



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

DECLARACIÓN y AUTORIZACIÓN

Yo, **LORENA DE LOS ÁNGELES DELGADO VALDIVIESO, C.C.: 1716829633**, autor del trabajo de graduación intitolado: **“PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DE LOS PROCESOS QUE UTILIZA LA DIRECCIÓN DE ATENCIÓN A GRUPOS PRIORITARIOS DEL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD”**, previa la obtención del grado Académico de **MAGISTER EN DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS**, en la Facultad de **Psicología**

- 1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
- 2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Quito, Noviembre 2013

LORENA DE LOS ÁNGELES DELGADO VALDIVIESO

C.C: 1716829633

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**MAESTRÍA EN
DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS**

**PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DE LOS PROCESOS QUE
UTILIZA LA DIRECCIÓN DE ATENCIÓN A GRUPOS
PRIORITARIOS DEL MINISTERIO DE RELACIONES
LABORALES, PARA LA INCLUSIÓN
LABORAL DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD**

**AUTORA: LORENA DE LOS ÁNGELES DELGADO
VALDIVIESO**

DIRECTOR: PAUL IDROBO, MBA

QUITO, NOVIEMBRE 2013

AGRADECIMIENTO

A mis padres, por ese gran ejemplo de amor.

A mis hermanos por ser mis amigos incondicionales.

A Paúl Idrobo, por su orientación académica durante el desarrollo de esta investigación.

A Patricio por su apoyo durante este proceso de formación profesional

Al equipo de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios por apoyar y aportar con importante información necesaria para el desarrollo de la presente investigación.

A las demás personas que aportaron con crítica y sugerencias para la mejora del contenido desarrollado en este documento.

TABLA DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO.....	I
RESUMEN.....	IX
SUMMARY.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	1
Planteamiento del problema	1
Hipótesis	3
Objetivos de la investigación	4
General	4
Específicos.....	4
Justificación.....	5
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	7
Antecedentes.....	7
Fundamentación legal.....	12
Fundamentación Teórica.....	16
Discapacidad.....	16
Persona con discapacidad	16
Tipos de discapacidad.....	17
Grados de discapacidades.....	18
Inserción, Integración e Inclusión.....	20
Ministerio de Relaciones Laborales	20
Objetivos estratégicos y estrategias.....	23
Sus políticas laborales.....	25
Sistema de rehabilitación profesional para personas con discapacidad..	27
Mi primer empleo	44
Programa de erradicación del trabajo infantil	44
Servicio civil ciudadano.....	45
Gestión de Procesos.....	46

CAPÍTULO II: DIAGNÓSTICO DE PROCESOS	53
Metodología.....	53
Técnicas e instrumentos de recolección de la información.....	52
Población.....	56
Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	57
Diagnóstico de la investigación.....	57
Análisis e interpretación de los resultados.....	57
Procesos de Atención de Requerimientos de Grupos de Atención Prioritaria.....	58
Procesos de requerimiento de empresas e instituciones públicas para la contratación de personas con discapacidad	64
Proceso de sensibilización para empresarios y funcionarios públicos sobre el trato y relacionamiento con personas con discapacidad.....	67
Proceso de inspección a empresas e instituciones	70
Datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos de investigación..	72
CAPÍTULO III: DISEÑO DE PROCESOS DE MEJORA	85
Proceso # 1: capacitación y entrenamiento.....	85
Procedimiento.....	85
Diagrama de flujo	90
Proceso # 2: Bolsa de Empleo	91
Procedimiento.....	91
Diagrama de flujo	96
Proceso # 3: Practicas Pre-Laborales	97
Procedimiento.....	97
Diagrama de flujo	101
Proceso # 4: Proceso a consultas, denuncias y asesoría jurídica.....	102
Procedimiento.....	102
Diagrama de flujo	105

CAPÍTULO IV: PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN.....	106
Áreas claves de intervención	106
Proceso 1: Capacitación y entrenamiento.....	107
Proceso 2: Bolsa de Empleo	108
Proceso 3: Práctica Pre-Laborales.....	108
Proceso 4: Atención a consultas denuncias y asesoría jurídica.....	109
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	110
Conclusiones.....	110
Recomendaciones.....	111
ANEXOS.....	113
BIBLIOGRAFÍA.....	153

LISTA DE ANEXOS

Descripción

1. Entrevista a Técnicos de la DAGP
2. Lista de cotejo
3. Procesos de atención de requerimientos de grupos de atención prioritaria
4. Registros de casos Presidencia y Vicepresidencia
5. Preguntas frecuentes de las personas con Discapacidad.
6. Servicio Público de empleo atención PCD.
7. Registro de asistencia a los talleres de capacitación del MRL.
8. Guía de funcionamiento de la plataforma virtual para empresas e instituciones.
9. Flujograma de inspecciones.
10. Plan de implementación.
11. Cronograma de implementación.

ÍNDICE DE FIGURAS

Descripción

1. Organigrama del Ministerio de Relaciones Laborales
2. Estructura orgánica de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios
3. Flujograma de atención de requerimiento a empresas o instituciones públicas

ÍNDICE DE TABLAS

- 1.- Número total de personas con discapacidad que participan de procesos de rehabilitación profesional durante el año 2012.
2. Número de personas con discapacidad derivadas al SECAP.
3. Número total de personas con discapacidad capacitadas por el MRL durante el año 2012.
4. Número de personas sensibilizadas/os (empresarios y servidores públicos) en base a la ubicación geográfica.
5. Inspecciones y re inspecciones realizadas a nivel nacional
6. Resumen de inspecciones y re inspecciones realizadas a nivel nacional
7. Inspecciones y re inspecciones realizadas en el año 2012 a nivel nacional
8. Número de empresas inspeccionadas y re inspeccionadas en el sector público y privado a nivel nacional vs cumplimiento del 4% de inclusión laboral
9. Población
10. Reporte anual de inserción laboral de PCD.
11. Inversión anual desde el MRL para la inserción laboral de PCD.
12. Análisis de regresión de personas con discapacidad y la inversión anual desde el MRL para la inserción laboral de PCD.
13. Análisis de regresión de personas insertadas laboralmente
14. Nivel académico de PCD que se han insertado laboralmente en el año 2012
15. Áreas de mayor demanda donde laboran las personas con discapacidad.
16. Situación de las PCD aptas para laborar.
- 17: Número de personas con discapacidad por provincias.
18. Análisis de los procesos.
19. Cuadro resumen.

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Descripción

1. Número de PCD rehabilitados durante el año 2012.
2. Número de PCD derivadas al SECAP durante el año 2012.
3. Número de PCD discapacitadas por el MRL 2012.
4. Número de funcionarios sensibilizados.
5. Inspecciones realizadas en el año 2012 a nivel nacional.
6. Re inspecciones realizadas en el año 2012 a nivel nacional.
7. Número de PCD encontrados trabajando a octubre 2012, vs número de PCD trabajando sin registros duplicados a octubre 2012, vs número de PCD trabajando sin registros duplicados a diciembre 2012, vs número de PCD afiliados adicionalmente al IESS a marzo 2012 y vs número total de PCD registrados en el IESS a marzo 2013.
8. Porcentaje de personas con discapacidad integradas laboralmente de acuerdo a su tipo de discapacidad.
9. Porcentaje de personas con discapacidad integradas laboralmente según rangos de edad.
10. Personas con discapacidad trabajando anualmente, a partir del año 2006

RESUMEN

En esta investigación se plasma las experiencias desarrolladas en los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad a nivel de la Dirección de Atención de Grupos Prioritarios del Ministerio de Relaciones Laborales. Así como, evidenciar formas para mejorar estos procesos señalados desde la atención, rehabilitación, capacitación inclusión y seguimiento.

Esta investigación evidencia su desarrollo a través de capítulos. En la parte introductoria se analiza los aspectos generales de la investigación, en el que se incluye el planteamiento del problema, su formulación, interrogante de estudio, objetivo general y objetivos específicos y la justificación.

El capítulo uno, incluye la fundamentación, que constituye el sustento teórico de la investigación, abarcando los siguientes aspectos: antecedentes, marco legal, marco referencial del Ministerio de Relaciones Laborales, la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, Gestión de procesos, discapacidad e inclusión laboral, así como una definición de términos básicos, que permitirá generar una claridad en cierta terminología utilizada para efectos de esta investigación.

El segundo capítulo detalla la metodología utilizada para la presente investigación, la misma que se fundamenta en definir el diseño de la investigación, describir las técnicas e instrumentos de recopilación de la información, (la entrevista y una lista de cotejo), se describe a la población objeto, las técnicas para el procesamiento y análisis de datos, además se realizó el diagnóstico de la investigación como efecto de la aplicación de los instrumentos señalados, los resultados obtenidos se han sistematizado en este capítulo para lo cual se describe los procesos desarrollados por el proyecto Sistema de Rehabilitación Profesional para personas con discapacidad , además de hacer un análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

Se cita el capítulo tres con la propuesta de mejoramiento de los procesos que utiliza la DAGP del MRL para la inclusión laboral de personas con discapacidad, aquí se plantea el flujograma con las modificaciones propuestas en el proceso, y el manual de procedimiento.

En el capítulo cuatro se desarrolla la propuesta de implementación, para lo cual se identifican a las áreas claves que intervendrían en el proceso una vez que sea aprobada la propuesta desarrollada en esta investigación, además se plantean las actividades a ejecutarse por cada departamento con su respectivo cronograma y presupuesto.

Finalmente en el capítulo cinco se muestra un conjunto de conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio, los hallazgos obtenidos, así como los objetivos propuestos en esta investigación.

SUMMARY

This research, shows the experiences that take place in the process of labor inclusion of people with disabilities through the Department of Attention to Priority Groups (Dirección de Atención a Grupos Prioritarios DAGP) of the Ministry of Laboral Relations (Ministerio de Relaciones Laborales MRL). Additionally, demonstrates ways to improve these processes identified from the care, rehabilitation, training inclusion and monitoring.

This research, evidences development through chapters. The introductory part discusses general aspects of research, which includes the statement of the problem, its formulation, study question, overall goal and specific objectives and justification.

Chapter one includes the foundation, which is the theoretical basis of the research, covering the following areas: history , legal framework, reference framework of the Ministry of Labor Relations, the Department for Priority Groups, Process Management, disability and labor inclusion; as well as a definition of basic terms to generate clarity in certain terminology used for the purposes of this research.

The second chapter details the methodology used for this research. The one based on defining the research design, describe the techniques and tools for data collection (the interview and a checklist). Also, it describes the target population techniques for data processing and analysis. Additionally, a diagnosis of the research the effects of application of the instruments noted. The results have been systematized in this chapter to described the process developed by the Vocational Rehabilitation System Project for people with disabilities; as well as to analyze and interpret the results.

Chapter Three is quoted with the proposed process improvement using the DAGP the MRL for the integration of persons with disabilities, this raises the flowchart with the proposed changes in the process and procedure manual.

Chapter Four develops the implementation proposal for which key areas that would be involved in the process were identified. Once the proposal developed in this research is approved and the activities are set to be executed by each department with its own schedule and budget.

Finally, chapter five shows a set of conclusions and recommendations from the study, the findings, as well as the objectives proposed in this research.

INTRODUCCION

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

“Dichoso el que gusta las dulzuras del trabajo sin ser su esclavo”. (Benito Pérez Galdos 1920). Frase que refleja un trabajo desarrollado por toda persona que se siente útil realizando una determinada actividad, traducida en un trabajo que la hará sentir que se ayuda a sí misma, a su familia y a la sociedad.

En este contexto el trabajo es concebido por algunas personas como un medio para subsistir, o para otro grupo, es un fin en sí mismo, por tanto el trabajo constituye un medio que busca alcanzar una vida plena e involucra a la familia, los amigos, el estudio y el ocio, sin dejarse absorber de ninguna de estas actividades. Al definirse como un fin se plantea que busca una retribución económica. (Figallo,2008).

Considerando cualquiera de estas concepciones, el trabajo exige responsabilidades como ingresar puntualmente, cumplir con funciones y tareas encomendada de manera ordenada, respetando horarios y demás acciones que impliquen su desenvolvimiento. Hay que saber dar un trabajo de calidad y no cantidad de horas trabajando.

Las mencionadas responsabilidades serán desarrolladas por todas las personas que estén en edad para realizarlas, en igualdad de condiciones, incluyéndose al grupo de personas con discapacidad, siendo estas de atención prioritaria, según se lo menciona en el artículo 35 la Constitución de la República del Ecuador del 2008. Considerando el concepto de personas con discapacidad, a aquellas que presentan una limitación para realizar ciertas actividades de la vida cotidiana, con una restricción en un 30% de su participación o limitada su capacidad biológica, psicológica y asociativa, para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria.

En materia legal considerando el planteamiento de la pirámide normativa que refleja el ámbito de validez de cada uno de los preceptos legales y sus planteamientos en lo espacial, temporal y material; será La Constitución del 2008, que en sus artículos 35 evidencia a los grupos de atención prioritaria, además en el artículo 47 numeral 5 se garantiza “El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas”, así también en el artículo 330 “Se garantiza la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. La Ley Orgánica de Discapacidad publicada en el registro oficial el 25 de septiembre del 2012, ratifica en el artículo 47 lo que en el 2006 el Código de Trabajo mencionó en su artículo 42 numeral 33: “El empleador público o privado que cuente con un número de 25 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”.

La discapacidad pasa por limitaciones en la mayoría de personas con discapacidad quienes acceden al mercado laboral pero les falta preparación educativa. Apenas el 6,1% del total de los carnetizados tienen instrucción superior, según el CONADIS. Frente al 32,5% que no tiene ninguna preparación, el 36,4% que terminó la primaria, el 15% que culminó estudios secundarios y el 10% que es alfabetizado o estudió en institutos especiales.

Diana Eras, presidenta de la Fundación Sin Barreras, considera que se deben también establecer mecanismos para integrar a las personas con discapacidad moderada, ya que la mayoría de las empresas cumplen con el 4% contratando a los que tienen discapacidad leve. “Lo que hacen es contratar y listo, por cumplir con el 4% y ese no es el fin. La finalidad es incluirlos”, advierte. Aunque reconoce también que hay personas con discapacidad que exigen derechos, pero no quieren cumplir con sus deberes. “Si la entrada es a las 08:00, quieren llegar dos horas después”.

Se reconoce también que hay personas con discapacidad que también han desprestigiado la intención de incluirlos laboralmente. “Hay empresarios que les pagan por ahí, que les afilian, pero les dicen no vengan a trabajar. Vigilamos por qué aparecen personas con discapacidad en dos, tres o cinco empresas cobrando \$100 y afiliados en cinco empresas”, agrega.

A pesar de que la legislación ecuatoriana es una de las más desarrolladas de América Latina, en lo referente a protección a personas con discapacidad, todavía existen continuos desafíos para que esta población y la sociedad en general, rompan barreras sociales, culturales, arquitectónicas, educativas, laborales entre otras. Por ello, la inclusión, la equidad, la participación y el acceso a oportunidades deben ser las consignas para lograr su inserción de manera integral.¹ Estos cambios son parte de los aportes que se ha realizado el Estado en materia de políticas públicas.

Hipótesis

¿Cómo y hasta qué punto, los procesos de inclusión laboral que utilizará el proyecto Sistema de Rehabilitación Profesional para Personas con Discapacidad del Ministerio de Relaciones Laborales mejorarán el servicio ofrecido a personas con discapacidad y a instituciones públicas y privadas?.

¹ (<http://ecuador.usaid.gov>).

Objetivos de la investigación.

General:

Elaborar una propuesta de mejoramiento de los procesos que utiliza el proyecto “Sistema de Rehabilitación Profesional para Personas con Discapacidad” de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio de Relaciones Laborales, para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Específicos:

1. Realizar el diagnóstico de los procesos vigentes que utiliza el proyecto “Sistema de Rehabilitación Profesional para Personas con Discapacidad” de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio de Relaciones Laborales, para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en empresas privadas e instituciones públicas.
2. Diseñar la propuesta de mejoramientos de los procesos que utiliza el proyecto “Sistema de Rehabilitación Profesional para Personas con Discapacidad” de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio de Relaciones Laborales, para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en empresas privadas e instituciones públicas.
3. Plantear la propuesta de implementación de los procesos de mejora que utiliza la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio de Relaciones Laborales, para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en empresas privadas e instituciones públicas.

Justificación.

La población con discapacidad en el Ecuador ² es del 5,64% según el censo del 2010 considerando una población nacional de 14.306.000 habitantes. Según estadísticas del Consejo Nacional de Discapacidad la población carnetizada es de 360.034, de las cuales durante el 2012 se encuentra económicamente activas a 72.067, distribuidos en: 32827 personas laboran de manera independiente, 17728 en el sector privado, 9238 en el sector público, 11.766 al trabajo doméstico y 508 personas en otras actividades; cabe mencionarse que la provincia de Galápagos requiere una mayor atención debido a que muestra estadísticas poco relevantes en inclusión laboral.

Además las principales causas de discapacidad, en orden de jerarquía se cita: enfermedades adquiridas, congénitas/genéticas, problemas en el parto, accidentes domésticos, accidentes de tránsito, accidentes de trabajo, violencia, accidentes deportivos, trastornos nutricionales, desastres naturales/guerra y otros. Es importante considerar que de todas estas causas, exceptuando lo genético/congénito constituyen causas adquiridas y que se pueden prevenir.

Las mencionadas estadísticas implican que insertar a una persona con discapacidad a un empleo digno y formal, no solo incluye pagar un salario y cumplir con la ley, sino generar una visión positiva en el espacio de trabajo, la familia y la sociedad en sí, siendo un derecho que genera intrínsecamente el goce de otros derechos humanos tales como la libertad, dignidad, productividad, equidad de oportunidades y en el ambiente empresarial refleja una imagen de responsabilidad, solidaridad y la posibilidad de potencializar las capacidades de las personas.

² <http://www.conadis.gob.ec/causa.php>. Consejo Nacional de Discapacidades

Por tanto la presente propuesta busca agilizar y dar un mejor servicio y atención a personas con cualquier tipo de discapacidad que sean mayores de edad y que estén en condición e interés de ser insertadas laboralmente. Así como a las empresas e instituciones públicas y privadas que requieran contratar a personas con discapacidad. Y la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio de Relaciones Laborales al ser el área ejecutora de la propuesta de mejoramiento ya que cuenta con la bolsa de empleo, y es el enlace entre las empresas e instituciones públicas y privadas que ofertan puestos de trabajo y la demanda de empleo por parte de las personas con discapacidad.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

Es válido analizar otras acciones desarrollada a nivel internacional sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad, es así que se inicia este debate con el Tratado Internacional³ que refuerza la convicción unánime de los países – más de 80– acerca de la discapacidad como prioridad en materia de derechos humanos y de desarrollo, a través de la Convención de Naciones Unidas desarrollada en mayo del 2008 sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad CDPD, señala la vida de las personas cambia en la medida en que se modifican y mejoran los apoyos que reciben de su entorno (familia, amigos, profesionales, comunidad). En el artículo 27. Trabajo y empleo de la CDPD manifiesta:

“1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a. Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

³ Convenio sobre la readaptación profesional y el Empleo (personas inválidas), C159. Organización Internacional del Trabajo (1983)

- b. Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- c. Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- d. Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- e. Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- f. Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias.
- g. Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- h. Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- i. Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- j. Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

k. Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad“.

El numeral 2 del mismo artículo muestra:

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Por tanto es responsabilidad de cada uno de los países participantes de este tratado definir sus normativas, políticas, planes y programas de Estado para desarrollar formas de atención integral a las personas con discapacidad que se han involucrado en el mundo laboral, considerándose que la integralidad constituirá dar apoyo en el desarrollo de habilidades, conocimientos y valores de la persona con discapacidad así como establecer el compromiso de apoyo de su familia y su entorno.

A este tratado se han sumado experiencia a nivel de América Latina. ⁴Brasil que a partir de 1989 en su Constitución de la República Federativa, en el artículo 6 menciona: El trabajo es un derecho social, y su numeral II en el área de formación profesional y laboral: a) Apoyo del Gobierno a la formación profesional, orientación profesional y acceso a servicios relacionados, incluyendo cursos. A partir del año 2011 lanza el Programa Vivir sin Límites que en relación al trabajo manifiesta que: El programa otorgará 150.000 vacantes para la calificación profesional de ese grupo social hasta 2014; b) el compromiso de las autoridades públicas en relación con la creación y continuidad del empleo, incluyendo a tiempo parcial, destinados a las personas con discapacidad que no tienen el acceso a puestos de trabajo comunes; c) la promoción de acciones efectivas que fomenten la inserción en lo público y privado, de las personas con discapacidad; d) la aprobación de leyes

⁴ Herdoiza, Diego (2012). Investigación sobre Discapacidad e Inserción Laboral

específicas que rigen el mercado de trabajo, en favor de las personas con discapacidad, en las entidades de reglamentación nacional de administración Pública y el sector privado, y que regula la organización de talleres y congéneres integradas al mercado de trabajo y la situación, de las personas con discapacidad.

La Constitución Política de la República de Chile a partir del año 2005, en el artículo 19, menciona la igualdad de todos ante la ley y la libertad de ejercer el trabajo. No existen porcentajes obligatorios de inclusión para instituciones públicas o privadas. Queda a discreción de las instituciones públicas la ejecución de la ley. En 1994, se aprueba la ley 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e Inclusión social de personas con discapacidad, el artículo 44: el Estado creará condiciones y velará por la inserción laboral y el acceso a beneficios de seguridad social por parte de las personas con discapacidad. Para tal efecto, podrá desarrollar en forma directa o por intermedio de terceros, planes, programas e incentivos y crear instrumentos que favorezcan la contratación de personas con discapacidad en empleos permanentes. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social informará semestralmente a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado sobre el funcionamiento de los programas existentes y los resultados alcanzados. Con igual frecuencia deberá publicar dicha información en su sitio web, la que también deberá estar disponible en el sitio web del Servicio Nacional de la Discapacidad. En el artículo 45 sobre los procesos de selección de personal, la Administración del Estado y sus organismos, las municipalidades, el Congreso Nacional, los órganos de la administración de justicia y el Ministerio Público seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.

De lo mencionado se muestra que a nivel de Brasil y Chile, se muestra un trabajo a partir del año 2005 sobre actividades, procesos, proyectos y programas emprendidos, así como los porcentajes dados en cada país respecto a la inclusión social.

En Argentina, la Constitución, con la Ley de Protección Integral a los discapacitados manifiesta: El artículo 8, el Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, están obligados a ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4 %) de la totalidad de su personal. La Ley Nacional de Empleo, artículo 87 los empleadores que contraten trabajadores discapacitados por tiempo indeterminado gozarán de la exención prevista en el artículo 46 sobre dichos contratos por el período de 1 (un) año, independientemente de las que establecen las leyes 22431 y 23031. Y el artículo 88, los empleadores que contraten un 4% (cuatro por ciento) o más de su personal con trabajadores discapacitados y deban emprender obras en sus establecimientos para suprimir las llamadas barreras arquitectónicas, gozarán de créditos especiales para la financiación de las mismas.

En Ecuador desde el Servicio de Integración Laboral de Personas con Discapacidad (SIL), quienes ejecutan el proyecto para la Federación Nacional de y para la Discapacidad, que opera a nivel nacional con ocho oficinas, el SIL es un proyecto de las Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad en el Ecuador. No es un proyecto estatal, ni proyecto municipal o de una institución privada exclusivamente, es un proyecto de las Federaciones. Las Federaciones son cinco y se asociaron para tener un centro de atención para apoyar y asistir en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad, ofreciendo además información sobre el mercado de trabajo, auto evaluación socio profesional, capacitación, bolsa dinámica de trabajo, asesoramiento y apoyo en el proceso de inserción laboral.

Complementariamente a este trabajo desarrollado, se suma la Fundación Once con su sede en España, que busca como objetivo principal realizar un programas de integración laboral, formación y empleo para personas discapacitadas, y

accesibilidad global, promoviendo la creación de entornos, productos y servicios globalmente accesibles, el proyecto que ha tenido financiamiento y operatividad a partir de febrero del 1988, por acuerdo del Consejo General y se presenta ante la sociedad en septiembre de ese mismo año como un instrumento de cooperación y solidaridad de los ciegos españoles hacia otros colectivos de personas con discapacidad para mejorar sus condiciones de vida.

1.2 Fundamentación Legal

La fundamentación legal de esta investigación se basa en la lectura científica y en el análisis de capítulos, artículos y literales que amparen la inserción laboral de personas con discapacidad. A partir de fuentes jurídicas como: La Constitución del 2008, la Ley Orgánica de Discapacidad del año 2012 y el Código de Trabajo.

Según la legislación ecuatoriana, en la suprema Ley, que es la ⁵ Constitución de la República del Ecuador (del año 2008), en sus artículos 35 evidencia los derechos de las personas de atención prioritaria, señala:

“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. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad”.

⁵ Constitución de la República del Ecuador del año 2008.

En el artículo 47 numeral 5 se garantiza

El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas”.

Así también en el capítulo sexto, de trabajo y producción, en la sección sexta formas de trabajo y su retribución, en el artículo 330, plantea:

“Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición”.

Finalmente en el título VII, del régimen del Buen Vivir, en el capítulo primero de inclusión y equidad, en el artículo 340, señala:

“El sistema nacional de inclusión y equidad social es el conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas y servicios que aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo....”

El artículo 341, muestra:

El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad. La protección integral funcionará a través de sistemas especializados, de acuerdo con la ley. Los

sistemas especializados se guiarán por sus principios específicos y los del sistema nacional de inclusión y equidad social.....”

La ⁶ Ley Orgánica de Discapacidad publicada en el registro oficial el 25 de septiembre del 2012, menciona en la sección quinta del trabajo y capacitación, en el artículo 45 de los derechos 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.

El artículo 46 de las políticas laborales:

El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.

Y el artículo 47 de la 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

⁶ Ley Orgánica de Discapacidad publicada en el registro oficial el 25 de septiembre del 2012,

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.

En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de la personas con discapacidad. El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

Además, el Código de Trabajo⁷ a partir de enero 2006, en su art. 42, numeral 33 menciona: “El empleador público o privado que cuente con un número de veinte y cinco 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”.

Estas normativas vigentes a nivel nacional, garantizan la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad en el sector público y privado. Es entonces obligación del Estado a través del Ministerio de Relaciones Laborales, definir procesos para apoyar el

⁷ Código de Trabajo del año 2006

cumplimiento de estas normativas de la inserción laboral de personas con discapacidades, así como garantizar la sostenibilidad de estos procesos a través de proyecciones de estabilidad laboral de las personas

1.3 Fundamentación Teórica

Para argumentar la presente investigación se muestran algunos términos relacionados a procesos de contratación e inclusión para personas con discapacidad.

1.3.1 Discapacidad

En la Guía de Atención a Personas con Discapacidad en Caso de Emergencias y Desastres realizada por Gestión Ecuador se define claramente el término como “... limitaciones, impedimentos o dificultades que tiene un ser humano para realizar determinadas actividades cotidianas “normales” debido a alteraciones de sus funciones físicas, auditivas, visuales, intelectuales...”. Las discapacidades pueden ser de naturaleza adquirida o congénita, y temporal o permanente. Este concepto evidencia claramente que una discapacidad no quita la humanidad de una persona por la presencia de una discapacidad.

1.3.2 Persona con Discapacidad

La Ley Orgánica de Discapacidades en su *Artículo 6* considera como tal a aquella persona que “...como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales...” tiene restringida permanente su capacidad biológica, psicológica, y asociativa para ejercer ciertas actividades de su vida diaria. En esta ley no se considera como importante el origen de dicha deficiencia es decir congénita o adquirida.

Adicionalmente, en el artículo 9 numeral 12 de la Ley de Régimen Tributario del SRI, recalca que será considerada persona con discapacidad quien tuviere restricción de al menos un treinta por ciento su capacidad para desarrollar actividades cotidianas.

1.3.3 Tipos de discapacidad

En la presentación utilizada la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios destinada a sensibilizar a trabajadores de empresas sobre la temática de discapacidad. Se describe cuatro tipos de discapacidad. Esta clasificación facilita el entendimiento sobre la condición de la persona. Los tipos de discapacidad pueden ser:

La Discapacidad Física se puede describir como una deficiencia que impide o limita el desempeño motriz de la persona. Esta limitación se presenta principalmente en brazos y piernas pero no se limita únicamente a estos. Cuando la causa de este tipo de discapacidad sea de origen o aspecto neurológico se la denomina como deficiencia neuro-motora.

Discapacidad Mental o Psicológica es el tipo de deficiencia que causa trastornos en el comportamiento adaptativo social del individuo. Ejemplos de este tipo de discapacidad son personas obsesivas, bipolares, esquizofrénicas, autista, etc.

Discapacidad Intelectual se considera dentro de esta categoría a aquella en la cual el funcionamiento intelectual de la persona está por debajo de la media. La característica principal es la dificultad para aprender y poder ejecutar algunas actividades de la vida cotidiana.

Discapacidad Sensorial este tipo de discapacidad contiene una subdivisión que incluye:

- *Discapacidad Visual:* padecer de esta discapacidad principalmente causa dificultad en la movilidad y en la orientación debido a la pérdida total o parcial de la agudeza visual.
- *Discapacidad Auditiva y/o de Lenguaje,* esta discapacidad se presenta en quienes no ha desarrollado el sentido del oído o han perdido la capacidad de escuchar. Esta dificultad generalmente va acompañada por la ausencia del lenguaje, pero estas pueden presentarse independientemente una de la otra.

1.3.4 Grados de Discapacidades

Según el Manual de Valoración de las Situaciones de Minusvalías, clasifica a las discapacidades en 5 diferentes grados. Esta clasificación es aceptada y utilizada por el CONADIS que ha implementado El Sistema Único de Calificación de Discapacidad. Con este procedimiento se reconoce cinco grados de discapacidad:

1.- Grado 1: Discapacidad Nula corresponde a 0%

Los síntomas, signos o secuelas, de existir, son mínimos y no justifican una disminución de la capacidad de la persona para realizar las actividades de la vida diaria.

2.- Grado 2 Discapacidad Leve: va de 1 a 29 %

Los síntomas, signos o secuelas existen y justifican alguna dificultad para llevar a cabo las actividades de la vida diaria, pero son compatibles con la práctica totalidad de las mismas.

Estos dos primeros grados no tiene reconocimiento legal en el Ecuador

A partir del tercer grado ya existe reconocimiento como Persona con Discapacidad

3.- Grado 3: Discapacidad Moderada: Comprende del 30 al 49% los síntomas, signos o secuelas causan una disminución importante o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar algunas de las actividades de la vida diaria, siendo independiente en las actividades de autocuidado.

4.- Discapacidad Grave: Va de 50 a 70% los síntomas, signos o secuelas causan una disminución importante o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar la mayoría de las AVD, pudiendo estar afectada alguna de las actividades de autocuidado.

5.- Discapacidad Muy Grave (SEVERA): Corresponde asignar 75% o más Los síntomas, signos o secuelas imposibilitan la realización de las AVD.y depende del cuidado y ayuda de otra persona.

Hasta hace poco se acostumbraba a utilizar términos despectivos contra personas con discapacidad, en ciertos casos se los usaban sin intención de ofender, pero ya que estaban muy arraigados en la sociedad era común su uso. En la actualidad estos términos, aunque con menos frecuencia, se sigue utilizando. Gracias a la acumulación de conocimiento sobre discapacidades y la concientización social se ha ido logrando que estos términos políticamente incorrectos vayan desapareciendo.

- *Minusválido:* Menos valor que las cosas.
- *Inválido:* Incapaz de hacer.
- *Personas especiales/diferentes:* Atributos diferentes.
- *Cieguitos:* Peyorativo de discapacidad visual.
- *Mudos:* Peyorativo de discapacidad auditiva y de lenguaje.

- *Tontos - locos*: Peyorativo de discapacidad intelectual y/o psicológica.
- *Discapacitado*: No se reconoce a la persona.

El termino adecuado y por el que organizaciones internacionales promueven su uso es el de PERSONA CON DISCAPACIDAD, ya que esta reconoce que más allá d su condición de discapacidad es “persona”

1.3.5 Inserción, Integración e Inclusión

En muchas circunstancias sociales relacionadas con discapacidades se usa estos términos intercambiándolos como si fueran sinónimos. Pero, cada uno implica conceptos y situaciones muy diferentes. El Profesor Víctor Cueva desarrolla un ensayo en el que aclara la diferencia entre estos términos explicándolos a través de ejemplos hipotéticos pero cercanos a la realidad sobre interacciones de personas con discapacidad.

Inserción, según el Diccionario Enciclopédico Éxito es el lugar donde se inserta una cosa dentro de otra. Aplicando este concepto a la inserción de PCD en el ambiente laboral implica que el trabajador es puesto en labor sin importar qué este encaje adecuadamente a las necesidades del puesto o que pueda ejecutar las actividades que este requiere.

Integración esta, a diferencia de la inserción, va más allá de ocupar un lugar físico. Es decir, consiste en el compartir de actividades en el ámbito social, educativo o laboral. La integración implica que las personas con quienes la persona con discapacidad se relaciona conozcan que están interactuando con alguien con discapacidad. También implica que quienes rodean a esta persona saben cómo actuar en caso de que la persona necesite asistencia y cómo llevar esa interacción.

Por otro lado hablar de *inclusión* es hablar de que la persona con discapacidad ya no simplemente es parte de una empresa, sino que forma parte de la sociedad en la que se desenvuelve. Es decir no se considera separado del ambiente, laboral, educativo o social en los que la persona desarrolla su diario vivir, por el contrario los considera como parte del gran ambiente que es la sociedad en la que desarrolla sus actividades, es decir participa dentro de la sociedad como un miembro más.

Para ejemplificar el escenario de cada término usaremos un caso hipotético, pero no por ello alejado de la realidad.

