

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIONAL



SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE

SERVICIO Y RECURSOS HUMANOS

TESIS DE GRADO PREVIO A OBTENER EL TÍTULO DE INGENIERA EN
EMPRESAS DE SERVICIO Y RECURSOS HUMANOS

TEMA: ANALISIS Y PROPUESTAS PARA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS
CON CAPACIDADES ESPECIALES EN EL TALENTO HUMANO QUE
LABORA PARA LA EMPRESA JUAN MARCET

AUTORA: ADRIANA ELIZABETH RIVADENEIRA BRACHO

DIRECTOR: DR. JORGE PIEDRA

Quito - Ecuador

2013

CERTIFICACIÓN DEL TRABAJO

Por la presente me permito certificar que la presente investigación “PROPUESTA PARA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES EN EL TALENTO HUMANO QUE LABORA PARA LA EMPRESA JUAN MARCET” ha sido desarrollada con mi dirección por la señorita Adriana Elizabeth Rivadeneira Bracho de forma satisfactoria

Atentamente

Dr. Jorge Piedra Rodríguez

Director de Tesis

RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA

Los criterios vertidos en el presente trabajo de investigación, son de única y exclusiva responsabilidad de la Alumna Proponente, por lo que exime de cualquier responsabilidad presente o futura ante cualquier consecuencia, tanto a la Universidad Tecnológica Equinoccial, UTE, como a su tutor y lectores, asumiendo cualquier eventualidad que de sus páginas se desprendan.

Adriana Rivadeneira
C.C. 1717489171

DEDICATORIA

Al concluir el trabajo que hoy presento, dedico a mi cónyuge, compañero, amigo de estas largas jornadas mientras elaboraba los temas.

A mi hija pequeña gota de ternura, principio y fin de todas mis razones, pidiéndole perdón por qué robe a sus sueños las horas más felices de su infancia.

A mis padres por darme lo que soy y represento en valores.

Todos ustedes forman el universo de mi corazón

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud más profunda, nacida desde el fondo de mi alma es para la UTE, institución en la que dentro de sus aulas, forje el profesionalismo que a de acompañarme el resto de la vida.

A mis docentes que durante toda la carrera me compartieron sus conocimientos.

Un agradecimiento especial a mi tutor, Doctor Jorge Piedra, quien dedico a este trabajo investigativo todo el tiempo necesario, por su paciencia y porque me indujo paso a paso a corregir errores hasta la culminación del mismo.

ÍNDICE

TEMA	PÁGINA
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPITULO I	
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.1 Planteamiento del Problema.....	4
1.2 Formulación del Problema.....	7
1.3 Preguntas Directrices.....	8
1.4 Objetivos.....	8
1.4.1 General.....	8
1.4.2 Específicos.....	9
1.5 Justificación.....	9
1.6 hipótesis.....	10
1.7 variables.....	10
CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO.CONCEPTUAL.....	12
2.1 Marco Teórico.....	13
2.2 Marco Conceptual.....	22
2.3 Fundamentación Científica.....	24
2.4 Marco Institucional.....	46

2.5 fundamentación Legal.....	51
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	74
3.1 Tipos de Investigación.....	75
3.2 Métodos de la Investigación.....	75
3.3 Población y Muestra.....	76
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	77
3.5 Tratamiento de la Información.....	78
CAPITULO IV	
DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA.....	79
4.1 Estructura Organizacional.....	80
4.2 Organigrama Estructural.....	81
4.3 Grafico de Valores sobre el Talento Humano.....	82
4.4 Misión y Visión de la Empresa.....	83
4.5 Matriz FODA.....	88
CAPITULO V	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	89
5.1 Presentación de Resultados.....	90
5.2 Presentación de Resultados Entrevistas.....	90
5.3 Resultados Ficha de Observación.....	92
5.4 Presentación de Resultados de las Encuestas.....	94

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA.....	104
6.1 Tema.....	105
6.2 Presentación.....	105
6.3 Objetivos.....	105
6.3.1 Objetivo General.....	105
6.3.2 Objetivo Específicos.....	106

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	130
7.1 Conclusiones.....	130
7.2 Recomendaciones.....	132
BIBLIOGRAFIA.....	133
ANEXOS.....	137
ANEXO 1.....	138
ANEXO 2.....	139

RESUMEN EJECUTIVO

En el capítulo uno podemos encontrar todo lo referente al Problema de la investigación, en el capítulo dos el Marco Teórico y Conceptual, en el capítulo tres la Metodología de la Investigación, en el capítulo cuatro el Diagnostico Organizacional de la Empresa, en el capítulo cinco el Análisis y la Interpretación de Resultados, en el capítulo seis la Propuesta y en el capítulo siete conclusiones y recomendaciones

INTRODUCCIÓN

El afán de analizar los problemas de las personas con capacidades especiales dentro de la Empresa JUAN MARCET es lograr la aceptación de las mismas y su correcta inserción laboral, rompiendo todo tipo de barreras que pesan sobre ellas, concienciando al resto del personal para que no exista ningún tipo de maltrato, discriminación o se vulneren algunos de sus derechos

Solo de esta manera la empresa en estudio lograra erradicar progresivamente todo tipo de discrimen y continuar creciendo junto a su Recursos Humano que sin duda es la parte más importante de cualquier empresa.

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Considerando que administrar el Talento Humano en una empresa como JUAN MARCET requiere del cumplimiento de parámetros específicos, los que en forma categórica orienten su actividad hacia nuevos retos que mantengan constantemente motivado al recurso humano que posee dicha empresa.

El tema plantea un problema de tipo socio-laboral como es el discrimen o exclusión que históricamente se ha venido cometiendo con personas que padecen distintas discapacidades, y sin embargo de acuerdo a su problema personal pueden desempeñar determinadas funciones como cualquier persona, razón por la que dentro de la Empresa JUAN MARCET, es importante que exista un análisis con procedimientos para la inclusión de las personas que teniendo capacidades especiales, puedan contribuir al cumplimiento de los objetivos y los retos que esta Empresa se plantea.

Ahora que el Estado se encuentra promoviendo los derechos de las personas a través de diferentes programas. Es un buen momento para que las empresas se comprometan a contribuir con el desarrollo del país.

Desde esta visión de los derechos humanos, el tema intentara analizar y elevar sugerencias que permitan encontrar soluciones al problema de las y los discapacitados en el campo laboral de las distintas empresas que forman la actividad productiva en el Ecuador.

Contextualización histórico-social.

Personas con discapacidad por cada provincia

En nuestro país existen 352.517 personas que adolecen distintas discapacidades, como lo podemos observar en el cuadro #1.

El Ecuador, por historia ha mantenido estereotipos y paradigmas que desde el contexto histórico-social, impiden la inclusión de los distintos sectores de la población a los beneficios de los que si disfrutaban los grupos de privilegio, siendo

los más vulnerables, los pequeños sectores en los que se ubican las personas con capacidades diferentes, los mismos que se encuentran excluidos desde todo punto de vista, ya sea económico, social, psicológico y físico.

