actividad sin discriminación por la presentación de deficiencia.

En el segundo apartado el tipo de capacidades especiales y como relacionarse con cada deficiencia, importantes para tener una buena comunicación, y establecer un vínculo para mejorar la productividad de las Pymes.

El tercer apartado se refiere al desarrollo organizacional de las pymes empresas de la ciudad de Loja (Derechos, objetivos, beneficios, afirmaciones, elementos, contratación, cambios a nivel organizacional, relaciones interpersonales) importante para conocer, mejorar las habilidades, conocimiento, y la efectividad tanto individual como grupal de las compañías.

En el cuarto apartado se presenta un lenguaje inclusivo, para promover las relaciones de respeto, igualdad entre empleados y directivos de las pequeñas y medianas empresa. En el quinto apartado se presentan el proceso de inclusión para las personas con capacidades especiales en las pymes, el cual permite que las personas con capacidad especial tengan igualdad de oportunidades sin ser excluidas y discriminadas. En el sexto apartado se presenta el marco legal vigente relacionado con la inclusión de las personas con capacidades especiales en las pymes de la ciudad de Loja.



Capacidades Especiales e Inclusión laboral

7.1.1. Historia de Capacidades Especiales

Las capacidades especiales a lo largo de la historia han ido evolucionando, se ha dado una transformación desde los enfoques asistenciales hasta médicos para llegar a la conclusión que son barreras y dificultades impuestas por la sociedad.

Modelo Tradicional

(Antigüedad hasta el siglo XIX)

Las personas con capacidades especiales sufrían discriminación, no tenían ningún tipo de derecho, eran castigadas, y relacionadas con lo divino o la intervención del maligno.

Paradigma de la Rehabilitación

(De 1940 hasta 1990)

Las personas con capacidades especiales dejan de ser consideradas como sobrehumanas, para pasar ser estudiadas por la medicina, dejan de ser consideradas inservibles para la sociedad y son normalizadas y rehabilitadas.

El paradigma de la Autonomía Personal

(Finales del siglo XX hasta la actualidad)

Las personas con capacidades especiales son consideradas como sujetos de derechos, la capacidad especial es una barrera física impuesta por la sociedad. Las mismas deben ser erradicadas para una mejor adaptación del entorno.

Las personas con capacidades especiales en las pymes de la ciudad de Loja pueden desempeñar un papel importante en este proceso porque existen normas y leyes que respaldan sus derechos humanos y sociales. Diferentes identidades y grupos organizados, en este punto trabajan juntos para identificar las barreras impuestas por la sociedad que les impiden ser vistos como iguales, y que pueden realizar cualquier actividad sin discriminación u oposición humana.

7.1.2. Capacidades Especiales: Condición Humana y una Circunstancia de Vida

Una Capacidad especial se puede dar por las siguientes circunstancias:

Genéticas, Cromosómicas o Metabólicas (causas congénitas): Se transmiten de padres a hijos en la concepción, y los más comunes son el síndrome de Down, el síndrome de Prader-Willi y el síndrome de Angelman.

Congénita: Estas son anomalías estructurales o funcionales, como trastornos metabólicos, que ocurren durante la vida intrauterina y se detectan durante el embarazo, el parto o más tarde en la vida.

Adquirida: Es una enfermedad que se desarrolló después de su nacimiento y contrae a lo largo de su vida. Ya sea que desarrolla una enfermedad o porque sufre un accidente, el cual tendrá efectos de por vida.

7.1.3. La situación de la capacidad especial puede ser:

Temporal: Es la incapacidad o pérdida de las capacidades físicas o psíquicas, que imposibilite total o parcialmente el desempeño normal de sus actividades laborales por un tiempo determinado.

Permanente: Una situación en la que un empleado no puede realizar su trabajo profesional por un tiempo limitado debido a una enfermedad o accidente.

Analizando la realidad, podemos entender que en cualquier situación en la que vivimos, podemos tener alguna capacidad especial, esta carencia no excluye ni discrimina por razón de género, condición social, raza, política, religión, etc. Se concluyó que las capacidades especiales en las pymes de la ciudad de Loja son condiciones impuestas por la sociedad. A veces se vuelve extraño e incomprensible, si no estamos acostumbrados a trabajar con personas que tienen estas deficiencias, pero cuando aprendemos más sobre la realidad del tema, comprendemos que podemos desarrollar este tipo de trastornos en cualquier etapa de la vida.



¿QUÉ ES LA DISCAPACIDAD?

Según el informe Mundial sobre la Discapacidad emitido por la Organización Mundial de la salud (OMS, 2011), la discapacidad es parte de la condición humana: casi todas las personas han experimentado algún tipo de discapacidad temporal o permanente en algún momento sus vidas, y los que lleguen a la vejez se enfrentarán a problemas funcionales cada vez mayores.

El artículo 1 de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (ONU, Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2007) establece que “las personas con discapacidad incluyen discapacidades físicas, psicológicas, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, combinadas con diversos obstáculos, pueden impedir su participación plena y efectiva en la vida social en igualdad de condiciones con los demás”

En la (Ley orgánica de Discapacidades , 2016) Art.6 dice “Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento”.

A través de las definiciones dadas, hemos determinado que una discapacidad no es una condición física o psíquica que les dificulte realizar sus actividades normales, sino un obstáculo que les impone el entorno. Se forma un mecanismo delicado por la falta de mejora del espacio y de las instalaciones que dificultan su desarrollo, lo que hace que rara vez participen en la sociedad, provocando de esa manera capacidad especial.

- **Tipo de capacidades especiales y como relacionarse con cada una**

Siendo la discapacidad una condición humana, no solo existe una sola capacidad especial. De acuerdo a los resultados en las PYMES de la ciudad de Loja se identifican 3 tipos de capacidades especiales: Física o motriz, Intelectual y Sensorial (Visual y Auditiva). De acuerdo al tipo de capacidad especial en las PYMES de la ciudad de Loja existen algunas sugerencias que ayudan a relacionarse con las personas que presentan estas deficiencias.

7.1.4. Discapacidad Física o motriz

Se define como la disminución o pérdida de funciones motoras o corporales que afecta el desarrollo o desempeño de ciertas actividades en la sociedad provocando severas limitaciones y barreras. Como resultado, las personas con discapacidad física tienen dificultad para moverse, caminar o manejar objetos, y esto puede afectar otras áreas como el habla.

Para llevar a cabo las actividades, este tipo de capacidad especial requiere de espacios físicos que este bien arquitectónicamente, que no dificulten el desenvolvimiento en el lugar donde se encuentren. Las personas con este tipo de deficiencias deben tener movilidad y desplazamiento hacia su lugar de trabajo para el correcto desempeño de sus actividades. Muchos individuos con discapacidad física son responsables del cuidado diario del hogar, son trabajadores respetados y queridos, y ocupan importantes puestos de gestión y toma de decisiones.

- **¿Cómo relacionarse con una persona con Capacidad Especial Física?**
- Si una persona utiliza muletas, tenga en cuenta que estas cumplen una función de apoyo o equilibrio, por lo que es importante no cargar a la persona de los brazos. Si esta persona se cae, puedes ayudarla acercando muletas o bastones.
- Evite movimientos bruscos que puedan causarle una caída
- No dejar solo cuando tiene que llevar objetos o paquetes.
- Asegurar que nunca se separe de sus muletas.
- Utilizar las señales para orientar a las personas con capacidades especiales para que no sufran accidentes.