Juan acudió con su hoja de vida a la agencia Red Socio-Empleo, aquí lo atendió un Asesor de Empleo quien levanto su perfil laboral e ingreso sus datos a la plataforma de este servicio. El perfil de Juan encajaba de mejor manera en el área (Administrativa no Profesional/Mensajería. Por su parte, Diana la asesora que atendió a Juan recibió el Requerimiento de una empresa de seguros que tiene una vacante para mensajero. La empresa luego de cumplir su proceso interno de selección confirma que Juan será insertado para ocupar ésta vacante. Hasta aquí el escenario demuestra inserción laboral.

Un día antes de su inclusión laboral Juan acudió al taller de Preparación a lo Laborar y Deberes y Derechos de las Personas con Discapacidad dictado por el MRL. En este taller Juan se comprometió a tomar un curso en el SECAP sobre atención al cliente y planificación de mensajería. Adicionalmente, la empresa de seguros, para la que hoy trabaja Juan había solicitado al MRL un taller de sensibilización y el trato a personas con discapacidad, el mismo que estuvo dirigido a todo el personal de la empresa. Las actividades desarrolladas tanto por Juan la empresa y el MRL facilitan la integración de las personas con discapacidades en una compañía.

Gracias al direccionamiento del Proceso de Inclusión Laboral. Juan conoció sobre posibilidades de esparcimiento y clubes deportivos para personas con discapacidad. Esto le permite ser más activo e incluso participar en familia en actividades de fin de semana.

A través de este ejemplo se puede comprender la importancia de que el MRL reestructure sus procesos de inclusión laboral de PCD, principalmente en lo concerniente a la capacitación, rehabilitación laboral y seguimiento una vez que la persona fue incluida laboralmente, con la ejecución de los cambios que se proponen en esta investigación se espera lograr no solamente la integración o peor aún la inserción de personal con discapacidad, en realidad se busca que esta importante mejora en el proceso pueda influir en todos los actores quienes participan en el proceso de inclusión laboral.

1.3.6 Ministerio de Relaciones Laborales

El Ministerio de Relaciones Laborales, al ser una institución que lidera el desarrollo organizacional y las relaciones laborales, siendo el referente válido de la gestión pública, técnica, transparente por los servicios y emprendimiento de otras acciones para sus usuarios, con el fin de incrementar los niveles de competitividad, productividad, empleo y satisfacción laboral del país.

Busca *“Alcanzar el buen vivir, impulsando el empleo digno e inclusivo que garantice la estabilidad y armonía en las relaciones laborales”*.

Como parte de su Planificación Estratégica cita su *misión*: “Ejercer la rectoría de las políticas laborales, fomentar la vinculación entre oferta y demanda laboral, proteger los derechos fundamentales del trabajador y trabajadora, y ser el ente rector de la administración del desarrollo institucional, de la gestión del talento humano y de las remuneraciones del Sector Público”. La cual será alcanzada desde diferentes acciones del MRL, en el caso de PCD será necesario atender

sus derechos en el ámbito laboral con una remuneración justa. A futuro su *visión*: “Ser una institución moderna, de reconocido prestigio y credibilidad, líder y rectora del desarrollo organizacional y las relaciones laborales, constituyéndose en referente válido de la Gestión Pública, técnica y transparente por los servicios de calidad que presta a sus usuarios”.⁸ Por tanto será la institución gestora del desarrollo organizacional y las relaciones laborales.

Acciones que buscan una equidad a nivel del trabajador y trabajadora con enfoque de derechos y según sus ofertas, considerando las particularidades de cada empleado, todo enfocado hacia un servicio de calidad.

Respecto a la gestión desarrollada por el Ministerio de Relaciones Laborales, desde la Dirección de Atención a Grupos Prioritaria, ha planteado objetivos a los cuales les corresponde sus estrategias, a continuación se muestra los objetivos relacionados con los grupos de atención prioritaria:

1.3.6.1 Objetivos Estratégicos y Estrategias

Objetivo Estratégico 3: Incrementar la sinergia entre empleadores y trabajadores.

Estrategias

3.1 Capacitar a los trabajadores y las organizaciones laborales.

3.2 Fomentar los espacios de diálogo.

3.3 Desarrollar e implementar los mecanismos de mediación laboral.

3.4 Formatear y fortalecer el desarrollo de las organizaciones laborales.

3.5 Implementar un programa de prevención, capacitación y difusión entre los trabajadores y empleadores sobre la normativa existente.

⁸ Página web. Ministerio de Relaciones Laborales. 2013

Objetivo Estratégico 4: Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores.

Estrategias

4.1 Fortalecer los mecanismos de evaluación, seguimiento y control de la aplicación de leyes, normativa ministerial y el respeto de los derechos fundamentales de trabajadores.

4.2 Leyes Laborales.

4.3 Sustituir el código de trabajo y toda la normativa que de él se deriva.

Objetivo Estratégico 5: Incrementar la calidad de los mecanismos de fomento al empleo y reconversión.

Estrategias

5.1 Perfeccionar el sistema de acceso a la bolsa electrónica de empleo.

5.2 Fortalecer la oferta estatal de capacitación.

5.3 Mejorar la cobertura, difusión y seguimiento de los servicios prestados por el MRL para el fomento del empleo.

5.4 Mejorar la coordinación interinstitucional con el sector público para priorizar la contratación de personas a través de los programas del MRL.

Los mencionados objetivos y estrategias plantean una serie de actividades desde la DAGP, las cuales se deberán considerar en el momento de desarrollar una gestión para involucrar a un integrante de grupos de atención prioritaria en el ámbito laboral, analizando procesos de acompañamiento y garantizando una sostenibilidad de las acciones iniciadas. Así como una proyección permanente a nivel nacional, como parte de su política pública.

1.3.6.2 Sus políticas laborales

La DAGP del MRL, se ha planteado políticas laborales, las cuales buscan dar respuesta desde el Estado a las demandas de la sociedad, en forma de normas, instituciones, prestaciones, bienes públicos o servicios en cuanto a acciones laborales de las personas con discapacidad. Además están ligadas a las actividades del Estado como ejecutor desde su administración centralizada o descentralizada, para la toma de decisiones, previo a un proceso de análisis y valorización de dichas necesidades.

Políticas salariales en el Sector Público:

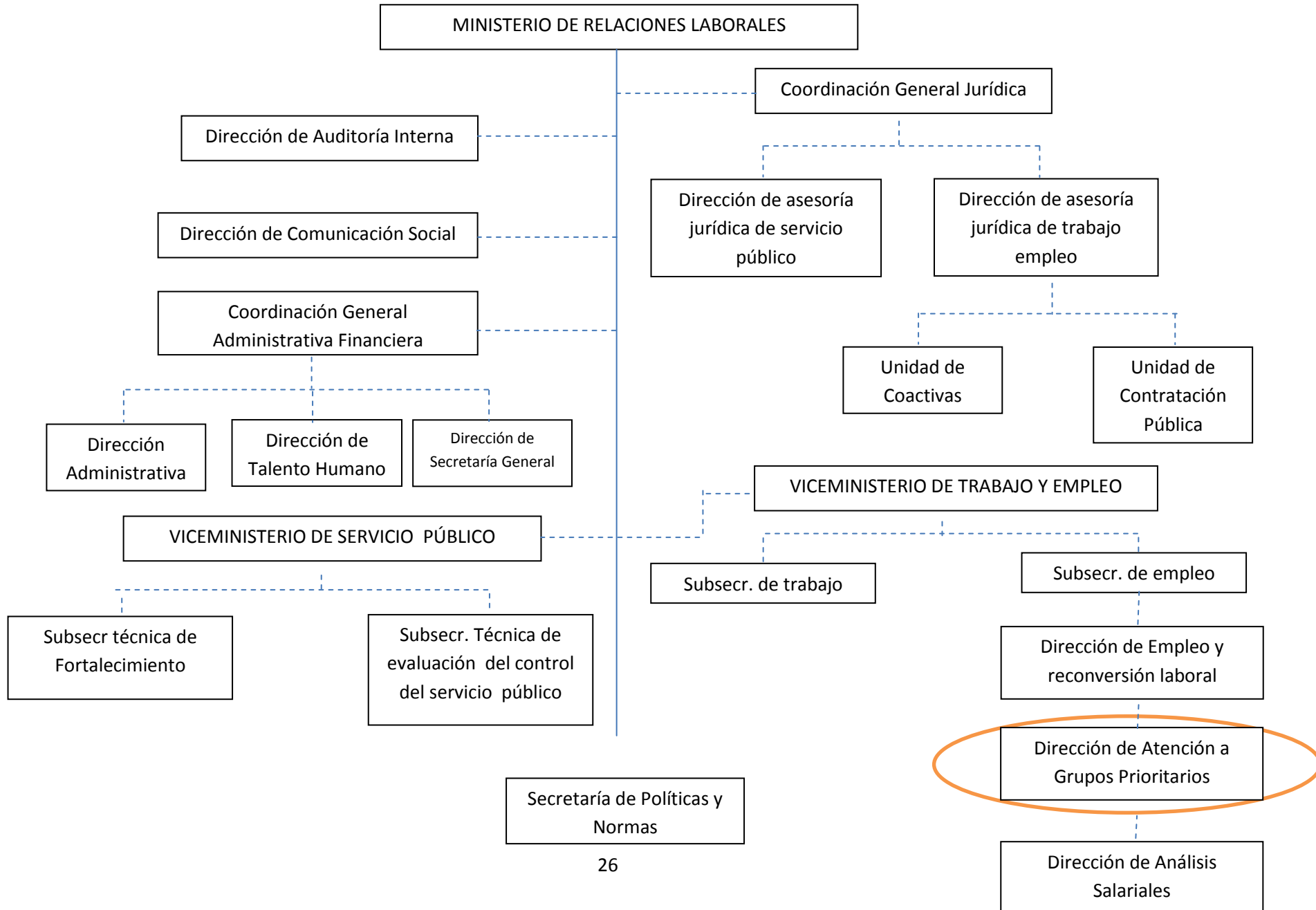
Política 2: Cumplimiento de los deberes y derechos laborales para una mejora en la calidad del empleo.

Política 3: Apoyo para la efectiva inserción laboral de trabajadores, particularmente de grupos de atención prioritaria y trabajadores en situación de riesgo.

Política 4: Capacitación y formación del trabajador ecuatoriano para potencializar sus capacidades, destrezas y empleabilidad a fin de incrementar su productividad.

Figura N° 1: Organigrama del Ministerio de Relaciones Laborales Fuente: Ministerio de Relaciones Laborales 2013.

Compilación: Lorena Delgado V.



1.3.7. Dirección de Atención a Grupos Prioritarios.

La figura 1, muestra el organigrama del Ministerio de Relaciones Laborales, evidencia el trabajo desarrollado desde diferentes instancias a nivel de direcciones, subsecretarías, Vice-ministerios y Coordinación General, cada una de las cuales con el apoyo de equipos técnicos, hasta llegar a la gestión del Ministerio de Relaciones Laborales con su equipo de asesores. A lo que se puede definir que existe un equipo que puede plantear acciones para mejorar procesos específicos a nivel de Atención a Grupos de Atención Prioritaria. Considerando el organigrama citado, se muestra el objetivo que se propone la DAGP, así como los diferentes proyectos que se ha planteado para ejecutar:

1.3.7.1. Objetivo de la Dirección.

Articular, evaluar y controlar la implementación de las políticas en temas de atención a grupos prioritarios.

1.3.7.2. Proyectos de la Dirección.

1.3.7.2.1. Sistema de Rehabilitación Profesional para Personas con Discapacidad.-

Busca contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de las personas con discapacidad y sus familias mediante el acceso en condiciones dignas al empleo. Su objetivo es promover la inclusión laboral mediante el empleo formal de las personas con discapacidad en el sector público y privado.

Para lograr el objetivo se ha planteado los siguientes componentes:

- a) Rehabilitación para la inserción laboral de personas con discapacidad.-** Se basa en una entrevista pre laboral, entrega de guía de derechos y derivación de perfiles a empresas según requerimientos.

En el marco de este componente los técnicos psicólogos del proyecto (Asesores de Empleo) realizan un estudio integral en las áreas clínica-social-ocupacional para determinar las estrategias a seguir, con la persona con discapacidad, en pro de una adecuada inserción laboral. La Bolsa de Empleo o, en la actualidad Plataforma virtual del Servicio Público de Empleo funciona a nivel nacional y permite que las personas con discapacidad accedan con agilidad a procesos de selección de personal de acuerdo a los requerimientos de empresas o instituciones públicas y privadas.

Durante el año 2012 se atendieron a 4000 personas con discapacidad a nivel nacional. En el último semestre del año se atendió al 48 % de usuarios y las provincias en donde se atendió a un mayor número de personas con discapacidad fueron Pichincha con el 28%, seguido de Esmeraldas con el 9% y Guayas, El Oro y Manabí con el 8%.

MES DE EJECUCIÓN	PROCESOS DE REHABILITACIÓN PARA SER INSERTADOS LABORALMENTE
Febrero	78
Marzo	300
Abril	122
Mayo	282
Junio	318
Julio	304
Agosto	300
Septiembre	374
Octubre	538
Noviembre	546
Diciembre	838
TOTAL	4000

Tabla No. 1.- Número total de personas con discapacidad que participan de Procesos de Rehabilitación Profesional durante el año 2012.

Fuente: Informes de Inspectores a Nivel Nacional – MRL

Elaborado Por: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios – MRL

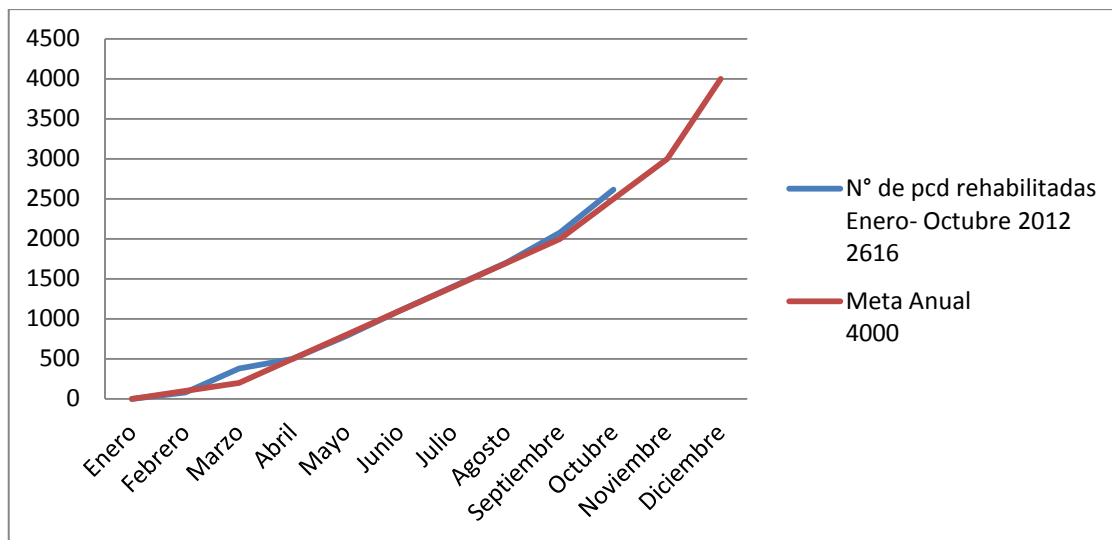


Gráfico N° 1: Número de PCD rehabilitados durante el año 2012.

Fuente: Informe Ejecutivo del Proyecto Sistema de Rehabilitación Profesional para personas con Discapacidad a diciembre del 2012

Durante el primer semestre del año enero – junio del 2012, se atendieron a 1100 personas con discapacidad con un avance del 28 % de cumplimiento de la meta. En el mes de octubre el resultado acumulado fue de 2616 que representó el 64% de avance y durante el último bimestre se logró cumplir con el 100% de la meta planificada.

b) Derivación de personas con discapacidad al Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional.- Este componente consiste en la derivación de los usuarios atendidos en el MRL al SECAP para su capacitación técnica.

Se refiere a la capacitación para el mejoramiento y ampliación de conocimientos de las personas con discapacidad para obtener o conservar un empleo en condiciones dignas. En tal sentido, los usuarios con discapacidad que participan de los procesos de rehabilitación de acuerdo a su interés, son derivados al Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional - SECAP para que accedan de manera gratuita a cursos de capacitación técnica.

De acuerdo a la tabla y el gráfico N°2 número de PCD derivadas al SECAP, durante el año 2012, se estableció como meta alcanzar a 1500 personas con discapacidad, sin embargo se logro derivar a 1929 personas a nivel nacional a fin de que accedan gratuitamente a capacitaciones.

MES DE EJECUCIÓN	PERSONAS CON DISCAPACIDAD DERIVADAS AL SECAP
Febrero	31
Marzo	155
Abril	14
Mayo	163
Junio	102
Julio	112
Agosto	109
Septiembre	321
Octubre	485
Noviembre	323
Diciembre	114
TOTAL	1929

Tabla No. 2.- Número de Personas con discapacidad derivadas al SECAP.

Fuente: Informe Ejecutivo del Proyecto Sistema de Rehabilitación Profesional para personas con Discapacidad a diciembre del 2012

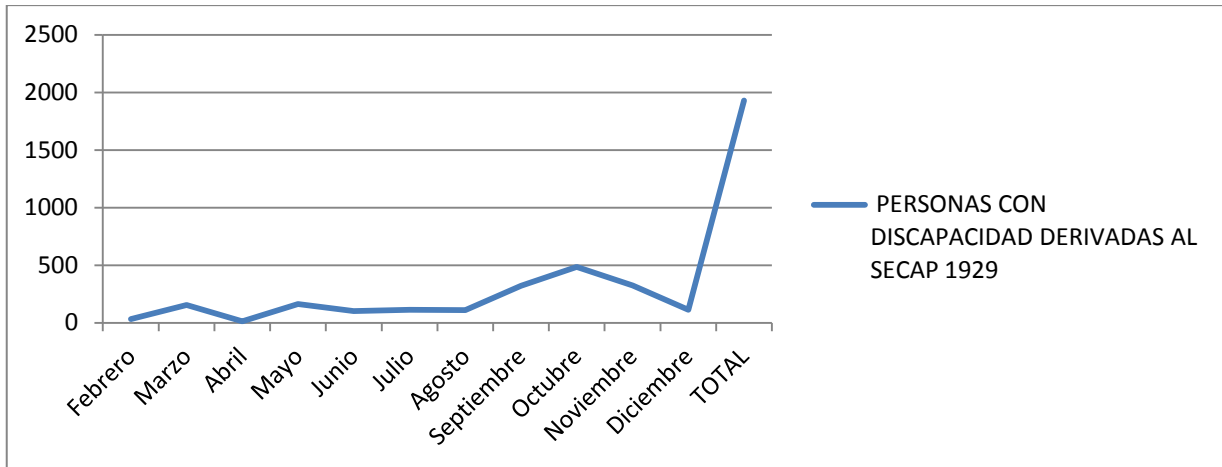


Gráfico N°2: Número de PCD derivadas al SECAP durante el año 2012.

Fuente: Informe Ejecutivo del Proyecto Sistema de Rehabilitación Profesional para personas con Discapacidad a diciembre del 2012

En el primer semestre del año enero – junio del 2012, se derivaron a 465 personas con discapacidad con un avance del 31 % de cumplimiento de la meta y para el segundo semestre se sobre cumplió la meta, llegando a 1929 personas.

c) Capacitación a las personas con discapacidad dirigida por el MRL.- Este componente consiste en capacitación a usuarios atendidos para facilitar su acceso al empleo.

El Ministerio de Relaciones Laborales a través de los Técnicos (Asesores de Empleo, Promotores) e Inspectores se capacita a las personas con discapacidad en temas sobre: autosuficiencia en busca de empleo; deberes y derechos de PCD, estrategias técnicas y valores para el acceso y sostenibilidad del empleo.

Durante el año 2012 la meta establecida fue de 1500 personas capacitadas y se logró capacitar a 2544 personas con discapacidad, las provincias en las que hubo mayor porcentaje de personas con discapacidad capacitadas fueron Pichincha con el 53%, Guayas con el 8 %, 7% Azuay y 6% El Oro y Manabí.

De acuerdo a la tabla y gráfico N°3 Número de PCD capacitadas por el MRL, la meta establecida en el 2012 fue de 1500 personas con discapacidad capacitadas por el MRL.

UBICACIÓN GEOGRÁFICA	PERSONAS CON DISCAPACIDAD CAPACITADAS POR EL MRL
AZUAY	180
BOLÍVAR	0
CAÑAR	136
CARCHI	0
CHIMBORAZO	77
COTOPAXI	13
EL ORO	143
ESMERALDAS	11
GALÁPAGOS	0
GUAYAS	193
IMBABURA	62
LOJA	46
LOS RIOS	29
MANABÍ	140
MORONA SANTIAGO	0
NAPO	0
ORELLANA	0
PASTAZA	30
PICHINCHA	1353
SANTA ELENA	52
SANTO DOMINGO	13
SUCUMBIOS	31
TUNGURAHUA	35
ZAMORA CHINCHIPE	0
TOTAL	2544

Tabla No. 3.- Número total de personas con discapacidad capacitadas por el MRL durante el año 2012.

Fuente: Informes de Inspectores a Nivel Nacional - MRL

Elaborado Por: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios – MRL

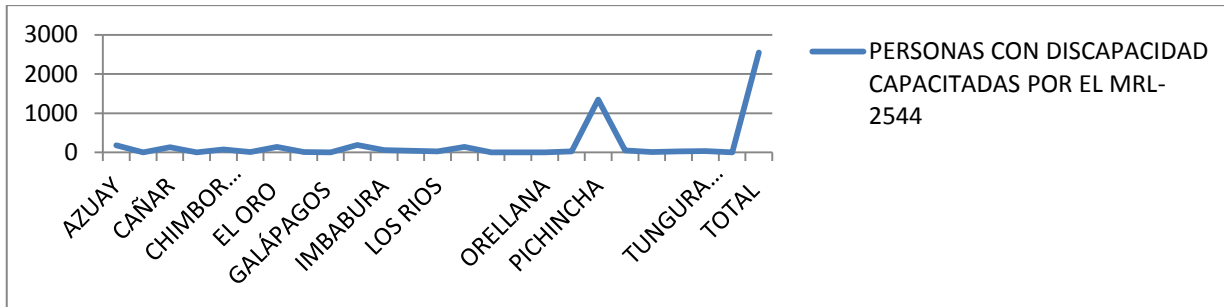


Gráfico N°3: Número de PCD capacitadas por el MRL 2012.

Fuente: Informe Ejecutivo del Proyecto Sistema de Rehabilitación Profesional para personas con Discapacidad a diciembre del 2012

En el primer semestre del año enero – junio del 2012, se capacitaron a 550 personas con discapacidad reflejando un avance del 37 % de cumplimiento de la meta. En el mes de octubre el resultado acumulado fue de 1804 personas capacitadas a nivel nacional y para Diciembre se tenía un número de 2544 personas capacitadas. Los meses en los que se obtuvo mayor número de personas capacitadas fueron en septiembre y octubre. Los resultados reflejan 169.6% de ejecución.

d) Sensibilización a empresarios y funcionarios públicos sobre los derechos de las personas con discapacidad: Este componente consiste en brindar charlas de sensibilización sobre la temática de discapacidad y el relacionamiento con este grupo de personas. Los talleres están dirigidos a trabajadores de empresas privadas e instituciones públicas, la metodología utilizada en los talleres se basa en técnicas participativas, lúdicas y vivenciales para sensibilizar a los participantes sobre los inconvenientes que enfrentan las personas con discapacidad en la cotidianidad y concretamente en el espacio de trabajo.

De acuerdo a la tabla N°4 número de Personas sensibilizadas sobre el tema de Discapacidad durante el año 2012, de acuerdo a la ubicación geográfica en la provincia de Pichincha se realiza el 77% de charlas de sensibilización, el 11% en Guayas, 6% en El Oro y el 5% en la provincia de Loja.

De acuerdo al gráfico N°4 se visualiza el número de funcionarios sensibilizados por mes durante los diez primeros meses del 2012, es importante considerar que la meta de este componente era de 2500 sin embargo para finales del año se logró sensibilizar a 3488 personas.

En total se sensibilizado a 116 empresas del sector público y privado; de las cuales el 93% de sensibilizaciones se realizan a partir de la promoción del servicio que brinda el MRL y el 7% por empresas o instituciones interesadas que solicitan el servicio.

UBICACIÓN GEOGRÁFICA	EMPRESARIOS Y FUNCIONARIOS PÚBLICOS SENSIBILIZADOS EN DERECHOS FUNDAMENTALES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
AZUAY	0
BOLÍVAR	0
CAÑAR	0
CARCHI	0
CHIMBORAZO	0
COTOPAXI	0
EL ORO	201
ESMERALDAS	50
GALÁPAGOS	0
GUAYAS	376
IMBABURA	0
LOJA	189
LOS RIOS	0
MANABI	0
MORONA SANTIAGO	0
NAPO	0
ORELLANA	0
PASTAZA	0
PICHINCHA	2672
SANTA ELENA	0
SANTO DOMINGO	0
SUCUMBÍOS	0
TUNGURAHUA	0
ZAMORA CHINCHIPE	0
TOTAL	3488

Tabla No. 4.- Número de Personas sensibilizadas/os (Empresarios y Servidores Públicos) en base a la ubicación geográfica.

Fuente: DAGP – MRL

Elaborado Por: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios – MRL

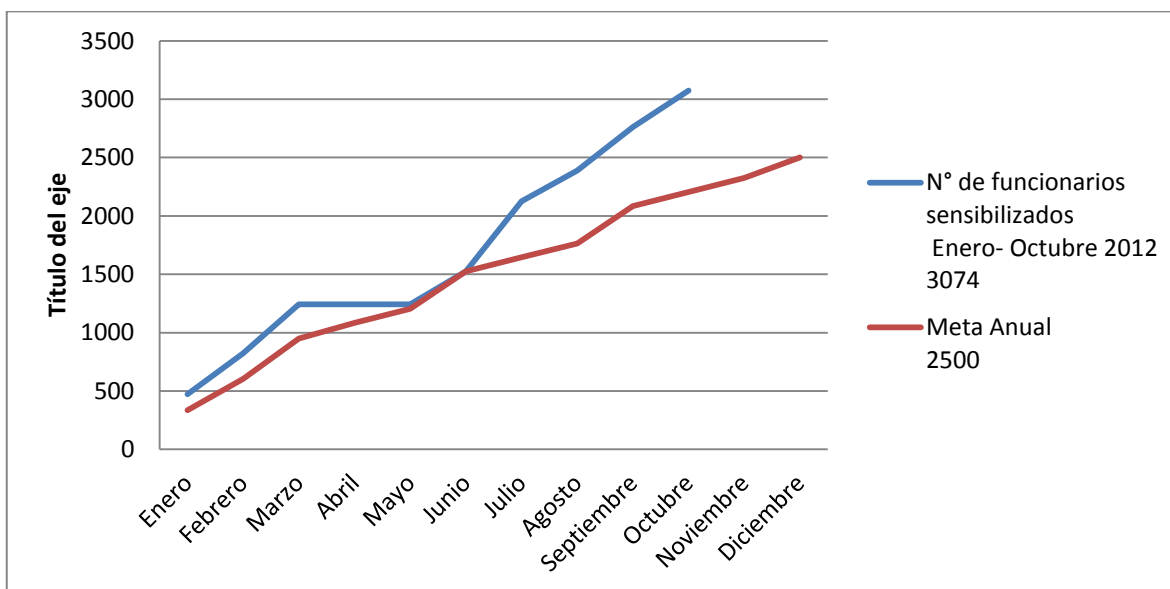


Gráfico N° 4: Número de funcionarios sensibilizados

Fuente: Informe Ejecutivo del Proyecto Sistema de Rehabilitación Profesional para personas con Discapacidad a diciembre del 2012

e) Inspecciones para verificar el cumplimiento de la normativa legal.- Este componente se enfoca en las inspecciones realizadas por los Inspectores del Trabajo- Discapacidades a nivel nacional

En el 2012 el proyecto contrató a 25 Inspectores del Trabajo- Discapacidades a nivel nacional con el objetivo de que sean los encargados de verificar el cumplimiento de lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador; el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Servicio Público y Ley Orgánica de Discapacidades referente a la inserción laboral de personas con discapacidad.

De acuerdo a la Tabla No. 5. Inspecciones y re inspecciones realizadas a nivel nacional, durante el año 2012 se han realizado 6224 inspecciones y 2780 re inspecciones a empresas privadas, públicas y mixtas.

INSPECCIONES				
UBICACIÓN GEOGRÁFICA	TIPO DE EMPRESA			
	PÚBLICA	PRIVADA	MIXTA	TOTAL
NIVEL NACIONAL	439	5776	9	6224
RE INSPECCIONES				
UBICACIÓN GEOGRÁFICA	TIPO DE EMPRESA			
	PÚBLICA	PRIVADA	MIXTA	TOTAL
NIVEL NACIONAL	587	2193	0	2780

Tabla No. 5. Inspecciones y re inspecciones realizadas a nivel nacional

Fuente: Informes de Inspectores a Nivel Nacional - MRL

Elaborado Por: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios – MRL

Según datos otorgados por el Servicio de Rentas Internas en el 2010 existía un universo de 11.238 entre empresas e instituciones públicas y privadas, que tenían una nóminas igual o mayor a 25 trabajadores, de las cuales en el 2012 el MRL reporta haber realizado 9004 inspecciones y re inspecciones a nivel nacional, tanto en el sector público y privado, la tabla siguiente muestra los datos citados.

INSPECCIONES Y REINSPECCIONES				
UBICACIÓN GEOGRÁFICA	PÚBLICA	PRIVADA	MIXTA	TOTAL
NIVEL NACIONAL	1026	7969	9	9004

Tabla No. 6. Resumen de inspecciones y re inspecciones realizadas a Nivel nacional

Fuente: Informes de Inspectores a Nivel Nacional - MRL

Elaborado Por: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios – MRL

Las re inspecciones sirven para verificar la ejecución a las empresas que fueron inspeccionadas anteriormente a fin de verificar si los procesos de selección de personas con discapacidad se concluyeron y a su vez las personas continuaban trabajando, con esto se verificó la estabilidad laboral de las personas con discapacidad.

Para las empresas que se detectó el incumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad, se procede a elevar mediante informe a la Dirección Regional del Trabajo correspondiente para su posterior multa. Según el artículo 116 inciso 2 de la Ley Orgánica de Discapacidades se establece como infracciones gravísimas al hecho de impedir el derecho de acceso al trabajo y/o incumplimiento con el porcentaje de inclusión laboral establecido en esta ley y se sancionará con una multa de 10 a 15 remuneraciones básicas unificadas del trabajador privado y/o suspensión de actividades hasta por 30 días.

UBICACIÓN GEOGRÁFICA	INSPECCIONES	RE INSPECCIONES	TOTAL
AZUAY	385	91	476
BOLIVAR	17	48	65
CAÑAR	116	19	135
CARCHI	94	15	109
CHIMBORAZO	192	80	272
COTOPAXI	258	142	400
EL ORO	375	226	601
ESMERALDAS	162	12	174
GALÁPAGOS	12	0	12
GUAYAS	1459	490	1949
IMBABURA	225	163	388
LOJA	119	119	238
LOS RÍOS	140	128	268
MANABÍ	342	122	464
MORONA SANTIAGO	40	1	41
NAPO	53	40	93
ORELLANA	61	31	92
PASTAZA	110	73	183
PICHINCHA	1525	409	1934
SANTA ELENA	97	92	189
SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS	62	166	228
SUCUMBÍOS	102	53	155
TUNGURAHUA	245	203	448
ZAMORA CHINCHIPE	33	57	90
TOTAL	6224	2780	9004

Tabla No. 7.- Inspecciones y re inspecciones realizadas en el año 2012 a nivel nacional

Fuente: Informes de Inspectores a Nivel Nacional - MRL

Elaborado Por: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios – MRL

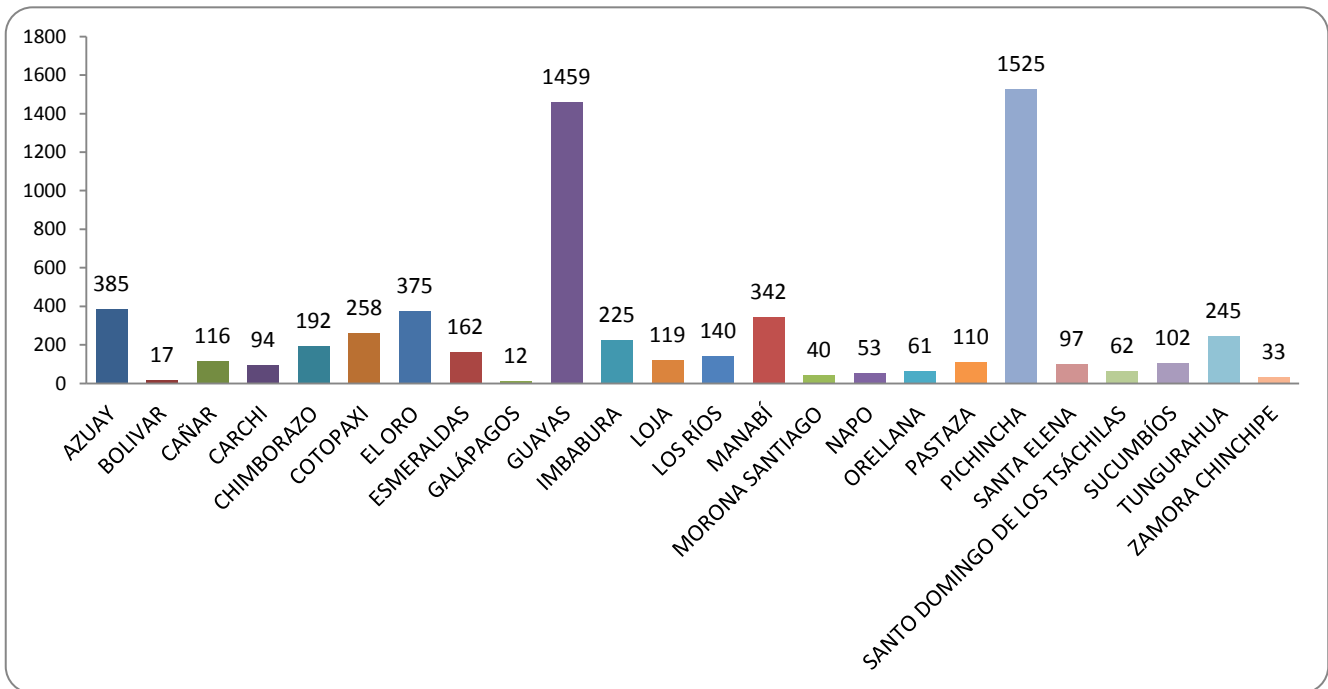


Gráfico No. 5.- Inspecciones realizadas en el año 2012 a nivel nacional

Fuente: Informes de Inspectores a Nivel Nacional - MRL

Elaborado Por: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios – MRL

De acuerdo a la Tabla No. 7 y gráfico N°5, porcentaje de Inspecciones realizadas por Provincias, se observa que la provincia del Pichincha reporta el mayor porcentaje de inspecciones realizadas con el 25% del total a nivel nacional, el 23% lo realiza Guayas y el 6% la provincia del Azuay y El Oro.