Como podemos darnos cuenta las provincias que tienen más personas con capacidades especiales son Guayas, Pichincha y Manabí

Cuadro # 1

PROVINCIA	AUDITIVA	FISICA	INTELECTUAL	LENGUAJE	PSICOLOGICO	VISUAL	TOTAL
AZUAY	2500	14306	4765	359	637	2724	25291
BOLIVAR	964	2207	1223	154	153	818	5519
CARCHI	1017	2258	883	79	240	538	5015
CAÑAR	803	2916	1486	185	267	679	6336
CHIMBORAZO	2419	5102	2904	163	142	1172	11902
COTOPAXI	1319	3916	2037	280	188	1138	8878
EL ORO	1566	7832	5222	167	750	1774	17311
ESMERALDAS	968	5765	3464	239	284	1586	12306
GALAPAGOS	29	109	91	2	14	28	273
GUAYAS	8376	37924	19940	904	2786	8855	78785
IMBABURA	2175	4097	1721	143	324	1007	9467
LOJA	1539	4949	4151	154	609	1477	12879
LOS RIOS	1216	9637	3669	242	376	1707	16847
MANABI	3420	23075	5650	280	3354	5582	41361
MORONA SANTIAGO	328	1831	940	114	167	621	4001
NAPO	488	1683	839	135	76	469	3690
ORELLANA	442	2129	738	117	184	917	4527
PASTAZA	329	1048	558	30	79	316	2360
PICHINCHA	7742	22874	10881	705	2185	5823	50210
SANTA ELENA	952	4350	2022	83	159	784	8350
SANDOM LOS TSACHILAS	930	4857	1923	100	394	1060	9264
SUCUMBIOS	503	2250	1088	78	173	691	4783
TUNGURAHUA	1998	4135	2450	169	312	897	9961
ZAMORA CHINCHIPE	381	1510	804	63	96	347	3201
TOTAL	42404	170760	79449	4945	13949	41010	352517

Fuente.- CONADIS

En nuestro país, gracias a los programas de inclusión que ha desarrollado Naciones Unidas a través de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, declaración Internacional de los Derechos Humanos, Convención Internacional de Discapacidades y su Protocolo Facultativo, se forjó la Ley sobre Discapacidades y la nueva Constitución que rige desde el 2008, también incluye normas sustantivas de obligatorio cumplimiento, por lo que se espera erradicar progresivamente todo tipo de exclusión y discrimen que contra estas personas especiales, se viene ejerciendo

¡La debilidad planteada!

El discrimen contra las y los discapacitados, se provoca en el seno de la sociedad ecuatoriana, por ello, el tema pretende sugerir a través de un análisis, soluciones para que las personas que trabajan en la Empresa JUAN MARCET, puedan encontrar las mismas oportunidades laborales que una persona normal, debiendo realizarse propuestas para la inserción definitiva y sin problemas de aceptación que provoquen equidad entre su Talento Humano.

¡Origen de problema!

La exclusión o discrimen de estas personas especiales, inicia en el seno de la familia y luego en el entorno en el que se desenvuelve este grupo humano especial; y desde ahí, va sufriendo el menoscabo de su integridad, creando complejos y otros problemas emocionales por la no aceptación de las condiciones diferentes. Una de las principales formas de resolver este problema de exclusión es cumpliendo con las normas internacionales, regionales y nacionales, que protegen a la discapacidad, con fines de proteger su integridad individual y su dignidad humana.

JUAN MARCET, es un empresa que genera capitales significativos para un grupo de 400 familias Ecuatorianas, y no obstante, cumple con su cuota ocupacional de haber insertado a su Talento Humano el numero requerido de personas especiales, pero, más allá de la apariencia numérica, esta la falta de políticas administrativas y empresariales que permitan a estas personas manejarse dentro de las empresa en condiciones favorables a su dignidad.

La empresa debe capacitar al personal para que definitivamente, cumpliendo con la convención sobre discapacidades, demás instrumentos de derechos humanos, brinden a las personas diferentes un ambiente de aceptación laboral y humano mediante un trato igualitario que no vulnere su integridad personal y peor aún que lo arrincone, lo disminuya y los debilite frente al entorno laboral.

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

El problema sobre el que se aspira efectuar los procesos y subprocesos dinámicos de investigación, centra sus esfuerzos en demostrar la existencia de prejuicios sociales en contra de las personas que sufren diversas discapacidades, razón por la que pretende plantear para este universo que representa el Recurso Humano de la Empresa JUAN MARCET, propuestas que determinen la forma de acercamiento, trato y demás condiciones disciplinarias que permitan erradicar gradualmente de la Empresa mencionada, el discrimen y la exclusión contra las personas con capacidades especiales que laboran en esta Empresa sin vulnerar sus Derechos Humanos, ni resquebrajar la dignidad individual que se encuentra lesionada desde su nacimiento o desde que adquiriera el defecto.

Es cierto que la empresa JUAN MARCET cumple con el mandato constitucional y con las disposiciones de la ley de discapacidades, por lo tanto dentro del Talento Humano que contratan, está el porcentaje legal de discapacitados que

contrata, pero debe tomarse en cuenta el resto de trabajadores son los que no se encuentran preparados para tender la mano a estas personas especiales y abrirse en un ambiente de paz e igualdad laboral, lo que dicho en otras palabras significa que los trabajadores de esta empresa tomada como muestra o universo de estudio que se estiman como “normales”, discriminan consiente e inconscientemente a las y los especiales, haciendo para estos segundos un ambiente hostil y negativo.

1.3 PREGUNTAS DIRECTRICES

¿La Empresa JUAN MARCET está aplicando las normas internacionales de protección de discapacidad, las exigencias de la OIT, Constitución de la República del Ecuador y Ley de Discapacidades en su Talento Humano?

¿La dirección de Recursos Humanos de JUAN MARCET debe o no cambiar su gestión administrativa a fin de guiar los sistemas organizacionales hacia la inclusión y el no discrimen de los trabajadores?

¿Es posible concebir propuestas que proyecte los principios de equidad entre las 400 personas que laboran en esta empresa de la muestra?

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 General

Elaborar propuestas para lograr una inclusión laboral en equidad de personas con capacidades especiales dentro de la empresa JUAN MARCET

1.4.2 Específicos

- a) Analizar la problemática de las personas con capacidades especiales en su vivencia laboral.
- b) Realizar un análisis de las bases legales e instituciones que existen en el Ecuador que impulsen la inclusión laboral a personas con capacidades especiales.
- c) Elaborar propuestas que permitan la inclusión laboral de personas con capacidades especiales dentro de la empresa Juan Marcet.

1.5 JUSTIFICACION

Debido a que la sociedad ecuatoriana se encuentra en un cambio de corte positivo, el tema sugiere, realizar un análisis profundo desde la administración empresarial respecto a la inclusión de personas que adolecen una u otra discapacidad, sugiriendo un análisis que contenga normas y procedimientos que permitan un desarrollo pleno de actividades sin distinción y discrimen entre el Talento Humano normal y personas con capacidades diversas, propiciando en el entorno laboral de JUAN MARCET, un ambiente adecuado para la equidad sin distinciones, de tal manera que en el entorno empresarial se propicie procesos de capacitación no solo para las personas especiales sino para todo el personal y además, permita la erradicación de tratos diferenciados y prejuicios.

Como la empresa JUAN MARCET en cumplimiento de la ley que defiende los derechos de las personas diferentes y de los mandatos constitucionales, cuenta ya dentro de su Talento Humano con este tipo de personas y por lo tanto, con la naturaleza de la propuesta, lograría distribuir por competencias las distintas

labores que las personas comunes y las especiales puedan realizar sin discrimen de cualquier tipo.

El análisis contempla además la urgencia y necesidad de capacitación constante de todo el personal de las empresas ecuatorianas, determinando ejes e indicadores que conduzcan a la igualdad y que promuevan desde otro sentido, la eliminación de paradigmas o prejuicios que se arrastran contra las personas especiales por la forma ancestral como éstas han sido discriminadas históricamente.

En definitiva la presente investigación permite analizar las causas que provocan las exclusiones y entender porqué existen injusticias contra las personas especiales, a efectos de propiciar la investigación de normas y principios para el trato igualitario en el Talento Humano de las empresas ecuatorianas.