- Si desea ayudar a una persona con problemas de movilidad, normalmente debe consultar a la persona que usa la silla sobre cómo hacerlo, ya que conoce bien la silla y su propio cuerpo.
- No utilice palabras que hieran sus sentimientos
- El tamaño de las piernas en personas de baja estatura aumenta la longitud del paso que es demasiado corto, por lo que es recomendable disminuir la velocidad al moverse y acompañar a esta persona.
- Si está ayudando a una persona con capacidad especial a bajar algún tipo de escalón pedir ayuda otra para que evite cualquier inconveniente.

7.1.5. Discapacidad Psicosocial

Es una restricción para que las personas con disfunción mental temporal o permanente realicen una o más actividades diarias, las que encontramos son depresión, ansiedad, Psicosis, trastorno bipolar, esquizofrenia, trastorno esquizo-afectivo, y trastorno dual. La discapacidad psicosocial se refiere a “personas diagnosticadas con un trastorno mental que han experimentado los efectos de factores sociales negativos, como el estigma, la discriminación y la exclusión”.

Cuando las personas con discapacidades psicosociales reciben atención adecuada, control médico regular, continuo y tratamiento, lograrán un buen nivel de relación de manera constante entre las personas, y facilitar su adecuada integración en los campos de la educación, el deporte, la cultura, la profesión y otros.

Aunque estas personas presenten este tipo de deficiencias son competentes, confiables y si cuentan con el apoyo necesario desarrollan cualquier actividad de manera eficaz.

- **¿Cómo relacionarse con una persona con Capacidad Especial psicosocial?**
- Acérquese siempre de manera honesta y respetuosa.
- Sé natural y sencillo.
- Limite la ayuda si es necesario. Esto le permite crecer en el resto de las actividades.
- Mostrar preocupación y empatía. Tómase tu tiempo para escuchar lo que tiene que decir y **háblale despacio y con claridad.**

- Evite situaciones que puedan conducir a la violencia, como discusiones o críticas.

7.1.6. Discapacidad Intelectual

Se caracteriza por limitaciones significativas en las estructuras de pensamiento racional y en el comportamiento adaptativo de una persona (cuidado personal, o aprendizaje de habilidades sociales). Las personas con discapacidad intelectual tienen diversos grados de discapacidad, que van de leves a graves. Aunque el deterioro es causado principalmente por una disminución en el funcionamiento intelectual (a menudo medido por pruebas de inteligencia estandarizadas), el impacto en la vida de una persona depende más de la cantidad de apoyo que necesita. Por ejemplo, una persona que solo tiene una discapacidad leve en una prueba de inteligencia puede carecer de la capacidad de adaptación y, por lo tanto, necesita un apoyo amplio.

- **¿Cómo relacionarse con una persona con Capacidad Especial Intelectual?**
- No tengas miedo de las acciones, sonidos o expresiones de una persona con discapacidad mental.
- Si no entiende lo que la persona está tratando de decirle, o si tiene dificultad para hablar, pídale que repita lo que está tratando de decirle de manera decidida y respetuosa.
- Recuerda siempre que las personas con discapacidad intelectual tienen una motivación más lenta en actividades como comunicarse, comer y caminar, por lo que debes seguir el ritmo de todos.
- Nunca trate a los adultos con discapacidad intelectual como niños, tenga en cuenta su edad y capacidades

7.1.7. Discapacidad Sensorial

Se caracteriza por una disminución en uno o más sentidos. Puede ser auditivo, visual o multisensorial. Las deficiencias sensoriales corresponden a personas con deficiencias visuales y auditivas que presentan problemas de comunicación y lenguaje.

- **¿Cómo relacionarse con una persona con Capacidad Especial sensorial?**
- Por favor identifíquese inmediatamente antes de cualquier comunicación

- Si tiene problemas para caminar, extiéndele la mano, no se la quites.
- Usa direcciones para ayudarte a navegar, por ejemplo: izquierda, derecha, arriba, abajo, adelante y atrás.
- Describir verbalmente escenas y situaciones.
- Si desea hablar con alguien sordo o con problemas de audición, llame su atención con un gesto de la mano o un ligero golpecito en el hombro.
- Mantenga siempre el contacto visual.
- Sea expresivo cuando hable para que las personas puedan reconocer sus sentimientos y el tono de su voz.
- Trate de no comer, masticar chicle o taparse la boca cuando le hable, ya que esto le dificultará leer sus labios.
- Si la persona sorda es asistida por un intérprete, hable directamente con la persona sorda en lugar del intérprete.

7.2. Desarrollo organizacional de las pymes de la ciudad de Loja

7.2.1. Derechos de las personas con Capacidades Especiales

Derechos	
Capacidad especial física, intelectual, sensorial	
Igualdad de Oportunidades	Todas las personas de las pymes de la ciudad de Loja tienen los mismos derechos sin ser discriminados por las deficiencias que poseen al desempeñar sus actividades, para que tengan el mismo acceso potencial a los diferentes bienes de la empresa.
Capacitación	Por medio de las capacitaciones cada una de las pymes debe brindar las acciones formativas para el desempeño óptimo de las personas con capacidades especiales, así mismo, dar aquellos lineamientos para aumentar la confianza de las mismas dentro de la empresa.
Inserción Laboral	Las pymes de la ciudad de Loja no deben prestar atención a las personas que posean cualquier tipo de deficiencia, si no su conocimiento, habilidades, y destrezas. Además de debe identificar al perfil que sea aspirar.
Remuneración Justa	Las pymes de la ciudad de Loja deben retribuir un salario justo, sin tratar de discriminar a quienes poseen ciertas capacidades especiales, con el fin de compensar su esfuerzo y experiencia frente a un determinado puesto de trabajo.
Accesibilidad a espacios e instalaciones seguras	Las pymes deben dotar de espacios en óptimas condiciones para el buen desempeño y movilización de sus empleados con capacidades especiales, para asegurar su comodidad y puedan desarrollar al máximo sus capacidades para incrementar de esta forma su productividad.

Nota. Derechos de las personas con capacidades especiales, elaborado por el autor.

7.2.2. Objetivos para dar soluciones a los problemas y mejorar las condiciones de trabajo en las Pymes

Objetivos	
Capacidad especial física, intelectual, sensorial	
Promover principios y derechos fundamentales en el lugar de trabajo.	Las pymes deben definir bien los valores empresariales y humanos para condicionar las relaciones dentro de la empresa entre empleados, clientes y proveedores, y de esta forma evitar conflictos y sentar las bases para la toma de decisiones.
Llevar a cabo actividades de capacitación, formación e investigación que favorezcan a las personas con capacidades especiales.	Las pymes deben impartir conocimientos, valores, con el fin de modificar los comportamientos de los colaboradores y garantizar la adquisición de habilidades para que cada empleado realice de manera óptima aquellas actividades exigidas, centrándose siempre no solamente en el crecimiento profesional sino también en el personal, estimulando la motivación.
Mayor eficiencia y protección para todos.	Las PYMES deben brindar protección especial para todos aquellos trabajadores con limitaciones, de esta manera ellos sentirán que son capaces de llegar a su más alto nivel de productividad sin esforzarse al máximo, esto quiere decir que cometerán menos errores dando como resultado una empresa eficiente con una excelente calidad en el trabajo.