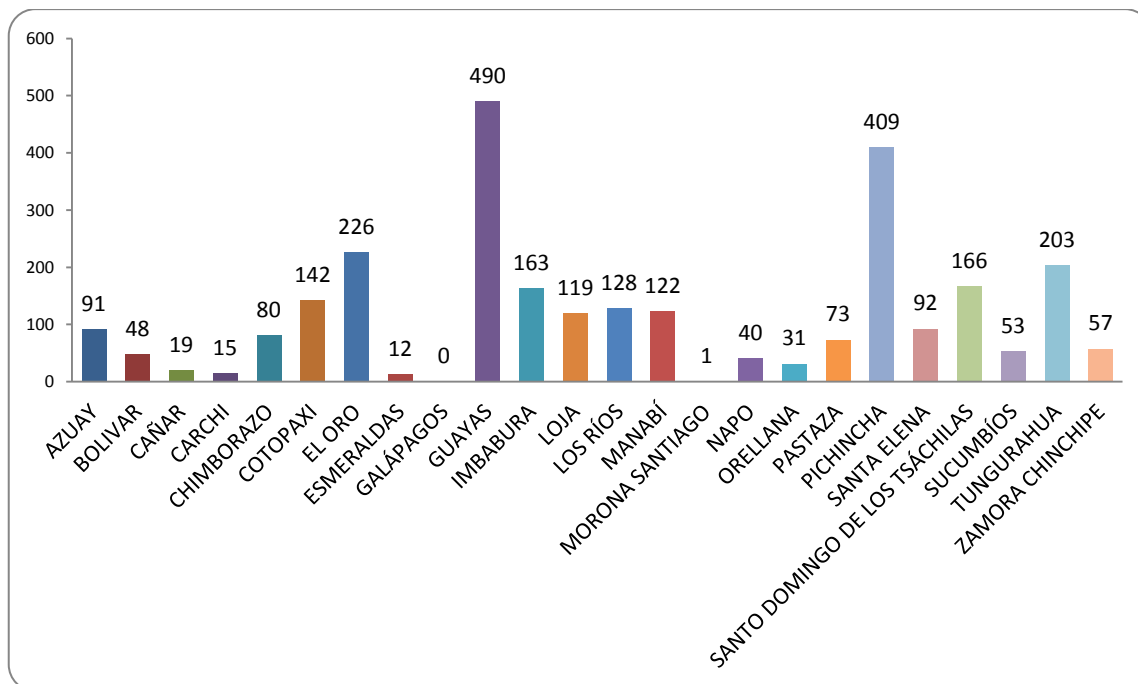


Gráfico No.6 Re inspecciones realizadas en el año 2012 a nivel nacional

Fuente: Informes de Inspectores a Nivel Nacional - MRL

Elaborado Por: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios – MRL

Considerando el gráfico No. 6, porcentaje de re inspecciones realizadas por provincias, se observa que la provincia del Guayas reporta el mayor porcentaje de re inspecciones realizadas con el 18% del total a nivel nacional, el 15% lo realiza Pichincha, el 8% la provincia de El Oro y el 6% Tungurahua.

Del total de 9004 inspecciones y re inspecciones realizadas en el sector público y privado a nivel nacional, 7679 empresas con el equivalente al 85% cumplen con la normativa establecida en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad y 1325 empresas con el equivalente al 15 % no cumplen con la normativa establecida. Estos datos son evidenciados en la tabla 8.

PROVINCIA	TOTAL INSP+REINSP	CUMPLIMIENTO DEL 4%	NO CUMPLE
AZUAY	476	411	65
BOLIVAR	65	52	13
CAÑAR	135	120	15
CARCHI	109	83	26
CHIMBORAZO	272	235	37
COTOPAXI	400	342	58
EL ORO	601	549	52
ESMERALDAS	174	139	35
GALÁPAGOS	12	6	6
GUAYAS	1949	1666	283
IMBABURA	388	358	30
LOJA	238	214	24
LOS RÍOS	268	225	43
MANABÍ	464	419	45
MORONA SANTIAGO	41	27	14
NAPO	93	76	17
ORELLANA	92	77	15
PASTAZA	183	158	25
PICHINCHA	1934	1546	388
SANTA ELENA	189	168	21
SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS	228	198	30
SUCUMBÍOS	155	139	16
TUNGURAHUA	448	394	54
ZAMORA CHINCHIPE	90	77	13
Total	9004	7679	1325

Tabla No. 8.- Número de empresas inspeccionadas y re inspeccionadas en el sector público y privado a nivel nacional vs cumplimiento del 4% de inclusión laboral

Fuente: Informes de Inspectores a Nivel Nacional - MRL

Elaborado Por: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios – MRL

f) Personas con discapacidad integradas laboralmente.- Este componente busca identificar e incorporar a través de un proceso de inspección o mediante la bolsa de empleo o plataforma virtual del Servicio Público de Empleo del MRL a personas con discapacidad laborando.

Durante los meses de enero a octubre del 2012 se identificó mediante inspecciones a nivel nacional a 29474 PCD que ocupaban un puesto de trabajo, sin embargo cabe recalcar que por la naturaleza del proyecto, y por fluctuaciones del mercado de trabajo durante un mismo año es posible identificar a varias personas con discapacidad laborando durante un tiempo indeterminado en una empresa y posteriormente se encuentren laborando en otra empresa. Es por tal motivo que hasta el mes de octubre del 2012 por inspecciones se identificó a 29474 personas con discapacidad integradas laboralmente. Sin embargo mediante un proceso de revisión y actualización de datos se encontró 5017 registros repetidos de personas con discapacidad. Por esta razón, el número total de personas con discapacidad sin registros repetidos a octubre del 2012 era de 24457 PCD y a diciembre del mismo año, se identificaron por la gestión de inspecciones a 28406 cargos ocupados por este grupo prioritario, registros que no muestran duplicados. Adicionalmente, el proyecto en marzo del presente año, realizó un cruce de información entre la base de datos de personas registradas en el CONADIS y la base de datos de afiliados al IESS, obteniendo como resultado que hay 19688 PCD adicionales a las encontradas por inspecciones o por gestión de la bolsa de empleo, las mismas que constan como afiliadas al seguro social, de este dato se puede extraer que los usuarios se hallan afiliados por las siguientes razones: laboran de manera independiente, poseen un negocio propio, son empleados de empresas no inspeccionadas o son afiliados voluntariamente.

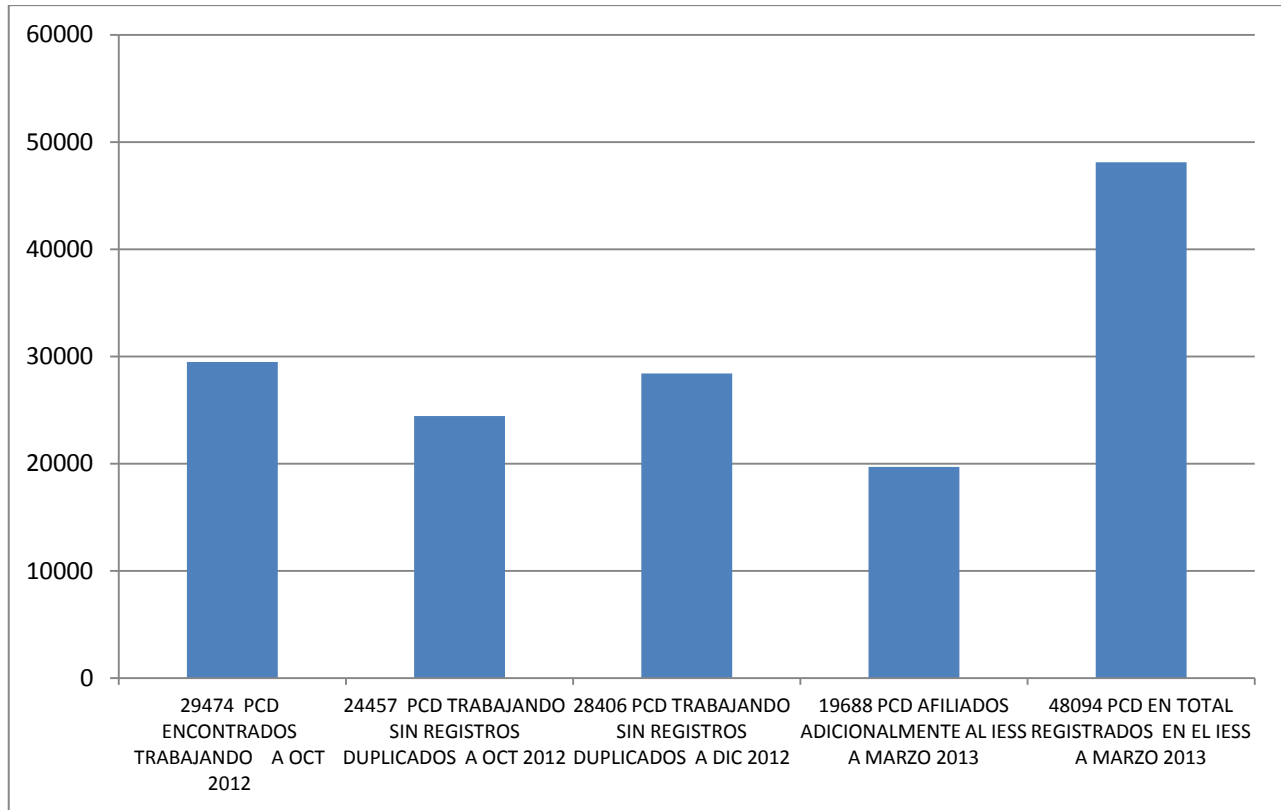


Gráfico N°7: Número de PCD encontrados trabajando a octubre 2012, vs número de PCD trabajando sin registros duplicados a octubre 2012, vs número de PCD trabajando sin registros duplicados a diciembre 2012, vs número de PCD afiliados adicionalmente al IESS a marzo 2012 y vs número total de PCD registrados en el IESS a marzo 2013.

Fuente: Informe Ejecutivo del Proyecto Sistema de Rehabilitación Profesional para personas con Discapacidad a diciembre del 2012 y datos otorgados por Coordinador de la DAGP.

Es importante recalcar que de las 28406 personas con discapacidad registradas por el MRL, el 54% son personas con discapacidad física, el 15% auditiva, el 14% visual, el 12% intelectual y el 2% psicológica.

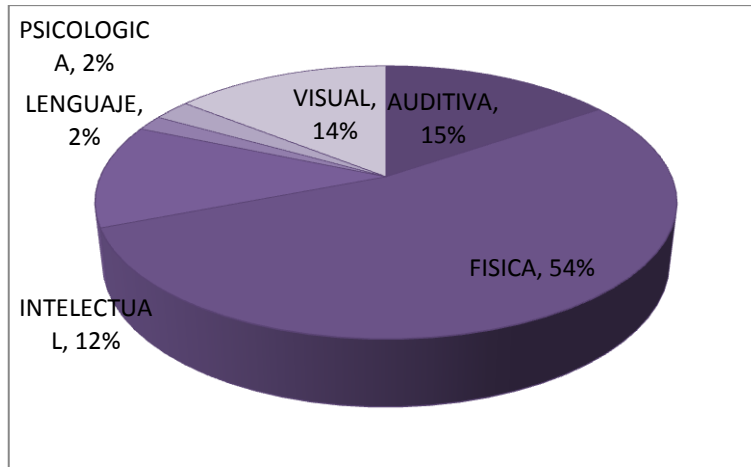


Gráfico N° 8: Porcentaje de personas con discapacidad integradas laboralmente de acuerdo a su tipo de discapacidad

Fuente: Informe Ejecutivo del Proyecto Sistema de Rehabilitación Profesional para personas con Discapacidad a diciembre del 2012

Adicionalmente, el 29% de este grupo comprenden edades entre los 30 y 39 años de edad, seguidos del 27% de personas que comprenden edades entre 20 y 29 años de edad y en tercera ubicación está que el 24% de personas comprenden las edades de entre 40 y 49 años.

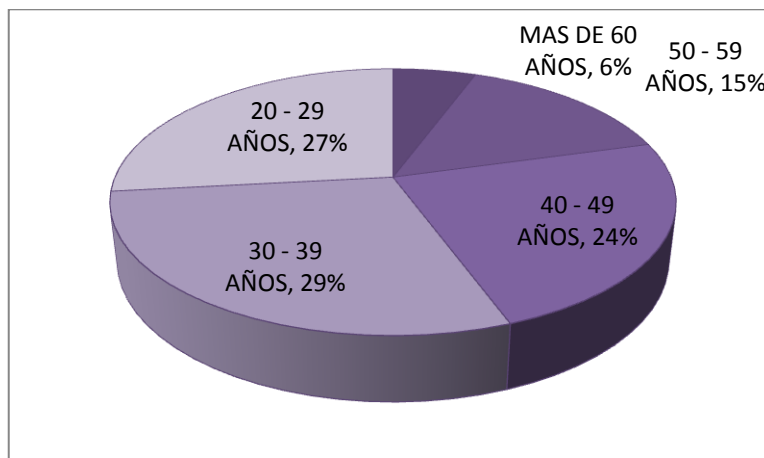


Gráfico N° 9: Porcentaje de personas con discapacidad integradas laboralmente según rangos de edad

Fuente: Informe Ejecutivo del Proyecto Sistema de Rehabilitación Profesional para personas con Discapacidad a diciembre del 2012

1.3.7.2.2. Mi Primer Empleo.- Busca que los jóvenes se incorporen en el mundo laboral, a través de un Sistema de Pasantías Pagadas para jóvenes de las Instituciones del Sistema de Educación Superior. Su objetivo es insertar a las y los jóvenes estudiantes y egresados de Instituciones del Sistema de Educación Superior en Instituciones Públicas, mediante pasantías pagadas que les permitan adquirir experiencia pre-profesional.

Los alcances para los beneficiarios son:

- Incorporar a una pasantía académica a las y los jóvenes estudiantes de las Instituciones del Sistema de Educación Superior, en Instituciones del Sector Público, (Pasantía Académica).
- Incorporar a una pasantía a las y los jóvenes estudiantes del último año / semestre o egresados de las Instituciones del Sistema de Educación Superior, con Excelencia Académica, en los Despachos de las Autoridades de los Ministerios, Secretarías Técnicas de Estado y Gobernaciones, (Pasantía de Excelencia Académica).

- Capacitar a las y los pasantes en temáticas que les permitan un óptimo desempeño en el Sector Público.

1.3.7.2.3. Programa de Erradicación del Trabajo Infantil.- busca disminuir y prevenir el trabajo infantil peligroso, a través de un conjunto articulado de políticas, programas y acciones tendientes a enfrentar sus causas y efectos, desde una perspectiva de co-responsabilidad social y restitución de derechos a los niños, niñas y adolescentes. Su ejecución se da a partir del año 2007.

Sus beneficiarios son los niños, niñas y adolescentes, familiares de los niños, niñas y adolescentes, trabajadores y empleadores, con una cobertura a nivel cantonal y nacional a excepción de los cantones de la Provincia de Galápagos.

1.3.7.2.4. Servicio Civil Ciudadano.- Busca establecer una práctica de participación Ciudadana para jóvenes al servicio del país, incluyéndolos en la solución de los problemas de sus comunidades a través de su acción social. Sus destinatarios son jóvenes entre 18 a 26 años, quienes durante 10 meses recibirán talleres de: motivación, desarrollo personal, emprendimiento social, creatividad, formación ciudadana y gestión en la acción social seleccionada por el joven participante, que le permitirá apoyar a la población en cada barrio o comunidad, reconocer sus derechos y obligaciones, fortalecer valores y principios. Los participantes pueden elegir entre las acciones sociales en: gestión ambiental, brigadista turístico, anfitriones comunitarios, ó convivencia pacífica – seguridad ciudadana.

Los *brigadistas turísticos* aprenderán sobre buenas prácticas ambientales, información turística local y de hospitalidad, que compartirán con turistas y la comunidad.

Los *anfitriones comunitarios* conocerán sobre buenas prácticas de hospitalidad, técnicas de guianza e inglés turístico, aprendizajes que lo transmitirán a las comunidades.

En *convivencia pacífica*, los jóvenes realizarán un diagnóstico de la situación de los barrios, para identificar las problemáticas existentes con la misma población, compartirán con la comunidad las ventajas y bondades de los sistemas solidarios de alerta comunitaria. Además, aprenderán sobre atención a personas en caso de desastres.

Es importante recalcar que tanto el programa de Erradicación de Trabajo Infantil y Servicio Civil Ciudadano, son proyectos que a pesar de estar dentro de la DAGP, son gerenciados de manera independiente, sin que la DAGP influya en la toma de decisiones de estos dos programas.

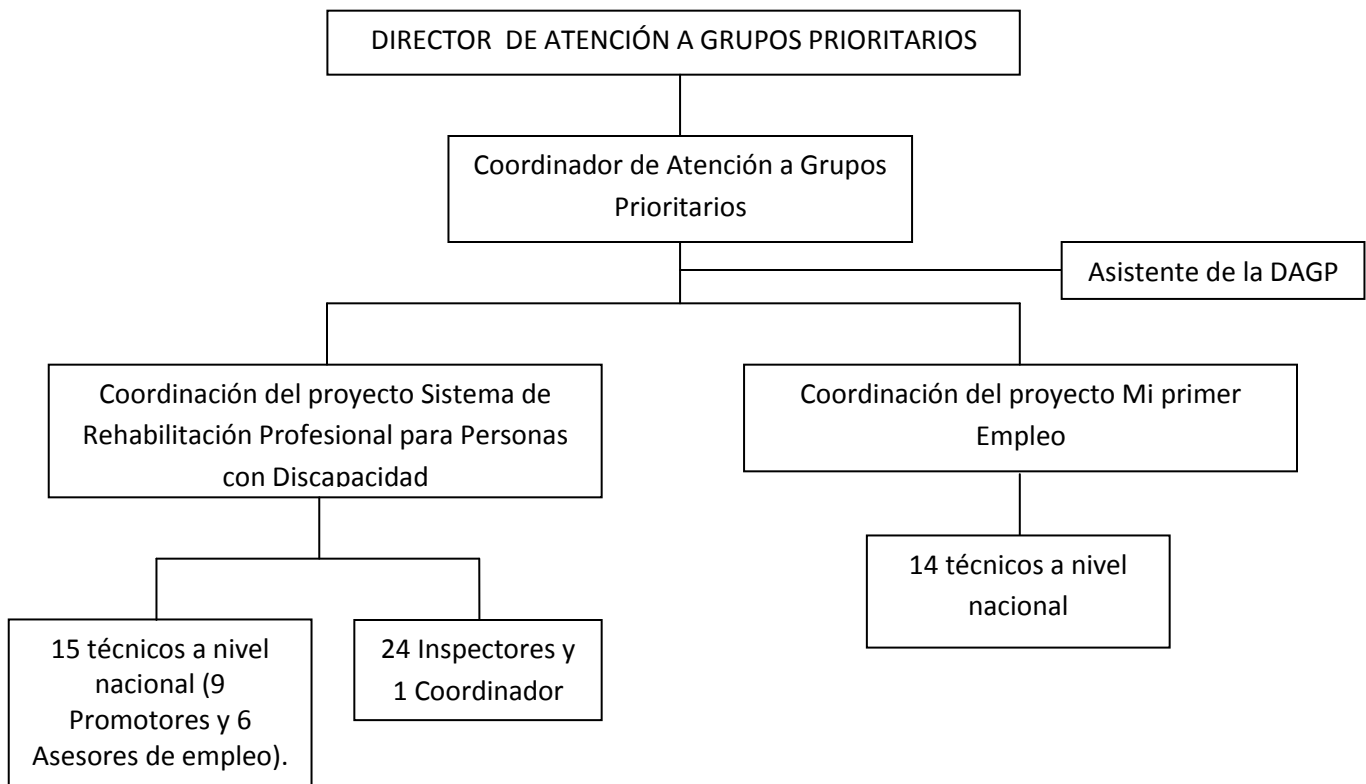


Figura N° 2: Estructura orgánica de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios

Fuente: Santiago Vaca. Coordinador de la DAGP, indica que no existe organigrama oficial de la Dirección. De acuerdo al requerimiento de esta investigación, se desarrollará lo concerniente al proyecto Sistema de Rehabilitación Profesional para Personas con Discapacidad.

Responsabilidades asignadas

A continuación, se evidencia las funciones del equipo humano del proyecto integrado por un Director y un Coordinador del área de AGP, un Coordinador del proyecto, 24 Inspectores de Trabajo, 1 Coordinador de Inspectores y 16 técnicos que están distribuidos en 9 Promotores y 6 Asesores. Las responsabilidades asignadas constituyen:

Director de Atención a Grupos Prioritarios.- Sera responsable de gerenciar actividades ante autoridades del Ministerio de Relaciones Laborales y de Gobierno, definir de una manera clara y precisa los alcances de los proyectos que gestiona, definición de objetivos y tareas del equipo de trabajo, organizar con el equipo de trabajo aquellas actividades en curso, entre otras

Coordinador de Atención a Grupos Prioritarios.- Sera responsable de brindar soporte a los equipos de trabajo de los proyectos, conocer ejecuciones técnicas y financieras de los proyectos en curso grupos, realizar seguimiento de las actividades a ejecutar en cada uno de los proyectos, entre otras.

Coordinación del proyecto Sistema de Rehabilitación Profesional para Personas con Discapacidad.- Será responsable de planificar, ejecutar y realizar seguimiento a las actividades definidas en el proyecto

Técnicos

Promotores.- Brindaran apoyo administrativo al proyecto, en la gestión y ejecución de sensibilizaciones, responsable de consolidar y reportar metas mensuales de su provincia y dar seguimiento de la ejecución de la planificación mensual.

Asesores.- Son quienes darán atención a las personas con discapacidad PCD en: proceso de búsqueda de empleo, ofrecer talleres de capacitación en lo laboral y derivar al SECAP para procesos de formación. Además de brindar atención a requerimientos de empresas en el proceso de selección e inclusión de PCD en ámbito laboral.

Inspectores.- Desarrollar actividades de verificación del cumplimiento de la normativa legal de discapacidad en empresas, así como las funciones de asesores y promotores en aquellos lugares donde no haya técnico.

El mencionado equipo del proyecto Sistema de Rehabilitación Laboral para Personas con Discapacidad, ejecuta responsabilidades en la oficina administrativa del Ministerio de Relaciones Laborales, ubicado en la Av. República del Salvador N34-183 y Suiza, edificio Torrezul, octavo piso, en estas oficinas cumplen sus funciones: El Director, Coordinador de AGP, Coordinador del proyecto, 3 Promotores, 3 Asesores y 3 Inspectores de Trabajo adicionalmente el proyecto tiene injerencia en las direcciones provinciales de: Esmeraldas, Tungurahua, Chimborazo, Santo Domingo, Orellana, Los Ríos, Cañar y Santa Elena con 1 Inspector de Trabajo por cada provincia, en Imbabura y Cotopaxi ejercen sus funciones 2 Promotores, en Manabí trabajan 2 Inspectores de Trabajo, 1 Promotor y 1 Asesor, en Guayas hay 6 Inspectores, 1 Promotor y 1 Asesor, en el Oro ejercen sus funciones 2 Inspectores de Trabajo y 1 Promotor, en Azuay son 2 Inspectores de Trabajo, 1 Promotor y 1 Asesor, en Loja ejercen sus funciones 2 Inspectores de Trabajo.

Todos los funcionarios de este proyecto cuentan con una estación de trabajo, y computadora. En las oficinas principales (Quito) los funcionarios cuentan con teléfono y materiales de oficina para cada uno, las 2 impresoras existentes son compartidas entre todos los funcionarios del departamento; en tanto que en las direcciones provinciales se comparte una línea telefónica para todos los funcionarios del área y por lo general las impresoras son compartidas por todos los funcionarios de la delegación.

1.4 Gestión de Procesos

Resulta intuitivo definir a un proceso como un conjunto de actividades o acontecimientos que suceden con un fin determinado. Esta definición permite una fácil comprensión al referirse a procesos operativos o de producción. Según la norma 9000: actualizada en el año 2000 un proceso es “un conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados”⁹ Pero este concepto pierde simplicidad cuando se habla, por ejemplo, de proceso de inclusión laboral en el cuál interactúan personas con diferentes intereses, diferentes organizaciones y diferentes ámbitos.

⁹ Praxiom Research group limited. English definitions for ISO: 9000, 9001 & 9004

Debido a esta complejidad se habla de gestión de procesos. Ya que, como indica Javier Iglesias Rodríguez en la presentación de la “Guía para una Gestión Basada en Procesos, permite a las organizaciones; en primer lugar evaluar la eficacia de algunas actividades ya sean estas aisladas o parte de un conjunto interrelacionado. Y en segundo lugar a partir de esta evaluación se puede trabajar permanentemente en la aplicación práctica de adaptación a nuevos procesos de mejora.

La gestión Basada en procesos, continuando con lo expuesto en la Guía, implica un cambio mismo que representa “...establecer los principio y directrices que permitan a una organización adoptar efectivamente un enfoque basado en procesos...” para optimizar el uso de recursos en sus actividades orientadas al cumplimiento de metas. Para esto no es recomendable seguir una metodología particular, tampoco crear uniformidad en los sistemas de gestión. Efectivamente, cada organización que busca mejorar debe adaptar las directrices de la gestión de procesos a su propia singularidad, estructura, naturaleza de actividades y metas.

La búsqueda de “buenos resultados” como motor de las actividades organizativas orienta a que; se gestione las actividades y recursos con la finalidad de direccionarlos hacia la consecución de estos resultados. Esto lleva a que la organización implemente herramientas en sus métodos de ejecución de actividades para reconfigurar su Sistema de Gestión¹⁰.

El Sistema de gestión establece en cuanto a responsabilidades; quién se hará cargo de ejecutarlas y/o de supervisarlas. También, ayuda a determinar el origen de los recursos, ya sean humanos o materiales, para la ejecución de las actividades. Las metodologías, es decir cómo se llevarán a cabo las actividades. Finalmente, el sistema de gestión también ayuda en la programación es decir de especificar fechas para los cambios programados.

¹⁰ Sistema de Gestión. Metodología que ayuda a establecer: responsabilidades, recursos y actividades orientándolos hacia la consecución de los objetivos establecidos.

Es muy relevante que dentro de la organización los procesos se instalen considerando altas normas de calidad. Las normas ISO 9000 proveen requerimientos, guías o características que pueden usarse de forma consistente para asegurar que el servicio o producto que se brinda es de excelente calidad. Para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad el método de Gestión de Calidad que mejor se adapta es el de la norma ISO 9004:2000 porque aplica directrices para la mejora del desempeño.

1.5. Norma ISO

1.5.1. Norma ISO 9001

El punto 6.2 de esta norma hace referencia a las competencias que debe tener el trabajador para generar productos, para esto se detalla:

6.2 Recursos Humanos

Generalidades

6.2.1. El personal que realice trabajos que afecten a la conformidad con los requisitos del producto debe ser competente con base en la educación, formación, habilidades y experiencias apropiadas.

NOTA: La conformidad con los requisitos del producto puede verse afectada directa o indirectamente por el personal que desempeña cualquier tarea dentro del sistema de gestión de calidad.

6.2.2 Competencia, formación y toma de conciencia

La organización debe:

- a) Determinar la competencia necesaria para el personal que realiza trabajos que afectan a la conformidad con los requisitos del producto,
- b) Cuando sea aplicable, proporcionar formación o tomar otras acciones para lograr la competencia necesaria,
- c) Evaluar la eficacia de las acciones tomadas,

- d) Asegurarse de que su personal es consciente de la pertinencia e importancia de sus actividades y de cómo contribuyen al logro de los objetivos de la calidad, y
- e) Mantener los registros apropiados de la educación, formación, habilidades y experiencia.

1.5.2. Norma ISO 9004:2000

Como expresado en la Guía para una Gestión Basada en Procesos la Norma ISO 9004 tiene el objeto de dictar guías que permitan a la organización moverse de un sistema de gestión orientado al cliente a uno orientado a todos los grupos de interés de la organización. Es decir lograr la mejora global de la organización tanto en eficiencia como en eficacia. Lo que permite que los objetivos trazados se los alcance con la menor utilización de recursos.

Con esta información se entiende que toda organización que desee implementar un sistema de gestión enfocado en la excelencia empresarial y calidad total debe trasladar efectivamente este proceso a sus metodologías, actividades y recursos sin perder el enfoque de que este cambio servirá para alcanzar los resultados.

La importancia de la implementación de un nuevo proceso, especialmente de uno de calidad total, es que este debe añadir un valor especializado a las entradas; de este modo los resultados que se obtiene en la salida del proceso serán únicos y de excelente calidad.

Generalmente la adopción de sistemas de gestión enfocados en procesos debe tomar, entre otras, medidas como las que nombrare a continuación.

- Las actividades que comprende el proceso deben ser definidas de manera sistemática
- Es importante además, identificar si existe relación con otros procesos.
- Cada actividad debe tener su responsable claramente adjudicado.
- Los resultados de cada paso del proceso deben ser analizadas para comprobar su eficacia.

- La organización debe también, prestar atención a los recursos y métodos que permitan mejorar el proceso.

Adicionalmente a la norma ISO 9004 existe el Método de EFMQ (European Foundation for Quality Management) el cual, de manera similar, se enfoca en el desarrollo de la organización orientándola a llevar a cabo sus actividades con calidad y excelencia. Debido a la similitud de este método con la Norma ISO 9004 no entraré en detalles explicativos. Sin embargo es importante recalcar que este método pone especial atención al aprendizaje en el proceso. Es decir que mientras las actividades avanzan es necesario mirar hacia atrás en búsqueda de innovación y aprendizaje respecto a los cambios que se han logrado. Esto con la intención de mantenerse en constante mejora en el cumplimiento de objetivos a través de procesos de gestión.

CAPÍTULO II

DIAGNÓSTICO DE PROCESOS

2.1. Metodología.

Este trabajo de acuerdo al objetivo general de elaborar una propuesta de mejoramiento de los procesos que utiliza la DAGP del Ministerio de Relaciones Laborales, para la inclusión laboral de personas con discapacidad de la ciudad de Quito, se constituye en una investigación de campo, según UPEL. (1998)¹¹ *“El análisis sistemático de problemas con el propósito de describirlos, explicar sus causas y efectos, entender su naturaleza y factores constituyentes o predecir su ocurrencia, haciendo uso del método característico de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad por el propio estudiante; en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios. Sin embargo, se aceptan también estudios sobre datos censales o muestrales no recogidos por el estudiante, siempre y cuando se utilicen los registros originales con los datos no agregados; o cuando se trate de estudios que impliquen la construcción o uso de series históricas y, en general, la recolección y organización de datos publicados para su análisis mediante procedimientos estadísticos, modelos matemáticos, econométricos o de otro tipo”.*

Por lo señalado, esta investigación permitió la recolección de la información en el lugar de los hechos, constituyendo la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio de Relaciones Laborales, para lo cual se utilizó una investigación documental ya que se tomó como herramientas principales el informe ejecutivo del proyecto del año 2012, el informe de inspectores a nivel nacional del año 2012, la base de datos de la Bolsa de Empleo que actualmente es la Plataforma Virtual del Servicio Público de Empleo y algunos flujogramas de procesos desarrollados en la Dirección.

¹¹ Manual de Trabajos de Grado. UPEL (1998), Pg. 5

Por tanto la investigación documental constituye una parte esencial de un proceso de investigación científica, siendo una estrategia donde se observa y se reflexiona sistemáticamente sobre realidades (teóricas o no) usando para ello diferentes tipos de documentos, además indaga, interpreta, presenta datos e informaciones sobre un tema determinado de cualquier ciencia, utilizando para ello propuestas para organizar la información y para la mejora del servicio. Visto en estos términos, la investigación documental permitirá:

- Utilizar documentos, recolectar, seleccionar, analizar y presentar resultados coherentes.
- Utilizar procedimientos lógicos y mentales de toda investigación, analizar, sintetizar, deducir, etc.
- Realizar una recopilación adecuada de datos que permiten redescubrir hechos, sugerir problemas, orientar hacia otras fuentes de investigación, orientar formas para elaborar instrumentos de investigación, entre otros.
- Es una investigación que se realiza en forma ordenada y con objetivos precisos, con la finalidad de ser base a la construcción de conocimientos.

La investigación se desarrolló a través del análisis de textos sobre discapacidades, Constitución del 2008, ley orgánica de discapacidad, código de trabajo, normas ISO 9000, 9001 y 9004, el proyecto “Sistema Nacional de Rehabilitación Profesional para personas con discapacidad” que nace en convenio de cooperación interinstitucional entre la Vicepresidencia de la República y el Ministerio de Relaciones Laborales, Consejo Nacional de Discapacidades, el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional y el Servicio de Integración Laboral, firmado el 15 de abril del año 2010.