1.6 HIPÓTESIS

Es posible o no elaborar un análisis y crear propuestas para la inclusión de personas con capacidades especiales que labora en la Empresa JUAN MARCET

1.7 VARIABLES

Variable Dependiente

- a)** Limitaciones a la inclusión laboral
- b)** El discrimen y la inhibición de la persona afectada

Variable Independiente

- a) Grado de desatención de estado y sociedad hacia las personas con problemas
- b) Carencia de Propuestas que codifiquen y determinen las especificidades para las que una persona con capacidad especial, pudiera ser útil.

Operacionalización de las Variables

Cuadro #2

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR
DEPENDIENTE Existencia de un discrimin contra las personas discapacitadas que ameritan la elaboración de un análisis	Poca importancia de gerentes, administradores y directores de recursos humanos para incluir en su personal a discapacitados	Desprecio e irresponsabilidad social en materia de discapacidades. Subestimación cultural hacia la población diferente.
INDEPENDIENTE Estado, cultura y sociedad como fuentes del discrimin	Grados de capacitación del talento humano sobre derechos inclusivos. Enfoques organizacionales de la dirección empresarial para administrar recursos en discapacidad.	Memoria ancestral sobre prejuicios. Inoperancia de la dirección de recursos humanos para el trato en discapacidades

CAPITULO II
MARCO TEORICO CONCEPTUAL

2.1 MARCO TEORICO

Se puede indicar que una administración exitosa, es la que cubre todos los indicadores positivos de gestión, pero además, se preocupa por la capacitación, entrenamiento constante, motivación de su personal para el propio crecimiento individual, y sobre todo, para el crecimiento grupal, de tal manera que toda empresa, debe cumplir ante todo, una función social específica respecto a la inclusión de personas discapacitadas a fin de someterse a un mandato constitucional que representa la irreductible condición de los derechos humanos.

Desde el tópico de la equidad de todos ante la ley, el trabajo intenta demostrar que aún existen barreras culturales que niegan oportunidades de trabajo a aquellas personas con capacidades especiales, violentando su derecho de participación equitativa entre los actores de la nacionalidad ecuatoriana, de tal manera que deben existir propuestas y análisis de procedimientos que ayuden a cumplir principios categóricos de la Ley Suprema, de la Ley de Discapacidades, las Declaraciones Universal y Americana de los Derechos Humanos, la Convención Internacional de Discapacidades y su Protocolo Facultativo como fuentes primigenias del derecho que las persona diferentes tienen en el seno de toda Sociedad.

El tema se refiere concretamente al papel empresarial del Talento Humano como medio para alcanzar los objetivos y las metas que la empresa se propone desde el instante en que apertura su negocio, más aún hoy que la Constitución de la República y los Instrumentos Internacionales, son de directa e inmediata aplicación, como dice el Art 11,3. De la Ley Suprema.

Desde los criterios de administración del Talento Humano, la teoría indica la necesidad de que los niveles de alta dirección o niveles jerárquicos superiores del mando, dirijan sus acciones sin olvidar que el carácter garantista de la Constitución de la República, impone la inclusión del 4% de personas con

capacidades especiales, lo contrario sería violar la dignidad irreductible de la persona humana y sus derechos inherentes a ella.

Dentro del marco referencial y los conceptos elementales sobre los que parte la presente investigación, es necesario considerar lo que sigue:

“Cada factor productivo debe trabajar sobre los objetivos y fundamentalmente sobre su Capital Humano. La gestión que comienza a realizarse ahora ya no está basada en elementos como la tecnología y la información, si no, sobre todo en el tratamiento de su recurso en cuanto al personal que labora dentro de la Empresa enfrentando desafíos de gestión por competencias.”¹

De la cita se infiere que es expresamente positivo tomar en cuenta dentro de las personas con capacidades especiales, que por las lesiones congénitas o adquiridas, su propia estructura neurológica a desarrollado otras capacidades específicas que como mecanismos de defensa, les permiten una actividad equivalente a la de una persona normal y muchas veces, en superioridad a ella. De ahí que incluir en la lista de su personal empresarial a personas con determinados defectos puede ser conveniente para una empresa.

El tema además, fundamentado en los derechos de inclusión como garantía estatal, determina que en las labores diarias, la motivación constante, estímulos, trabajo en competencias y capacitación hacen del empresariado una entidad jurídica capaz de triunfar.

Dentro de los conceptos macro se desarrolla además, la diferencia entre Recurso y Talento Humano de tal manera que se acoge a la siguiente definición que empareja los dos vocablos;

“La Organización Empresarial, para lograr sus objetivos requiere de instalaciones físicas, recursos materiales en general, insumos, sistemas, planificaciones, programaciones, pero en especial, de su Talento Humano”.²(IBIDEM.- PP. s/n)

¹www.monografias.com/trabajos16/gestion-del-talento/gestion-del-talento.shtml.- PP. s/n

²IBIDEM.- PP. s/n

Como se desprende de la cita, el Talento Humano es la base fundamental de la vida de una empresa, sin el no hay cumplimiento de objetivos, metas, misión o visión, ya que todo nace y vuelve al cerebro humano y su creatividad capaz de eliminar barreras que separan, por ello, contratar personal con capacidades especiales, significa que a más de cumplir un mandato constitucional y una función social, puede esconderse en estas personas facultades especiales y desconocidas que permitan encontrar diferentes caminos que las personas normales no pudieran enfocar porque sus sensibilidades humanas ante un evento diferente puede ser inferior.

Como indicadores de gestión racional e incluyente, las empresas, deben acogerse a principios humanísticos, por lo tanto, siguiendo los principios universales y constitucionales de la inclusión, debe ser un ejemplo de esa función social que permita mayores oportunidades a todas las personas que requieren una fuente de trabajo en equidad de tal suerte que, cumpliendo con estos principios legales al preocuparse del reclutamiento de su Talento Humano, no puede evitar la inclusión de personas discapacitadas en el porcentaje que la ley ordena, solo de esta manera, preocupándose en todas las particularidades se, puede considerar una empresa triunfalista alcanzando una gestión que beneficie a la empresa y a la sociedad.

Para el autor Jagoe, la empresa triunfante es:

“es un esquema de bienestar corporativo que considera los negocios como una entidad vital, luchadora, creativa y muy humana. A sido concebido como un instrumento para ayudar a su empresa, grande o pequeña, a alcanzar su potencial más alto”³ (JAGOE, A. L.- La Empresa Triunfante.- Gestión e Innovación.- Sistemas de Dirección Eficaces para todos Los Niveles Empresariales.- P.15)

De la cita se desprende que una de las condiciones máximas de la empresa triunfante es su servicio a la comunidad y el sentido de humanización, y precisamente es en este fundamento que se enmarca la teoría sobre la que el

³ JAGOE, A. L.- La Empresa Triunfante.- Gestión e Innovación.- Sistemas de Dirección Eficaces para todos Los Niveles Empresariales.- p.15

tema planteado pretende analizar el problema de la inclusión de las discapacidades en el sector de la administración pública o privada, considerando que han sido grupos al margen de los beneficios de la equidad y el trato justo que el estado y la sociedad debe a estas personas por las lesiones que les hacen diferentes, y por tanto, constituyen grupos de atención prioritaria como dice la constitución de la República del Ecuador.

El trabajo partirá de consideraciones puntuales como la existencia de valores humanos en la convivencia de la sociedad Ecuatoriana, Axiomas que de ser cumplidas o de interpretarse en forma correcta, pueden aportar a un cambio cualitativo de los conceptos culturales, rompiendo de manera progresiva y gradual las barreras que hasta el momento han imposibilitado que las personas diferentes, sean afectadas sin discrimen ni prejuicios dentro de una sociedad con valores equitativos.