Nota. Objetivos para dar soluciones a los problemas y mejorar las condiciones de las pymes, elaborado por el autor

7.2.3. Beneficios de las Personas con Capacidades Especiales en el lugar de Trabajo

Beneficios	
Capacidad especial física, intelectual, sensorial	
Acceso a personal calificado	Las PYMES de la ciudad de Loja se deben enfocar en la contratación de personal con capacidades especiales tomando en cuenta sus habilidades y conocimientos evitando la discriminación de sus limitaciones, promoviendo la inclusión, de esta forma cada día estarán enfocados en elevar la empresa hasta los niveles proyectados.
Reducción de la rotación laboral	Las PYMES de la ciudad de Loja deben asegurar la estabilidad laboral de las personas con capacidades especiales, de esta forma se evitará la rotación laboral y se evitará la creación de un ambiente laboral deficiente y perder aquellos conocimientos valiosos adquiridos durante las largas capacitaciones.
Mejorar el Espíritu en equipo	Las PYMES deben procurar siempre mantener un buen espíritu de trabajo, con un excelente equipo de trabajo, motivado, con roles bien definidos y que cada empleado se enfoque en conseguir los mismos objetivos empresariales, esto aleja a la empresa de conflictos y la vuelve más competitiva.

Mejorar la motivación individual	Las PYMES deben ayudar a que sus empleados con capacidades especiales se sientan motivados, de esta forma el empleado mismo sentirá satisfacción laboral dando lo mejor de sí mismo, esperando en algún momento una recompensa positiva por su excelente trabajo. Todo esto ayudará al empleado a definir su desarrollo personal y a la vez incrementar la productividad de la empresa.
Mejorar la seguridad en el trabajo	Es muy indispensable la seguridad en el trabajo en cualquier empresa, es por eso que las PYMES en la ciudad de Loja deben procurar todo lo necesario para evitar riesgos en las personas con capacidades especiales preservando la salud, es para eso que deben identificar, evaluar y controlar los peligros o riesgos asociados a la actividad laboral y fomentar las actividades formativas para evitarlos, así mismo se debe cumplir con las normas de seguridad de los fabricantes y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo.

Nota. Beneficios de las personas con capacidades especiales en el lugar de trabajo, elaborado por el autor.

7.2.4. Afirmaciones respecto a la inclusión de personas con Capacidades Especiales

Afirmaciones	
Capacidad especial física, intelectual, sensorial	
Las personas con Capacidades Especiales sufren discriminación laboral en comparación de otras personas.	La discriminación laboral es un problema que desestabiliza a las empresas porque algunos empleados pueden tener cierto tipo de desventaja física, intelectual o sensorial, ya que la mayoría de los empleados no tienen, y se cree que este tipo de personas no tienen igualdad de oportunidades laborales. Por este motivo las PYMES deben garantizar una comunicación fluida y segura. Y las personas con capacidades especiales deben informar a los directivos de las empresas las conductas inapropiadas de los compañeros en el lugar de trabajo.
Ha existido despido negligente hacia las personas con Capacidades Especiales.	El despido negligente es la finalización de su contrato sin previo aviso, y el mismo puede traer complicaciones para las pequeñas y medianas empresas. Por esta razón, las PYMES no deben despedir a las personas con capacidades especiales, ya que esto afectará gravemente a la institución y será sancionada, porque estos individuos tienen los mismos derechos. Si se da por terminado el contrato, ambas partes deben aceptar y cumplir las normas establecidas por la legislación laboral.

<p>Existe igual de remuneración entre los trabajadores y las personas que padecen de Capacidades Especiales.</p>	<p>Las PYMES deben proporcionar salarios razonables a las personas con capacidades por la prestación de servicios, para que puedan satisfacer sus necesidades y operar adecuadamente. También existe la posibilidad de perder un buen trabajador, aunque presente deficiencias sea apto para trabajar.</p>
<p>Hay un plan de seguridad en el trabajo para evitar accidente, enfermedades, de las personas con Capacidades Especiales</p>	<p>Las PYMES deben evitar que las personas con capacidades especiales y otros empleados asuman riesgos laborales que conduzcan a accidentes, lesiones, muerte, pérdidas materiales. Por lo tanto, deben integrar un sistema de gestión de seguridad en pequeñas y medianas empresas para aumentar el compromiso de los empleados, incrementar la productividad, mejorar el ambiente de trabajo y desarrollar una cultura de prevención para empleados y gerentes.</p>

Nota. Afirmaciones respecto a la inclusión de personas con capacidades especiales, elaborado por el autor.

7.2.5. Elementos que debe tener la empresa para la inclusión de Personas con Capacidades Especiales.

Elementos	
Capacidad especial física, intelectual, sensorial	
Oportunidades y Capacitación	Las personas con capacidades especiales tienen los mismos derechos que los individuos sin tales discapacidades. Por tanto, a la hora de atraer talento, las pymes necesitan abrirse a nuevas oportunidades, ignorar las brechas de deficiencia y apostar por las habilidades, el conocimiento y la capacidad de resolución de problemas.
Entrenamiento de gestores y equipo	La formación que debe proporcionar las PYMES a las personas con este tipo, discapacidad será de gran importancia, ya que de esta forma adquieren conocimientos que, junto con la consecución de objetivos, motivan a cada empleado, aumentan también su creatividad individual y de equipo.
Adaptaciones físicas y tecnológicas	Las pequeñas y medianas empresas de Loja necesitan adaptar su espacio físico para evitar problemas y accidentes. También deben tener buena tecnología para mejorar la eficiencia y los procesos internos. Su competitividad se verá afectada si no se adoptan cambios técnicos o físicos.
Igualdad de Oportunidades	Las personas con capacidades especiales tienen los mismos derechos que las personas sin tales discapacidades. Por eso, las PYMES

	deben desarrollar políticas de igual de oportunidades para que todos sientan que su trato, remuneración y oportunidades es justa. Además, que al realizar esto fomentaran la lealtad y compromiso de sus colaboradores.
Políticas Inclusivas	Las pymes deben incorporar acciones que respalden a las personas con capacidades especiales para mejorar el desempeño, la motivación, compromiso, creatividad e innovación para crear nuevas oportunidades y ser competitivo en el mercado.
Manual de inclusión	Contar con un manual para la inclusión de personas con capacidades especiales es importante puesto que mismo les servirá como guía al momento de incorporar este tipo de individuos. Por eso las PYMES al no tener con aquello se les dificulta la inserción laboral y ser productivos lo laboral.

Nota. Elementos que debe tener la empresa para la inclusión de personas con capacidades especiales, elaborado por el autor.

7.2.6. ¿Por qué contratar personas con Capacidades Especiales?