2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

La obtención de la información se desarrolló con la técnica de la observación, que permitió conocer el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis, siendo una respuesta al “cómo hacer”.

La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos. Existen dos clases de observación: la científica y la no científica. Por sus características, se utilizará la observación científica, que permite analizar con un objetivo claro, definido y preciso, qué es lo que se desea observar y para qué se requiere hacerlo.

Además otra técnica utilizada fue la entrevista, para obtener datos de un diálogo entre dos personas: El entrevistador "investigador" y el entrevistado; se realiza con el fin de obtener información por parte de éste, que es una persona entendida en la materia de la investigación.

Estas técnicas se aplicaron al equipo técnico de la Bolsa de Empleo de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios DAGP del Ministerio de Relaciones Laborales MRL, quienes mostraron todos los procesos empleados para la inclusión laboral de personas con discapacidad, así como estadísticas anuales nacionales del número de personas con discapacidad que se han insertado al mundo laboral.

Por tanto, para la observación y la entrevista se trabajó con los siguientes instrumentos, siendo los documentos que permiten recopilar la información en terreno:

2.2.1 Formato para la Entrevista: Permite recoger la información mediante un proceso directo de comunicación entre el entrevistador y el entrevistado. Esto se aplicó con el Coordinador, y a dos Técnicos responsable de la atención a personas con discapacidad y empresas (Asesores). (Anexo 1).

2.2.2 Lista de cotejo: Permite una evaluación de habilidades, conductas, contenido, dando un visto bueno, puntaje o nota a un concepto, este actúa como un mecanismo de revisión durante un proceso de ciertos indicadores prefijados y la revisión de su logro o de la ausencia del mismo. Lo cual fue evidenciado a nivel de todo los procesos desarrollados por la bolsa de empleo con empresas de la ciudad de Quito. (Anexo 2).

2.3. Población.

La población o universo de estudio se define como el “*Conjunto de elementos o eventos afines en una o más características, tomados como una totalidad y sobre el cual se generalizan las conclusiones de la investigación*”¹². Para esta investigación se menciona como población a los eventos desarrollados a nivel de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios para la inserción laboral de personas con discapacidad. Por tanto serán los informantes directos o indirectos es decir todo el equipo técnico y directivos responsables del Proyecto del Sistema de Rehabilitación Profesional para Personas con Discapacidad, constituyendo:

Actores	Número
Director de Atención a Grupos Prioritarios	1
Coordinador de Atención a Grupos Prioritarios	1
Coordinación del proyecto Sistema de Rehabilitación Profesional para Personas con Discapacidad	1
Coordinación del proyecto Mi primer Empleo	1
Técnicos a nivel nacional (Asesores y Promotores)	15
Coordinador de inspectores de trabajo	1
Inspectores de trabajo	24

Tabla N° 9: Población

Fuente: Organigrama Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio de Relaciones Laborales

Elaborado por: Lorena Delgado Valdivieso. Autora

De la población del equipo de técnicos e inspectores a nivel nacional, por situaciones de cobertura, aportaron con información todo el equipo exceptuando los inspectores de trabajo a nivel nacional.

¹² BUSSOT, Jhon: Metodología de la Investigación, Pg. 111-112

2.4. Técnicas para el Procesamiento y Análisis de Datos

El procesamiento y análisis de los datos se desarrolló con la recogida de información, los cuales fueron trabajados en diferentes fases, considerando el siguiente proceso:

1. Revisión Bibliográfica, que se inició con la búsqueda de antecedentes, revisión de leyes, documentos especializados, libros, revistas, folletos de otras investigaciones, páginas web, entre otros.
2. Diseño del formato de entrevista y lista de cotejo a través del juicio de expertos.
3. Aplicación de los instrumentos (formato de entrevista y lista de cotejo) en la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio de Relaciones Laborales
4. Definiciones estadísticas para verificación de la hipótesis, a través de la comparación del número de PCD que se han insertado laboralmente antes y durante los procesos trabajados desde la DAGP del MRL, así como otros datos importantes del proyecto. Los datos obtenidos con la aplicación de los instrumentos, fueron analizados e interpretados, los cuales se reflejan en el capítulo tres.
5. Planteamiento de la propuesta para mejorar los procesos que utiliza la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio de Relaciones Laborales, para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Citadas en el capítulo 4
6. Planteamiento de la propuesta de implementación. Se muestra en el capítulo 5.
7. Elaboración de las conclusiones y recomendaciones.

2.5. Diagnóstico de la investigación

2.5.1 Análisis e interpretación de Resultados

En este capítulo se expone los resultados, producto del análisis de los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos para conocer cómo mejorar los procesos que utiliza la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio de Relaciones Laborales, para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Con la aplicación de la *entrevista*, en la que se solicitó:

- Los procesos de atención de requerimientos de grupos de atención prioritaria y
- Los procesos de requerimiento de empresas e instituciones públicas para la contratación de personas con discapacidad.
- Los procesos de sensibilización sobre la temática de discapacidad, dirigido a funcionarios públicos y trabajadores del sector privado.
- Los procesos de inspección a empresas e instituciones públicas.

2.5.2 Procesos de atención de requerimientos de grupos de atención prioritaria (anexo 3). A continuación se describe el proceso de Atención de Requerimientos de Grupos de Atención Prioritaria del Ministerio de Relaciones Laborales.

Descripción de Procesos.

Atención a Usuarios considerados como Grupo de Atención Prioritaria.

Se refiere a la atención que ofrece la DAGP a la persona que es considerada como grupo de atención prioritaria. La atención se puede dar por:

- Consultas.
- Necesidad de trabajo o soporte al empleo (Bolsa de Empleo).
- Actualización de datos y seguimiento.
- Denuncias.

Para cualquiera de estas atenciones siempre es necesario que desde la DAGP se cumplan las siguientes actividades.

- a) Se acoge a la persona que llega al MRL/DAGP o se atiende el oficio con el requerimiento o petición de la necesidad.
- b) El funcionario de la DAGP detecta qué necesidad tiene la persona y la direcciona de acuerdo a:

- **Consultas:** Se procede de la siguiente manera:
 - 1.- ¿El Asistente de la DAGP identifica cuál es la consulta que tiene el usuario?.
 - 2.- El funcionario detecta si la consulta corresponde o no a la Dirección.
 - 3.- En caso de que la consulta del usuario sea dirigida a la DAGP se determina a que proyecto corresponde, o en caso de que la inquietud no pertenezca a la DAGP, el funcionario está obligado a re-direccionar la consulta al departamento que corresponda y se da por finalizada la atención desde la DAGP al usuario en este último caso.
 - 4.- Si la consulta es por aspectos laborales de personas con discapacidad por Bolsa de Empleo para personas con discapacidad o por atención a otros grupos prioritarios, se emite una respuesta verbal o escrita con la gestión realizada o a realizar.
 - 5.- El funcionario responsable de atender la consulta, estará en la obligación de dar seguimiento al caso atendido.

En cuanto a consultas según información otorgada por los Coordinadores del proyecto de Discapacidades y Mi Primer Empleo, no existe un registro de cuantos casos se atienden diariamente, sin embargo se cuenta con un registros de aproximadamente 473 casos atendidos que han sido direccionados desde Presidencia y Vicepresidencia (anexo 4, Formato casos Presidencia y Vicepresidencia), los oficios en su mayoría son requerimientos de empleo, además, la Dirección utiliza un cuestionario de “preguntas frecuentes” (anexo 5) el mismo que fue socializado a nivel nacional con todo el equipo de la Dirección, con la finalidad de que este documento sea la base para solventar las demandas de los usuarios.

De acuerdo al proyecto las consulta a nivel nacional, pueden ser atendidas, por los 15 Técnicos, 25 Inspectores, 1 Coordinador del proyecto de Discapacidades y 14 Técnicos, 1 Coordinador del proyecto Mi Primer Empleo, Asistente, Coordinador y Director de la Dirección. La atención al usuario puede darse de manera personal, telefónica, vía correo electrónico o Quipux.

- **Necesidad de trabajo o Soporte al Empleo:** se procede de la siguiente manera:

El Asistente de la DAGP identifica a que área o proyecto de la Dirección corresponde el requerimiento del usuario y lo re asigna de acuerdo a los siguientes casos:

Asesoría jurídica de inspectores: Se refiere a la atención que realiza el Inspector de Trabajo frente al requerimiento del usuario con discapacidad.

1.- El Inspector remite respuesta: El Inspector ofrece asesoramiento legal de acuerdo al requerimiento del usuario con discapacidad. De ser el caso el Inspector determinará la realización o derivación de una inspección integral a la empresa o institución pública donde labora el usuario con discapacidad. Además puede darse el caso que el requerimiento implique atención minuciosa, para lo cual el Inspector solicitará al usuario ingresar su requerimiento a través de un oficio dirigido al departamento legal del MRL, para que este sustente el requerimiento.

2.- Fin de la asesoría jurídica.

Para solventar las asesorías legales se cuenta con los 25 Inspectores, sin embargo no hay un sistema o archivo que muestre indicadores de la gestión realizada. La atención al usuario puede darse de manera personal, telefónica, vía correo electrónico o Quipux.

Bolsa de empleo de personas con discapacidad: Se refiere al servicio de empleo para personas con discapacidad que ofrece la DAGP a través del proyecto Sistema de Rehabilitación Profesional para personas con discapacidad. El servicio consiste en:

1.- Una entrevista que hace el Asesor de Empleo al PCD, la misma que abarque el levantamiento de su perfil labora, aspectos personales y relacionados con su discapacidad, los datos recopilados de la entrevista eran anteriormente ingresados a la base de datos (formato Excel) de la Bolsa de Empleo, sin embargo a partir de Febrero del 2013 los Asesores de Empleo del proyecto ingresan y suben la información del usuario a la plataforma virtual del Servicio Público de Empleo (Red Socio Empleo). En el anexo 6 se muestra una guía para levantar el perfil del usuario en el sistema virtual.

La Bolsa de Empleo que funciona a nivel nacional, permite que las personas con discapacidad accedan con agilidad a procesos de selección de acuerdo a los requerimientos de empresas públicas y privadas.

Según el informe técnico- económico entregado a Vicepresidencia, durante el año 2012 se atendieron a 4000 personas con discapacidad a nivel nacional, y actualmente existe un promedio mensual de 330 personas registradas en el sistema a nivel nacional.

Este servicio se oferta en las provincias de Pichincha (2 Asesores), Imbabura (1 Asesor), Esmeraldas Orellana, Santo Domingo, (3 Inspectores) Manabí (1 Asesor, 1 Promotor), Tungurahua (1 Asesor), Los Ríos (1 Inspector), Guayas (1 Asesores), Santa Elena (1 Inspector), Chimborazo (1 Inspector), Cañar (1 Inspector), Azuay (1 Asesores), Loja (2 Inspectores) y El Oro (1 Asesor). Estas provincias han sido consideradas como los lugares donde existe mayor demanda de empleo por parte de PCD, adicionalmente es importante aclarar que este servicio lo ofertan Asesores de Empleo, Promotores e Inspectores, estos 2 últimos hacen las veces de Asesores en las provincias donde no se cuenta con este Técnico

El registro y control de este servicio se lo realiza a través de la plataforma virtual que genera reportes automáticos por cada miembro del equipo

Nota: Según el flujograma facilitado por la DAGP el siguiente paso es la Atención a la Empresa, proceso que posteriormente será explicado y de la cual se derivan: el direccionamiento de las personas con discapacidad al SECAP y la capacitación sobre deberes y derechos en lo laboral. Sin embargo es importante aclarar que según la explicación dada por el Coordinador del proyecto, quien manifestó que el direccionamiento al SECAP y la capacitación sobre deberes y derechos en lo laboral, son actividades que se derivan de la Bolsa de Empleo de personas con discapacidad y no de la atención a empresas como se muestra en el flujograma.

- Direccionamiento al SECAP: Consiste en el direccionamiento que da el Asesor de Empleo al PCD, una vez que se ha levantado su perfil laboral y se ha detectado la necesidad de fortalecer sus habilidades ocupacionales con capacitaciones dictadas por el SECAP, actualmente toda persona que es atendida e ingresado su perfil a la plataforma, es direccionada para que tome cursos gratuitos en el SECAP.

Hasta finales del 2012, el MRL para cumplir con este proceso, utilizaba como herramienta una carta dirigida al SECAP, en la que se solicitaba la inscripción de la persona con discapacidad a un curso de capacitación según el interés del usuario y, para registrar la derivación los Asesores mantienen un archivo físico en el que se visualiza datos y firma de la persona. El año pasado se direccionó a 1929 PCD y para el 2013 la meta es de 2249.

El proyecto conjuntamente con el SECAP tienen pendiente diseñar, planificar y coordinar a nivel nacional cursos dirigidos específicamente para PCD. El ejecutar este plan permitirá contar con un registro real de PCD que mejoran su preparación y habilidades laborales. Esta gestión se plantea fortalecerla en la propuesta de mejora.

- Capacitación sobre Deberes y Derechos en lo laboral: Este proceso abarca los talleres de capacitación dirigidos por el MRL en coordinación con el SIL, los mismos que están orientados a los usuarios con discapacidad que han sido atendidos, la capacitación tiene una duración de 4 horas y consiste en brindar a los asistentes herramientas y estrategias que les guíen en su proceso de búsqueda, entrevista y mantenimiento del empleo. Durante el 2012 el MRL capacitó a 2544 personas con discapacidad. El registro de este componente se lo realiza a través de un documento físico (anexo 7) en el que constan los nombres, números de cédula tipo de discapacidad, porcentaje y firma del participante. Los talleres en Quito, se desarrollan en las instalaciones del CONADIS y en las provincias los talleres generalmente se los realiza en las oficinas de la Red Socio Empleo o en las Delegaciones del MRL.

A nivel nacional la atención a PCD para bolsa de empleo, así como la derivación al SECAP y los talleres de preparación a lo laboral son reportados mensualmente en el GPR (Gobiernos por Resultados).

Actualización de datos y seguimiento: Este proceso abarca:

- 1.- El Asesor de Empleo acoge al usuario con discapacidad que demanda la actualización de sus datos personales, laborales, y de su discapacidad. El Asesor a manera de entrevista modifica los datos en la plataforma según el requerimiento del usuario.
- 2.- El Asesor de Empleo verifica y hace seguimiento en la plataforma y verifica que la persona se encuentre participando en procesos de selección.
- 3.- Adicionalmente el servidor público oferta nuevamente al usuario la capacitación gratuita en el SECAP y de ser el caso la capacitación sobre Deberes, Derechos y Preparación a lo Laboral.
- 4.- Fin del proceso.
- 5.- Otros Grupos Prioritarios: En caso de que la necesidad de empleo corresponda a otros grupos prioritarios se remite al responsable para que este emita una respuesta al respecto.
- 6.- Fin del proceso.

Las modificaciones que se realizan en el perfil del usuario se registran en la plataforma virtual, sin embargo el proyecto no cuenta con una estadística sobre este punto.

- **Denuncias:** se procede de la siguiente manera:

El Asistente de la DAGP identifica a que área o proyecto de la Dirección corresponde el requerimiento del usuario y lo re asigna de acuerdo a los siguientes casos:

- Asesoría jurídica de inspectores: Se refiere a la atención que realiza el Inspector de Trabajo frente a la denuncia que presente el usuario con discapacidad.

1.- El Inspector direcciona al usuario para que realice la gestión según el caso, de presentarse una denuncia por maltrato o discriminación el Inspector guiará al usuario a la Defensoría del Pueblo, o si es por denuncia laboral asesorará para que el usuario presente un oficio formal dirigido al Departamento legal del MRL e iniciar una indagación del caso. Según información facilitada por el Coordinador de Inspectores este proceso no cuenta con un registro ni estadística de atenciones realizadas, sin embargo la herramienta más utiliza es el Quipux.

2.- Fin de la asesoría jurídica.

2.5.3. Procesos de requerimiento de empresas e instituciones públicas para la contratación de personas con discapacidad

De los procesos de los grupos prioritarios, se deriva el siguiente frujograma de Atención a requerimientos de empresas para la inclusión laboral de personas con discapacidad:

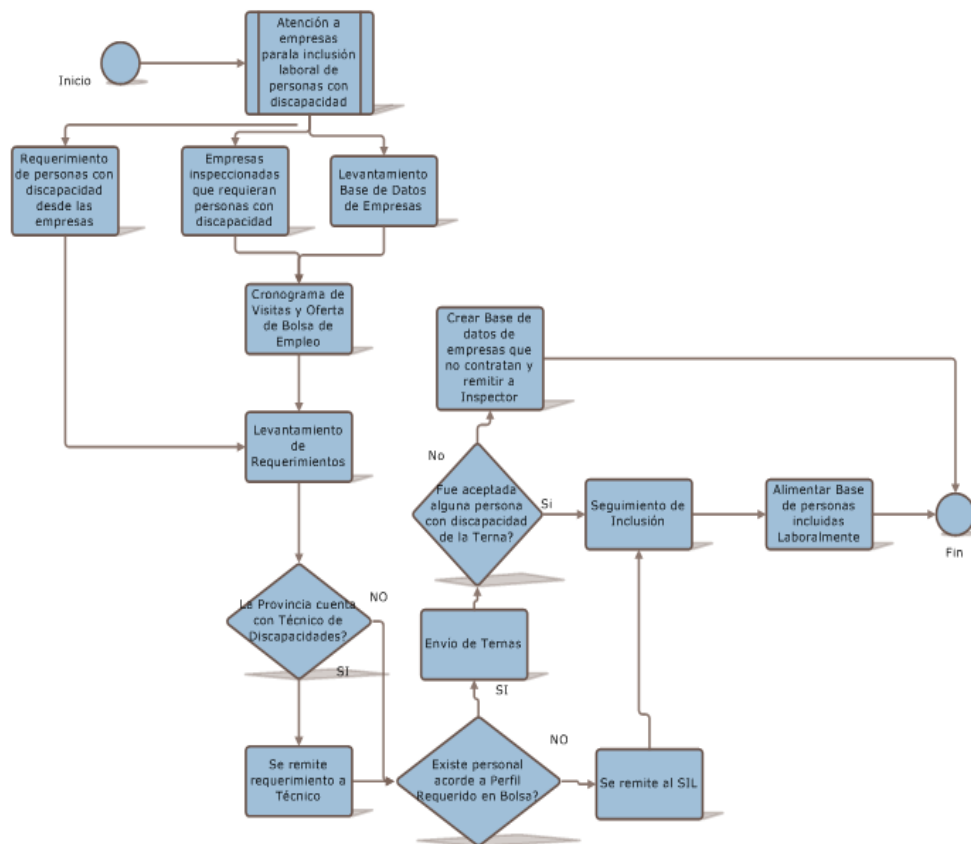


Figura N° 3: Flujograma de atención de requerimiento a empresas o instituciones públicas

Fuente: Diagrama de flujo de procesos de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios

Descripción de procesos

Se refiere a la atención que ofrece el Asesor de Empleo a la empresa o institución pública que requiera incorporar a personas con discapacidad. La atención puede darse:

- a) Cuando la empresa requiere por su propia iniciativa contratar a personas con discapacidad y requiere del servicio que oferta la DAGP a través de los Asesores de Empleo.
- b) A consecuencia de las inspecciones realizadas en empresas o instituciones, con el fin de verificar el cumplimiento de la normativa legal en cuanto a inserción laboral de PCD. La empresa inspeccionada que se halle en incumplimiento está obligada a aplicar e insertar dentro de su nómina a personal con discapacidad.

1.- Tomando como antecedente las inspecciones realizadas los Asesores de Empleo levantan una base de datos de empresas e instituciones que posiblemente necesiten contratar a PCD y cumplir con la normativa legal.

2.- Los Asesores de Empleo se ponen en contacto telefónico o personal con las áreas de TTHH de las empresas e instituciones para dar a conocer y ofertar el servicio de la Plataforma Virtual de Servicio Público de Empleo (Red Socio Empleo) anteriormente conocido como Bolsa de Empleo y que desde marzo del 2013 la atención que se brinda tanto a empresas, instituciones públicas o a PCD se da al ingresar la información en la plataforma.

3.- Los Asesores de empleo orientan a las áreas de TTHH de las empresas e instituciones sobre el uso de la plataforma virtual y como deben ingresar su requerimiento de perfil en el sistema.

4.- El Coordinador identifica si el proyecto cuenta con Asesor o Inspector en la provincia donde se origina el requerimiento de la empresa o institución pública.

5.- En caso de que se cuente con el Asesor o Inspector y para facilitar la operatividad en el acompañamiento, los requerimientos son reasignados a los Técnicos o Inspectores en cada provincia. Es importante recalcar que en las provincias donde no se cuenta con Asesor, son los Inspectores los encargados de apoyar en este proceso. A nivel nacional se cuenta con Asesores en: Imbabura, Pichincha, Tungurahua, Guayas, Manabí, El Oro y Azuay, en tanto que los Inspectores se encuentran además de las provincias mencionadas en Esmeraldas Tungurahua, Santo Domingo, Orellana, Los Ríos, Cañar, Santa Elena, Loja.

6.- El funcionario de la DAGP, verifica en la plataforma virtual si existe perfiles de personas con discapacidad que cumplan el requerimiento solicitado por la empresa.

7.- En caso de contar con los perfiles, el Asesor envía a la empresa o institución la terna de candidatos que más se ajustan al perfil. Caso contrario de no tener los perfiles el Asesor envía el requerimiento al SIL (Sistema de Integración Laboral para personas con discapacidad) para que este pueda atender la solicitud de la compañía o institución pública.

8.- El Asesor realiza seguimiento a la empresa o institución para verificar si una persona de la terna ha sido aceptada para cubrir la vacante.

9.- Si la respuesta por parte de la empresa o de la institución es positiva, el funcionario del MRL hace seguimiento a la contratación de la persona con discapacidad. Caso contrario si la empresa o institución comunica que no es efectiva la contratación de ningún candidato de la terna por causas justificadas, el Asesor otorga una terna adicional.

10.- Pero si la empresa o institución no cierra el proceso de selección¹³, el Asesor crea una base de datos de empresas que no promueven la contratación de personal con discapacidad y remite esta información al Coordinador de inspectores para generar una inspección.

11.- Una vez que la empresa o institución notifica la contratación de una persona con discapacidad, el funcionario alimenta la base de datos de incluidos laboralmente.

12.- Fin del proceso.

¹³ Cierre de Proceso de selección: se da cuando la empresa notifica a través de la plataforma virtual al MRL la contratación de la persona con discapacidad o presenta justificaciones validas por las que no ha sido contratado una persona con discapacidad.

Durante el 2012 el proyecto recibió más de 523 requerimientos, en su mayoría fueron del sector privado.

Desde que se automatizó este servicio, la información es generada inmediatamente y el seguimiento a cada requerimiento lo realiza el Coordinador y el Asesor asignado a atender el aviso en un máximo de 72 horas. Como otro mecanismo de control mes a mes se evalúa el ranking de cada Asesor en base a las ofertas recibidas, ofertas atendidas y el número de inclusiones laborales de PCD realizadas.

En el anexo 8 se muestra una guía sobre el funcionamiento de la plataforma virtual para los casos de empresas o instituciones que requieren contratar personas con discapacidad.

2.5.4. Proceso de Sensibilización para Empresarios y Funcionarios Públicos sobre el trato y Relacionamiento con personas con discapacidad.

Este servicio a pesar de no tener un flujograma de procedimientos diseñado, cuenta con un Plan de Sensibilización, documento en el cual se describe el procedimiento que deben seguir los 7 Técnicos (Promotores) a nivel nacional para desarrollar este componente, el cual consiste en:

- 1.- Contactarse con el Área de TTHH, (puede ser el jefe o responsable de capacitación de la empresa o institución). En caso de que la empresa o institución solicite el taller, se seguirá el mismo proceso de cuando el MRL oferta el servicio.
- 2.- A la persona de contacto se le debe comentar a breves rasgos los objetivos del proyecto, y lo referente a este servicio. El taller de sensibilización tiene una duración promedio de 1 hora y media, se recomienda que los grupos sean de mínimo 20 personas y máximo 40 personas.
- 3.- El Promotor enviará un mail a la persona de contacto de la institución o empresa, en el cual se oferta el servicio y se sugiere fechas y horarios para desarrollar esta actividad.
4. Realizar seguimiento al oficio enviado.

5. En caso de que la institución haya aprobado la propuesta del MRL, se debe acordar y coordinar con la persona de contacto las fechas, horarios del taller (s), y la parte logística (las capacitaciones se realizan en las instalaciones de la empresa o institución, por lo cual se solicita a la misma una sala de reuniones, computador e infocus).

Ejecución del taller.

La metodología utilizada para los talleres es a través de técnicas participativas, lúdicas y vivenciales con el fin de lograr sensibilizar a los participantes sobre la temática de discapacidad y como apoyar a este grupo prioritario según el tipo de discapacidad.

El listado de asistencia es el documento que evidencia la ejecución de los talleres y adicional a esto se lleva un control sobre la planificación y ejecución de este componente, la información es reportada mensualmente en matrices digitales (Excel), las mismas que sirven como insumo para elaborar el informe mensual que es subido al GRP. En el 2012 se logró cubrir una meta de 3488 personas sensibilizadas y para el 2013 la meta a nivel nacional es de 4590.

Matriz de Planificación mensual de Sensibilizaciones.

may-13									
Número	Fecha	Institución	Ciudad	Observaciones	Publica	Privada	charlas ofrecidas por MRL	charlas solicitadas a MRL	
				aquí debe constar alguna observación importante y el número de talleres que se está planificando realiza					
				Por ejemplo: Se planifica realizar 2 talleres					
TOTAL									
TOTAL EMPRESAS					0	0	0	0	0

Matriz de reporte mensual de sensibilizaciones realizadas.

ene-13										
Número	Fecha	Institución	Ciudad	Número de personas sensibilizadas	Número de Charla	Observaciones	Publica	Privada	charlas ofrecidas por MRL	charlas solicitadas a MRL
TOTAL										
TOTAL EMPRESAS					0	0	0	0	0	0

2.5.5. Proceso de Inspección a empresas e Instituciones.

(Anexo 9) Flujograma de Inspección a empresas e instituciones.

Descripción de procesos

Se refiere a las inspecciones realizadas por los Inspectores de trabajo de la DAGP a nivel nacional, para la verificación del cumplimiento de la normativa legal en relación al porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad. Según el diagrama de flujo otorgado por el Coordinador de Inspectores, las inspecciones se realizan de la siguiente manera:

1.- La DAGP entrega documentación a inspector de trabajo, para que inicien su proceso de planificación de las inspecciones. Es importante aclarar que en la actualidad esta actividad es remitida al Coordinador de Inspectores, quien es el responsable de organizar las acciones a ejecutarse. Los documentos que se entregan son:

- Base de datos de las empresas de la provincia asignada
- Formatos de informes de inspección
- Formatos de reportes
- Formatos de resolución

2.- Inspector/ Coordinador receipta la documentación de la DAGP

3.- Coordinador crea cronograma semanal de inspecciones, actualmente se diseña una planificación mensual.

4.- La D.AGP revisa y analiza el cronograma.

5.- La Dirección aprueba el cronograma y en caso de no aprobarse se regresa al punto 7.3, en el que se re-estructura el plan de inspección.

6.- Si el cronograma fue aprobado, Coordinador receipta dicha aprobación y distribuye a Inspectores el listado de empresas a ser visitadas a nivel nacional y se inicia con las inspecciones.

7.- Inspector acude a empresa o institución, para lo cual solicita audiencia con el responsable de TTHH

8.- Inspector solicita a TTHH llenar formulario de inspección y facilitar la información correspondiente al personal con discapacidad, la información requerida es: RUC de la empresa, planilla consolidada del IESS desagregada por código de trabajo y/o LOSEP, LOEP, copias del carné del CONADIS, Contratos legalizados de PCD, copias de cédula de identidad PCD, archivo magnético con información de PCD

9.- En el caso de que la empresa no cuente con la información completa en ese momento, Inspector entregará un acta de audiencia y ofertará el Servicio Público de Empleo (bolsa de empleo).

10.- Inspector a través de la bolsa de empleo hace seguimiento para verificar que la empresa o institución gestione la contratación de personas con

11.- Si el trámite se encuentra en la Bolsa de empleo MRL, Inspector puede prorrogar a la empresa o institución para la audiencia y entrega de la documentación faltante.

12.- Si en la fecha fijada para la audiencia la empresa o institución entrega la documentación completa, se procede a redactar el informe y al acta de inspección.

13.- Ingreso de la información en el sistema y archivar documentación

14.- En el caso de NO encontrarse que la empresa o institución realiza gestiones para contratar PCD, el Inspector procede a redactar el proyecto de resolución.

15.- El proyecto de resolución es revisado y firmado por el Director Regional o la Secretaria Nacional de Trabajo.

16.- Inspector es responsable de hacer llegar a la empresa o institución el proyecto de resolución en el cual se dictamina la sanción.

17.- El inspector redacta el informe y el acta de inspección.

18.- Ingreso de la información en el sistema y se archiva documentación.

19.- Fin del proceso.

El proyecto para ejecutar este componente, consideró como información base las 11.238 empresas registradas en el SRI en el 2010, las mismas que reportaron contar con una nómina igual o mayor a 25 trabajadores. Durante el 2012, el proyecto inspeccionó a 9004 entre empresas e instituciones públicas, privadas y mixtas.

Los principales documentos digitales y físicos utilizados por el Inspector en este proceso son: Acta de Inspección, los Formatos de Resolución, Formularios de Inspección, Notificación Audiencia, Petición, Datos de nómina de PCD personal sustituto, Informe de verificación de información (solo sector público), entre otros.

Los 24 Inspectores de la DAGP, emiten un informe semanal de las inspecciones realizadas, en dicho documento se evidencia el cumplimiento o incumplimiento por parte de las empresas o instituciones. Por su parte, el Coordinador es el responsable de consolidar esta información y reportarla mensualmente al GPR. El proyecto ha establecido como meta mensual realizar 65 inspecciones por cada uno de los Abogados inspectores, es decir un promedio mensual de 1560 inspecciones.

Datos Obtenidos de la aplicación de los instrumentos de investigación.

Con la *lista de cotejo*, se obtuvo información que permite contrastar lo señalado en la Reforma del Código de Trabajo en el año 2006, en su art. 42, numeral 33 menciona: “El empleador público o privado que cuente con un número de veinte y cinco 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”, por lo cual a partir del año 2006 se debe considerar que a nivel nacional toda empresa con un número mayor a 25 personas deberá contar con el 4% de personas con discapacidad que realice labores permanentes.

Por tanto a continuación se muestran estadísticas de personas con discapacidades que han sido involucradas en el ámbito laboral a partir del año 2006. Se toma en cuenta el año 2006 siendo el año previo al inicio de la aplicación de la reforma al Código de Trabajo, con el objetivo de comparar con los años siguientes 2007, cuando se inicia actividades en el Sistema de Rehabilitación Profesional para personas con discapacidad del Ministerio de Relaciones Laborales a nivel nacional.

Para lo cual se muestran estadísticas que fueron recopiladas según la lista de cotejo manejada a nivel del Ministerio de Relaciones Laborales o a través de sus principales fuentes de consulta.

Periodos del Proyecto SRP del MRL	Año	Número PCD Insertadas	Fuente
Antes del SRP del MRL	2006	171	Federación Nacional de y para la Discapacidad en el Ecuador
Durante del SRP del MRL	2007	602	Dirección de Atención a Grupos Prioritarios
	2008	2.791	Dirección de Atención a Grupos Prioritarios
	2009	3.955	Dirección de Atención a Grupos Prioritarios
	2010	1.039	Dirección de Atención a Grupos Prioritarios
	2011	9911	Dirección de Atención a Grupos Prioritarios
	2012	28.406	Dirección de Atención a Grupos Prioritarios

Tabla N° 10: Reporte anual de inserción laboral de PCD.

Fuente: Dirección de atención a grupos prioritarios



Gráfico N° 10: Personas con discapacidad trabajando anualmente, a partir del año 2006

En estas estadísticas evidenciadas se observa un incremento muy significativo de como se ha ido insertando laboralmente a las personas con discapacidad a partir del año 2006, llegando a 28406 al año 2012. Es válido aclarar que al año 2012 se contó con la base de datos de afiliados al IESS, obteniendo como resultado que hay 19688 PCD adicionales a las encontradas por inspecciones o por gestión de la bolsa de empleo, las mismas que constan como afiliadas al seguro social, de este dato se puede extraer que los usuarios se hallan afiliados por las siguientes razones: laboran de manera independiente, poseen un negocio propio, son empleados de empresas no inspeccionadas o son afiliados voluntariamente.

A continuación se evidencia la inversión destinada a este proyecto la cual es analizada a partir del año 2007 cuando se inicia el proyecto.

Año	Inversión Ministerio Relaciones Laborales
2007	70.000,00
2008	213.665,00
2009	184.161,82
2010	102.116,36
2011	281.963,00
2012	300.000,00
2013	1.000.000,00
Total	2.151.906,18

Tabla N° 11: Inversión anual desde el MRL para la inserción laboral de PCD.

Fuente: Recopilación de la autora, según datos del presupuesto codificado Dirección de Planificación e Inversión, Presupuesto codificado - SIGOB Metas, Presupuestos devengados 2009 y 2010 y Presupuesto solicitado.

En la tabla 11 se observa valores que reflejan una inversión inicial en el año 2007 con incrementos significativos en cada año totalizándose en 2.151.906,18. Montos que evidencian las acciones desarrolladas desde el Ministerio de Relaciones Laborales. Estos datos cruzados con la información citada en la tabla 10, nos permiten a través de la aplicación de una fórmula estadística analizar la relación entre inversión vs número de PCD insertadas.