A propósito la obra de varios autores “Los Valores En La Convivencia Humana” establece una breve historia de la axiología que nace en tiempos actuales desde uno de los organismos internacionales de mayor trascendencia como es la ONU, por ello se lee lo siguiente:

“en más de 130 países en vías de desarrollo, miles de profesionales voluntarios de la sanciones unidad contribuyen al desarrollo económico y social, es un trabajo silencioso y permanente que valoriza los sistemas de inclusión de las personas diferentes en un grupo humano que las acepte y les mire como iguales”⁴

Del texto citado se desprende que es necesario ir desarrollando cambios graduales y de manera progresiva para obtener una sociedad que erradique el discrimen, la exclusión ola injusticia contra los grupos humanos de atención prioritaria, tal el caso de las personas discapacitadas que merecen a la hora de un reclutamiento empresarial, lugares de aceptación preferente, ya que solo de esta manera se estaría cumpliendo los principios universales determinados en acuerdos, convenios, declaraciones y demás textos internacionales o regionales

⁴ VARIOS, Autores.- los valores en la convivencia humana.- P. 434

de cumplimiento obligatorio que deben observarse, pero sobre todo, las personas diferentes tienen el derecho de vivir sin prejuicios que vulneren su integridad humana, psicológica y emocional.

La obra citada permite construir las sugerencias válidas que se pretenden en la materia de inclusión a las oportunidades laborales de las personas en discapacidad dentro del sistema de administración empresarial, en relación al Talento Humano.

Para determinar desde el enmarcamiento teórico los fundamentos científicos y doctrinarios que ayuden al desarrollo de los procesos y subprocesos investigativos, en el problema de la inclusión de discapacitados al campo ocupacional, es importante que los gerentes, administradores u otras autoridades similares o los niveles de alta dirección en cuya esfera se ubica el nivel de mando, entiendan las ventajas del poder, determinando cambios cualitativos en el crecimiento del este talento dentro de cualquier empresa.

En la obra denominada “PROGRAMA INTEGRAL PAR LA SUPERACION PERSONAL Y EL DESARROLLO LABORAL” se señala que el éxito de la empresa, el grupo humano y el individuo reside en el viejo trío: habilidad, oportunidad y valentía, pero además respecto a las ventajas del poder, textualmente indica:

“está perfectamente comprobado que las ayudas que pueden facilitar las autoridades de turno siempre tienen un tinte de paternalismo, de ayuda desinteresada, pero con cierto interés empresarial, más político que humano y, no se puede evitar, siempre choca con la apertura de ideas y propósitos de las personas que quieren crear y desarrollar la libertad psicológica y, también espiritual, que no pretende ser efectista ni tener sabor político alguno”.⁵

De lo dicho en esta obra se deduce que las empresas no pueden desprenderse de ese carácter paternalista y de ayuda desinteresada que finalmente, permite volcar los beneficios en la sociedad, tal el caso de la inclusión de personas con discapacidad a sus reclutamientos de Talento Humano, puesto que estos

⁵ VARIOS, Autores.-PROGRAMA INTEGRAL PAR LA SUPERACION PERSONAL Y EL DESARROLLO LABORAL.

individuos de atención prioritaria, generalmente en compensación con su defecto o lesión, desarrollan otras capacidades superiores muchas veces a las que una persona sin defectos, desarrollaría.

Este último fundamento servirá a la investigación para dar fuerza y validez a sus argumentaciones y sugerencias.

También se cuenta con criterios de la obra “Discapacidad Una Mirada Distinta, una Escucha Diferente”, en la que su autora dice que es mejor prevenir que curar, lo que significa en términos del análisis propuesto que el problema en realidad, no son las o los discapacitados, sino el discrimen que proviene de las llamadas personas normales, por ello, es necesario visualizar los prejuicios, que adolece una cultura mediocrizada como la nuestra que lesiona el sentimiento, fragiliza las emociones e inhibe los derechos de las personas con capacidades especiales desde su nacimiento o desde que por distintos factores adquiere la disminución de cualquiera de sus facultades.⁶

Es importante considerar el análisis de Martha Alles en relación al Talento Humano. Se creería que la preocupación por el desarrollo de las capacidades intelectivas y manuales de las personas en el derecho empresarial, inicia solo desde siglo pasado. Nada más erróneo que creer un absurdo como este, ya que la preocupación por las capacidades integrales, es quizá tan antigua como el hombre sobre la tierra, la autora pone como ejemplo para la reflexión una fábula llamada “la rata transformada en niña”⁷

La fantasía narra que un religioso se encontraba caminando en las riberas de un río y encontró una rata lastimada y tuvo piedad de ella, quiso llevarle a su casa para continuar la curación pero temió que en el camino ocurra algo. Levantando sus ojos al cielo rogo a dios que a la rata la convierta en niña y su

⁶ SCHORN, Marta.- Discapacidad un Mirada Distinta, Una Escucha Diferente.- P.37

⁷ ALLES, Martha Alicia.- desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias.- Nueva Edición .- Ediciones Granica, S.A.- Buenos Aires- Argentina- 2010.-P.30-32

deseo se cumplió pudiendo criar a la niña de manera correcta, haciéndola útil y servicial, capaz y valiente.

De esta fabula se desprende el hecho de que nadie es incapaz, por que el Talento Humano cultivado en debida forma con estimulación constante, capacitación, especialización, puede dar frutos inesperados; de igual manera, tomando como principio esta fabula podría decirse que si una empresa puede asegurar mayor calidad y mayor cantidad productiva con valores agregados diferentes, si hace las inversiones económicas requeridas, precisas y necesarias, para obtener de su Talento Humano el mayor rendimiento posible.

La misma autora define al talento como un conjunto de dones naturales o sobre naturales con que dios enriquece a los hombres. Pero también desde otro punto de vista menos religioso, el talento responde a dotes intelectuales como ingenio, capacidad, destreza, poder para decidir y desarrollar competencias, prudencia, responsabilidad, expresión conductual, por ello, se puede indicar que talento y capacidades van de la mano por que uno y otro derivan de sí mismos.

Al modernizarse los conceptos por la misma evolución de la ciencia y la tecnología, ya no se habla más de Recursos Humanos sino, de Talento que significa la capacidad de medir el rendimiento de las y los empleados dentro de una empresa, rendimiento que además involucra trabajos especializados, motivaciones constantes, incentivos en general, pero sobre todo, la identificación de procesos y subprocesos productivos y de selección, que juntos conlleven obtener un ambiente sano y agradable para todo el personal sufra o no de discapacidades.

De ahí que Naciones Unidas vienen preocupándose desde hace más de 30 años de incluir en los conceptos de Derechos Humanos los trabajos en inclusión para discapacitados, y no obstante el gran avance conseguido en el Derecho Internacional, aún el Ecuador se va quedando en la simple declaratoria de la Constitución de la República, como manifiesta su Capítulo Tercero que habla de las personas y grupos de atención prioritaria aún que en la practica la

educación y la cultura están llenas de prejuicios, discriminación y maltrato a estos grupos humanos de capacidades especiales.