Contratar personas con Capacidades Especiales	
Capacidad especial física, intelectual, sensorial	
Para mejorar la imagen	Las pequeñas y medianas empresas necesitan contratar personas con capacidades especiales para crear una buena impresión y reputación entre los clientes potenciales y los competidores. Estas impresiones crean una excelente imagen para los usuarios, lo que crea una buena reputación.
Para no recibir sanciones	Las pequeñas y medianas empresas deben cumplir con las condiciones de las leyes vigentes en el país e incluir personas con capacidades especiales para evitar sanciones, de lo contrario habrá problemas legales y mala reputación empresarial.
Motivación del todo el personal	En las pequeñas y medianas empresas es importante motivar a los empleados porque pueden desarrollar habilidades, aumentar el conocimiento, aumentar la productividad y alcanzar ciertas metas para satisfacer necesidades y cumplir con las expectativas.
Por su talento	Las PYMES necesitan mirar el conocimiento, las habilidades, las destrezas, mas no en la deficiencia que presenten las personas con capacidades especiales, puesto que las mismas pueden trabajar mejor que los individuos que no la presentan.

7.2.7. Cambios a nivel organizacional que pueden sufrir las PYMES

Cambios a nivel organización	
Capacidad especial física, intelectual, sensorial	
Cultura Organizacional	Las pymes deben tener una cultura flexible para adaptarse a las situaciones que se presenten y tener claros valores empresariales e incluir personas con capacidades especiales para orientar sus actividades hacia un único objetivo para alcanzarlo.
Económico	Los recursos financieros de las pequeñas y medianas empresas deben controlar estrechamente los ingresos. Además, contar con el suficiente capital para la contratación y adecuación de las instalaciones.
Marketing o Reputación	Al contratar a personas con capacidades especiales, las PYMES construyen una imagen y una reputación positivas para sus clientes y competidores potenciales.
Seguridad laboral	Las pequeñas y medianas empresas deben brindar la mejor seguridad posible a sus espacios e instalaciones para prevenir accidentes, lesiones o enfermedades laborales de las personas con capacidades especiales.

Nota. Cambios a nivel organizacional que pueden sufrir las pymes, elaborado por el autor.

7.2.8. Relaciones Interpersonales de las personas con Capacidades Especiales

Relaciones Interpersonales	
Capacidad especial física, intelectual, sensorial	
Trabajo en equipo	Las PYMES tienen que tener personas con capacidades especiales que trabajen juntas para impulsar nuevas ideas y ofrecer soluciones más precisas que ganen valor cuando se comparten.
Perfil de Liderazgo	Las PYMES deben tener buenos dirigentes que puedan motivar y apoyar a las personas con habilidades especiales para trabajar de manera efectiva y consistente para asumir responsabilidades y aumentar la productividad.
Autonomía Laboral	Las PYMES deben promover la independencia de las personas con capacidades especiales para aumentar la productividad y desarrollar la autoestima de los empleados.
Comunicación	Una buena comunicación con las personas con discapacidad puede mejorar el desempeño de las tareas y ayudar a aumentar la productividad.

Nota. Relaciones interpersonales de las personas con capacidades especiales.

7.3. Lenguaje inclusivo para las personas con capacidades especiales en las pymes

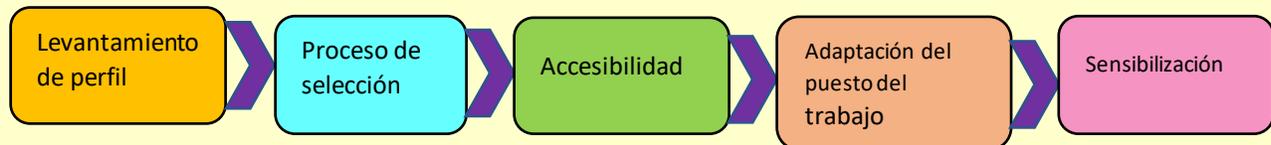
En las directrices del periodismo incluyente y lenguaje positivo (2013) “SE DICE Y SE DEBE DECIR” para resolver y expresar problemas con habilidades especiales, se debe utilizar en las pymes de la ciudad de Loja un lenguaje amable y positivo.

SE DICE	SE DEBE DECIR
Discapacitados, Capacidades diferentes o especiales, inválidos, minusválidos, tullidos, rengos, sordomudos, paralíticos, lisiados, patojos, enfermitos, pobrecitos, pcd	Personas con Discapacidad o personas con capacidades especiales.
Grupos o sectores vulnerables	Grupos de atención prioritaria
Retrasado, débil mental, mongólicos, discapacitados mentales, inocentes, retardados, subnormales, morón, imbecil, idiota, shunsho.	Persona con discapacidad intelectual
Personas normales y personas Anormales.	Personas con discapacidad y personas sin discapacidad
Sordomudo, mudito	Personas con discapacidad auditiva o persona sorda
Defecto de nacimiento	Discapacidad congénita
Mutilado, mucu, cortadito, mocho	Persona con amputación (amputado)

Nota. Lenguaje inclusivo para las personas con capacidades especiales, elaborado por el autor.

7.4. Proceso para la inclusión de personas con capacidades especiales

La inclusión laboral de las personas con capacidades especiales en las pymes de la ciudad de Loja, permite tener un empleo con los mismos derechos, oportunidades, horarios, sueldos, capacitaciones, con los individuos que no presentan este tipo de deficiencias. Los cuales pueden trabajar para mejorar la productividad y eficiencia de las empresas. Se ha identificado el siguiente proceso para la inserción laboral.



- **Levantamiento de perfil**

Es un conjunto de funciones, tareas, cualidades y habilidades que deben tener las personas con capacidades especiales de las pymes de la ciudad de Loja con el cargo que van a ocupar.

7.4.1. *Levantamiento de Perfil para las personas con Capacidades en las pymes de la ciudad de Loja.*

1.-Definir nombre del cargo

El nombre del cargo debe tener una correcta nomenclatura adecuada para llegar y conectarse mejor con una gran cantidad de usuarios.

2.- Establecer requerimientos del perfil

- Especificar las actividades que va a desempeñar
- Nivel de experiencia, y estudios en caso los posea.
- Explicar los vínculos y actividades que va a desarrollar con el resto de empleados.
- Habilidades que debe tener para el desempeño de sus tareas (resolución de problemas)

7.4.2. Perfil inclusivo

El perfil inclusivo tiene ciertos elementos que le permiten recopilar la información necesaria para los puestos o vacantes con o sin discapacidad en las pymes de la ciudad de Loja.

7.4.2.1. Perfil inclusivo para las personas con Capacidades en las pymes de la ciudad de Loja

1.-Determinar las competencias

- Saber trabajar en equipo
- Tener honestidad
- Iniciativa al desempeñar sus tareas
- Saber tomar decisiones en caso de ser necesarias
- Adaptación al cambio
- Responsabilidad

2.-Condiciones de trabajo.

- Relación social
- Habilidades lingüistas dependiendo del tipo de capacidad especial
- Movilidad dependiendo del tipo de capacidad especial
- Presión en caso de ser necesario

3. Condiciones físicas del trabajo

- Ventilación
- Iluminación
- Orden
- Limpieza

- Seguridad

4. Preparar un cuestionario con las destrezas y habilidades que debe tener el empleado

7.5. Proceso de Selección

Permite identificar a los candidatos que tengan los conocimientos y habilidades más idóneas para cubrir las vacantes.