Tomando en cuenta la información de las tablas 10 y 11, se realizará el uso de regresión, con el fin de estimar y dar valor a una variable independiente, con la fórmula:

$$y = b_0 + b_1 x$$

Para lo cual se calculará b_1 que es el segundo parámetro de la ecuación de regresión el cual indica la pendiente de la línea de regresión, evidenciados los datos en la tabla 12.

Año	Inversión desde el proyecto del MRL x	Número PCD Insertadas y	Xy	x²
2006	70.000,00	171	11970000	4900000000
2007	213.665,00	602	128626330	45652732225
2008	184.161,82	2.791	513995639,6	33915575946
2009	102.116,36	3.955	403870203,8	10427750980
2010	281.963,00	1.039	292959557	79503133369
2011	300.000,00	9911	2973300000	90000000000
2012	1.000.000,00	48094 *	48094000000	1E+12
Totales	2151906,18	66563	52418721730	4,6307E+12
Media aritmética	307415,1686	9509		

Tabla N° 12: Análisis de regresión de personas con discapacidad y la inversión anual desde el MRL para la inserción laboral de PCD.

Fuente: Recopilación de la autora, según datos del presupuesto codificado Dirección de Planificación e Inversión, Presupuesto codificado - SIGOB Metas, Presupuestos devengados 2009 y 2010 y Presupuesto solicitado.

* Incluidas personas con discapacidad desde el IESS

Los datos de la tabla 12, muestran: x es la inversión en el proyecto constituyéndose la variable independiente, y es el número de personas con discapacidad que han sido insertadas laboralmente, el producto de las dos variables y la variable independiente elevada al cuadrado, constituyen datos para el cálculo de $b_1 = 0,008$. Para el cálculo del primer parámetro de la ecuación de regresión se obtuvo $b_0 = 7033,96$

Con la información obtenida en la tabla anterior y los valores de los parámetros b_0 b_1 se determinó el valor de la nueva variable independiente según el número de personas insertadas laboralmente en el período 2006 - 2012, según la tabla siguiente:

Año	Inversión desde el proyecto del MRL x	Número PCD Insertadas y	\hat{y}
2006	70.000,00	171	7598
2007	213.665,00	602	8754
2008	184.161,82	2.791	8517
2009	102.116,36	3.955	7856
2010	281.963,00	1.039	9304
2011	300.000,00	9911	9449
2012	1.000.000,00	48094 *	15085

Tabla N° 13: Análisis de regresión de personas insertadas laboralmente

Fuente: Cálculo de regresión

La tabla 13, evidencia el nuevo valor de y , el cual se lo obtuvo con el análisis de regresión muestra que desde el año de inicio el proyecto se ha existido un alto número de PCD que han sido insertadas laboralmente. Al año 2012, se involucra con el análisis de regresión a 7598 PCD y al 2012 15085, vale hacerla aclaración que en este año se incluye la primera base de datos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que refleja personas con discapacidad que están aportando al 2012.

Con el análisis de regresión al año 2012, también se realizar un cálculo promedio de la inversión y el número de PCD, obteniéndose una valor promedios de USD 66,28, siendo el costo de inversión dese el MRL para acciones de inserción laboral,

Adicionalmente se contó con datos del nivel académico de las personas que han sido insertadas laboralmente, según la tabla siguiente:

NIVEL DE EDUCACIÓN	PORCENTAJE
Sin instrucción	5
Primaria incompleta	3
Primaria completa	21
Secundaria incompleta	9
Secundaria completa	33
Superior incompleta	15
Superior completa	13
Cuarto nivel	1
PHD	0

Tabla N° 14: Nivel académico de PCD que se han insertado laboralmente en el año 2012

Fuente: Informe anual de gestión Proyecto Sistema de Rehabilitación Profesional para PCD del MRL.

Recopilado por: Lorena Delgado Valdivieso

De los datos obtenidos se puede observar que de las inserciones realizadas por el proyecto, en su mayoría, el nivel académico de los usuarios es de secundaria completa con el 33%, seguido del nivel de la primaria completa con el 21 % y el 13% ha logrado culminar su educación superior y tan solo el 1% tiene preparación formal de cuarto nivel.

Adicionalmente otro dato importante recopilado en la lista de cotejo, constituyó los cargos comunes en los cuales aplican las personas con discapacidad:

AREAS DE APLICACIÓN	PORCENTAJE
ADMINISTRATIVA NO PROFESIONALES(APOYO)	26%
ADMINISTRATIVA PROFESIONALES(JEFATURAS)	5%
COMERCIAL	5%
PRODUCCIÓN	19%
SERVICIOS GENERALES	32%
ARTESANAL	2%
SALUD	0%
EDUCACIÓN	3%
TECNOLÓGICA	3%
TURISMO	1%
TÉCNICA	2%
FINANCIERA	1%
SEGURIDAD	0%
OTROS	1%

Tabla N° 15: Áreas de mayor demanda donde laboran las personas con discapacidad.

Fuente: Dirección de atención a grupos prioritarios

De lo que se observa que los cargos de mayor ubicación de las PCD constituyen los Servicios Generales, que ratifica lo planteado en el nivel de instrucción siendo personas que en su mayoría alcanzan la educación general básica o el bachillerato.

Otras estadísticas relevantes que proporción el equipo de la DAGP del MRL fue la situación de la personas con discapacidad que están aptas para desarrollar actividades laborales, al año 2010:

	Total	Hombres	Mujeres	% Total
Empresa Privada	3.239	2.368	871	5,75%
Organismo Publico	2.477	1.670	807	4,40%
Cuenta Propia	6.496	5.097	1.399	11,53%
No Tiene Empleo	44.113	24.435	19.678	78,32%
TOTAL	56.325	33.570	22.755	100,00%

Tabla Nº 16: Situación de las PCD Aptas para Laborar

Fuente: CD Misión Solidaria Manuela Espejo (2010)

Realizado por: Ministerio de Relaciones Laborales

La tabla 16 muestra que al año 2010 existieron 56 325 PCD, de ellas 33570 son hombre y 22755 mujeres, quienes han sido parte del personal en empresas privadas, organismos públicos, cuenta propia o no tienen empleo.

Además se mostró estadísticas de personas con discapacidad a nivel de las diferentes provincias del país al año 2010. Lo que podría evidenciar aspectos de mayor atención en ciertas provincias del país desde el MRL, lo cual se evidencia en la tabla siguiente.

Provincia	Discapacida d Intelectual	Otras Discapacida des	Total	Porcentaje Total %
Azuay	3.035	9.930	12.965	4,42
Bolívar	1.311	4.280	5.591	1,9
Cañar	1.384	4.654	6.038	2,06
Carchi	773	3.573	4.346	1,48
Chimborazo	2.261	10.067	12.328	4,2
Cotopaxi	2.299	8.742	11.041	3,76
El Oro	3.529	10.332	13.861	4,72
Esmeraldas	3.004	6.492	9.496	3,23
Galápagos	85	187	272	0,09
Guayas	18.196	56.481	74.677	25,44
Imbabura	1.464	5.924	7.388	2,52
Loja	2.897	7.799	10.696	3,64
Los Ríos	3.462	9.621	13.083	4,46
Manabí	7.957	19.766	27.723	9,44
Morona Santiago	756	2.107	2.863	0,98
Napo	635	1.427	2.062	0,7
Orellana	720	1.570	2.290	0,78
Pastaza	431	1.303	1.734	0,59
Pichincha	9.481	35.194	44.675	15,22
Santa Elena	1.625	4.728	6.353	2,16
Santo Domingo de los	1.953	5.167	7.120	2,43
Sucumbíos	1.096	2.396	3.492	1,19
Tungurahua	2.194	9.004	11.198	3,81
Uyumbura Chinchipe	712	1.582	2.294	0,78
TOTAL	71.260	222.326	293.586	100

Tabla Nº17: Número de personas con Discapacidad por provincias.

Fuente: CD Misión Solidaria Manuela Espejo

Realizado por: Ministerio de Relaciones Laborales

Una vez desarrollado el diagnóstico de los procesos, y analizado los resultados obtenidos de la aplicación de las herramientas de investigación es necesario estudiar las fortalezas, debilidades de cada proceso y plantear la oportunidad de mejora. A continuación se describe este análisis.

Tabla N°18: Análisis de los procesos desarrollados por la DAGP.

Análisis de los Procesos			
Proceso	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades de mejora
1. Atención a requerimientos de grupos de atención prioritaria			
1.1. Consultas	Se da soluciones o direccionamiento inmediato a las consultas de los usuarios.	No se cuenta con un registro de casos atendidos.	Es necesario tener un registro automatizado a nivel nacional de las consultas atendidas.
		No hay un sistema virtual al que puedan acceder los usuarios de manera inmediata a la información.	Se debería subir a un sistema virtual la información sobre el proyecto y el cuestionario de preguntas frecuentes, con la finalidad de que los usuarios accedan de manera ágil e inmediata a la información.
	Cuenta con un cuestionario de preguntas frecuentes, insumo que facilita al equipo humano brindar respuestas inmediatas y unificadas.	La DAGP desarrolla 4 proyectos que atienden a 3 grupos prioritarios, sin embargo el equipo humano de la dirección desconoce que proyectos existen a nivel de otras instituciones que den atención al resto de grupos que son considerados como prioritarios.	Se debería investigar otros proyectos que atiendan a los grupos prioritarios que no atiende la DAGP y socializarlos a todo el equipo humano a nivel nacional.

Proceso	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades de mejora
1.2. Necesidad de Trabajo o soporte al empleo	Se da soluciones o direccionamiento inmediato a las asesorías jurídicas de los usuarios.	No se cuenta con un registro de asesorías realizadas.	Se recomienda contar con un registro de asesorías jurídicas, principalmente en los casos que demandan atención minuciosa o información documentada.
	Se cuenta con un proceso diseñado.	Después de la atención a empresas, en el flujograma no hay coincidencia entre el descriptivo y la práctica de este proceso.	Es necesario re estructurar este proceso para que exista coherencia entre lo documentado y la práctica.
	Se promueve la inserción laboral de PCD	Según los flujogramas actuales la atención a usuarios con discapacidad y la atención a requerimientos de empresas e instituciones funcionan de manera independiente sin tener una correlación.	Se recomienda que los procesos de bolsa de empleo para PCD y la atención a requerimiento de empresas e instituciones, sea un solo proceso, ya que incluyen actividades que se articulan entre si.
	Actualmente el proyecto cuenta con convenios interinstitucionales con SECAP, SIL, CONADIS y Vicepresidencia.	La capacitación a PCD incluye únicamente un taller de preparación a lo laboral y derivación al SECAP, del cual no hay seguimiento.	La capacitación a usuarios debe partir de un programa de formación que sea mejor estructurado y que incluyan varios temas enfocados a fortalecer las habilidades y destrezas laborales y personales, además de capacitación técnica. Además se propone crear el componente de capacitación que incluya capacitación a usuarios y capacitación a empresas e instituciones.
	Se promueve la inserción laboral de PCD	El proceso carece de una propuesta de preparación laboral y de un plan de seguimiento a la inserción laboral del PCD.	Se propone implementar procesos de practicas pre-laborales y desarrollar planes de seguimiento a la "inclusión laboral" realizada
	Los usuarios con discapacidad consideran que la atención en la RSE es inmediata.	Generalmente el tiempo de respuesta que el MRL brinda a la persona con discapacidad hasta que sea incluida laboralmente demora mucho, considerando que el usuario requiere trabajar inmediatamente. La entrevista debe considerar más aspectos personales y laborales y debe ser un espacio de mayor empatía entre el entrevistador y entrevistado.	Con el Sistema Público de Empleo y el desarrollo de la propuesta de mejora se podrá tener mayor control y seguimiento al tiempo de respuesta que se de al usuario.

Proceso	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades de mejora
1.3. Actualización de datos y seguimiento	Se cuenta con una plataforma virtual que facilita la pronta actualización de datos del usuario.	La plataforma no permite visualizar actualizaciones realizadas, tampoco genera datos estadísticos de este proceso	Se recomienda hacer modificaciones en la plataforma virtual para que esta genere reportes de actualizaciones de datos de usuarios y además se recomienda crear el módulo de discapacidades con la finalidad de ampliar la información del usuario con relación a su discapacidad.
1.4. Denuncias	Se da soluciones o direccionamiento inmediato a las denuncias presentadas por los usuarios.	No se cuenta con un registro de denuncias recibidas por los usuarios.	Se recomienda contar con un registro de denuncias atendidas.
2. Requerimiento de empresas e instituciones públicas para contratación de personas con discapacidad	Se cuenta con un diagrama de flujos estructurado. Además este proceso apoya a que empresas e instituciones cumplan con la normativa legal de inclusión laboral de PCD	Según los flujogramas actuales la atención a requerimientos de empresas e instituciones y la atención a usuarios con discapacidad se la realiza de manera independiente, sin que tengan relación una con la otra.	Se recomienda que los dos procesos formen uno solo ya que incluyen actividades que dependen una de la otra.

Proceso	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades de mejora
3.- Sensibilizaciones sobre la temática de discapacidad dirigida a empresarios y funcionarios públicos	La metodología de los talleres es participativa y lúdica, con la finalidad de que los asistentes vivencien la discapacidad y que se genere en ellos un cambio de actitud frente a este grupo prioritario. Se ha apoyado a las áreas de talento humano del sector público con talleres enfocados a dar herramientas que faciliten el proceso de selección e inclusión de personas con discapacidad	El componente de sensibilización incluye solamente talleres y que no necesariamente se aplican en las empresas e instituciones donde previamente se ha hecho una inserción laboral desde bolsa de empleo.	Se propone crear un plan de sensibilizaciones que incluya a más de los talleres otras actividades como: un día con discapacidad, eventos públicos de sensibilización y fortalecer el trabajo desarrollado con las áreas de talento humano a nivel público y privado. Además se propone que este componente sea parte del proceso de capacitación.
4. Inspección a empresas e instituciones	A través de este proceso se ha verificado el cumplimiento del Art. 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades.	El proceso no cuenta con un sistema de registro automático.	Se recomienda crear e implementar un sistema automático de registro, proceso que actualmente se encuentra en construcción.
	El mecanismo de sanción a las empresas e instituciones que han incumplido con la ley, ha promovido el acceso de más usuarios con discapacidad al empleo.	En algunas ocasiones los abogados inspectores tienen vacíos sobre la aplicabilidad de otras leyes	Se recomienda tener una escuela de capacitación dirigida a formar inspectores a nivel nacional.

CAPÍTULO III

DISEÑO DE PROCESOS DE MEJORA

Actualmente, el proceso de inclusión laboral cuenta con tres procesos que se involucran con: la atención a grupos prioritarios, atención a requerimientos laborales de empresas y sensibilización a trabajadores. Adicionalmente, existe el proceso de inspecciones en el cual esta investigación no se adentra ya que se considera cumple sus objetivos eficientemente y por estar bajo regulación de su respectiva dirección. En esta sección se describe la propuesta de mejora de procesos de inserción laboral. La cual reorganiza la estructura actual y adiciona aspectos como el seguimiento al PCD insertado laboralmente y generación de registros para control del proceso. Estos cambios se realizan con el objeto de mejorar la eficiencia y garantizar una verdadera inclusión laboral.

3.1 Proceso # 1: Capacitación y Entrenamiento.

3.1.1 Procedimiento

Objetivo:

Realizar la capacitación y entrenamiento a Personas con Discapacidad (PCD) mediante un programa de rehabilitación profesional el cual aporte a su desempeño en el ámbito laboral y personal, así como también, brindar a las empresas e instituciones planes de sensibilización que mejoren el relacionamiento con Personas con Discapacidad, y a sus áreas de Talento Humano herramientas que faciliten el desarrollo de proceso de selección más inclusivos.

Condiciones Necesarias:

- Informe de necesidades de capacitación que lo entrega el Asesor de empleo.
- Programa de Rehabilitación Profesional.
- Convenios con instituciones y empresas que otorguen capacitación.

Indicadores de desempeño.

- Impacto de la capacitación (evaluación escrita al final del curso - # de personas que lograron una calificación mayor a 7/10)
- Número de personas que participan en plan de sensibilización.
- Número de empresas e instituciones que participan de los talleres de inclusión laboral de PCD/número de empresas e instituciones convocadas.

Alcance:

Aplica para:

- Los usuarios con Discapacidad que requieren una capacitación y entrenamiento.
- Las empresas que aprueban participar en planes de sensibilización.
- Las áreas de Talento Humano de empresas e instituciones que desean participar en talleres para mejorar su proceso de selección e inclusión laboral.

Responsable:

Técnico (Asesor/Promotor) de Atención a Grupos Prioritarios del proyecto Sistema de Rehabilitación Profesional para personas con discapacidad (Dirección de Atención a Grupos Prioritarios).

Definiciones:

- **Rehabilitación profesional:** Según la OIT, es el proceso por el cual una persona logra compensar con el mayor grado posible, las desventajas originadas de una deficiencia o una discapacidad, que afecte en su desempeño

laboral, dificultando o impidiendo la integración socio laboral, mediante la consecución, el mantenimiento y promoción de una vida productiva.

- **Seguimiento:** Observación minuciosa de la evolución y el desarrollo de un proceso.
- **Evaluación de desempeño:** Es un proceso sistemático y periódico que sirve para estimar cuantitativa y cualitativamente el grado de eficacia y eficiencia de las personas en el desempeño de su puesto de trabajo mostrándoles sus fortalezas y debilidades, con el fin de retroalimentarlo y ayudarlo a mejorar.
- **Sensibilizar:** Hacer que una persona se dé cuenta de la importancia o el valor de una cosa, o que preste atención a lo que se dice, se pide y se hace.

Registros

- Formatos de registros de asistencia de capacitaciones para personas con discapacidad, empresas e instituciones.
- Formato de Evaluación de desempeño a aplicarse en el proceso de rehabilitación profesional.
- Plan de rehabilitación profesional.
- Plan de sensibilizaciones.
- Plan de inclusión laboral.

Descripción:

- **Diseñar programa de Rehabilitación Profesional:** Previo establecimiento de convenios interinstitucionales se desarrolla plan trimestral de capacitación (cronograma) basado en las demandas ocupacionales de los usuarios. Los planes de capacitación están enfocados a mejorar las habilidades y destrezas de las PCD. Este plan incluirá capacitaciones técnicas de acuerdo al perfil profesional, preparación a lo laboral, motivación, autoestima, liderazgo, habilidades blandas, comunicación asertiva, adaptabilidad, pro-actividad e iniciativa, trabajo en equipo, ética y ciudadanía.

- **Socializar el programa de rehabilitación profesional con usuarios:** Informar a los usuarios sobre el plan de capacitación a ejecutarse y motivar su interés de participación.
- **Coordinar y organizar la logística para la ejecución del programa:** Gestionar espacios accesibles, facilitadores, material, Fechas y horarios.
- **Elaborar informe de desempeño de participantes y brindar recomendaciones:** A través de un documento, se consolidará la información de las evaluaciones de desempeño realizadas y se emitirá recomendaciones sobre los participantes más destacados, con la finalidad de que sean estos los candidatos que participaran en las prácticas pre-laborales.
- **Exponer al área de Talento Humano de las empresas e instituciones el Plan de Sensibilización del MRL:** Ya sea por solicitud de la empresa o institución o por oferta del MRL se dará a conocer al área de Talento Humano el plan de sensibilización, que comprende un taller de aproximadamente 1 hora y media, con temas sobre la discapacidad, tipos de discapacidad, ejercicios vivenciales de la discapacidad, recomendaciones para relacionarse y apoyar a una persona con discapacidad, además de ofertar la actividad “Un día con discapacidad”, se propone que estas 2 acciones estén dirigidas a lograr la participación de los trabajadores de la empresa o institución.
- **Organizar logística para ejecución de talleres:** Con la finalidad de ofertar a las áreas de Talento Humano talleres sobre inclusión laboral de PCD, El Técnico de la DAGP evaluará recursos disponibles y en base a este planificará y organizará la logística del taller.
- **Coordinar ejecución de los talleres de capacitación:** Hacer seguimiento a la planificación, verificando que los talleres se realicen en la fecha, hora, lugar establecido, el material sea el adecuado. Los temas que se incluirán en la capacitación son: Ley Orgánica de Discapacidad, Acuerdo Ministerial 041 de Sustitutos, herramientas que fortalezcan procesos de selección inclusivos, Ofertar el Servicio Público de Empleo para contratación de PCD.

- **Ofrecer a los representantes de Empresas e Instituciones acompañamiento en procesos de selección:** Se dará a conocer a las áreas de TTHH los servicios en los que el proyecto brindará acompañamiento, entre los que se derivan, promover el uso de la plataforma virtual del Servicio Público de Empleo, Registro de Sustitutos, seguimiento de desempeño durante periodo de prueba de la persona con discapacidad incluida a través del servicio Bolsa de Empleo, este acompañamiento se dará bajo lineamientos de apoyo establecidos.

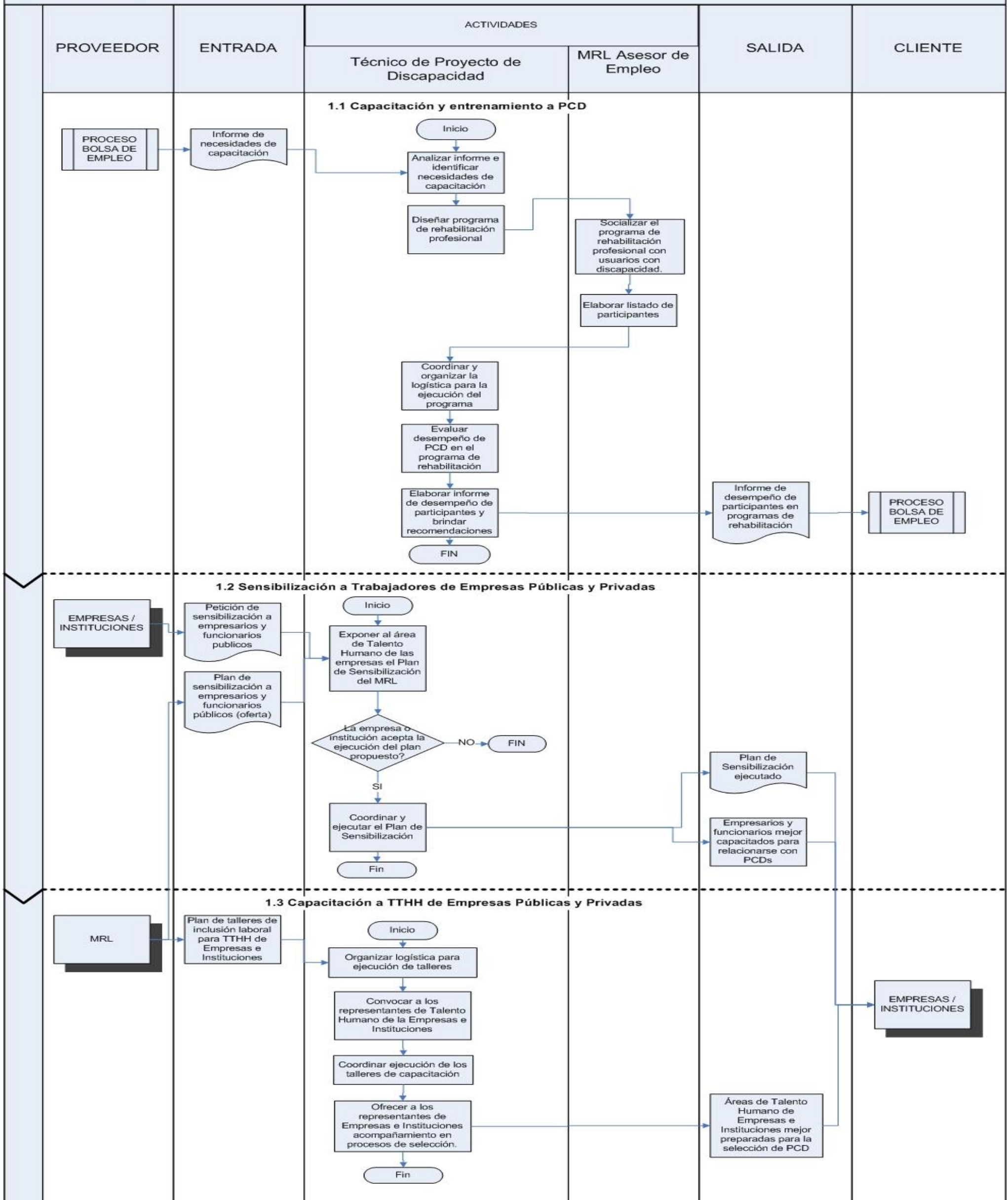
Políticas generales

- Todo usuario con discapacidad que solicite inclusión, deberá participar en por lo menos un taller de capacitación ofertado por el MRL.
- Para la ejecución del Plan de Sensibilización es necesario que la empresa o institución otorgue el espacio adecuado y equipos necesarios.

3.1.2. DIAGRAMA DE FLUJO

PROCESO 1: CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

Objetivo: Realizar la capacitación y entrenamiento a Personas con Discapacidad (PCD) a través de un programa de Rehabilitación Profesional el cual aporte a su desempeño en el ámbito laboral y personal, así como también, brindar a las Empresas e Instituciones planes de sensibilización que mejoren el relacionamiento con Personas con Discapacidad, y a sus áreas de Talento Humano herramientas que faciliten el desarrollo de procesos de selección más inclusivos.



3.2 Proceso # 2: Bolsa de Empleo

3.2.1 Procedimiento

Objetivo:

Promover la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Condiciones Necesarias:

- Solicitud de empleo requerida por la persona con discapacidad.
- Entrevista socio laboral hecha por el Asesor de Empleo a PCD.
- Levantamiento de perfil del candidato con discapacidad.
- Perfil de PCD registrado en la plataforma virtual del Servicio Público de Empleo
- Empresa e institución hace requerimiento para contratar PCD.
- Asesor de Envía ternas a empresa para proceso de selección.
- Seguimiento a la contratación de PCD.
- Evaluación de desempeño a PCD durante los 3 primeros meses de inclusión laboral.
- Reporte de evaluación de desempeño.

Indicadores de desempeño

- Número de perfiles laborales levantados de PCD
- Número de requerimientos de contratación de PCD, realizados por empresas e instituciones.
- Número de contrataciones de PCD realizadas por empresas e instituciones.
- Número de evaluaciones de desempeño realizadas a PCD que han sido incluidos laboralmente por Bolsa de empleo.

- Número de notificaciones para realización de inspecciones a empresas e instituciones.

Alcance:

Aplica para:

- Usuarios con discapacidad que solicitan empleo.
- Asesores de Empleo que apoyan a PCD en el proceso de búsqueda de trabajo y a empresas e instituciones en el proceso de selección de usuarios con discapacidad.
- Empresas e instituciones que realizan procesos de selección de PCD.
- Técnicos del proyecto de discapacidades que realizan seguimiento de desempeño a PCD que fueron incluidos laboralmente por Bolsa de Empleo.

Responsable:

Técnico (Asesor/Promotor) de Atención a Grupos Prioritarios del proyecto Sistema de Rehabilitación Profesional para personas con discapacidad (Dirección de Atención a Grupos Prioritarios).

Definiciones:

- **Solicitud de empleo:** Es el requerimiento verbal o escrito que realiza la persona con discapacidad para acceder a un empleo.
- **Entrevista:** La Entrevista de Selección es un acto mediante el que el empleador trata de obtener la información que necesita mediante una serie de técnicas y preguntas, mientras el entrevistado trata de transmitir todas aquellas características personales que le convierten en un candidato idóneo para el puesto, con el fin de persuadir al entrevistador.

- **Perfil laboral:** Es la descripción que hace un profesional o trabajador respecto a sus competencias, habilidades y destrezas para desempeñarse eficientemente en un determinado puesto laboral.
- **Terna:** Conjunto de tres personas, propuestas para que se designen de entre ellas la que haya de desempeñar un cargo o empleo.
- **Proceso de Selección:** Es aquél que realiza una entidad y que se inicia por el proceso de reclutamiento, pasando a la elección del candidato/a más idóneo/a para el puesto vacante de entre los reclutados, procurando aumentar la eficiencia y el desempeño del personal y de la propia organización.
- **Seguimiento:** Observación minuciosa de la evolución y el desarrollo de un proceso.
- **Evaluación de desempeño:** Es un proceso sistemático y periódico que sirve para estimar cuantitativa y cualitativamente el grado de eficacia y eficiencia de las personas en el desempeño de su puesto de trabajo mostrándoles sus fortalezas y debilidades, con el fin de retroalimentarlo y ayudarlo a mejorar.

Registros:

- Plataforma virtual del Servicio Público de Empleo, para levantamiento de perfil de usuario con discapacidad
- Informe de necesidades de capacitación
- Plataforma virtual del Servicio Público de Empleo para que empresas e instituciones ingresen su requerimiento de contratación de personal.
- Plataforma virtual del Servicio Público de Empleo para hacer seguimiento al proceso de selección.
- Base de datos de usuarios con discapacidad contratados por empresas e instituciones.
- Formato de Evaluación de desempeño a aplicarse durante los 3 primeros meses a persona con discapacidad que ha sido incluida laboralmente por la bolsa de empleo y a empresa e institución que ha contratado a PCD.

Descripción:

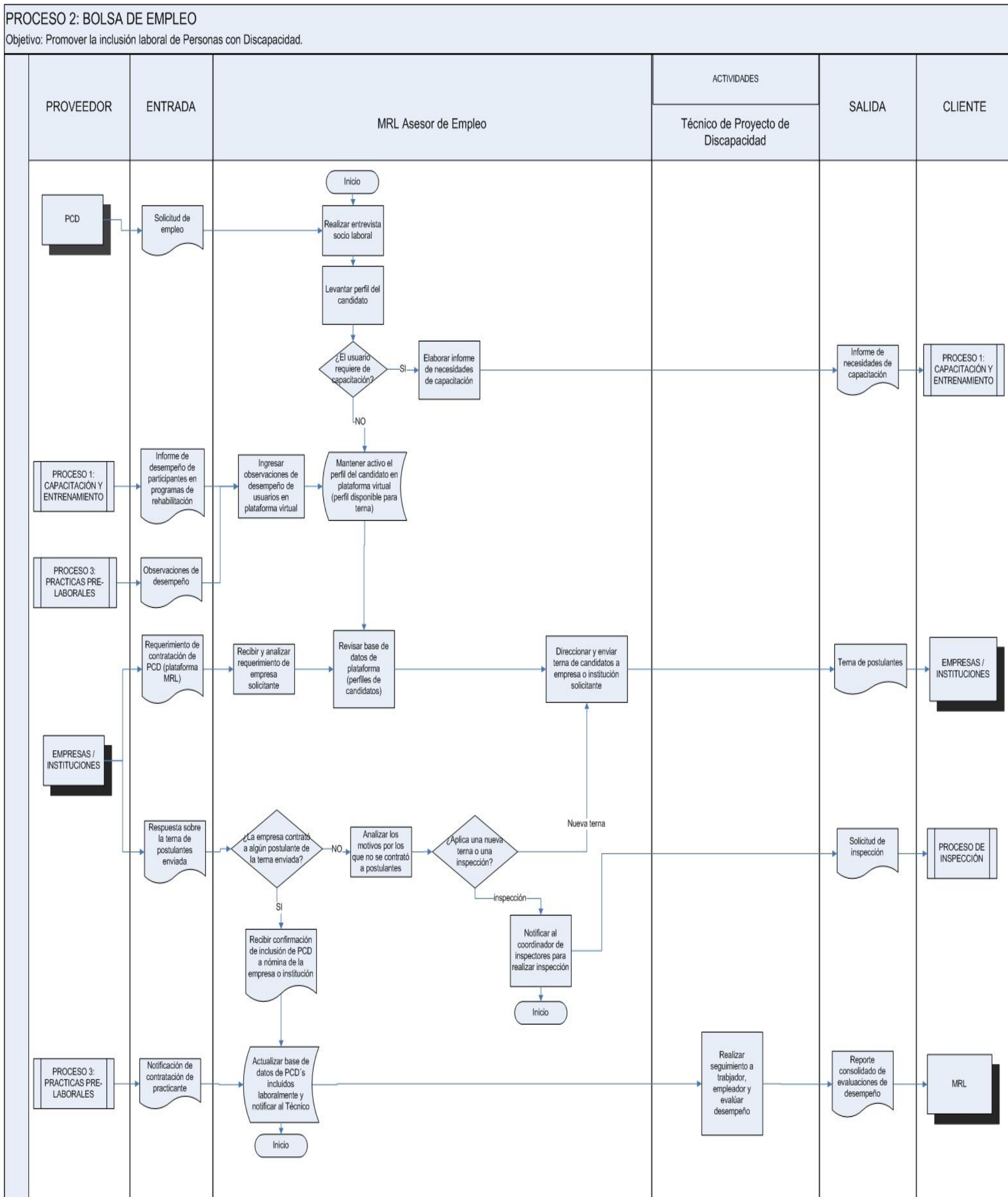
- **Solicitud de Empleo:** Se refiere al requerimiento verbal o escrito, a través del cual el usuario con discapacidad solicita al Asesor de Empleo o quien hiciere sus veces ser insertado laboralmente.
- **Realizar entrevista socio laboral:** Es la entrevista personal que realiza el Asesor de Empleo a la persona con discapacidad que requiere ser incluida laboralmente, en esta actividad el Asesor o quien hiciere sus veces, investiga sobre las habilidades, destrezas y limitaciones en el ámbito personal, laboral, académico y sobre la discapacidad del usuario. Los datos recopilados son ingresados en la plataforma virtual de la cual se deriva el levantamiento de perfil. En el caso de presentarse derivaciones desde presidencia y vicepresidencia, se dará prioridad a la inclusión.
- **¿Usuario requiere capacitación?:** De acuerdo al perfil de la personas con discapacidad el Asesor de Empleo o quien haga sus veces identifica el tipo de capacitación que requerirá la persona con discapacidad en base a su perfil laboral. Esta actividad es derivada al proceso de capacitación y entrenamiento.
- **Ingresar observaciones de desempeño de usuario a la plataforma virtual:** Los datos ingresados corresponden al desempeño del PCD durante el proceso de capacitación y entrenamiento y a las prácticas pre-laborales. Esta información es el insumo para que el Asesor de Empleo posteriormente direcciones las ternas de candidatos a empresas e instituciones.
- **Recibir y analizar requerimiento de empresa o institución solicitante:** Una vez que la empresa o institución ha ingresado su requerimiento de contratación en la plataforma virtual, el Asesor de empleo, recepta y analiza la solicitud con la finalidad de detectar el área, cargo y requerimientos específicos de la posición.
- **Direccionar y enviar terna de candidatos a Empresa e Institución:** Asesor de Empleo envía hojas de vida de la terna preseleccionada y que más se ajuste al perfil requerido por empresa o institución.