No basta solamente con tener en vigencia la Ley de Discapacidades para decir que el estado ha conseguido un ambiente laboral público o privado de inclusión mientras los prejuicios contra las personas con capacidades especiales continúan latentes, entendiendo como dice la declaración universal de los derechos humanos que “la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”, por lo tanto si las personas diferentes aún no constituyen materia de tratamiento laboral igualitario, se estaría violando su dignidad que en términos de la Constitución de la República del Ecuador equivalen al buen vivir o Sumak kawsay.⁸

Lo grave de la realidad ecuatoriana y fundamentalmente de las empresas es que las personas que creen ser perfectas por no sufrir de distrofias exteriorizadas, discriminan y maltratan, se mofan, aíslan, acomplejan, disminuyen la dignidad de sus compañeros de trabajo con capacidades especiales y es ahí donde se rompe desde el elemento humano la intención de alcance de la calidad total que toda empresa, y sobre todo esta que ha servido de muestra o universo de estudio, debe entregar al mercado local y nacional sin perder la imagen administrativa empresarial, el autor Jagoe al referirse al concepto que personalmente describe a una empresa que surge para el alcance de la calidad total, dice que:

“La empresa triunfante es un esquema de bienestar corporativo, que considera los negocios como una entidad vital, luchadora, creadora y muy humana. Ha sido concebido como un instrumento para ayudar a su empresa, grande o pequeña, a alcanzar su potencial más alto”⁹

⁸ VARIOS, Autores.-Derechos Humanos. Recopilación de Instrumentos Internacionales. Cuadragésimo Aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.- Nueva York-Estados Unidos De América, s/f.

⁹ JAGOE, A. L.- La Empresa Triunfante.- Sistemas de Dirección Eficaces para todos los niveles Empresariales.- Plaza & Janes Editores, S.A. - Gestión e Innovación.- Barcelona- España.-2009

De la cita se colige que no es una persona la que hace o genera la calidad total, puesto que ella es el resultado de la gestión de todos y cada uno de los trabajadores, por eso este trabajo insiste que de persistir el discrimen o la exclusión de los trabajadores con capacidades especiales, se rompe la condición de conjunto o corporación del Talento Humano, toda vez que cada individualidad conforme a sus capacidades contribuye dentro de una empresa la generación de un ambiente laboral propicio aumentando el grado de satisfacción personal, de equipo y de la empresa.

Definición de Competencias:

Para la Real Academia de la Lengua es:

“Disputa o contienda entre dos o más sujetos sobre una misma cosa. Posición. Incumbencia. Actitud idoneidad. Rivalidad entre Empresas dentro del derecho administrativo para obtener mayor ganancia. Capacidad para transportar determinados productos”¹⁰

De la cita se desprende que competir es enfrentar de manera sana y positiva al Talento Humano entre sí, y tecnológicamente, se requiere en cualquier empresa, elementos con determinado nivel cognitivo y de experticia, lo más sano es que cada individuo, trabaje en aquello para lo cual ha sido entrenado.

Para Martha Alle, la competencia no es más que un grupo de características de la personalidad, que permiten en alguna forma o determinan de manera cualificada, los comportamientos aparentes o los negativos de una persona en el campo laboral. De acuerdo a este criterio de la autora, se diría que la competencia radica en los conocimientos, entrenamiento y experticia que los individuos tienen respecto de un campo específico que requieren el derecho administrativo empresarial, de tal suerte que quien es competente para

¹⁰ Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Océano 1. (2009). Grupo editorial Océano. Decimo cuarta edición. Bogotá- Colombia. P.932

determinada especialidad administrativa, es lógico, que desarrolle sus actividades de manera exitosa.¹¹

Así como la competencia es un conjunto de características y habilidades, el talento viene a constituirse como la suma de dones naturales que se enriquecen con el aprendizaje, el entrenamiento, capacitación y profesionalismo. Este se refiere única y exclusivamente a los dotes intelectuales que van adheridos al ingenio, creatividad, prudencia, responsabilidad, motivación actitudinal, resultado del trabajo individual y la capacidad de integrarse al grupo, de tal manera que para este trabajo competencia y talento, vienen a concluir en un solo resultado, y referido siempre al talento ocupacional, permite dentro del empresariado, gestionar estas competencias o talentos con fines de llevar a la empresa hacia niveles competitivos.

No todas las empresas y en esto están las competencia sin barreras, presta atención al problema de eliminar las barreras que las y los individuos encuentran en el ámbito empresarial por ello, la competencia y el talento como valores innatos y adquiridos, cuando se encuentran bien explotados y con motivación adecuada, permiten que la empresa surja, siendo necesario que el alto mando directriz, dirija la políticas de su Talento Humano para explotarlo positivamente por competencias o actitudes y capacidades entre ellas, las referidas a la integración de esa minoría con talento especial, al conjunto o grupo humano total.

2.2 MARCO CONCEPTUAL

Accesibilidad.- Es la combinación de diferentes aspectos que permiten a una persona con discapacidad poder desplazarse sin ningún inconveniente.

¹¹ ALLES, Martha.(2010). Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias. Granica de Chile S.A. Primera Edición. P. 33-34.

Autosuficiencia.- Es la capacidad que tienen las personas para satisfacer sus propias necesidades.

Barreras.- diferentes factores que impiden el correcto desplazamiento de una persona con discapacidad.

Capacitación.- Proceso que ayuda a crear conocimientos.

Competencias.- capacidad que tiene una persona para realizar un trabajo determinado, habilidades personales.

Deficiencias.- son los problemas que pueden existir en las funciones normales.

Discriminación.- es cualquier trato en diferencia siendo una forma de agresión.

Discapacidad.- es el deterioro de diferentes partes del cuerpo de una persona pudiendo ser físicas intelectuales sensoriales o mentales.

Ergonomía.- es la capacidad de crear diferentes elementos para facilitar la adaptación de las personas a un determinado puesto.

Estimulación.- sirve para potenciar al máximo todas las habilidades de una persona.

Igualdad.- es el brindar a una persona con discapacidad las mismas oportunidades que tendrían el resto de personas.

Inclusión.- Es el lograr que una persona con discapacidad se integre de una manera correcta en igualdad al resto del personal

Limitaciones.- son las dificultades con las que una persona se puede encontrar en el día a día

Prevención.- es lograr impedir que ocurra cualquier accidente, preparar con antelación un conjunto de acciones que nos ayudan a evitar un daño mayor.

Rehabilitación.- lograr restablecer funciones que compensen la falta de alguna función.

Trabajo decente.- Es lograr que las personas obtengan un buen clima laboral un buen salario etc. para que se sientan a gusto en el trabajo que desempeñan.

2.3 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

La Organización Internacional del Trabajo y el Derecho Ocupacional de las Personas con Capacidades Especiales.

la Organización Mundial de las Naciones Unidas ha desprendido de sus distintas actividades aquellas que competen exclusivamente al principio del derecho al trabajo, por esta razón, una de sus dependencias es la organización internacional de trabajo OIT encargada de inducir a los estados hacia el cumplimiento de todos los principios laborales que permiten resguardar la dignidad humana; gracias a la OIT se ha podido exigir a los estados la formulación de códigos de trabajo que inserten en sus normativas el respeto inviolable a la libertad y a la igualdad.

Lento ha sido el camino hasta llegar a que se contemplen sentidos de inclusión como es el caso de las personas con determinadas discapacidades, porque desde el seno de la familia y la sociedad se establecían criterios que han venido violentado sistemáticamente la integridad de estos individuos.

Vale la pena reproducir una parte de los preámbulos que contiene el documento de los principios que regula la Organización Internacional de Trabajo. Para entender el significado de las conquistas realizadas por la ONU a través de la OIT, debe partirse los 10 principios atinentes a la expresión mundial del derecho al trabajo, de tal suerte que los estados actualmente formen o no parte integrante de la ONU o de cualquier organismo de igual calidad, tiene por regla

general aceptar nociones universales, ya que la política del derecho internacional público radica en la exigencia del cumplimiento obligatorio de todo principio que vele por la libertad y la igualdad de todos ante la ley, principalmente.