Datos importantes

- No negar entrevistar a una persona con el porcentaje de capacidad especial.
- Dar una descripción de la vacante que va a cubrir.
- Incorporar personas con capacidades especiales en los puestos disponibles
- La persona con capacidad especial puede ser acompañada de un familiar para reducir el proceso de selección.
- **Proceso de selección para las personas con Capacidades en las pymes de la ciudad de Loja**
- **Pasos del Proceso de Selección**

Son procedimientos que se proponen en la capacitación de candidatos para los puestos de la pequeñas y medianas empresas.

- **Reclutamiento**

1.-Anunciar las vacantes

- Por páginas web
- Anuncios
- Por redes sociales, etc.

2.-Notificar a los solicitantes la oportunidad de asistir a la entrevista.

- Por un mensaje por correo electrónico
- Por llamadas telefónicas

7.5.1. Convocatoria

Se la realizara de forma presencia donde se van a evaluar los siguientes puntos:

- Se va evaluar la experiencia demostrada
- El desempeño
- La lealtad y confiabilidad en el puesto

7.5.2. Entrevista

Es la comunicación formal donde se evalúa la experiencia, el rendimiento potencial, competencia o confiabilidad demostrada de la persona que ocupa el cargo.

1.-Experiencia

- Responsabilidades
- Logros
- Capacitaciones
- Nivel de estudios en caso de ser necesarios

2.-Rendimiento personal

- Conocer el trayecto laboral del empleado
- Identificar los puntos fuertes y débiles

7.5.3. Evaluaciones Técnicas y Pruebas Psicométricas

Las evaluaciones técnicas son herramientas diseñadas para medir conocimientos que tienen las personas con capacidades especiales, de acuerdo a las capacidades se verá si es necesario ajustar o invertir para poder contratar este tipo de individuos.

1.-Las pruebas psicométricas

- Comportamiento
- Personalidad
- Destrezas
- Habilidades

7.5.4. Resultado Final del Proceso de Selección

Es la etapa que informan o notifican a las personas con capacidades especiales si fueron o no seleccionados.

ORIENTACIÓN PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL CON CAPACIDADES ESPECIALES			
Tipo de Capacidad Especial	Convocatoria	Entrevista	Evaluaciones técnicas y pruebas psicométricas
Clasificación de las diferentes capacidades especiales (física, intelectual, sensorial)	Se notifica a las personas con capacidades especiales para que asistan a la entrevista de trabajo.	Tener un dialogo formal y natural. Evitar situaciones que generen conflictos Dar una explicación sobre que van a realizar preguntas sobre su capacidad especial- No mostrar pena ni compasión. Recolecte información sobre la capacidad especial y	Ajustar elementos y herramientas necesarias para cumplir con este objetivo.

		<p>si tienen algún tratamiento médico.</p> <p>Preguntar si en caso de ser seleccionado que adaptaciones físicas le gustaría que realicen.</p> <p>Revalidación del perfil de trabajo y entrevistar.</p>	
--	--	--	--

Nota. Orientación para el proceso de selección del personal con capacidades especiales.

FÍSICA			
Tipo de Capacidad Especial	Convocatoria	Entrevista	Evaluaciones técnicas y pruebas psicométricas
Afectación de miembros superiores	Llamada telefónica Notificación al correo electrónico.	Acompañamiento de RRHH Apoyo técnico para uso cotidiano.	Acompañamiento de Recursos Humanos.
Afectación de miembros superiores	Llamada telefónica Notificación al correo electrónico.	Ofrecer ayuda en la movilización. Verificar si el lugar es adecuado para que no exista ningún accidente.	Acompañamiento de Recursos Humanos.

Nota. Proceso de selección para la capacidad especial física, elaborado por el autor

INTELECTUAL			
Tipo de Capacidad Especial	Convocatoria	Entrevista	Evaluaciones técnicas y pruebas psicométricas
En todos los porcentajes	El familiar será el encargado de recibir la notificación, ya sea por telefónicamente o por correo electrónico.	Lenguaje claro y sencillo Compresión al trabajo que va a realizar Consultar si utiliza algún tipo de tratamiento médico.	Acompañamiento de Recursos Humanos.

Nota. Proceso de selección para la capacidad especial intelectual, elaborado por el autor.

SENSORIAL			
Tipo de Capacidad Especial	Convocatoria	Entrevista	Evaluaciones técnicas y pruebas psicométricas
En todos los porcentajes	Notificaciones telefónicamente, o por correo electrónico. En caso de ser necesario el familiar será el encargado de recibir la notificación.	Lenguaje sencillo Comprensión	Acompañamiento de Recursos Humanos.

Nota. Proceso de selección para la capacidad especial sensorial, elaborado por el autor.

7.5.4.1. Acompañamiento

Las pymes de la ciudad de Loja deben tener lo siguiente:

- Integración en los niveles de desempeño
- Relaciones interpersonales con todos los colaboradores de la empresa
- Comunicación formal
- Garantizar la estabilidad de las personas con capacidades especiales

7.5.4.2. Inducción

Las pymes de la ciudad de Loja deben tener lo siguiente:

- Capacitar a todos los empleados para evitar la discriminación de las personas con capacidades especiales.
- Si la persona contratada tiene discapacidad intelectual que le acompañe un familiar para la inducción y firma del contrato.
- Socializar la integración de una persona con capacidades especiales con todos los colaboradores de la empresa.
- Explicar cómo firmar el reglamento interno
- En caso de atención médica llevar un registro común de citas, exámenes médicos para determinar la fecha de la licencia.
- Campañas de información de personas con capacidades especiales.

7.5.5. Accesibilidad

Las pequeñas y medianas empresas tienen que contar con un espacio físico, buena estructura, que les permita moverse libremente y que las personas con capacidades especiales no sufran accidentes o enfermedades.