- **Actualizar base de datos de PCD incluida laboralmente y notificar a Técnico:** Una vez que la empresa o institución realizó el proceso de selección y confirma la contratación de la persona con discapacidad, el Asesor de Empleo registra esta información en la base de datos de incluidos laboralmente y reporta a Técnico de discapacidades para consolidación de información a nivel nacionales y futuros seguimientos.
- **Realizar seguimiento y evaluación de desempeño a trabajador con discapacidad y a empleador:** Durante el período de prueba (3 meses), se realizará un seguimiento al proceso de inclusión laboral. A través de un formato de evaluación se analizará el desempeño y competencias adquiridas por PCD. Adicionalmente se valorará las condiciones de empleo otorgadas por la empresa e institución.
- **Reporte consolidado de evaluación de desempeño:** A través de un documento, se consolidará la información de las evaluaciones de desempeño realizadas durante el periodo de prueba a todos los trabajadores con discapacidad que fueron incluidos laboralmente por bolsa de empleo.

Políticas generales:

- Todo usuario con discapacidad que solicite empleo, deberá ser entrevistado personalmente por Asesor de Empleo o quien hiciera sus veces, para levantar su perfil laboral.
- La información recopilada en la entrevista socio-laboral deberá siempre ser ingresada en la plataforma virtual.
- Todos los requerimientos de contratación de PCD que realicen las empresas e instituciones deberán ser solicitadas a través de la plataforma virtual del Servicio Público de Empleo.
- A todo usuario con discapacidad que fue incluido laboralmente por Bolsa de Empleo se le realizará seguimiento y evaluación de desempeño durante el periodo de prueba.

3.2.2 DIAGRAMA DE FLUJO



3.3 Proceso # 3: Prácticas Pre-Laborales

3.3.1 Procedimiento.

Objetivo:

Garantizar la adecuada ejecución de prácticas pre laborales de las Personas con Discapacidad en instituciones que mantienen convenios con el Ministerio de Relaciones Laborales, con la finalidad de fortalecer las habilidades, destrezas laborales y personales de los usuarios con discapacidad y facilitar su acceso al empleo.

Condiciones Necesarias:

- Convenios interinstitucionales para prácticas pre-laborales.
- Petición desde Bolsa de Empleo para coordinar práctica pre-laboral.
- Identificación de institución idónea para que PCD realice práctica pre-laboral.
- Presentación de PCD ante empresa e institución que acogerá a practicante con discapacidad.
- Empresa o institución adaptara espacios accesibles para PCD realice práctica pre-laboral.
- Realizar seguimiento y evaluar desempeño a la persona practicante.
- Reporte de evaluación de desempeño.

Indicadores de desempeño

- Número de convenios interinstitucionales firmados.
- Número de personas que participan en el proceso de práctica pre-laboral vs número de PCD registrados en la plataforma virtual.

- Impacto de la práctica pre-laboral (evaluación de desempeño satisfactoria, según el número de personas que lograron una calificación mayor a 7/10).
- Número de PCD que realizaron la práctica son contratados por las mismas empresas e instituciones.

Alcance:

Aplica para:

- Los usuarios con discapacidad que acceden a una práctica pre-laboral.
- Las empresas e instituciones con las que se mantiene convenios para realizar las prácticas pre-laborales.
- Técnicos del proyecto de discapacidades que realizan seguimiento al desempeño de PCD en práctica pre-laboral.

Responsable:

Técnico (Promotor/ Asesor) de Atención a Grupos Prioritarios del proyecto Sistema de Rehabilitación Profesional para personas con discapacidad (Dirección de Atención a Grupos Prioritarios).

Definiciones:

- **Práctica Pre-laboral:** Consiste en el conjunto de actividades formativas en el ámbito laboral, a las que accederá la persona con discapacidad previa su inclusión laboral.
- **Seguimiento:** Observación minuciosa de la evolución y el desarrollo de un proceso.
- **Evaluación de desempeño:** Es un proceso sistemático y periódico que sirve para estimar cuantitativa y cualitativamente el grado de eficacia y eficiencia de

las personas en el desempeño de su puesto de trabajo mostrándoles sus fortalezas y debilidades, con el fin de retroalimentarlo y ayudarlo a mejorar.

Registros:

- Base de datos de usuarios que realizan práctica pre-laboral
- Base de datos de usuarios con discapacidad contratados por las mismas empresas e instituciones en las que realizan la práctica.
- Formato de Evaluación de desempeño a aplicarse durante la práctica pre-laboral.
- Informe consolidado de seguimiento a PCD que realizan práctica pre-laboral.

Descripción:

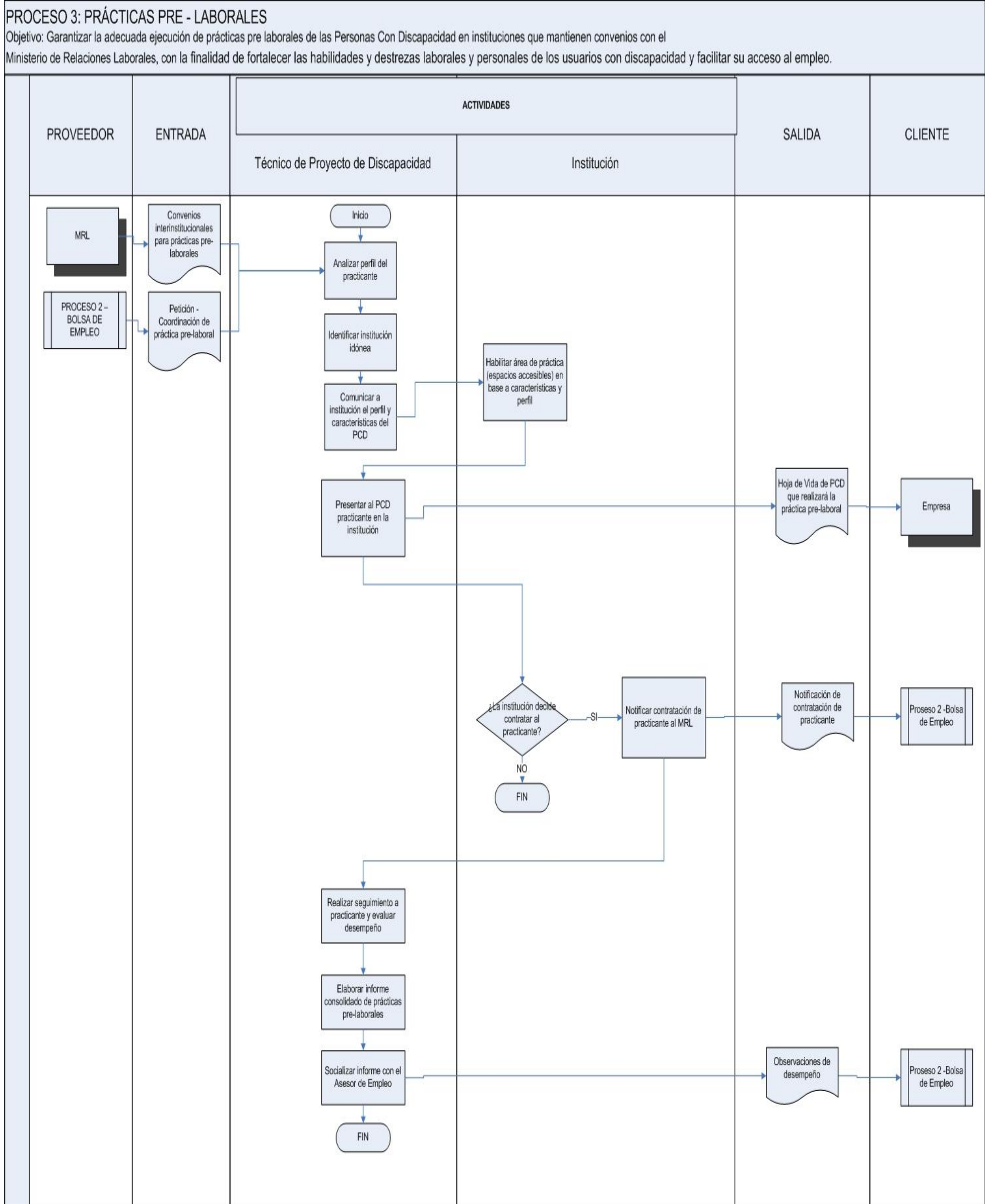
- **Analizar perfil de practicante:** Seguido de la petición que se realiza desde Bolsa de Empleo para coordinar prácticas pre-laborales de PCD destacados, el Técnico de Discapacidades estudiará el perfil de cada persona, con la finalidad de emparejarlo con la disponibilidad de prácticas acordes a su perfil.
- **Comunicar a empresa e institución el perfil y característica de PCD:** El Técnico de Discapacidades dará a conocer a la institución los datos del candidato que realizará la práctica.
- **Presentar al PCD practicante en la Institución:** Como parte de la presentación del practicante, el Técnico de Discapacidad enviará a la institución la hoja de vida, y posteriormente acompañará personalmente al PCD a la empresa o institución para hacer la presentación oficial.
- **Realizar seguimiento a practicante y evaluar desempeño:** En el transcurso de la práctica, (de 15 a 30 días), se acompañara y evaluará el desempeño del PCD, para esto se usará como herramienta el formato de evaluación
- **Informe consolidado de evaluación de desempeño:** A través de un reporte, se consolidará la información de las evaluaciones de desempeño realizadas durante el periodo de práctica.

- **Socializar informe con Asesor de Empleo:** Técnico facilitará el informe de evaluación a Asesor de Empleo, con la finalidad de que este actualice su base de datos con observaciones de cada practicante.

Políticas generales:

- Todo practicante deberá previamente haber aprobado satisfactoriamente el programa de rehabilitación profesional.
- Será responsabilidad del Técnico de Discapacidades realizar la introducción, seguimiento y evaluación del practicante a la empresa o institución.

3.3.2 Diagrama de flujo.



3.4 Proceso # 4: Proceso a Consultas, Denuncias y Asesoría Jurídica.

3.4.1 Procedimiento

Objetivo

Brindar una adecuada atención a consultas y denuncias que ingresan a la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios (DAGP), así como también, ofrecer Asesoría Jurídica en los casos requeridos.

Condiciones Necesarias:

- Funcionario de la DAGP identifica y analiza si la consulta, denuncia o asesoría jurídica es competencia de la Dirección.
- Brindar atención verbal o escrita al requerimiento del usuario.
- Registrar atención y gestión brindada al grupo prioritario.

Indicadores de desempeño:

- Número de requerimientos de consultas, denuncias y asesorías jurídicas atendidas.

Alcance:

Aplica para:

- Usuario que requiere atención por parte de funcionario público.
- Grupo prioritario que requiere atención de la DAGP.

- Funcionario de la DAGP que atiende solicitud de consultas, denuncias y asesoría jurídica por parte de grupo prioritario.

Responsable:

Funcionario de Atención a Grupos Prioritarios del proyecto Sistema de Rehabilitación Profesional para personas con discapacidad (Dirección de Atención a Grupos Prioritarios)

Definiciones:

Consulta: Se refiere a la solicitud de información o inquietud que presenta el usuario, con la finalidad de acceder a datos relevantes que aclaren su duda.

Denuncia: Según la RAE la denuncia es la notificación verbal o escrita que realiza una persona a la autoridad competente sobre un delito o falta cometido.

Asesoría Jurídica: Es ofertar información para solventar temas relacionados con la aplicación de normativas, leyes y reglamentos en materia legal.

Registros:

- Base de datos de atención y gestión realizada por consultas recibida.
- Base de datos de atención y gestión realizada por denuncias recibidas
- Base de datos de atención y gestión realizada por asesorías jurídicas recibidas.

Descripción:

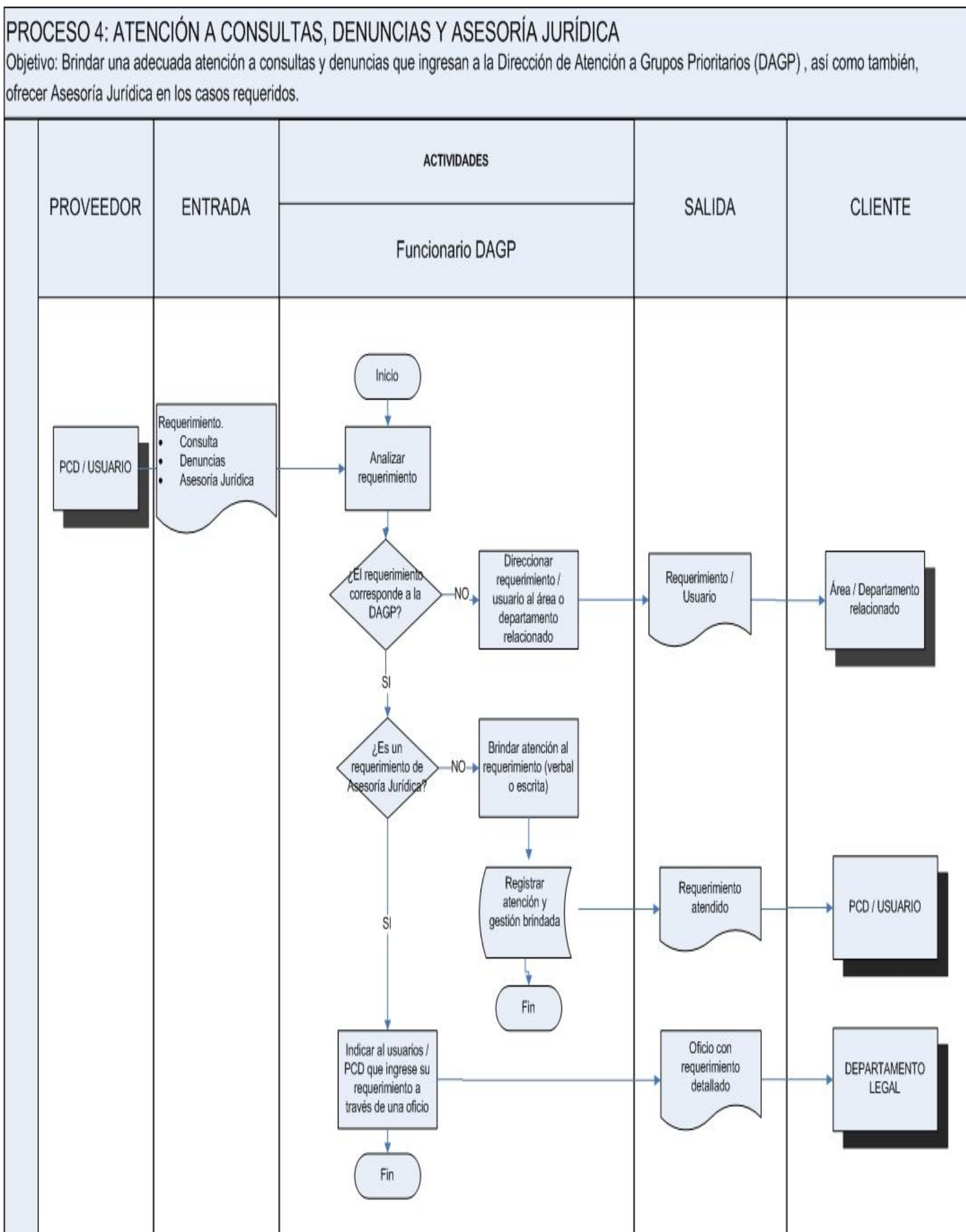
- **Analizar requerimiento:** El funcionario de la DAGP, una vez que conoce el requerimiento del usuario, analizará si este corresponde a la gestión que realiza la Dirección. En el caso de que la solicitud no sea competencia de Grupos Prioritarios está será direccionada al área que corresponda

- **Brindar atención al requerimiento:** Si el requerimiento pertenece a la DAGP, es deber del funcionario brindar la información adecuada y la mejor atención al usuario, con la finalidad de solventar satisfactoriamente la inquietud.
- **Registrar atención y gestión brindada:** Una vez que el requerimiento ha sido atendido es responsabilidad del funcionario registrar en una base de datos el caso atendido con las respectivas gestiones y plan de seguimiento. Se tendrá un registro consolidado a nivel nacional de consultas, denuncias y asesorías jurídicas.

Políticas generales:

- Todo usuario que acuda a la DAGP por consulta, denuncia, asesoría jurídica o información de cualquier índole será atendido.
- Es responsabilidad de todo funcionario de la Dirección registrar los casos atendidos y la gestión realizada.

3.4.2 Diagrama de flujo



CAPÍTULO IV

PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN

Áreas claves de intervención.

Para ejecutar esta propuesta de investigación será necesario que previamente pase por los diferentes niveles de aprobación de las autoridades del Ministerio, las cuales se detallan a continuación.

- Dirección de Atención a Grupos Prioritarios.-La propuesta de mejora, será presentado antes el Director, el Coordinador de la DAGP y el Coordinador del proyecto con el fin de iniciar las gestiones pertinentes para que sea implementada la propuesta. A esta Dirección se planteará realizar un análisis minucioso de cada uno de los procesos propuestos con el fin de recibir retroalimentación y poder plantear una hoja de ruta para definir acciones a realizar luego de la validación de la DAGP y presentarlo a la Subsecretaría de Empleo y Salarios.
- Subsecretaria de Empleo y Salarios.- Con la propuesta validada, se presentará ante el Subsecretario para que sea analizada y aprobada.
- Vice ministerio.- Con la validación de la Subsecretaría de Empleo y Salarios se preparará y presentará un informe ejecutivo que evidencie todos los procesos desarrollados, con el fin de que el Vice ministerio analice, cuestione y permita su implementación en la DAGP, el siguiente paso es la gestión ante la primera autoridad del MRL.
- Ministro de Relaciones Laborales.- Con apoyo del Director de la DAGP y el Subsecretario de Empleo y Salarios se acudirá ante el Ministro con el fin de presentar la propuesta definitiva De la audiencia con el Ministro, se espera obtener su aprobación y autorización para la implementación de la propuesta.

- Área de Planificación.- Con el aprobación por parte del Ministro, se procederá a coordinar actividades con el Departamento de Planificación, quienes apoyaran con el asesoramiento en la construcción de la propuesta para ser presentada y priorizada por SENPLADES.

Adicionalmente a la propuesta de mejora se la ha distribuido en cuatro procesos, en los cuales es importante identificar las áreas claves de intervención, las mismas que se describen a continuación:

Proceso 1: Capacitación y entrenamiento.

Para ejecutar este proceso se debe:

- Establecer previamente convenios interinstitucionales entre los que se destacarían SECAP, departamento de capacitación MRL y también contratar a empresas para que brinden el servicio.
- Los planes de capacitación o rehabilitación profesional para PCD estarán enfocados a mejorar las habilidades y destrezas, capacitaciones técnicas de acuerdo al perfil profesional o laboral del PCD, preparación a lo laboral, motivación, autoestima, liderazgo, habilidades blandas, comunicación asertiva, adaptabilidad, pro-actividad e iniciativa, trabajo en equipo, ética y ciudadanía.
- Los planes de capacitación sobre sensibilizaciones e inclusión laboral para las áreas de TTHH, tienen como objetivo brindar a los participantes información, estrategias, herramientas y recomendaciones para apoyar a una efectiva inclusión laboral de PCD.

Para desarrollar este componente el proyecto deberá contratar a técnicos responsables de la planificación ejecución y seguimiento de este proceso, para lo cual se propone incorporar a 6 Técnicos, con la categoría de Servidor Público 1 (SP1), en las provincias de: Pichincha Guayas, Manabí, Azuay, considerando que estas son las de mayor demanda tanto de PCD como de empresas, es importante considerar que estos funcionarios deberán brindar soporte a otras provincias en donde los requerimientos son menores.

Considerando la magnitud de los planes de rehabilitación profesional, sensibilizaciones y capacitaciones a TTHH, el proyecto gestionará espacios equipados, gratuitos y accesibles.

Proceso 2: Bolsa de Empleo.

Adicionalmente, a los procesos que actualmente ya se desarrollan, en este servicio, es necesario incorporar dentro de la plataforma virtual el modulo de discapacidades con la finalidad de que el Asesor de Empleo pueda recopilar mayor información sobre la discapacidad que tenga el usuario, además en la propuesta se ha incorporado el componente de seguimiento a la persona incluida laboralmente, para lo cual se propone diseñar un formato de evaluación de desempeño, el mismo que será aplicado durante los 3 primeros meses de inclusión laboral de la persona insertada por gestión del MRL. La evaluación incluiría un análisis de las competencias desarrolladas por el PCD, así como también una evaluación a la empresa sobre aspectos de accesibilidad, prácticas no discriminatorias entre otros.

Para desarrollar el componente adicional de seguimiento las personas responsables serán los Promotores de cada provincia y los 6 Técnicos que se contrató para el proceso anterior. Los seguimientos serán personalizados a través de una visita a la empresa e institución que ha incluido laboralmente a usuarios de la bolsa de empleo. La información recopilada será registrada en un reporte consolidado que nos otorgue datos cuantitativos y cualitativos.

Proceso 3: Práctica Pre-Laborales.

Practicas Pre-laborales: La propuesta plantea establecer alianzas estratégicas con instituciones del sector público con el objetivo de abrir espacios para que personas con discapacidad realicen prácticas pre-laborales. Este beneficio se otorgará como reconocimiento a quien haya culminado exitosamente el plan de rehabilitación profesional. Tomando como antecedente el programa mi Primer Empleo, esta propuesta también considera reconocer económicamente a PCD que participa.

Se propone que la práctica tenga una duración mínima de 1 mes y máxima de 3 meses. El reconocimiento económico al igual que Mi Primer Empleo será de un salario básico unificado, durante el 2012 este proyecto incorporó a 745 jóvenes. La propuesta de esta investigación es incorporar a un número similar. Los Promotores de cada delegación y los 6 Técnicos a nivel nacional serán los responsables de monitorear mensualmente la práctica.

Una vez que el usuario con discapacidad ha concluido su proceso de rehabilitación profesional y practica pre- laboral, se considera que estar más preparado para participar en procesos de selección.

Proceso 4: Atención a Consultas Denuncias y Asesoría Jurídica.

Atención a Consultas Denuncias y Asesoría Jurídica: Como se plantea en la propuesta las consultas, denuncias y Asesoría Jurídica serán parte de un mismo proceso, ya que se consideró que la atención dada por el Funcionario de la DAGP a cualquiera de estos 3 casos es similar, adicionalmente se incorpora dentro de este proceso el registrar la atención otorgada, para lo cual se plantea contar con un sistema virtual al que puedan acceder todos los funcionarios de la dirección y registrar su atención.

Plan de Implementación

Ver detalle en anexo 10 (Plan de Implementación) y anexo 11(Cronograma de implementación).

CUADRO RESUMEN			
#	PROCESO	DURACION	COSTO
1	Aprobación y autorización de la propuesta por parte de las diferentes autoridades	4 meses	0
2	Capacitación y Entrenamiento	12 meses	674,700.00
3	Bolsa de Empleo	11 meses	167,200.00
4	Práctica Pre-Laboral	8 meses	721,730.00
5	Atención a Consultas Denuncias y Asesoría Jurídica.	8 meses	5,200.00
TOTAL			1,568,830.00
Financiamiento: La propuesta será presentada a SEMPLADES para que sea priorizada en el presupuesto anual del Estado.			

Tabla N°19: Cuadro resumen.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las conclusiones y recomendaciones derivadas de esta investigación, se elaboraron en función de los objetivos, por lo que se presenta un conjunto de sugerencias y alternativas que sirvieron para elaborar la propuesta de mejoramiento de los procesos que utiliza la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio de Relaciones Laborales, para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Conclusiones

- Existe un aumento significativo de empleabilidad formal para personas con discapacidad, que a partir del 2006, año en que se creó las políticas de inclusión laboral de PCD y la implementación del proyecto, este grupo prioritario ha incrementado periódicamente su inserción laboral.
- Realizando un análisis de regresión, se evidencia que el cálculo promedio de la inversión del Estado es significativo para las PCD; que a través de este proyecto se alcanzó un valor promedio de 66,28 USD de inversión que debe mantenerse a futuro y no únicamente como parte de una estrategia coyuntural.
- Los procesos actuales carecen de planes de seguimiento y de herramientas de documentación de resultados. La implementación de estos representa inversión en recursos humanos y económicos. Por ello es importante que tengan alta efectividad tanto durante su implementación y como después de la misma. Por otro lado, la necesidad de generar información sobre los resultados obtenidos es necesaria ya que retroalimenta y permite mejorar el proceso.

- La propuesta de mejoramiento de los procesos busca fomentar una verdadera inclusión laboral de PCD, ya que abarca procesos de capacitación, prácticas pre-laborales y seguimiento a la inclusión laboral. Precisamente, el proceso de inserción laboral aquí propuesto no solo desarrolla capacidades técnicas; sino también se adentra en el desarrollo personal estas puedan llevar una vida sin discriminación.
- El MRL apoyó en la facilitación de datos que permitieron visualizar a profundidad la problemática de discapacidad en el aspecto laboral en Ecuador; ya que de acuerdo a estudios el nivel educativo es mínimo, por lo que no se permite que las PCD alcancen cargos directivos, ya que el mayor porcentaje de empleabilidad es en cargos administrativos y/o de servicios generales.
- Al haber desarrollado la propuesta de implementación se logró identificar los recursos humanos, económicos y de tiempo necesarios para la gestión e implementación de de la propuesta de mejora.

Recomendaciones

- Fortalecer políticas y acciones encaminadas a continuar la labor desarrollada en favor de las PCD; mediante la implementación de proyectos que sigan esta misma línea. El mejoramiento de las condiciones laborales de este grupo prioritario depende mucho de la continuidad que se dé a los distintos programas que se han desarrollado en los últimos años; adicionalmente a la implementación de nuevas iniciativas.
- Mantener o mejorar el promedio de inversión del proyecto por cada PCD, considerando que la propuesta de mejora incluye componentes enfocados a mejorar la calidad del servicio otorgado por la DAGP.
- La implementación de planes de seguimiento y la documentación de resultados ayudarán a la optimización de recursos y a lograr una efectiva inclusión laboral con menores índices de deserción y de despidos. Colaborando así a la reducción del índice de desempleo nacional.

- Es de vital importancia cambiar los procesos hasta llegar a la inclusión laboral. Este cambio logrará que los diferentes actores que participa del proceso propuesto cambien su percepción sobre discapacidades. La inclusión laboral implica un cambio a nivel individual y colectivo en el ámbito laboral, social y familiar.
- Los datos obtenidos durante la presente investigación, evidenciaron la realidad de proponer un plan de mejora, que sea aprobado y puesto en marcha para incrementar la empleabilidad de las PCD.
- Las autoridades con poder de tomar decisiones sobre la implementación de esta propuesta deben dar importancia a la misma y destinar los recursos necesarios ya que se busca incluir PCD competentes. Por ello la propuesta debe ser vista como una inversión al bienestar social y laboral del país.

ANEXOS

ANEXO 1

ENTREVISTA

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DE LOS PROCESOS QUE UTILIZA LA DIRECCIÓN DE ATENCIÓN A GRUPOS PRIORITARIOS DEL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES, PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Esta entrevista se desarrolla con el fin de recopilar información relevante del proyecto respecto a tendencias de requerimientos de empresas y perfiles de personas con discapacidad.

1. Solicito me faciliten la información de datos de los procesos manejados por la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios para la inserción laboral.

.....
.....
.....
.....

2. Cuentan con una descripción de los procesos que maneja la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios.

.....
.....
.....
.....

3. Sugerencias o recomendaciones para mejorar los actuales procesos de inserción laboral.

.....
.....
.....

ANEXO 2

LISTA DE COTEJO

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DE LOS PROCESOS QUE UTILIZA LA DIRECCIÓN DE ATENCIÓN A GRUPOS PRIORITARIOS DEL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES, PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

En los siguientes cuadros se busca recopilar información cuantitativa relevante en los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad.

1. Solicito me apoye con información estadística del número de personas con discapacidad que se ha insertado laboralmente. Considerar diversas fuentes:

Año	Número PCD Insertadas	Fuente
2006		
2007		
2008		
2009		
2010		
2011		
2012		

2. Inversión anual desde el Ministerio de Relaciones Laborales en los proyectos destinados a la inserción laboral de personas con discapacidad.

Año	Inversión Ministerio Relaciones Laborales
2007	
2008	
2009	
2010	
2011	
2012	
2013	

3. Nivel de instrucción de PCD que se han insertado laboralmente

Precisar año:

NIVEL DE EDUCACIÓN	PORCENTAJE


4. Conocer las principales áreas laborales para personas con discapacidad

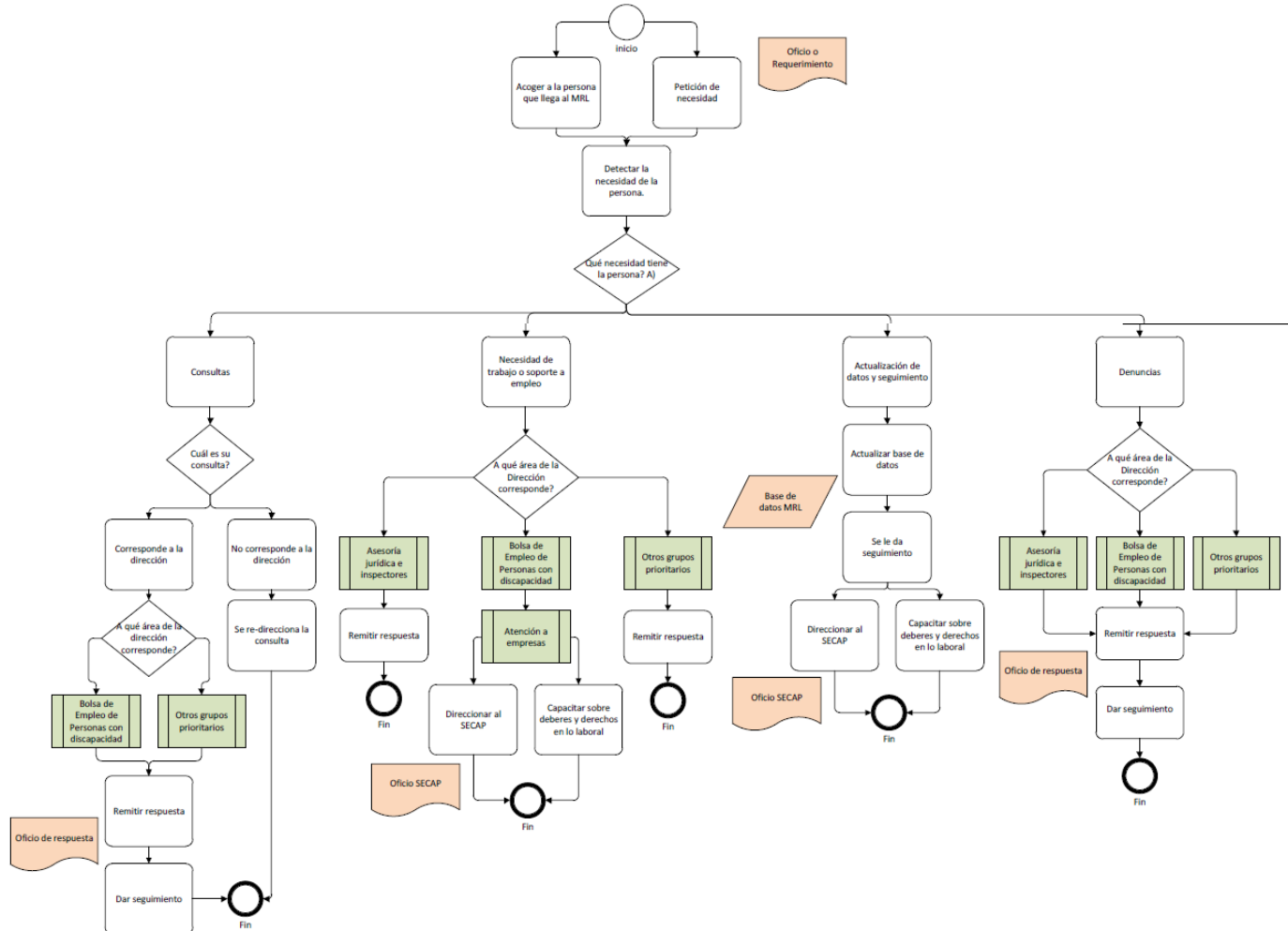
.....

5. Se puede proporcionar otra información que considere relevante para el desarrollo de la presente investigación.

.....