Partiendo de los principios establecidos por la OIT, es importante traer al tema lo que dicen los autores Byars y Rue cuando se refieren al desenvolvimiento y alcances evolutivos que ha despertado en organismos públicos y privados la ingeniería en Administración de Empresas, y el concepto que sobre ellas se establece cuando textualmente dice:

“Una organización o empresa es un grupo de personas que trabajan juntas en cierto tipo de esfuerzo concertado o coordinado, para alcanzar objetivos. La capacidad de un grupo de personas para trabajar es un esfuerzo concertado, mejora mucho con la estructura organizacional adecuada que establece las relaciones formales entre las diversa unidades de ella¹²”

De la cita se puede entender que una empresa funciona cuando se encuentra vinculada a una organización sistémica estable y de relaciones humanas positivas. En este concepto entra la inclusión de las personas discapacidades especiales.

Si, no se incluye el derecho de igualdad de trato con las personas especiales que según el porcentaje legal se tiene obligación de contratar, se estaría violando disposiciones concretas determinadas por la ONU, principios que han sido el soporte para erradicar todo tipo de discrimen contra personas que no siendo iguales al común denominador, exhiben determinados trastornos que por el contrario merecen toda la atención.

Desde ningún punto de vista es aceptable la provocación, el menoscabo de la dignidad de las personas especiales, ya que este modo genera malestar y contagia al resto del recurso humano, desorientando las tareas asignadas y rompiendo con la armonía del proceso de producción.

¹² BYARS, L.L y Rue L. W.- Administración de Recursos Humanos.-Conceptos y aplicaciones.-P.11

Orlando Sandoval al describir la calidad habla de los siguientes indicadores de gestión:

- a). Uso adecuado de los bienes que posee la empresa
- b). El grado en que el producto llena las expectativas del cliente
- c). El alcance de las especificaciones propuestas en el producto final.¹³

De este criterio del autor Sandoval, se deduce que la calidad total puede lograrse solo cumpliendo con estos indicadores de gestión, pero el presente trabajo sostiene que el motor específico del alcance de objetivos y metas, es ante todo y sobre todo, el Talento Humano, ya que de este depende todo el engranaje de la empresa, su vida, presencial en los mercados locales y en el nacional, la reducción de errores, la venta masiva y objetiva, por ello, una de las principales estrategias es erradicar desde el punto de vista del Recurso Humano, toda dificultad, trato degradante, falta de atención psicológica y emocional, carencia de motivación, ausencias prolongadas de capacitación, ya que si se da al trabajador, sobre todo al discapacitado, el trato que merece, la satisfacción de la vida productiva y empresarial, aumenta radicalmente la satisfacción.

Ningún discrimen puede ser propicio para un ambiente laboral favorable y mientras más cuidado pone la dirección o los niveles directrices en la creación de ambientes agradables, la venta y las ganancias, aumentan en relación directa.

Desde estos criterios del autor y los propios de la investigadora la calidad, más aún total, debe ser una estrategia diaria, mensual y anual, ya que el Talento Humano en discapacidad amerita ser incluido definitivamente sin margen de discrimen o degradación de la dignidad, por que mas pierde la empresa como tal que la persona discapacitada que conoce sus límites y sus alcances.

¹³ SANDOVAL, Orlando.- Calidad y Participación.- Como Hacer Competitiva La Empresa P.288

Este trabajo entiende como política de calidad total a ese conjunto de normas directrices que permiten dentro de la nombrada empresa alcanzar los objetivos y las metas trazadas por ella, fijando su visión organizativa como punto decisor del destino, en el Talento Humano, nociones que deben ser expresadas en los programas de desarrollo de la alta dirección, solo de esta manera sin discrimen, exclusión e inhibición de su personal, se podría hablar de una calidad total efectiva.

Sin control, las políticas de la calidad total, son imposibles, peor aún si no se vencen las barreras que separan a unos trabajadores de aquellos con capacidades especiales, por eso desde los niveles jerárquicos más altos es necesario un ejercicio de integración humana bajo normas de psicología estimulador

La OIT y el No Discrimen

Entre los 10 principios más importantes dados por la OIT como organismo mundial rector de las Políticas Internacionales del trabajo, se encuentra el siguiente:

“Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.”¹⁴

Este principio determina la obligación que tienen las empresas de vigilar el cumplimiento irrestricto de la inclusión, el trato igualitario entre personas normales y discapacitadas, pero sobre todo de precautelar los derechos humanos de todo el grupo que forma su personal, atendiendo de manera especial que se propicie un ambiente sano con claros conceptos de respeto a la condición humana de estas personas especiales que por naturaleza, ya llevan diferencias y por lo mismo, tienen que soportar durante toda su vida tratos humillantes que atentan contra su dignidad humana, hecho que en Ecuador se da de manera constante y sistemática por la misma pobreza y por la falta de

¹⁴

http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/labour/the_labour_principles_a_guide_for_business_sp.pdf

políticas que tiendan a la erradicación de todo tipo de barreras sociales que se ha venido formando desde muchos siglos atrás.

La organización de Naciones Unidas viene luchando desde 1948 con la Declaración Universal de los Derechos Humanos que no se comentan injusticias en el campo laboral contra los trabajadores, pero sobre todo, contra las personas con capacidades especiales que son las que deben gozar de un ambiente propicio para su desenvolvimiento en equidad aunque tengan diferencias en relación al común denominador del Talento Humano de una empresa.

Dice en términos de desafío la OIT que pese a logros importantes que se han conseguido a nivel planetario durante los últimos años, las personas discapacitadas siguen siendo objetos de discriminación, toda vez que existen obstáculos en las políticas de los Estados, en el campo empresarial y en el campo de los Derechos Humanos que impiden su plena participación en la vida social, política Económica educacional y cultural.

Desde este punto de vista además, la OIT indica que 750 millones es más o menos el número de población en discapacidad que están en edad económicamente activa y sin embargo la mayor cantidad de este colectivo humano, se encuentra en la desocupación, marginados de los derechos más elementales de los que goza toda persona, y lo que es peor sufriendo las consecuencias de un mundo brutal y egoísta que los aparta.

En nuestro país, aun es desconocido el número exacto de personas con discapacidad siendo el dato más cercano a la realidad las estadísticas que tiene el CONADIS, como podemos observar en el cuadro número 3 son 75387 personas en todo el Ecuador las que se encuentran integradas en el sector laboral, siendo las provincias de Pichincha, Guayas y Azuay las que acogen a la mayor cantidad de personas con capacidades especiales

Personas con capacidades especiales que trabajan en el Ecuador

Cuadro #3

PROVINCIA	POR CUENTA PROPIA	SECTOR PRIVADO	SECTOR PUBLICO	QQ.DD	OTROS	TOTAL
AZUAY	3522	1609	835	4095	45	10106
BOLIVAR	723	74	208	125	13	1143
CARCHI	556	131	132	68	10	897
CAÑAR	887	181	214	643	16	1941
CHIMBORAZO	1492	197	300	404	45	2438
COTOPAXI	1771	594	247	648	8	3268
EL ORO	906	488	348	192	14	1948
ESMERALDAS	993	270	266	242	24	1795
GALAPAGOS	30	8	14	4	0	56
GUAYAS	4646	4552	1191	353	59	10801
IMBABURA	1114	621	296	212	10	2253
LOJA	1607	276	433	1384	27	3727
LOS RIOS	1037	1056	428	433	21	2975
MANABI	3071	1583	1030	1657	56	7397
MORONA SANTIAGO	723	50	194	469	27	1463
NAPO	671	56	156	43	4	930
ORELLANA	1051	203	162	291	11	1718
PASTAZA	409	124	135	88	5	761
PICHINCHA	4391	5225	2390	343	84	12433
SANTA ELENA	668	243	109	44	2	1066
SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	1091	431	193	41	8	1764
SUCUMBIOS	1013	160	137	45	6	1361
TUNGURAHUA	1333	476	289	497	37	2632
ZAMORA CHINCHIPE	257	32	161	35	29	514
TOTAL	33962	18640	9868	12356	561	75387

Fuente.- CONADIS

Tanto es el complejo del ciudadano de nuestro país que se cree normal y capacitado que cuesta trabajo luchar contra prejuicios contra los cuales se nulita los derechos de las personas en discapacidad.