7.5.5.1. Actividades inclusivas

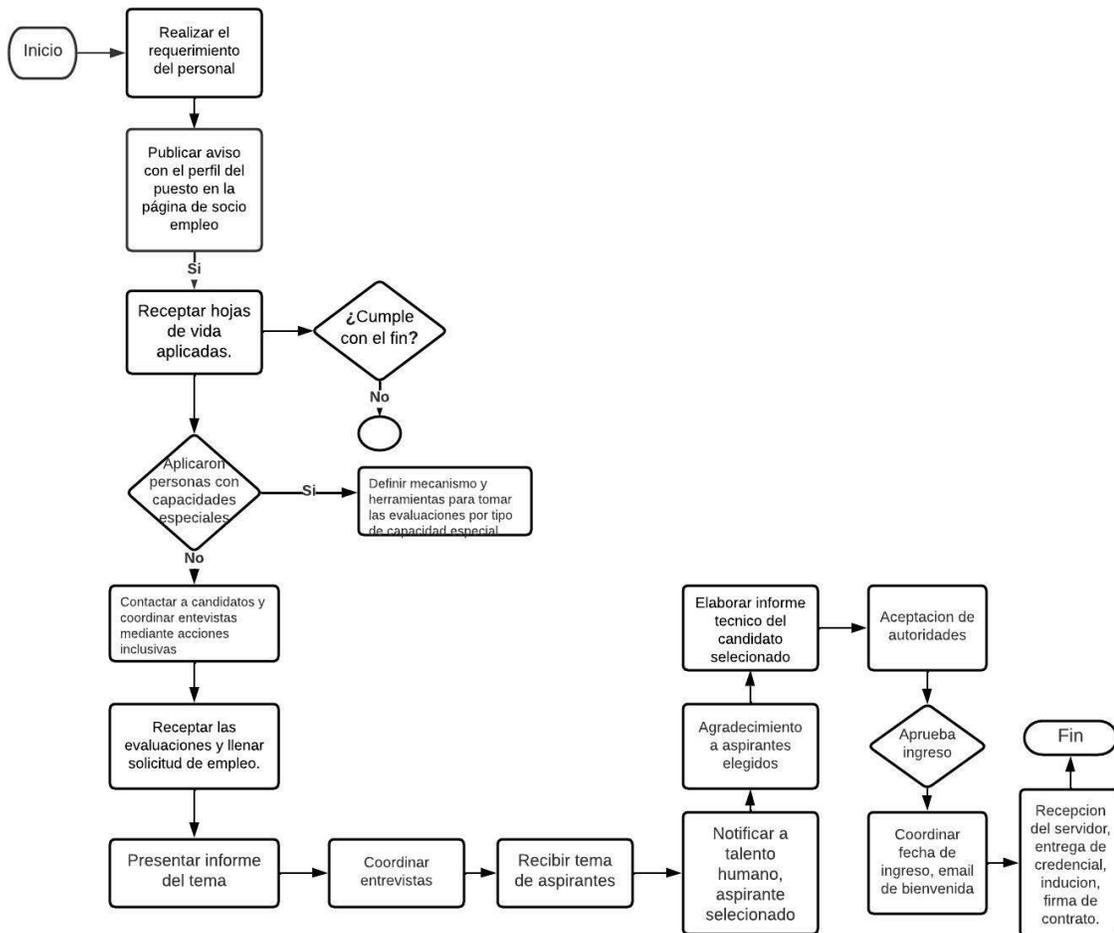
Las pymes deben crear actividades inclusivas que les permita dar respuesta a las diversas necesidades de cada empleado con o sin capacidad especial.

- Utilizar términos correctos
- Derribar los mitos sobre las capacidades especiales
- Aprender aceptar las diferencias
- Capacitaciones y formación

7.5.5.2. Descripción del procedimiento

Diagrama

PROCEDIMIENTO SELECCIÓN DEL PERSONAL, PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES



7.5.6. Marco legal de las personas con capacidades especiales

7.5.6.1. Declaración Universal de Derechos Humanos

La (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 2016), considera como importante lo siguiente.

Art. 1.

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Art. 2

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

7.5.6.2. La Constitución de la República del Ecuador

La (Constitución de la República del Ecuador, 2018), menciona lo siguiente:

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.
2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes

adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado.

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

7.5.6.3.Código de Trabajo

El (Código de Trabajo, 2012), capítulo VI menciona lo siguiente:

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

7.5.6.4.Ley Orgánica de Discapacidades

La (Ley Orgánica de Discapacidades, 2014) sección quinta de trabajo y capacitación menciona lo siguiente:

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

Art. 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, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.

Art. 48.- Sustitutos. - Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las

personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad.

7.5.6.5. Acuerdo 41 Ministerio de Relaciones Laborales

El (El Acuerdo de Relaciones Laborales, 2013), en el capítulo 1 menciona lo siguiente:

Art. 2.- Objeto. - El Objeto de este reglamento es normar el procedimiento para el registro como trabajadores (as) sustitutos (as) de personas adultas con discapacidad severa y/o niñas y adolescentes con discapacidad, observando las garantías consagradas en la Constitución de la República, en la Ley Orgánica de Discapacidades.

Art 3.- De los Trabajadores Sustitutos. - Para la aplicación del presente acuerdo se considera como Trabajadores (as) sustitutos (as) a los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja que tenga bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa. Además, se considerará como sustitutos los padres de niñas, niños o adolescentes con discapacidad o sus representantes legales.



El manual es una guía de instrucciones, de gran importancia porque brindan información que ayuda a las personas a funcionar en determinadas situaciones (Economía, 2014).

8. Conclusiones

- Dado que no se contaba con información para diagnosticar la inclusión de personas con capacidades especiales en las pymes de la ciudad de Loja, se tomó los datos de las encuestas aplicadas a las pequeñas y medianas empresas y se hizo una comparación, donde se constató que el 11% de las pymes actualmente han incluido personas con Capacidades Especiales.
- En la caracterización de la normativas y políticas se tomó como referentes la normativa y legislaciones vigentes respecto a la inserción laboral de las personas con capacidades especiales, tales como la constitución del Ecuador, normas y tratados internacionales, leyes orgánicas de discapacidad y código de trabajo.
- Las pymes de la ciudad de Loja no poseen un manual para la inclusión de personas con capacidades especiales, lo cual se lo elaboro, sirviendo como guía y facilitando la inserción laboral de estos empleados a las compañías.

9. Recomendaciones

- En las futuras investigaciones aplicar entrevistas a las personas con Capacidades Especiales para conocer su punto de vista referente a su participación en área laboral, si conocen sus derechos, beneficios, deberes, y si han tenido algún problema al desempeñar correctamente sus actividades correctamente dentro de la empresa.
- Recomiendo a las compañías del sector privado impulsen por medio de capacitaciones a todos sus directivos, colaboradores el conocimiento y respeto para reforzar el área, clima laboral de la empresa, así como contar con información actualizada referente a las personas con Capacidades Especiales.
- Al momento de tomar como referencia la normativa y legislaciones respecto a la inclusión de personas con Capacidades Especiales constatar que las mismas se encuentren actualizadas, para identificar los beneficios, derechos de las personas con Capacidades especiales del sector privado, garantizando el cumplimiento y avalar la efectividad de las mismas.
- Recomiendo que las empresas utilicen el manual para que se les facilite la inserción laboral de personas con capacidades especiales, que les permita realizar eficaz y eficiente las actividades designadas.

10. Bibliografía

- Barrionuevo, F. P., & Torres, S. S. (2017). Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión de personas con discapacidad. 3,4. Recuperado el 2022, de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/retos/v7n14/1390-6291-Retos-7-14-000167.pdf>
- Batista, D., Franco, A., & Rosas, D. (02 de Septiembre de 2021). *Factor Trabajo*. Recuperado el 19 de Mayo de 2022, de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad/>
- Cadena Camposeco, Á. (1997). *CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN*. Recuperado el 19 de Mayo de 2022, de http://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/virtual/dip/dicc_tparla/Dicc_Term_Parla.pdf
- Carillo, S. (15 de Junio de 2019). *Enroke*. Recuperado el 19 de Mayo de 2022, de <https://blog.grupoenroke.com/que-son-las-pymes>
- Castillo, P. (26 de Junio de 2018). *Gestión*. Recuperado el 19 de Mayo de 2022, de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/siete-beneficios-contratar-personas-discapacidad-habilidades-especiales-236918-noticia/>
- CONADIS. (02 de Febrero de 2014). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Recuperado el 19 de Mayo de 2022, de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Concur. (14 de Enero de 2022). *Sap Concur*. Recuperado el 29 de Mayo de 2022, de <https://www.concur.com.mx/news-center/inclusion-laboral-mx>
- CRE. (18 de Marzo de 2018). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 30 de 05 de 2022, de <https://www.cosede.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR.pdf>
- CT. (01 de Octubre de 2012). *Código de Trabajo*. Recuperado el 05 de Julio de 2023, de [file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF%20(1).pdf)
- Discapacidades, C. d. (18 de Septiembre de 2013). *Consejo de Discapacidades*. Recuperado el 23 de Enero de 2023, de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/guia_lenguaje_positivo.pdf