ANEXO 3 PROCESO DE ATENCION DE REQUERIMIENTOS DE GRUPOS DE ATENCION PRIORITARIA

CÓDIGO: MRL-DAGP-006	NOMBRES DEL PROCESO: Proceso de Atención de requerimientos de grupos de atención prioritaria	 Ministerio de Relaciones Laborales
FECHA: JULIO-2012		
VERSIÓN: 001		
PÁGINA: 1	MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES	



ANEXO 4

REGISTROS DE CASOS PRESIDENCIA Y VICEPRESIDENCIA

N	Ciudad	Provincia	Nombres y Apellidos de PCD	Teléfono	Requerimiento	Gestión Realizada	Estado de Gestión	Fecha de Emisión	Fecha de Recepción	Fecha de Despacho
1	PR-SSDES-2012-025096-O	Guayas	Freddy de la Cruz	042439390	Requiere inserción laboral	Enviado a técnicos de Guayaquil, se informa de la capacitación del SECAP, ha participado en procesos de selección con las siguientes empresas: Funiber, Los Profesionales, CIFA, Melissia, Serdy y Sons.	Participando en procesos de selección	28/05/2012	28/05/2012	28/05/2012
2	PR-SSDES-2012-024928-O	Pichincha	Fander Sono	5126047	Requiere inserción laboral	Entrevistado el 25 de junio en las oficinas del MRL, participando en un proceso con Grunenthal donde se logró su inserción, participó en el taller del 6 de julio y se le informó de la capacitación del SECAP.	Inscrito por el MRL	21/05/2012	21/05/2012	21/05/2012
3	PR-SSDES-2012-025526-O	Pichincha	Soraya Villacís	2661545/095244361	Requiere inserción laboral	Entrevistada el 23 de mayo, participó en el taller "Taller de Estrategias y Valores para el Acceso y Sostenibilidad del Empleo" del 23 de junio, se le informó de la capacitación del SECAP, ha participado en proceso de selección con Ferrocarriles del Ecuador, Colegio Los Pinos, Panificadora Ambato donde se logró su inserción.	Inscrito por el MRL	24/05/2012	24/05/2012	24/05/2012
4	PR-SSDES-2012-026563-O	Manabí	María Cobefía		Requiere inserción laboral	Se le envía a los técnicos de Manabí, fue entrevistada, se le informa de la capacitación gratuita del SECAP. La interesada posee discapacidad psicológica con diagnóstico de Depresión, ciclo básico de educación secundaria y 59 años de edad, se priorizará su participación en procesos de selección acorde a su perfil.	Sin requerimiento de perfil	30/05/2012	30/05/2012	30/05/2012
5	PR-SSDES-2012-030869-O	Guayas	Francisco Arroyo Corozo		Requiere inserción laboral	Se le envía a los técnicos de Guayaquil, contacto telefónico el 26 de junio, posee discapacidad visual severa, 84 años de edad y desea un empleo con su hija y posee un bajo nivel formal lo que dificulta su inserción. Se le informó de la capacitación gratuita en el SECAP.	No insertable	20/06/2012	20/06/2012	20/06/2012
6	YPR-2012-00360-O	Guayas	Alvarado Mosquera Perpetua	2622797/089808621	Requiere inserción laboral.	Madre de persona con discapacidad, caso remitido y atendido por Oscar Guerrero de Guayaquil, se realizó la entrevista, se ingresó datos a la bolsa de empleo del Ministerio de Relaciones Laborales, participó en procesos de selección con las empresas: Segurpalma, Plusservice, dada su grave discapacidad y en silla de ruedas no se ha logrado su	Participando en procesos de selección	30/01/2012	31/01/2012	

Anexo 5

Cuestionario de Preguntas Frecuentes



DIRECCIÓN DE ATENCIÓN A GRUPOS PRIORITARIOS

A. PROYECTO DE REHABILITACIÓN PROFESIONAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1. Cómo se contactan las empresas que requieren contratar personal con discapacidad y las personas con discapacidad?

Pueden acercarse a las Direcciones Regionales de Trabajo y Delegaciones Provinciales a nivel Nacional:

Pichincha, Galápagos, Napo y Orellana: 02 381 4000

Azuay, Cañar, Loja y Zamora Chinchipe: 07 257 1503

Chimborazo y Morona Santiago: 03 296 1899

Imbabura, Carchi y Sucumbíos: 06 295 5644

Cotopaxi, Tungurahua y Pastaza: 03 280 0295

Guayas y Santa Elena: 04 232 2069

Los Ríos y Bolívar: 05 273 3343

Esmeraldas: 06 272 6720 / 06 271 3785

El Oro: 07 293 7277

Manabí y Santo Domingo de los Tsáchilas: 05 262 2584

O a nivel nacional al: 1800-CONTACTO

2. En cuánto tiempo obtengo un empleo?

Una vez realizada la entrevista en la Bolsa de Empleo para personas con discapacidad del Ministerio de Relaciones Laborales, se envía inmediatamente los datos de postulantes con discapacidad, acorde a las vacantes de las empresas e instituciones públicas solicitantes.

El tiempo dependerá de los requerimientos de empresas y el cruce entre el perfil con la vacante, la ubicación geográfica, la accesibilidad más el tiempo propio que se toma la empresa para seleccionar a su personal y el proceso de contratación.

3. Por tener discapacidad las empresas deben pagarme menos del sueldo?

No, el Código de Trabajo señala claramente cuál es el salario básico unificado, para el año en curso es \$292,00 (dos cientos noventa y dos dólares americanos, definido para todos los trabajadores con o sin discapacidad.

4. El horario de trabajo para las personas con discapacidad es de 6 horas?

No, el código de trabajo indica que la jornada laboral completa para todos los trabajadores es de 8 horas.

5. Tengo derecho para solicitar permiso en mi trabajo para mis tratamientos médicos?

Si, de acuerdo a la actual Ley Orgánica de Discapacidades establece en su artículo 52 que las personas con discapacidad tiene derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación de acuerdo a la prescripción médica debidamente certificada tanto en el sector público como privado. Además los permisos inherentes a la condición de la persona con discapacidad.

Si usted cuida a un familiar con discapacidad severa debidamente certificada y es servidor público o empleado privado contratado en jornada de trabajo de ocho (8) horas diarias, tendrán derecho a dos (2) horas diarias para su cuidado, previo informe de la unidad de recursos humanos o de administración del talento humano.

6. Recibo algún bono adicional a parte del sueldo, por tener discapacidad?

No, en el Código de Trabajo no contempla este pago adicional.

7. Me dan transporte por tener discapacidad?

Solo si la empresa brinda ese beneficio a todos sus trabajadores, caso contrario es opcional, de contar con este beneficio, las unidades de transporte deberán poseer los accesos adecuados.

8. El Ministerio de Relaciones Laborales debe conseguirme el empleo?

La Bolsa de Empleo para personas con discapacidad del Ministerio de Relaciones Laborales es un apoyo a su proceso de búsqueda de empleo, el obtener un empleo dependerá de su perfil y los requerimientos de las empresas e instituciones públicas.

9. Me puede dar una autorización para que una empresa me contrate o vuelva a contratar?

No, el MRL no emite autorización alguna, las instituciones públicas y empresas privadas se reservan el derecho de celebrar contratos o renovarlos.

10. Si no me gusta un trabajo me puede ayudar a cambiarme?

Como Bolsa de Empleo podemos darle a conocer otras alternativas acorde a su perfil laboral y será su decisión aceptarlas o no.

11. No me contratan las empresas por tener discapacidad?

El poseer discapacidad no es condicionante para ser contratado. Pueden ser varias las razones porque no obtiene su empleo, la principal es porque su perfil laboral no coincide con lo que requiere la empresa, o tal vez no maneja adecuadamente la entrevista.

Puede acercarse a la Bolsa de Empleo del Ministerio de Relaciones Laborales para evaluar el tema y darle los lineamientos y de esta manera buscar mejores opciones para usted.

12. Pierdo el bono de desarrollo humano por ingresar a trabajar?

Si, el bono tiene por objetivo apoyar a las personas en extrema pobreza, si usted ingresa laborar va a generar ingresos y gozará de otros beneficios como el Seguro Social y otros contemplados en el Código de Trabajo y la LOSEP.

13. Si soy jubilado por invalidez, puedo trabajar?

Si, El IESS otorga un permiso para trabajar en un puesto que no afecte a su discapacidad. Este trámite lo puede realizar en Riesgos de Trabajo del Seguro Social.

14. El Ministerio de Relaciones Laborales ayuda con nombramientos?

No, los nombramientos se los obtiene siempre y cuando usted haya sido ganador en Concursos de Méritos y Oposición en Instituciones Públicas.

15. Tengo estabilidad laboral especial?

La estabilidad laboral depende de su desempeño laboral, a más de la situación financiera y de las políticas internas que decidan las empresas o instituciones públicas.

16. Debo firmar un contrato de trabajo sin ir a laborar en esa empresa?

No, porque la ley busca la real inclusión laboral de las personas con discapacidad para que desempeñen una labor en las empresas, se sientan productivos, eleve su autoestima, mejoren su calidad de vida, etc.

17. Las empresas públicas y privadas deben contratar el 4% de personas con discapacidad?

Si, todas las instituciones públicas o privadas que tengan como mínimo 25 trabajadores en su nómina. Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente.

18. Existen Becas estudiantiles para personas con discapacidad?

Si, el IECE dispone de fondos para otorgar becas a personas con discapacidad. Las personas con discapacidad postulantes a las becas, deben ser bachilleres egresados desde el año 2003 en adelante, quienes deben acercarse a pedir mayor información en las oficinas del IECE de cada provincia.

19. En qué casos se puede aplicar la inclusión laboral de Sustitutos?

Si usted es pariente de hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad de una persona con discapacidad severa (75% en carné del CONADIS) podrá formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral.

Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento.

No podrá exceder el 50% de sustitutos del porcentaje legal establecido.

Este beneficio no podrá trasladarse a más de una persona por persona con discapacidad y será registrado por el Ministerio de Relaciones Laborales.

20. Como obtengo el Carné de discapacidad?

Usted puede obtener el carné de discapacidad en el Consejo Nacional de Discapacidades ubicado en la Av. 10 de agosto entre Villalengua y Barón de Carondelet, a través de un proceso previo de certificación emitida por un profesional de la Salud en los Hospitales Públicos.

21. Que servicios brinda la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios?

La Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, ofrece para las personas con discapacidad una Bolsa de Empleo a través de la cual pueden participar en procesos de selección con Empresas Privadas y Públicas para lograr su inclusión laboral.

Inspecciones a Empresas Públicas y Privadas para verificar el cumplimiento del porcentaje de contratación de personas con discapacidad.

Adicionalmente la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios fomenta la inserción laboral de jóvenes estudiantes universitarios en instituciones públicas a través del Programa “Mi Primer Empleo”, Sistema de Pasantías Pagadas.

22. Dónde denuncio el maltrato a personas con discapacidad?

Usted puede realizar sus denuncias en las Inspectorías de Trabajo ubicadas en las Delegaciones Provinciales del Trabajo y Servicio Público a nivel nacional.

23. Qué son las Acciones Afirmativas?

Son estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades, por medio de medidas que compensen o corrijan las discriminaciones resultantes de prácticas o sistemas sociales.

La Constitución de la República del Ecuador incluyó en su artículo 65 “El Estado adoptará medidas de Acción Afirmativa para garantizar la participación de los sectores discriminados.

Como ejemplo de estas acciones podríamos señalar a la Norma Sustitutiva de la Norma del Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal de la LOSEP en la cual indica que:

La disposición será aplicable para los postulantes con discapacidad, familiares que tengan a cargo a una persona con discapacidad o enfermedad catastrófica dentro de su núcleo familiar, sea cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, padre, madre, hermano o hermana, hijo o hija, siempre que demostrare mediante declaración juramentada que tiene a su cargo el cuidado de la misma.

Si se encuentran participando en Concursos de Méritos y Oposición, una vez que hayan superado los setenta (70) puntos se otorgarán 5 puntos adicionales sobre el puntaje final.

Preguntas frecuentes
B. Programa Mi Primer Empleo
Sistema de Pasantías Pagadas

1. ¿Qué es el Programa Mi Primer Empleo?

El Programa Mi Primer empleo consiste en un Sistema de Pasantías Pagadas para jóvenes que se encuentren cursando carreras o egresados de instituciones de educación superior avaladas por el Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación y Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. Estas pasantías se desarrollan en instituciones públicas a nivel nacional.

2. ¿Cómo puedo acceder al Programa Mi Primer Empleo?

A través de la inscripción en la página Web: www.relacioneslaborales.gob.ec, en el menú Programas / Servicios se encuentra detallado el programa Mi primer Empleo para registrarse debe hacer clic en: [“INGRESA AQUI”](#).

Puede enviarnos un mensaje al Correo electrónico: primer_empleo@mri.gob.ec, de esta manera un técnico local se contactará para realizar su inscripción.

También puede acercarse a las oficinas de Mi Primer Empleo en cada una de las Provincias para que nuestros técnicos realicen la inscripción personalmente.

Pichincha, Galápagos, Napo y Orellana: 02 381 4000 Ext. 10839

Azuay, Cañar, Loja y Zamora Chinchipe: 07 257 1503 Ext. 102

Chimborazo y Morona Santiago: 03 296 1899

Imbabura, Carchi y Sucumbíos: 06 295 5644 ext. 110

Cotopaxi, Tungurahua y Pastaza: 03 280 0295 ext. 106

Guayas y Santa Elena: 04 232 2069 ext 41800

Los Ríos y Bolívar: 05 273 3343

Esmeraldas: 06 272 6720 / 06 271 3785 ext 103

El Oro: 07 293 7277

Manabí y Santo Domingo de los Tsáchilas: 05 262 2584 ext. 104

O a nivel nacional al: 1800-CONTACTO

3. ¿Cuáles son los requisitos para acceder al Programa?

Estudiantes de educación superior, dependiendo de su edad y condiciones, usted puede acceder a cualquiera de nuestras dos modalidades:

Pasantías Académicas

Estudiantes de educación superior entre 18 y 29 años de edad, que no hayan participado con anterioridad en este programa y que no tengan historia laboral en el Sector Público. Se solicita que los aspirantes hayan registrado sus datos completos en la página Web: www.relacioneslaborales.gob.ec

Pasantías de Excelencia Académica

Como mérito al esfuerzo académico se ha implementado desde el año 2011 esta modalidad encaminada a jóvenes entre 22 y 29 años de edad, que no hayan participado con anterioridad en este programa, estudiantes de último semestre, nivel, año de estudios o egresados del presente año en Instituciones de Educación Superior reconocidas por el organismo competente y que no tengan historia laboral en el Sector Público.

Estos jóvenes realizarán sus pasantías junto a las máximas autoridades, ministros, viceministros y subsecretarios.

Se toman en cuenta los listados enviados por las autoridades de cada una de las instituciones de educación superior, donde constan los datos de estudiantes que demuestran excelencia académica.

4. ¿Qué duración tienen las pasantías?

Las pasantías del Programa Mi Primer Empleo tienen una duración de 4 meses no renovables para el año 2012 en los cuales se deben cumplir con 80 horas al mes. Para el año 2013 la duración puede variar.

5. ¿Por qué razón el estudiante no puede escoger la institución en la que desea realizar su pasantía?

La Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio de Relaciones Laborales realiza un proceso de cruce entre requerimientos recibidos de instituciones públicas y jóvenes inscritos en el Sistema Mi Primer Empleo; se definen las instituciones favorecidas y el perfil requerido.

6. ¿Cuáles son los beneficios que recibo si accedo al Programa Mi Primer Empleo?

Con el Programa Mi Primer Empleo podrás:

- Conocer de cerca el sector público y ser parte del cambio.
- Experiencia pre-profesional en el campo de acción de acuerdo a la profesión del pasante.
- Reconocimiento económico a la labor dentro del sector público.
- Capacitaciones integrales en temas de Derechos Fundamentales de Trabajo
- Certificado por haber realizado sus pasantías y haber participado en talleres de capacitación.
- Afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

7. ¿Por qué el Programa está encaminado solo a jóvenes entre 18 y 29 años de edad?

La Ley de Juventud estipula que: “joven es toda persona comprendida entre 18 y 29 años de edad”. Por lo que uno de nuestros marcos legales es ésta ley y se debe cumplir con lo estipulado.

8. ¿Por qué razón las pasantías no son consideradas como una experiencia laboral?

Las pasantías realizadas no son consideradas como una experiencia laboral debido a que los pasantes no tienen relación de dependencia con el Ministerio de Relaciones Laborales ni con la institución receptora de pasantes. Sin embargo, las pasantías si constituyen un inicio de posibles contratos de los estudiantes debido a su experiencia o practica pre profesional en cada institución.

9. Estoy realizando mis pasantías por cuenta propia en una institución pública que no realizó el requerimiento de pasantes a Mi Primer Empleo, puedo ser parte o no del programa?

Sí, siempre y cuando cumpla con los requisitos del programa. Lo llamaremos a un proceso de selección en donde el mejor puntuado de dos aspirantes a la pasantía es el que ingresa a cualquier institución pública que nos haya requerido pasantes previamente.

10. Mi universidad tiene un convenio de pasantías con una institución pública, ¿me puede acoger el Programa respetando ese convenio y enviarme a esa institución pública?

El convenio que su universidad firmó con la institución pública, es de exclusiva competencia de las partes, y el programa maneja sus propios lineamientos amparados en Acuerdo Ministeriales que deben ser cumplidos.

11. ¿Me podría emitir un certificado para poder realizar mis pasantías en una institución pública?

El Programa Mi Primer empleo, no emite ningún tipo de certificación para que los estudiantes sean aceptados en pasantías directas con instituciones públicas.

Solo se emiten Certificados de participación, culminación y capacitación a los jóvenes que han sido favorecidos a través del programa.

12. Estoy realizando una pasantía en una institución pública y no me pagan ni me afilian al IESS. ¿Qué puedo hacer?

Al momento se ha realizado una normativa en la cual se regulan las pasantías en el sector público, en la que se especifican las condiciones y lineamientos que deben ser cumplidos si es que las instituciones públicas acogen a pasantes. Entre los cuales especifica el reconocimiento económico, la afiliación al IESS, horas de pasantía, duración de la pasantía, etc.

Si usted está realizando pasantías actualmente, quiere decir que aceptó las condiciones actuales que la institución pública le estableció, por tanto debe esperar la publicación y registro de la normativa para poder ejecutarla a nivel nacional.

13. Para graduarme en la Universidad me piden que realice 500 horas de pasantías ¿Cómo puedo hacer para cumplirlas con las pasantías de Programa Mi Primer Empleo?

El Programa certifica a los pasantes con 320 horas de pasantía por cuatro meses, por consiguiente no emitimos por más horas, de ser el caso que usted al culminar sus pasantía con el programa ha cumplido las 500 horas, usted debe solicitar a la institución pública un certificado por las demás horas es decir por las 180 horas restantes.

14. ¿Por qué a los pasantes de Mi Primer Empleo los afilian al IESS?

Los pasantes del Programa Mi Primer Empleo son afiliados al IESS ya que en la Resolución CD 380 emitida el 14 de septiembre del 2011, se establece que se debe afiliar a IESS a los estudiantes de tercer nivel, en una institución de educación superior y que estén vinculados en procesos de formación profesional como pasantes, internos rotativos y becarios. Esta resolución rige a las instituciones públicas y privadas.

15. ¿Puede el Programa Mi Primer Empleo enviarme a una empresa privada, para realizar mis pasantías?

Por el momento el Programa inserta a jóvenes en el Sector Público a través de pasantías. Se espera que en un futuro se pueda acceder al sector privado.

16. ¿Cómo se regulan las pasantías en el sector privado?

Las pasantías en el sector privado son reguladas por la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial publicada en el Registro Oficial 689 de 5 de mayo del 1995. Esta ley especifica las condiciones en las cuales se deben desarrollar las pasantías en este sector así como horarios duración ámbito, sanciones, etc.

17. ¿Me deben reconocer económicamente mis pasantías en la empresa privada y cuánto?

De acuerdo a la Ley de Pasantías en el Sector Empresaria que en su Artículo 7, establece que los pasantes recibirán como pensión de pasantía mensual, una cantidad no inferior a la del salario mínimo sectorial fijado por la Comisión de Salarios Mínimos para la rama de actividad que corresponda a la carrera que cursa el pasante o, de no haberlo, por el salario o sueldo mínimo sectorial similar a otra carrera con los respectivos beneficios.

18. ¿Cuántas horas debo asistir a la pasantía en el sector empresarial?

Los pasantes deberán asistir en un horario máximo de labores de seis horas diarias durante cinco días a la semana. En ningún caso serán obligados a excederse de dicho horario, ni podrán desempeñarlo durante las horas de clases o exámenes.

19. ¿Puede mi universidad celebrar un contrato de pasantías con una empresa privada?

Si, pueden celebrar convenios suscritos entre la máxima autoridad de dichos centros educativos y las empresas, en los que se especifiquen las condiciones de la pasantía respetando siempre lo estipulado en la Ley de Pasantías del Sector Empresarial.

ANEXO 6

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (PLATAFORMA VIRTUAL)

Guía para levantar perfil de Usuarios.

1.- Ingresar al link de la Red Socio Empleo: <http://www.socioempleo.gob.ec/socioEmpleo-war/paginas/aspirante/hojaVida.jsf>

2.- Registro de usuario.



3.- Ingreso o actualización de información del usuarios para crear su hoja de vida.



4.- Identificación Personal.

Socio Empleo

www.socioempleo.gob.ec/socioEmpleo-war/paginas/aspirante/hojaVida.jsf

Red Socio Empleo

Detrás de cada nombre, hay un talento

Bienvenido: LORENA DE LOS ANGELES DELGADO VALDIVIESO << Volver a la página inicial | Modificar contraseña | X Cerrar sesión

Hoja de Vida

Descargar Hoja de Vida

Información personal

Información personal	
No. del Documento C.I./ Pasaporte:	1716829633
Apellido paterno:	DELGADO
Apellido materno:	VALDIVIESO
Primer nombre:	LORENA
Segundo nombre:	DE LOS ANGELES
Fecha de Nacimiento:	22/06/82
Pais de Nacimiento:	ECUADOR
Edad:	30
Género:	Femenino
Tipo de Sangre:	O+
Estado Civil:	SOLTERO (A)
Estado Laboral:	EMPLEADO
Etnia:	Mestizo/a
Eres ciudadano ecuatoriano de nacimiento:	<input checked="" type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO
Estás dispuesto a viajar:	<input checked="" type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO

Socio Empleo

www.socioempleo.gob.ec/socioEmpleo-war/paginas/aspirante/hojaVida.jsf

Tienes licencia:	<input checked="" type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO	Tipo de licencia:	F
Tienes vehículo:	<input checked="" type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO	Tipo de vehículo:	AUTOMOVIL
DIRECCIÓN DOMICILIARIA ACTUAL			
Pais:	ECUADOR	Provincia:	PICHINCHA
Ciudad:	QUITO	Eres residente de la provincia de Galápagos:	<input type="radio"/> SI <input checked="" type="radio"/> NO
*Calle Principal:	JOSÉ HERBOSO	Número:	OEB-24
Calle Secundaria:	MACHALA	Sector:	LA FLORIDA
Referencia:	JEFATURA DE TRANSITO	Teléfono domicilio:	2241566
Teléfono familiar o persona de contacto:	3814000	Teléfono trabajo:	023814000
Celular:	0998901124	Correo Electrónico 1:	loreldelgado-v@hotmail.co
Correo Electrónico 2:			
PARTICIPACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS			
Tienes algún tipo de discapacidad:	<input checked="" type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO	No. Carnet CONADIS:	22576
Tipo de discapacidad:	FÍSICA	Porcentaje de discapacidad:	60
Tienes alguna enfermedad catastrófica:	<input type="radio"/> SI <input checked="" type="radio"/> NO		
Tienes a cargo un familiar con Discapacidad Severa:	<input type="radio"/> SI <input checked="" type="radio"/> NO		
Tienes a cargo un familiar con Enfermedad Catastrófica:	<input type="radio"/> SI <input checked="" type="radio"/> NO		

Todos los derechos de autor MRI. 2012

5.- Preferencias Laborales.

The screenshot shows the 'Preferencias Laborales' (Labor Preferences) section of the Red Socio Empleo website. The user is identified as LORENA DE LOS ANGELES DELGADO VALDIVIESO. The page features a navigation menu with icons for 'Información personal', 'Preferencias laborales', 'Oficio/Sub actividades', 'Instrucción formal', 'Idiomas', 'Capacitación', 'Experiencia', 'Evaluación desempeño', 'Logros personales', 'Acciones afirmativas', and 'Referencias personales'. The 'Preferencias laborales' section includes the following options:

- Aplica sector público*: SI NO
- Aplica sector privado*: SI NO
- Aspiración salarial*: \$1001 - \$1500
- Preferes trabajar en tu misma ciudad de residencia*:

At the bottom, there is a save icon and the text 'Todos los derechos de autor MRL 2012'.

6.- Oficio, Sub/Actividades.

The screenshot shows the 'Oficio, Sub/Actividades' (Job, Sub/Activities) section of the Red Socio Empleo website. The user is identified as LORENA DE LOS ANGELES DELGADO VALDIVIESO. The page features a navigation menu with icons for 'Información personal', 'Preferencias laborales', 'Oficio/Sub actividades', 'Instrucción formal', 'Idiomas', 'Capacitación', 'Experiencia', 'Evaluación desempeño', 'Logros personales', 'Acciones afirmativas', and 'Referencias personales'. The 'Oficio/Sub actividades' section includes a dropdown menu for 'Selección de oficio' and a text field for 'Descripción'. The dropdown menu is open, showing a list of professions:

- ALBAÑIL - COLOCADOR DE GYPSUM
- ALBAÑIL - ENCOFRADOR
- ALBAÑIL - FERRERO
- ALBAÑIL - HORMIGONERO
- ALBAÑIL - MAJISTERO
- CARPINTERO - DE BANCO
- CARPINTERO - DE RIVERA
- CARPINTERO - INSTALADOR DE PISO FLOTANTE
- CERAMIQUERO - INSTALADOR DE CERAMICA
- CERAMIQUERO - INSTALADOR DE GRANITO
- CERAMIQUERO - INSTALADOR DE GRE
- CERAMIQUERO - INSTALADOR DE MARMOL
- CERAMIQUERO - INSTALADOR DE PORCELANATO
- CERRAJERO
- CHOFERES - TIPO A
- CHOFERES - TIPO B
- CHOFERES - TIPO C
- CHOFERES - TIPO E
- COSTURERA / SASTRE
- CERAMIQUERO - INSTALADOR DE GRE

Below the dropdown, there is a table titled 'Oficio o Sub actividades ingresadas' with columns for 'Selección de oficio', 'Descripción', and 'Acción'. The table is currently empty, showing 'No records found.' At the bottom, there is a save icon and the text 'Todos los derechos de autor MRL 2012'.

7.- Instrucción formal.

26 de mayo de 2013

Red Socio Empleo Ministerio de Relaciones Laborales

Bienvenido: LORENA DE LOS ANGELES DELGADO VALDIVIESO << Volver a la página inicial | Modificar contraseña | X Cerrar sesión

Hoja de Vida

Descargar Hoja de Vida

Información personal, Preferencias laborales, Oficio/Sub actividades, **Instrucción formal**, Idiomas, Capacitación, Experiencia, Evaluación desempeño, Logros personales, Acciones afirmativas, Referencias personales

Instrucción formal

Nivel de Instrucción: Seleccione

Nivel de Instrucción:	Institución educativa	Título obtenido	No. del registro del SENECYT	Acción
CUARTO NIVEL - MAESTRIA	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR	OTRA	1027-06-713950	[icon]
TERCER NIVEL	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR	LICENCIADA EN GESTION SOCIAL	1027-06-713950	[icon]

Todos los derechos de autor MRL 2012

8.- Idiomas

26 de mayo de 2013

Red Socio Empleo Ministerio de Relaciones Laborales

Bienvenido: LORENA DE LOS ANGELES DELGADO VALDIVIESO << Volver a la página inicial | Modificar contraseña | X Cerrar sesión

Hoja de Vida

Descargar Hoja de Vida

Información personal, Preferencias laborales, Oficio/Sub actividades, **Instrucción formal**, **Idiomas**, Capacitación, Experiencia, Evaluación desempeño, Logros personales, Acciones afirmativas, Referencias personales

Idiomas

Agregar Idioma

Idiomas: PORTUGUÉS, Nivel Hablado: Seleccione, Nivel Escrito: Seleccione

Idiomas	Nivel Hablado	Nivel Escrito	Acción
No records found.			

Todos los derechos de autor MRL 2012

9.- Capacitación.

Red Socio Empleo
Detrás de cada nombre, hay un talento

Bienvenido: LORENA DE LOS ANGELES DELGADO VALDIVIESO

Hoja de Vida

Descargar Hoja de Vida

Información personal | Preferencias laborales | Oficio/Sub actividades | Instrucción formal | Idiomas | **Capacitación** | Experiencia | Evaluación desempeño | Logros personales | Acciones afirmativas | Referencias personales

Capacitación

Nueva capacitación

* Institución: * Tipo de evento: Seleccione
 * Nombre del Evento: * Área de estudios: Seleccione
 * Tipo de certificado: Seleccione
 * Fecha desde: * Fecha hasta:
 * Número de días: * Número de horas totales:

Capacitaciones ingresadas

Institución	Tipo de evento	Área de estudios	Nombre del Evento	Tipo de certificado	Fecha desde	Fecha hasta	Días	Horas	Acción
ARTEMISIA	SEMINARIO	Recursos Humanos/Personal	SEMINARIO DE BOAS PRATICAS	ASISTENCIA	26/sep/2007	28/sep/2007	3	24	

10.- Experiencia

Red Socio Empleo
Detrás de cada nombre, hay un talento

Bienvenido: LORENA DE LOS ANGELES DELGADO VALDIVIESO

Hoja de Vida

Descargar Hoja de Vida

Información personal | Preferencias laborales | Oficio/Sub actividades | Instrucción formal | Idiomas | **Capacitación** | **Experiencia** | Evaluación desempeño | Logros personales | Acciones afirmativas | Referencias personales

Experiencia

Nueva experiencia

Trabajas en este lugar hasta la fecha actual:
 * Institución:
 * Área de trabajo: Seleccione
 * Puesto:
 * Fecha desde:
 Fecha hasta:
 Actividades:

Experiencia ingresada

Institución	Área de trabajo	Puesto	Fecha desde	Fecha hasta	Actividades	Acción
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ	Educación	Creadora y Coordinadora del Proyecto Reciclaje ambiente	15/jun/2005	18/mar/2007	Promotora y gestora de la propuesta del proyecto. Gestión y captación de recursos. Facilitadora de procesos de sensibilización ambiental. Organización y desarrollo de eventos y ferias artesanales	

11.- Evaluación de desempeño

The screenshot shows the 'Red Socio Empleo' website interface. The user is logged in as LORENA DE LOS ANGELES DELGADO VALDIVIESO. The main navigation menu includes: Información personal, Preferencias laborales, Oficio/Sub actividades, Instrucción formal, Idiomas, Capacitación, Experiencia, Evaluación desempeño (highlighted), Logros personales, Acciones afirmativas, and Referencias personales. The 'Evaluación de desempeño' section features a 'Nueva evaluación' form with fields for 'Institución', 'Fecha desde', 'Fecha hasta', 'Calificación obtenida', and 'Observación'. Below the form is a table titled 'Evaluaciones ingresadas' which is currently empty. The footer of the page states 'Todos los derechos de autor MRL 2012'.

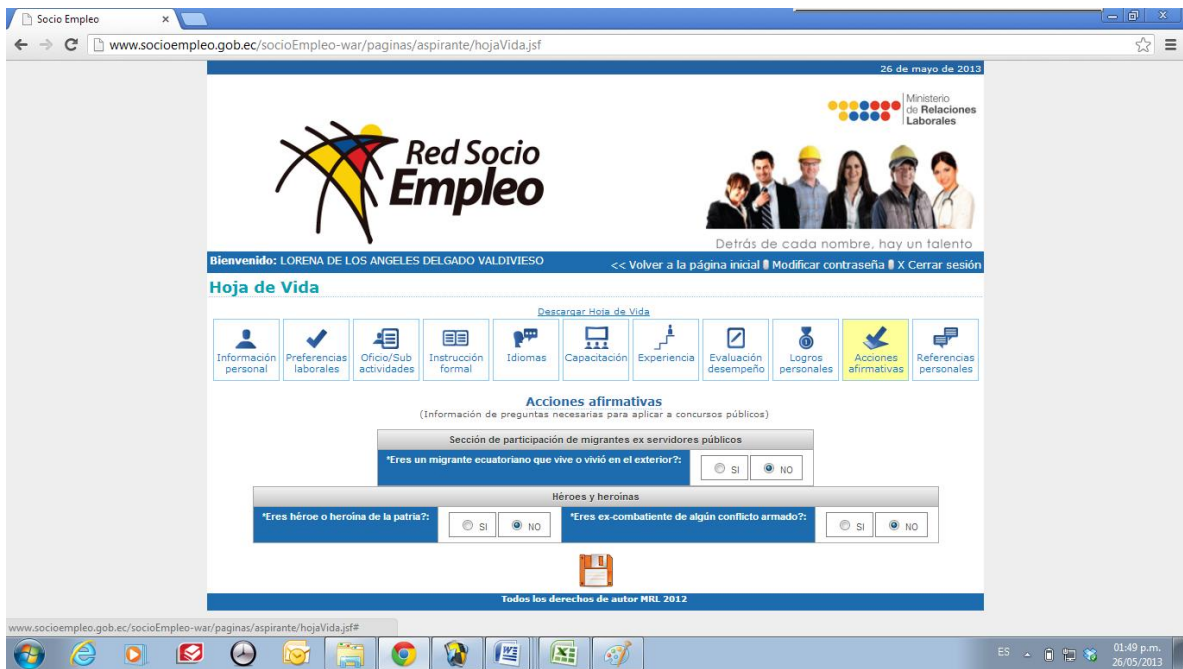
12.- Logros personales.