Discapacidades, C. N. (2022). *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Recuperado el 19 de Mayo de 2022, de consejodiscapacidades.gob.ec/observancia-de-politicas-publicas-en-discapacidades/#:~:text=El%20CONADIS%20verifica%20el%20cumplimiento,la%20Agenda%20Nacional%20para%20la

Economía. (Abril de 2014). Recuperado el 21 de Mayo de 2022, de <https://economia.org/manual.php>

Ecuador, C. d. (18 de Marso de 2014). *Constitución de la Republica del Ecuador*. Obtenido de [file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/constitucion_de_bolsillo%20\(2\).pd](file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/constitucion_de_bolsillo%20(2).pd)

Ecuador, C. d. (18 de Marzo de 2018). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 30 de 05 de 2022, de <https://www.cosede.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR.pdf>

Fred R, D. (2018). *Administración Estrategica* (Décima cuarta edición ed.). México: PERSON. Recuperado el 19 de Mayo de 2022, de <https://laurabatres.files.wordpress.com/2018/06/conceptos-de-administracion-estrategica-14edi-david.pdf>

Guerra, P., Ramo, C., Subía, A., & Carvajal, V. (2016). Inclusión de Personas con Discapacidad en el medio laboral. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 9. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/7347/1/UPSE-RCT-2016-Vol.3-No.2-002.pdf>

Heras, V. (2019). NCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES PERSPECTIVA ECUATORIANA. Recuperado el 2022, de https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_05.pdf

Hernández Rios, M. I. (Diciembre de 2015). El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos. *Scielo*. Recuperado el 19 de Mayo de 2022, de <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v6n2/v6n2a04.pdf>

Heron, R., & Murray, B. (21 de Julio de 2018). *Cómo ayudar a las personas discapacitadas a encontrar un empleo*. Recuperado el 10 de Agosto de 2022, de

file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/C% C3% B3mo% 20ayudar% 20a% 20las% 20personas% 20discapacitadas% 20a% 20encontrar% 20un% 20empleo.% 20Gu% C3% ADa% 20pr% C3% A1ctica% 20(% 20PDFDrive% 20).pdf

INEGI. (2016). *City Express*. Recuperado el 19 de Mayo de 2022, de <https://www.cityexpress.com/blog/importancia-de-los-programas-de-inclusion-laboral>

INEN. (2022). *Servicio Ecuatoriano de Normalización INEN*. Recuperado el 19 de Mayo de 2022, de <https://www.normalizacion.gob.ec/mipymes-y-organizaciones-de-economia-popular-y-solidaria-son-una-pieza-clave-para-la-economia-del-pais/#>

J Hernández Ortiz, M. J. (2014). *Administración de Empresas* (Vol. 2). Madrid, España: Pirámides. Recuperado el 19 de Mayo de 2022, de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1244/1/Hern%C3%A1ndez-administraci%C3%B3n-de-empresas%20da%20edici%C3%B3n.pdf>

LOD. (02 de Febrero de 2014). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Recuperado el 19 de Mayo de 2022, de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

LOD. (2016). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Recuperado el 23 de Enero de 2023, de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/06/Ley-Organica-de-Discapacidades.pdf>

LOD. (27 de Octubre de 2017). *Ley Organica de Discapacidades*. Recuperado el 19 de Mayo de 2022, de <http://www.epmrq.gob.ec/images/lotaip/leyes/RLOD.pdf>

López Masis, R. (2011). Evolución histórica y conceptual. *Revista de Educación*. Recuperado el 19 de Mayo de 2022, de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/8277/1/Evoluci%C3%B3n-hist%C3%B3rica-y-conceptual-de-la-discapacidad-y-el-respaldo-jur%C3%ADdico-pol%C3%ADtico-internacional.pdf>

Mheducation. (2019). *La empresa y su organización*. McGraw Hill. Recuperado el 19 de Mayo de 2022, de <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448199359.pdf>

- MRL. (05 de Marzo de 2013). *Acuerdo Ministerial*. Recuperado el 26 de Enero de 2023, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/Acuerdo-registro-trabajadores-sustitutos-de-personas-discapacidad2.pdf>
- Mundial, B. (2013). *Políticas de Discapacidad en Ecuador*. E, Ecuador . Recuperado el 19 de Mayo de 2022, de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/56294.pdf>
- Nervión, S. (14 de Agosto de 2019). *Serval*. Recuperado el 19 de Mayo de 2022, de <https://www.servalnervion.com/blog/que-leyes-debe-cumplir-una-empresa/1274/>
- OIT. (2020). *Organización Mundial del Trabajo*. Recuperado el 21 de Mayo de 2022, de <http://www.riadis.org/wp-content/uploads/2020/10/Organizacion-Internacional-del-Trabajo-OIT.pdf>
- OMS. (2011). *Informe Mundial sobre Discapacidad*. Recuperado el 23 de Enero de 2023, de https://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2014/09/84L_informe.pdf
- OMS. (2011). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 19 de Mayo de 2022, de https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf
- OMT. (Febrero de 2016). *Organización Mundial del Trabajo*. Recuperado el 19 de Mayo de 2022, de <file:///C:/Users/LENOVO/Desktop/Manual%20De%20Discapacidad.pdf>
- ONU. (2007). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Recuperado el 23 de Enero de 2023, de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/convencion_derechos_discapacidad.pdf
- ONU. (2016). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. DUDH. Recuperado el 26 de Enero de 2023, de https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- PMNU. (08 de Agosto de 2018). *Pacto Mundial de las Naciones Unidas* . Recuperado el 29 de Mayo de 2022, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_643941.pdf
- Raus, S. (2016). *steemit*. Recuperado el 21 de Mayo de 2022, de <https://steemit.com/spanish/@raosubterraneo/como-elaborar-un-manual>

RED. (04 de Abril de 2016). *Red de Empresas para la Diversidad*. Recuperado el 10 de Agosto de 2022, de https://repositorio.utdt.edu/bitstream/handle/20.500.13098/10857/RED_2015_01.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivadeneira, G. (2017). *Ley Organica de Discapacidades*.

SANAE. (1990). *Reglamentos de la Empresas*. Bogota: Presencia Ltda. Recuperado el 19 de Mayo de 2022, de https://repositorio.sena.edu.co/bitstream/handle/11404/6302/reglamentos_empresa.pdf?sequence=1

Trabajo, C. d. (01 de Octubre de 2012). *Código de Trabajo*. Obtenido de [file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF%20(1).pdf)

Trabajo, C. d. (06 de Noviembre de 2020). *Derecho de Trabajo*. Recuperado el 01 de Junio de 2022, de https://derechoecuador.com/uploads/content/2020/11/file_1604679569_1604679577.pdf

Trabajo, M. d. (2022). *Ministerio del Trabajo*. Recuperado el 19 de Mayo de 2022, de <https://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/#>

Vidal, R., & Cornejo, C. (2016). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica hacia la inclusión de empleo. Recuperado el 2022, de <http://www.scielo.org.ar/pdf/paptra/n31/n31a07.pdf>

11. Anexos

Anexo 1

Cuestionario

PREGUNTAS GENERALES

Sexo

Masculino Femenino

¿Cuál es su edad?