The screenshot shows the 'Red Socio Empleo' website interface. The user is logged in as LORENA DE LOS ANGELES DELGADO VALDIVIESO. The main navigation menu includes: Información personal, Preferencias laborales, Oficio/Sub actividades, Instrucción formal, Idiomas, Capacitación, Experiencia, Evaluación desempeño, Logros personales (highlighted), Acciones afirmativas, and Referencias personales. The 'Logros personales' section features a 'Nuevo logro' form with fields for 'Tipo de logro' and 'Descripción'. Below the form is a table titled 'Logros ingresados' with the following data:

Tipo de logro	Descripción	Acción
ACADEMICO	Becaria del Centro de Documentación de la Escuela de Trabajo Social PUCE, (2001-2002).	[Edit] [Delete]
ACADEMICO	Reconocimiento "Esforzándonos por la Excelencia" Valores Aiesecos: AIESEC (Asociación Internacional de Estudiantes de Ciencias Económicas) (marzo 2007) Quito - Ecuador. Por cumplir con responsabilidad y pro-actividad las actividades en mi encomendadas	[Edit] [Delete]

The footer of the page states 'Todos los derechos de autor MRL 2012'.

13.- Acciones Afirmativas.



14.- Referencias Personales



Nota: Esta información puede ser registrada directamente por el usuario al acceder al link de la plataforma virtual o el Asesor de Empleo cuando la persona acude a las oficinas de la Red Socio Empleo o las oficinas de la Delegación del MRL. Una vez registrada y guardada, la información del usuario se mantiene activa en el sistema para ser considerada en los procesos de selección solicitados por las empresas e instituciones.

ANEXO 8

Guía de funcionamiento de la plataforma virtual para empresas e instituciones

MAYO
2013



The screenshot shows the Red Socio Empleo website interface. Annotations include:

- Top right:** "Ingreso de Personas en búsqueda de Empleo e Instituciones que tienen ofertas laborales. Ambos que previamente se registraron."
- Registration forms:** Two forms for "Trabajadores" (requiring ID number and password) and "Emprendedores/Empresas" (requiring RUC/Cédula and password).
- Search options:** "Busco Empleo" and "Busco Talento Humano" buttons, both with "Regístrate" links. An annotation states: "Registro de Nuevos Aplicantes a Empleo y Empleadores que buscan Talento Humano".
- Job listings:** "Anuncios Destacados" section with categories: "Ofertas del sector Privado", "Ofertas del sector Público", and "Ofertas del sector Público Salud". A specific listing for "MUNICIPIO DE QUITO ZONA VALLE DE LOS ORULLOS" is shown. An annotation points to this section: "Ofertas Privadas, de Concursos y Méritos".
- Groups:** A "GRUPO PRUEBA" link is circled, with an annotation: "Grupos Emergentes: Ingreso a grupos específicos".

EMPLEADOR QUE SOLICITA TALENTO HUMANO



El Usuario o Empleador registrado puede ingresar por aquí, para actualizar su información o acceder a un servicio de la Red Socio Empleo como es un proceso de selección acorde al perfil solicitado.

Empleadores Empresas

RUC/Cédula:

Contraseña: [\(Olvidaste tu contraseña?\)](#)

Ingresar

Registro como Empresa

DATOS GENERALES

*Razón Social:

*RUC/Cédula:

*Tipo de Empresa: PRIVADA

*Nombre Comercial:

*Persona: PERSONA JURIDICA

*Actividad Económica: Seleccionar

*Rama de Actividad: Seleccionar

*Confirma tu contraseña:

DIRECCIÓN

*Provincia: AZUAY

*Sector: CENTRO

*Ciudad: CAMILO PONCE ENRIQUEZ

*Calle Principal:

*Calle Secundaria:

*Número:

*Teléfono Oficina:

*Teléfono Particular:

INFORMACIÓN ADICIONAL

*Cómo nos ubicaste?: TRIPTICO, DÍPTICO Y VOLANTE

Registrarse

Todos los derechos de autor MRL 2012

Busco Talento Humano **Regístrate**

Ingresado el Usuario ya puede acceder a los servicios:

23 de enero de 2013

Ministerio de Relaciones Laborales

Red Socio Empleo

Bienvenido: MAVISERSA S.A. | 1792023521001

<< Volver a la página inicial | Modificar contraseña | X Cerrar sesión

Detrás de cada nombre, hay un talento

Nombre Comercial: Callspeed
RUC/Cédula: 1792023521001
Página Web:
Correo Electrónico: xestupin@yahoo.com
Teléfono Oficina: 2444437

Actualizar Datos

Crear Oferta Laboral **Eventos** **Carga masiva de ofertas**

Ofertas publicadas activas + [Ver Todas Las Ofertas](#)

No. de oferta	Cargo	Días publicada	Asesor asignado	Aplicantes	Estado	Cerrar oferta	Ver
No records found.							

Actualizar Datos



Actualizar Datos

DATOS GENERALES

*Razón Social:	MAVISERSA S.A.	*Nombre Comercial:	Callspeed
*RUC/Cédula:	1792023521001	*Persona:	PERSONA JURIDICA
*Tipo de Empresa:	PRIVADA	*Actividad Económica:	TECNOLOGÍA: HARDWARE Y SOFTW
Página Web:		*Rama de Actividad:	OTROS SERVICIOS RELACIONADOS
*Correo Electrónico:	xestupin@yahoo.com		

DIRECCIÓN

*Provincia:	PICHINCHA	*Sector:	NORESTE
*Ciudad:	QUITO	*Calle Principal:	Japon
*Calle Secundaria:	Amazonas	*Número:	12345
Referencia:		*Teléfono Oficina:	2444437
Celular:		*Teléfono Particular:	2444437

Sucursales

Provincia: Ciudad:

Ciudad de sucursales		
Provincia	Ciudad	Acción
PICHINCHA	CAYAMBE	<input type="button" value="Editar"/> <input type="button" value="Eliminar"/>
NAPO	TENA	<input type="button" value="Editar"/> <input type="button" value="Eliminar"/>

Crear Oferta Laboral



Servicios y Tiempos de Respuesta:

1. **Publicación** de Una Oferta en la página WEB de la RSE

inmediato

2. **Publicación** en la página WEB de la RSE y **envío inmediato de 10 Hojas de Vida**

inmediato

3. **Solamente envío inmediato de 10 Hojas de Vida** que se ajusten al perfil

inmediato

4. **Terna enviada por el Asesor previa selección de Hojas de Vida de la RSE**

72 HRS.

5. **Proceso Integral de Selección** con entrevistas y pruebas, para envío de terna

15 DÍAS

Nota: Los envíos inmediatos de Hojas de Vida son realizados a través de sistema en función de los criterios de búsqueda de acuerdo a los requerimientos y el perfil solicitado.

Crear Oferta Laboral



1.

1. Determine la VACANTE, condiciones del Contrato y Ubicación
2. SERVICIO REQUERIDO
3. Tiempo de la Publicación
4. Datos del Contacto

Previsualizar oferta Publicar oferta

Oferta Laboral – 1era Pestaña

Oferta Laboral	Perfil del Cargo	Experiencia y Capacitación
*Vacante: SECRETARIA	*Relación Laboral: Relación de Dependencia	*Tipo Contrato: Tiempo Completo
*Provincia: PICHINCHA	*Nombre de la institución: Callispeed	*Ciudad: QUITO
*Sector: NORESTE	*Servicio Requerido: <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Envío automático de 10 hojas de vida (No publica oferta) <input type="radio"/> Manual y personalizado (Asesor busca, evalúa y selecciona una tema que envía a la empresa solicitante.) <input checked="" type="radio"/> Publicación y envío automático de 10 hojas de vida <input type="radio"/> Semiautomático (Asesor busca y enlaza hojas de vida a la oferta) <input type="radio"/> Solo Publicación (La oferta se publica en el portal de socio empleo) 	
*Discapacidad: <input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	*Fecha inicio publicación: 23/01/01	*Fecha finalización: 31/01/13
*Persona de contacto: JAIME ITURRALDE	*Teléfono: 2444437	*Correo electrónico de contacto: xestupin@yahoo.com
Celular: 0995678432		

Todos los derechos de autor MRL 2012

Crear Oferta Laboral



2.

1. Indicar Nivel de Instrucción, Área de Estudios, Remuneración y Años de Experiencia
2. En los dos Campos Abiertos, indicar palabras claves respecto a los conocimientos del Cargo y Actividades a Desempeñar. (POCAS PALABRAS)
3. Horas de Capacitación del Perfil
4. Tipo de Jornada

Previsualizar oferta Publicar oferta

Perfil del Cargo – 2da Pestaña

Oferta Laboral	Perfil del Cargo	Experiencia y Capacitación
*Instrucción: SECUNDARIA	*Remuneración: \$292 - \$350	*Experiencia: 1 - 3 años
*Área de estudios: Administración/oficina	*Actividades a Desempeñar: CORRESPONDENCIA MANEJO DEL ARCHIVO	*Jornadas de trabajo: Normal Oficina (8 horas)
*Conocimientos del cargo: MICROSOFT OFFICE		
*Horas de Capacitación: SIN CAPACITACION		
*Número de vacantes: 1		

Crear Oferta Laboral



3.

1. Opciones del Área de Capacitación
 2. Opciones del Área de Experiencia
- No es obligatorio pero permite afinar los criterios de búsqueda del perfil.

Experiencia y Capacitación– 3era Pestaña

Oferta Laboral Perfil del Cargo Experiencia y Capacitación

Area Capacitación:

- Administración/oficina
- Agricultura/Pesca/Ganadería
- Arte/Diseño/Medios
- Científico/Investigación
- Dirección/ Gerencia
- Economía/Contabilidad
- Educación Básica
- Educación/Universidad
- Entretención/Deportes
- Fabricación
- Finanzas/Banca

Area Experiencia:

- Abastecimiento
- Administración
- Apoderado Aduanal
- Arquitectura
- Asesoría en Comercio Exterior
- Asesoría Legal Internacional
- Asistente de Tráfico
- Auditoría
- Calidad
- Call Center
- Capacitación Comercio Exterior

Crear Oferta Laboral



Previsualizar oferta

Publicar oferta

Exito

Tu oferta se ha publicada con éxito

No. de oferta: OFERTA-00000004-2013

Continuar

Información

Oferta Laboral

*Titulo:	SECRETARIA	*Tipo Contrato:	Beca/Practicas
*Relación Laboral:	Relación de Dependencia		
*Provincia:	PICHINCHA	*Ciudad:	QUITO
*Sector:	NORESTE	*Servicio Requerido:	Publicación y envío automático de 10 hojas de vida
*Discapacidad:	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No		
*Fecha inicio publicación:	23-ene-2013	*Fecha finalización:	30-ene-2013
*Contacto:	JAIME ITURRALDE	*Teléfono:	2444437
*Fax:	2444437	*Celular:	0995678432
*Correo Electrónico:	jestupin@yahoo.com		

Perfil del Cargo

*Instrucción:	SECUNDARIA	*Remuneración:	\$292 - \$350
*Área de Capacitación:	Administración/oficina	*Experiencia:	1 - 3 años

El Portal de la Empresa mostrará la Oferta Publicada y el Asesor Asignado:

Bienvenido: MAVISERSA S.A. | 1792023521001 << Volver a la página inicial | Modificar contraseña | X Cerrar sesión

Nombre Comercial:	Callspeed	Actualizar Datos 
RUC/Cédula:	1792023521001	
Página Web:		
Correo Electrónico:	xestupin@yahoo.com	
Teléfono Oficina:	2444437	

[Crear Oferta Laboral](#) [Eventos](#) [Carga masiva de ofertas](#)

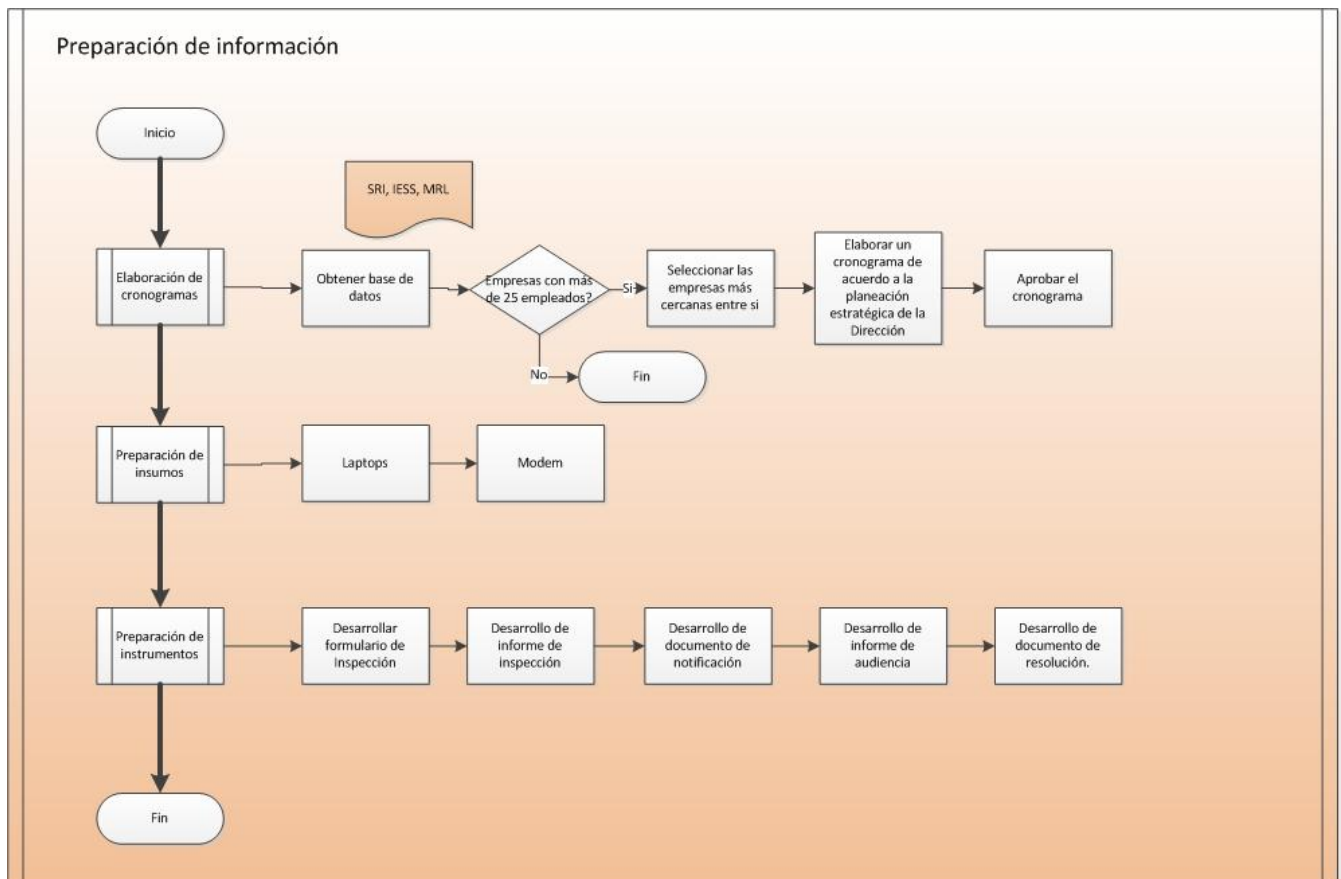
Ofertas publicadas activas + [Ver Todas Las Ofertas](#)

No. de oferta	Cargo	Días publicada	Asesor asignado	Aplicantes	Estado	Cerrar oferta	Ver
OFERTA-00000004-2013	SECRETARIA	0	GONZALO XAVIER ESTUPIÑAN SERRANO	0	ACTIVO	Cerrar	Ver

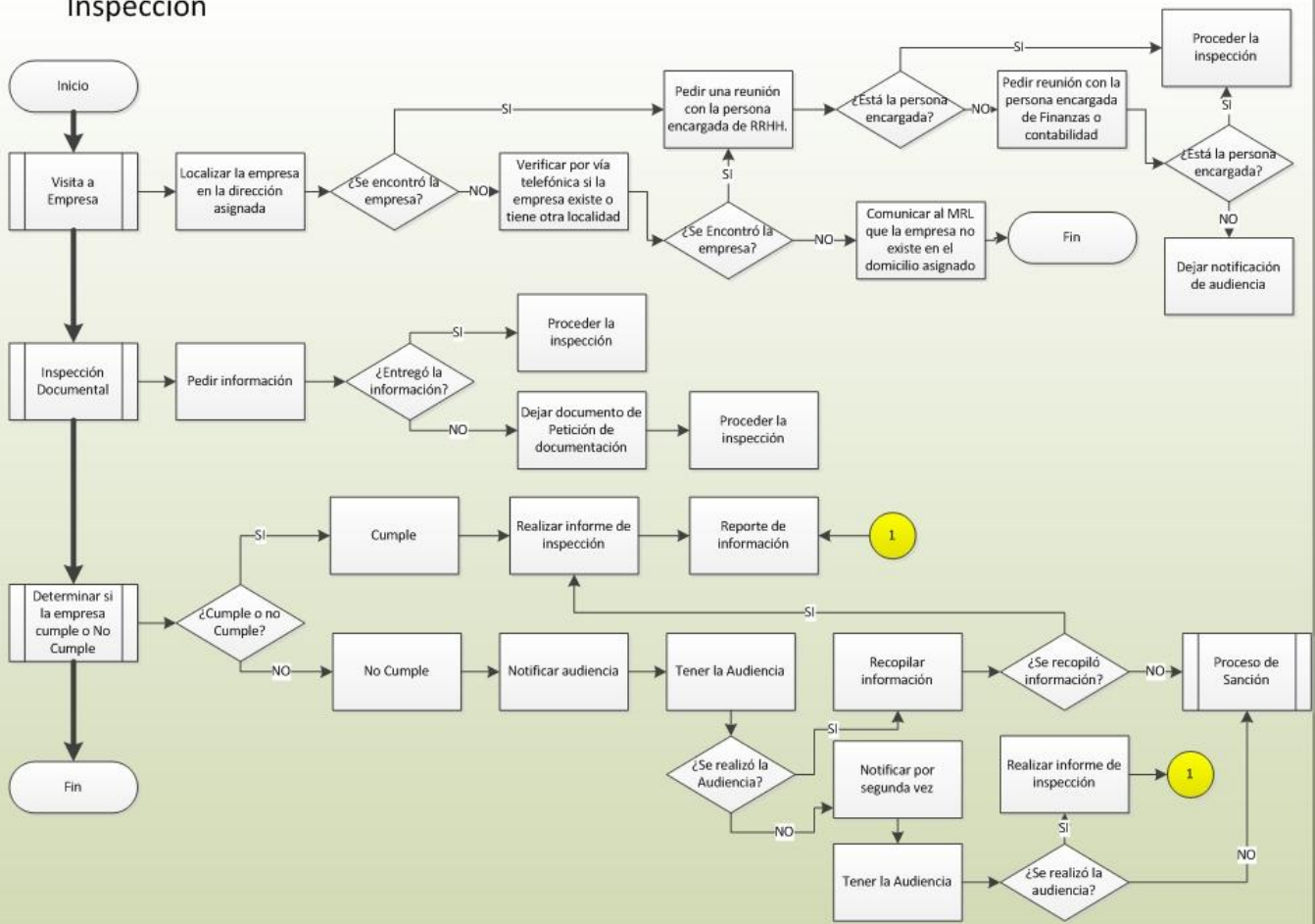
1. En VER la Empresa podrá revisar la Oferta enviada
2. En VER la Empresa también podrá revisar las HOJAS DE VIDA enviadas por la RSE
3. En CERRAR la Empresa podrá Calificar el Proceso de Selección y determinar si se realizó una COLOCACIÓN

ANEXO 9

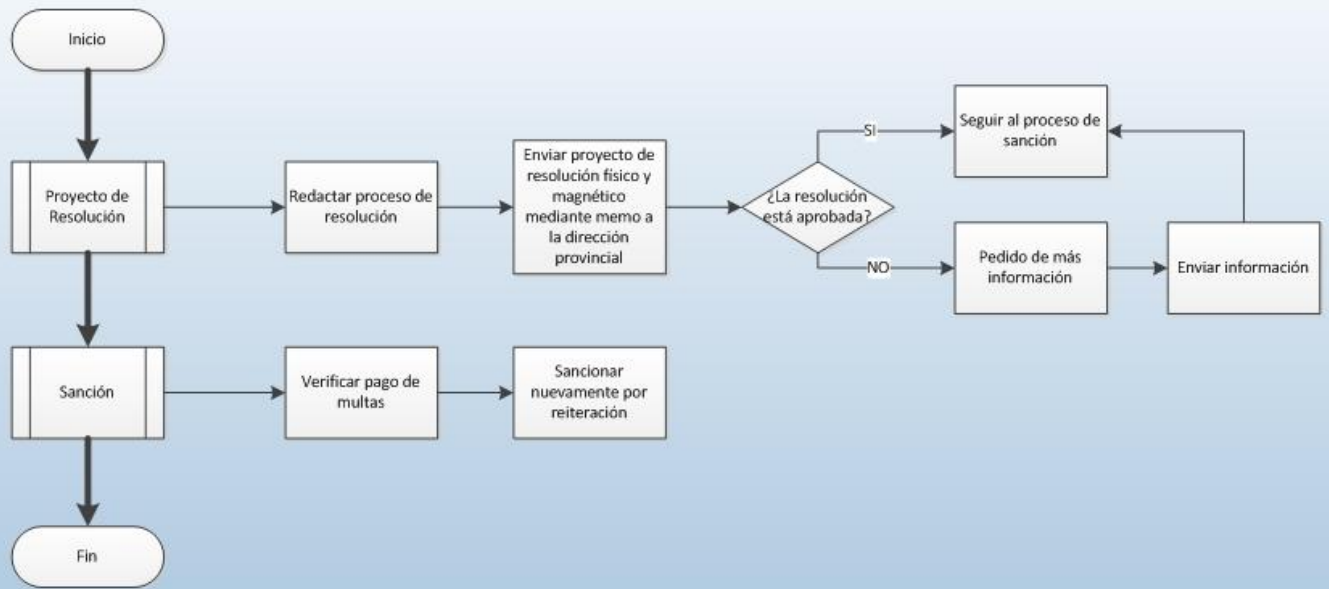
FLUJOGRAMA DE INSPECCIONES



Inspección



Proceso de Sanción



ANEXO 10			
PLAN DE IMPLEMENTACIÓN			
Actividad	Responsable	Duración	Costo
Aprobación y autorización de la propuesta por parte de las diferentes autoridades			
1.- Presentar la propuesta de mejora ante la DAGP.	Técnico de Discapacidades/Investigador	1 día	
2.- Análisis y retroalimentación de la propuesta de mejora	DAGP	1 semana	
3.- Validar y aprobación de la propuesta de mejora.	DAGP/Técnico de Discapacidades	2 días	
4.- Establecer hoja de ruta de acciones a realizar	Técnico de Discapacidades/Investigador	1 semana	
5.- Presentar la propuesta de mejora ante la Subsecretaría de Empleo y Salarios.	Técnico de Discapacidades/Investigador	1 día	
6.- Análisis y retroalimentación de la propuesta de mejora.	Subsecretaría de Empleo y Salarios	1 semana	
7.- Validar y aprobación de la propuesta de mejora.	Subsecretaría de Empleo y Salarios	3 días	
8.- Preparar el informe ejecutivo para Viceministro	Técnico de Discapacidades/Director de DAGP	1 semana	
9.- Presentar el informe ejecutivo ante Viceministro	Subsecretaría de Empleo y Salarios/Director de DAGP	1 día	
10.- Análisis y retroalimentación de la propuesta de mejora.	Viceministro	1 día	
11.- Aprobación de la propuesta	Viceministro	2 semana	
12.- Presentar la propuesta ante el Ministro.	Subsecretaría de Empleo y Salarios/Director de DAGP	1 día	
13.- Aprobación y autorización por parte del Ministro	Subsecretaría de Empleo y Salarios/Director de DAGP	2 semana	
14.- Presentar la propuesta ante SENPLADES	Planificación MRL	1 semana	
15.- Priorización de la propuesta por SENPLADES	Planificación MRL/SENPLADES	3 semana	
Proceso de: Capacitación y Entrenamiento			
16.-Elaborar borradores de convenios interinstitucionales.	MRL/Institución o empresa con la que se realizará el convenio	1 semana	
17.- Realizar correcciones a los borradores de convenios	MRL/Institución o empresa con la que se realizará el convenio	2 semanas	
18.- Firmar de convenios	MRL/Institución o empresa con la que se realizará el convenio	3 semanas	
19.- Planificar el programa de rehabilitación profesional.	Técnico de Discapacidades/Instituciones o Empresas con las que se establece convenios	8 semanas	

20.- Ejecutar el programa de rehabilitación profesional.	Técnico de Discapacidades/Instituciones o Empresas con las que se establece convenios	48 semanas	475200
21.- Planificar el plan de sensibilización	Técnico de Discapacidades	24 semanas	
22.- Ejecución del plan de sensibilización	Técnico de Discapacidades	24 semanas	117500
23.-Planificar las capacitaciones para TTHH	Técnico de Discapacidades/Director DAGP	2 semanas	
24.- Ejecutar capacitación mensual para áreas de TTHH	Técnico de Discapacidades/Director DAGP	12 días	12000
25.- Contratar 6 Técnicos (SP1)	Director y Coordinador de DAGP		70000
Subtotal			674700
Proceso de: Bolsa de Empleo			
26.-Contratar empresa para desarrollo del módulo de discapacidad y desarrollar modulo de discapacidades.	Analista de Discapacidades	16 semanas	5200
27.- Realizar seguimiento a la inclusión laboral.	Técnicos de Discapacidad	24 semanas	162000
Subtotal			167200
Proceso de: Práctica Pre-Laboral			
28.- Realizar eventos públicos para establecer alianzas estratégicas	Director y Técnico de DAGP	3 semana	11000
29.- Establecer alianzas estratégicas con instituciones para realización de prácticas pre-laborales (firmar convenios interinstitucionales,	Director y Técnico de DAGP	16 semanas	
30.-Realizar un promedio de 745 prácticas pre-laborales, anualmente, durante 3 meses)	Director y Técnico de DAGP	16 semanas	710730
Subtotal			721730
Proceso de: Atención a Consultas Denuncias y Asesoría Jurídica.			
31.-Contratar empresa para desarrollo del el sistema virtual para registro de atención y desarrollo del Sistema.	Director y Coordinador de DAGP	16 semanas	5200
Subtotal			5200
TOTAL			1568830

ANEXO 11

CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN

ANEXO 11												
CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN												
Actividad	Meses											
	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12
Aprobación y autorización de la propuesta por parte de las diferentes autoridades												
1.- Presentar la propuesta de mejora ante la DAGP.												
2.- Análisis y retroalimentación de la propuesta de mejora												
3.- Validar y aprobación de la propuesta de mejora.												
4.- Establecer hoja de ruta de acciones a realizar												
5.- Presentar la propuesta de mejora ante la Subsecretaría de Empleo y Salarios.												
6.- Análisis y retroalimentación de la propuesta de mejora.												
7.- Validar y aprobación de la propuesta de mejora.												
8.- Preparar el informe ejecutivo para Viceministro												
9.- Presentar el informe ejecutivo ante Viceministro												
10.- Análisis y retroalimentación de la propuesta de mejora.												
11.- Aprobación de la propuesta												
12.- Presentar la propuesta ante el Ministro.												
13.- Aprobación y autorización por parte del Ministro												
14.- Presentar la propuesta ante SENPLADES												
15.- Priorización de la propuesta por SENPLADES												
Proceso de: Capacitación y Entrenamiento												
16.-Elaborar borradores de convenios interinstitucionales.												
17.- Realizar correcciones a los borradores de convenios												
18.- Firmar de convenios												
19.- Planificar el programa de rehabilitación profesional.												
20.- Ejecutar el programa de rehabilitación profesional.												
21.- Planificar el plan de sensibilización												
22.- Ejecución del plan de sensibilización												
23.-Planificar las capacitaciones para TTHH												
24.- Ejecutar capacitaciones mensuales para áreas de TTHH												
25.- Contratar 6 Técnicos (SP1)												
Proceso de: Bolsa de Empleo												
26.-Contratar empresa para desarrollo del módulo de discapacidad.												
27.-Desarrollar el módulo de discapacidad.												
28.- Realizar seguimiento a la inclusión laboral.												
Proceso de: Práctica Pre-Laboral												
28.- Realizar eventos públicos para establecer alianzas estratégicas												
29.- Establecer alianzas estratégicas con instituciones para realización de prácticas pre-laborales (firmar convenios interinstitucionales)												
30.-Realizar un promedio de 745 prácticas pre-laborales, anualmente, durante 3 meses)												

Proceso de: Atención a Consultas Denuncias y Asesoría Jurídica.																												
31.-Contratar empresa para desarrollo del sistema virtual para registro de atención.																												
32.- Analizar requerimiento de usuario																												
33.- Brindar atención al requerimiento que corresponde a la DAGP																												
34.- Registrar atención y gestión realizada en el Sistema																												

BIBLIOGRAFÍA

- Anghelina, Figallo. (2008). *¿Por qué o para qué trabajar?*. Recuperado el 15 de Octubre del 2012, de <http://www.universidadperu.com/articulo-por-que-o-para-que-trabajar-universidad-peru.php>
- ASEDES. (2006). Orientación Para el Empleo: Eduso.net Portal de la Educación Social http://www.eduso.net/orientacion/documentos/guia_et.pdf
- Beltrán S. J., Carmona C. M., Carrasco P. R., Rivas Z. M., & Tejedor P. F., Guía para una Gestión Basada en Procesos. Sevilla España [Versión electrónica]. Recuperado Mayo 5, 2013.
- Bruyere S., 1997. Work and Dissability Issues and Strategies in Career Development and Job Placement (Problemas y estrategia laborales en el desarrollo laboral e inclusión laboral). Recuperado Junio 3, 2013 de <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/edicollect/118/>
- Cazar, Ramiro. (2009). *Breve Análisis de la Situación de las Discapacidades en el Ecuador*. Recuperado el 15 de Octubre del 2012 de http://www.icevi.org/latin_america/publications/quito_conference/analisis_de_la_situacion_de_las_.htm
- Consejo Nacional de Discapacidades, CONADIS. Recuperado Julio 14, 2013 de <http://www.conadis.gob.ec/trabajan.php>
- Consejo Nacional de Discapacidades, CONADIS, *Causas de la Discapacidad*. Recuperado Julio 14, 2013 de <http://www.conadis.gob.ec/causa.php>,
- Convención de Naciones Unidas. (2008). Derechos de las Personas con Discapacidad CDPD
- Constitución de la República del Ecuador del 2008.
- Convenio de Cooperación Interinstitucional para la INCLUSIÓN Laboral de Personas con Discapacidad en los Sectores Público y Privado suscrito entre la Vicepresidencia de la República del Ecuador y el Ministerio de Relaciones Laborales. Quito, 1 de Febrero del 2012.
- Diccionario de la lengua española © 2005 Espasa-Calpe

Bu Ludovic Bertron, Proceso de Selección:Guandalinfo.es,
http://edukanda.es/mediatecaweb/data/zip/1116/page_15.htm

- *Discapacidad auditiva.*, *Abecedario Dactilológico* Noviembre 20, 2010. Recuperado Mayo 7, 2013 de <http://araceli-discapacidadesauditiva.blogspot.com/>
- *Discapacidad auditiva. Inserción, integración e inclusión* Noviembre 17, 2010. Recuperado Mayo7, 2013 de <http://araceli-discapacidadesauditiva.blogspot.com/2010/11/insercion-integracion-e-inclusion.html>
- Discapacidad mental; *Definición adoptada por la Asociación Americana de Discapacidad Mental e informaciones generales sobre las causas de ese tipo de discapacidad.* Telecentros Brasil. Recuperado Mayo 17, 2013 de <http://www.telecentros.org/telecentros/secao=202&idioma=es¶metro=11552.html>
- Endara, Nelly. (2010). *Guía de Lenguaje Positivo y Comunicación Incluyente*. Quito: Poligráficas Jokama
- Herdoiza, Diego (Febrero 2012). *Investigación sobre Discapacidad e Inserción Laboral en países de América del Sur, Central y el Caribe.*
- Guía de Atención a Personas con Discapacidad en Caso de Emergencias y Desastres realizada por Gestión Ecuador <http://www.tele-centros.org/telecentros/secao=202&idioma=es.html>
- Ley Orgánica de Discapacidad, Sección Primera, de los Sujetos, art 6, 25 septiembre 2012.
- Ley Orgánica de Discapacidad, Sección Quinta, del Trabajo y Capacitación art 45 y 47, 25 septiembre 2012.
- Moreno, Jaime. (2012). *Consideraciones Técnicas para la Selección de Personal con Discapacidad* (presentación Power Point). Quito.
- Praxiom Research Group Limited. (2013). *ISO 9000, 9001, and 9004. Plain English Definitions* (ISO 9000, 9001, y 9004. Definiciones en ingles común). Recuperado Mayo 5, 2013, de <http://www.praxiom.com/iso-definition.htm>
- Ribadeneira, Emilia. (2011). *Sistema Nacional de Rehabilitación Profesional para Personas con Discapacidad* (Poyecto presentado al Ministerio de Relaciones Laborales). Quito.

- Tulpman P., 2013 Workers with Disabilities and Business Benefits (Trabajadores con discapacidad y beneficios laborales) Recuperado Mayo 14, 2013 de <http://www.conference-board.org/press/pressdetail.c>
- Universidad de Alcalá. Sistema de Garantía de Calidad. Inserción Laboral, Orientación Profesional y Satisfacción con la Formación Recibida. Recuperado Mayo 8, 2013 de http://portal.uah.es/portal/page/portal/servicio_orientacion/repositorio/archivos/PC_PC07_Insercion.pdf
- Universidad de Sevilla. Procedimiento Para la Gestión de la Inserción Laboral. [Versión electrónica]. Recuperado Junio 3, 2013 de http://www.aloj.us.es/ftf/docu_audit/proced_SGIC_ftf/PC10.pdf
- Velilla J., Análisis del Mercado Laboral. Un Resumen de las Practicas Utilizadas por 15 Proyectos Entra 21. International Youth Foudation. [Versión electrónica]. Recuperado Abril 20, 2013 de http://library.iyfnet.org/sites/default/files/library/entra21_EstudiosReflexiones_3.pdf