..... años

¿Cuál es el sector al que pertenece su empresa?

Producción Servicio

Comercio

Señale la actividad Especifica.....

Tiempo de vida de su empresa en el mercado

..... años

PREGUNTAS ESPECIFICAS

1. ¿La empresa ha incorporado entre sus colaboradores alguna persona con Discapacidad?

SI NO

2. ¿Conoce que tipo de Capacidad Especial presenta?

- Física o Motriz
 Mental o enfermedades psiquiátricas
 Intelectual
 Sensorial
 Dos o más de las anteriores

3. ¿Actualmente los empleados presentan alguna Capacidad Especial en la empresa?

SI NO

¿Cuántos la presentan?

4. Conoce la Normativa Respecto a la Inclusión de Personas con Capacidades Especiales

SI NO

5. De acuerdo a la normativa vigente en el Ecuador conoce los derechos que tienen las personas con Capacidades Especiales en el ámbito laboral

SI NO

¿Qué conoce?

6. ¿Qué legislaciones aplica en su empresa respecto a la inclusión de Personas con Capacidades Especiales?

- Constitución del Ecuador
 Normas y Tratado Internacionales
 Leyes Orgánicas (Leyes para personas con capacidades Especiales, etc.)
 Ley Orgánica de Justicia Laboral).
 Leyes Ordinarias (Código de trabajo)
 Otras

Menciónelas.....

7. ¿Indique el nivel de importancia que dan en su empresa respecto a los derechos de las personas con Capacidades Especiales en el ámbito Laboral? 5 muy Importante, 4 Importante, 3 Medianamente Importante, 2 Poco Importante, 1 Nada Importante

Derechos	1	2	3	4	5
Igualdad de Oportunidades					
Capacitación					
Inserción Laboral					
Remuneración Justa					
Accesibilidad a espacios e Instalaciones Seguras					

8. ¿Qué tan de acuerdo estas con los siguientes Objetivos para dar soluciones a los problemas y mejorar las condiciones de trabajo de las personas con Capacidades Especiales? 5 muy de acuerdo, 4 De acuerdo, 3 Medianamente de acuerdo, Poco de acuerdo, Nada de acuerdo.

Objetivos	1	2	3	4	5
Promover principios y derechos fundamentales en el lugar de trabajo.					
Llevar a cabo actividades de capacitación, formación e investigación que favorezcan a las personas con capacidades especiales.					
Mayor eficiencia y protección para todos.					

9. Que tan importante considera los beneficios de las Personas con Capacidades Especiales en el lugar de Trabajo. 5 muy Importante, 4 Importante, 3 Medianamente Importante, 2 Poco Importante, 1 Nada Importante

Beneficios	1	2	3	4	5
Mejor acceso a personal calificado					
Reducción de la rotación laboral					
Mejora el Espíritu en equipo					
Mejora la motivación individual					
Minimiza los riesgos de los trabajadores					
Mejora la seguridad en el trabajo					

10. ¿Cuál considera ud que es el porcentaje adecuado para que la empresa contrate personas con capacidades especiales?

10% 20% 30% 40%
 50% 60% 70% 80%
 90% 100%

11. ¿Conoce los beneficios que tiene para las empresas al incorporar personas con Capacidades Especiales?

SI NO

¿Qué conoce?

.....

12. ¿Qué tan de acuerdo esta con las siguientes afirmaciones?

Afirmaciones	SI	NO
Las personas con Capacidades Especiales sufren discriminación laboral en comparación de otras personas.		
Ha existido despido negligente hacia las personas con Capacidades Especiales.		
Existe igual de remuneración entre los trabajadores y las personas que padecen de Capacidades Especiales.		
Hay un plan de seguridad en el trabajo para evitar accidente, enfermedades, de las personas con Capacidades Especiales.		
En el ámbito laboral los espacios e instalaciones de la empresa son adecuados para las personas con Capacidades Especiales.		

13. Desde su punto de vista las personas con Capacidades Especiales son vistas como.

Sujetos de Derechos

Sujetos de Protección

14. La empresa cuenta con un manual o plan para la Inclusión de personas con Capacidades Especiales

SI NO

15. Según el Nivel de Importancia. ¿Cuál de los siguientes elementos considera que debe tener la empresa para la Inclusión de Personas con Capacidades Especiales? 5 muy Importante, 4 Importante, 3 Medianamente Importante, 2 Poco Importante, 1 Nada Importante

Elementos	1	2	3	4	5
Oportunidades y Capacitación					
Entrenamiento de gestores y equipo.					
Adaptaciones físicas y tecnológicas.					
Igualdad de Oportunidades					
Políticas Inclusivas					
Manual de Inclusión					

16. Recomendaría contratar Personas con Capacidades Especiales?

SI NO

17. Desde su punto de vista la empresa contrataría personas con Capacidades Especiales para:

- Para mejorar la Imagen de la empresa
 Para que la empresa no reciba sanciones
 Por Motivación de todo el personal
 Por su Talento
 Otro, especifique

18. Desde su punto de vista como considera que era el clima laboral antes y después de contratar personas con Capacidades Especiales.

Antes			Después		
Bueno	Regular	Malo	Bueno	Regular	Malo

19. ¿Cuáles son los cambios a nivel organizacional que ha sufrido la empresa en la contratación de Personas con Capacidades Especiales?

Cultura Organizacional	
Económico	
Marketing o Reputación	
Seguridad laboral	
RSE	

20. Según el nivel de importancia. ¿Cuál de las relaciones interpersonales considera que deben tener las Personas con Capacidades Especiales en el ámbito laboral? 5 muy Importante, 4 Importante, 3 Medianamente Importante, 2 Poco Importante, 1 Nada Importante

Relaciones Interpersonales	1	2	3	4	5
Trabajo en equipo					
Perfil de Liderazgo					
Autonomía Laboral					
Comunicación					

Anexo 2

Certificado de abstract

CERTIFICADO DE TRADUCCIÓN

Lic.

Alicia del Carmen Díaz Chávez

Licenciada en Pedagogía del Idioma Ingles

Certifico:

En mi calidad de traductora del idioma inglés, a través de la Certificación de conocimiento de Inglés, nivel B2, certifico que la traducción del Resumen (Abstract) del Trabajo de Integración Curricular denominado: **“Manual para la inclusión de personas con capacidades especiales en la pymes de la ciudad de Loja.”**; de la autoría de la señorita estudiante, Shoselyn Lissette Celi Otuna con CI: 1105837718, es correcta y completa, según las normas internacionales de traducción de textos.

En cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la interesada, señorita Shoselyn Lissette Celi Otuna, hacer usos del presente, según estime conveniente.

Atentamente:

ALICIA DEL
CARMEN
DIAZ
CHAVEZ

Firmado digitalmente por
ALICIA DEL
CARMEN DIAZ
CHAVEZ
Fecha: 2023.01.31
13:29:19 -05'00'

Lic. Alicia del Carmen Díaz Chávez

Licenciada en Pedagogía del Idioma Ingles