El machismo y el discrimen de género, van de la mano con la exclusión de las personas que adolecen de determinados problemas físicos, sicológicos o emocionales, solo que en este segundo caso , porque es muy temprano aún el derecho a la inclusión laboral, las condiciones en las que se desenvuelven las actividades laborales, son mucho más crueles y obstaculizantes que las que han venido sufriendo las mujeres desde que El General Eloy Alfaro las declarara ciudadanas en igualdad de condiciones que el hombre.

El Ecuador como muchos países de América Latina, mal llamados en vías de desarrollo, por el estancamiento económico, tiene una frágil economía de tipo artesanal y manufacturero que impide además aprovechar la mano de obra y las capacidades de las personas en general y de los discapacitados en especial, por ello, el desastre económico y la desocupación, van agrandando los cordones de miseria que se ubican en las periferias suburbanas y en las áreas rurales de total marginación.

En concordancia con las investigaciones realizadas por la Organización Internacional del trabajo, el autor Guzmán dice:

“la pobreza, la exclusión, la falta de equidad en la distribución de recursos menoscaban gravemente las posibilidades reales de aplicar los derechos fundamentales de la persona humana; generan controversias y dificultades entre las diferentes circunscripciones de un país, o son elemento determinante para que se susciten conflictos en las áreas civil, mercantil, laboral; gravitan en la incidencia de actividades delictivas; disminuyen las expectativas de gobernabilidad. En otro ámbito, determinan también condiciones que afectan bases esenciales del derecho internacional.”¹⁵

¹⁵ GUZMAN, Carrasco Marco A.- Pobreza, Exclusión, Iniquidad Social en el Mundo, en América y Específicamente en Ecuador.-Tomo I.-P.7

De la cita se desprende el hecho de que la inequidad, no solo proviene de factores mundiales que repercuten ostensiblemente en las economías internas de los países, en especial, del Ecuador, sino también de fenómenos políticos como el aventurismo y la ingobernabilidad; y en este medio crítico y de alta vulnerabilidad, si las empresas Públicas no han tomado medidas correctivas para el cambio cualitativo de la educación y la cultura, ¿Cómo se podría exigir que las empresas privadas, adquieran una conciencia responsable para gestar en el seno del trabajo un ambiente propicio, agradable y seguro para las personas que sufren distintos tipos de discapacidad?

La Organización Internacional Del Trabajo respecto del la actividad económica que proporciona la mano de obra de las personas especiales, dice:

“excluir a las personas discapacitadas del mundo del trabajo conlleva un costo para las sociedades por lo que respecta al potencial productivo de estas personas, al costo de las prestaciones y pensiones por discapacidad, a las consecuencias para la familia y para los prestadores de cuidados. La OIT estima que esta exclusión puede costar a los países entre el 1 y el 7% de su producto interior bruto”.¹⁶

Como admite la misma Organización Internacional del Trabajo la exclusión y el discrimen que se cierne contra las personas que adolecen de alguna discapacidad en el Ecuador tiene un costo social y económico increíblemente alto cuando por solo razones de producción, incluir en a estas personas, representa un potencial desarrollo pero sobre todo, la ejecutoria de políticas de respeto a los derechos humanos como se merecen cada uno de los ciudadanos que habitan en el territorio nacional.

Promover la igualdad de oportunidades para personas con capacidades especiales significa abrir un abanico de posibilidades de manos de obra calificada, ya que científica y anatómicamente esta comprobándose que toda persona con determinado tipo de discapacidad desarrolla otras facultades distintas y en mejores condiciones que las llamadas “personas normales”.

¹⁶VARIOS, Autores.-Empleo para la Justicia Social y una Globalización Equitativa.- Programa de la OIT.- <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

El interés gubernamental ecuatoriano de la problemática de los discapacitados, se diluye en la oferta pero se encuentra estancada en cuanto a la verdadera inclusión e igualdad que nacen de políticas aplicativas responsables, las mismas que a su vez, obligan a toda la ciudadanía a concebir un mundo en igualdad, lo que cambiaría totalmente el pobre concepto que ahora se tiene de este tipo de personas que por ser especiales, es mucho más difícil romper las barreras de los prejuicios que la sociedad les extiende consciente o inconscientemente ya que desde las primeras edades el niño recibe criterios excluyentes, por lo tanto es mucho más difícil que se responsabilice y se empodere la población de su papel determinante para un trato igualitario en todos los órdenes de la vida social, para con el discapacitado.

Las iniciativas más profundas y dinámicas deben salir desde el estado hacia la sociedad civil, trabajando la erradicación de las diferencias desde todos los ámbitos bombardeando el seno familiar, los niveles de educación preescolar, básica, media y superior, en corresponsabilidad con las entidades públicas y enlaces con empresas privadas, iglesias, fundaciones, organizaciones de carácter no gubernamental, grupos humanos diversos, sociedades de echo y de derecho y en todo grupo colectivo en el que se pueda desdoblarse un criterio de prejuicios para la implantación de criterios más justos y más humanos, por que las manifestaciones actuales contra la mujer y los discapacitados, hablan de un Ecuador en retroceso y en barbarie, de ahí que es necesario incentivar desde el gobierno de turno, toda forma de inclusión, de trato igualitario, y sobre todo de fomento de oportunidades, y para que esto ocurra, primero debe haber un cambio profundo y radical en los conceptos educativos y culturales, y luego, una reactivación objetiva de la economía nacional de tal manera que permita la creación de fuentes de trabajo, entonces, puede hablarse de igualdad de oportunidades laborales para hombres, mujeres y discapacitados, sobre todo en relación a estos últimos que motivan el presente trabajo de investigación. Si esto no ocurre, no podría culparse a las empresas de los obstáculos o barreras sociales que se ponen a las personas con capacidades especiales, y por lo

tanto, la violación sistemática de sus derechos de integridad de la persona humana.

La Convención Internacional de Discapacidades y los Principios Contra el Discrimen de las Personas Especiales en el Campo Ocupacional.

La ONU, Organismo Mundial que se encuentra como el máximo exponente de la lucha por los derechos Humanos, en especial el derecho al trabajo y la libertad de opción, a hecho que las conquistas lentas, vayan dándose en la medida en que los estados alcanzan desarrollo; de ahí que no es nada raro la vigilancia en cuanto a que los Estados se preocupen de crear política públicas mediante las cuales incentiven y reactiven las economías nacionales, especialmente, las de los países en crisis económica como el caso de Ecuador.

Esta dislocación entre los principios universales que protegen el derecho al trabajo, la inclusión de las personas con capacidades especiales al sector laboral y la falta de gestión pública para reactivar la economía en nuestro territorio, ha significado una violatoria sistemática de los principios universales y de los derechos que todas las personas tienen para ocupar una plaza de trabajo de acuerdo a sus capacidades y necesidades.

El derecho empresarial Ecuatoriano, camina a la sombra de tibias decisiones y por mucho que se diga sobre la inclusión y la equidad, aun no se generan fuentes ocupacionales para las y los ecuatorianos, especialmente, para los grupos de atención prioritaria como dice el Art. 36 de la Constitución de La República entre los que se encuentran las personas en discapacidad.

Es imposible hablar de inclusión laboral total para la ciudadanía en general; por ello, mucho más complejo resulta para el empresariado nacional, cumplir los sagrados principios de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. Para que estas normas puedan aplicarse en el

Ecuador, se requiere de un compromiso real y no demagógico que obligue, en primer lugar, al sector público a ingresar en su Talento Humano los porcentajes indicados en la ley y quizás mucho más allá, a personas especiales que sufren desde su nacimiento o desde su discapacidad provocada accidentalmente o bajo condiciones especiales, con el fin de que tengan derecho a una vida con dignidad como se merecen.

La Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, es un instrumento de significativo valor para las sociedades, ya que obliga a caminar en un sentido incluyente, de acuerdo al Art. 11, numeral 3 de la constitución de la República los instrumentos internacionales relativos a derechos humanos, son de directa e inmediata aplicación, significando, que esta Convención es parte ya del sistema legislativo ecuatoriano, y sin embargo, todavía existen abismos para su aplicación.

Análisis del Preámbulo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad.

En el literal a). su texto dice que haciendo referencia a los principios consagrados en la carta de las Naciones Unidas en cuyo contenido se proclaman la libertad, la justicia y la paz del mundo, estos tres axiomas de importancia suprema a nivel planetario, no pueden darse si no se entrega a las personas formas políticas de reconocimiento de su dignidad humana, como tampoco pueden practicarse mientras no exista una verdadera praxis de igualdad, a demás, tampoco es posible hablar de libertad, justicia y paz si los derechos inalienables inherentes a la condición del ser, se vulneran de manera sistemática en sociedades injustamente agresivas contra la integridad total del ser, peor aún si se trata de una vulneración de los derechos de las personas con discapacidad, que constituyen los grupos marginales desatendidos por la sociedad.

Dice el literal **c)** de la Convención:

“Reafirmando la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todos los derechos humanos y libertades fundamentales así como la necesidad de garantizar que las personas con discapacidad los ejerzan plenamente y sin discrimen”¹⁷

De la cita se entiende que en Preámbulo de la Convención queda establecida la reafirmación de que estos principios de protección de las personas diferentes, tienen carácter universal e indivisible, pero que además por ese carácter de interdependencia o correspondencia entre el estado que constituye el sector público y el empresariado privado es obligación mutua de las empresas, respetar y hacer respetar los derechos y libertades de estos grupos de máxima vulnerabilidad.

También es importante determinar que en cuanto a la inclusión y al respeto de las individualidades de quienes padecen distinto tipo de discapacidad, ni la misma Organización de Naciones Unidas, ni la OEA, ni los demás organismos internacionales de protección, han establecido la importancia que tiene la cooperación internacional para mejorar las condiciones de vida de este tipo de personas, sobre todo, en los países potencia en los que debiendo sentar razones y ejemplo, es donde más injusticia social se encuentra, y por lo mismo, mayor es el discrimen para las personas especiales, ahora que se vive una aldea global en que el mundo ha dividido su economía en tres ejes de mercado: Asiático, Comunidad Económica Europea y Fondo Monetario Internacional, los grandes imperios del capital financiero internacional son el enemigo número uno de la humanidad, puesto que la globalización se entiende mas por el crecimiento de la miseria flagrante en el mundo, y por lo tanto por la vulnerabilidad ala que se encuentra sometida toda la humanidad; por lo tanto, los ejes principales del empresariado mundial al encontrarse al servicio incondicional de los grandes capitales monopólicos, nada pueden hacer para el

¹⁷ Concejo Nacional de Discapacidades CONADIS.- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad Y Protocolo facultativo.-P.5

alcance de una vida con dignidad de las personas normales, peor aún de aquellos grupos humanos que exhiben diferencias.

En el Art 3 de la Convención de Los Derechos de las Personas con Discapacidad, se establecen algunos principios generales como por ejemplo el respeto a la dignidad inherente a la persona humana, la no discriminación, las políticas públicas de inclusión plena y efectiva de las y los discapacitados en la sociedad, pero este trabajo analiza sobre todo el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas que ostentan diversos tipos de problemas; porque como se viene insistiendo desde inicios de capítulo, el estado que es el eje del cumplimiento de los convenios y tratados internacionales, debe insistir en que se permita dignificar la vida sin exclusión y con igualdad.

Reconocer la importancia que tienen este grupo de personas vulnerables frente a la producción es iniciar la erradicación de barreras conceptuales y sociales que se han tendido como redes negativas en contra de la libertad laboral de quienes exhiben diferencias.

Dentro de la convención su Art 2 que se refiere a definiciones, dice como parte medular del hacer humano que la comunicación incluirá lenguajes, visualización de textos, tal el caso del alfabeto braille que es un lenguaje de comunicación táctil el gobierno, debe obligar a las empresas públicas y privadas, instituciones educativas donde concurren masas, a crear el ambiente propicio para que puedan aprender lenguajes especiales como el de los sordos mudos, sordos, no videntes, y ser entendidos por las demás personas de tal manera que sería obligatorio para las llamadas personas normales conocer, adiestrarse y aprender todos estos tipos de lenguajes desde el pre kínder hasta la educación superior, ya que solo de esta forma, pueden irse destruyendo barreras comunicacionales y entendiéndose en un solo lenguaje universal y humano para las y los ecuatorianos.

Términos Generales de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

El Art. 4 que alude a las Obligaciones Generales de la Convención establece que los Estados partes tienen el compromiso ineludible de asegurar y promover el ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de las personas con discapacidad, ejercicio que debe hacérselo a plenitud, es decir equiparando, nivelando e igualando la condición de estos grupos de atención prioritaria, frente a los derechos de los demás. También significa que dentro de las obligaciones generales esta la inclusión, que es el único denominador de una política de paz, de justicia y de igualdad¹⁸.

La Función Legislativa, al dando cumplimiento al literal **a)** de la mencionada norma de la Convención, es cierto que ha adoptado las medidas legales para promulgar, reformar o derogar disposiciones que promuevan este no discrimen y que propendan la precautelación de las personas discapacitadas, tratando de cambiar una realidad crítica por la progresividad de costumbres y prácticas incluyentes.¹⁹

No obstante la existencia de disposiciones legales que favorecen a las personas con capacidades especiales en el Ecuador, aun no termina con la falta de interés social, que, ha sido y siguen siendo negativa puesto que en el derecho administrativo público y privado, las empresas aún no crean las condiciones necesarias para un ambiente laboral óptimo, de tal suerte que violando los principios establecidos en esta Convención, las empresas se mantienen indiferentes ante una dura realidad de discrimen y exclusión que vienen sufriendo las personas con capacidades especiales, por el rechazo

¹⁸ VARIOS, Autores.- Consejo Nacional de Discapacidades.- CONADIS.- Convención Sobre los Derechos De las Personas Con Discapacidad y Protocolo Facultativo.- P.12

¹⁹ IBIDEM

social, los prejuicios empresariales y otros mecanismos que lesionan la integridad individual de estas personas especiales.

Pese a la existencia de instrumentos internacionales y de tipo regional relativos a los derechos inherentes a la persona humana, como la dignidad, libertad entre otros valores absolutos que representan principios universales, las empresas ecuatorianas aún siguen lejanas de su responsabilidad reivindicatoria para las personas diferentes con problemas también distintos y que luchan y se debaten en medios inhóspitos que no resguardan su integridad, por el contrario el ambiente empresarial público y privado es lesivo, inhibitorio y problemático, ambientes en los que este tipo de grupos humanos vulnerables, deben trabajar y desarrollarse a la defensiva.

Aunque la convención Sobre los derechos de las personas en Discapacidad ordena que el estado Ecuatoriano como todos los demás están obligados a tomar en cuenta dentro de sus políticas estatales y programas de inclusión, la promoción y protección de los derechos humanos de las personas diferentes, hechos que demuestran que de la teoría a la práctica, hay un inmenso abismo creado por la indiferencia de la sociedad y sobre todo de las empresas públicas y privadas.

Las empresas, demuestran la inercia social aludida y aunque es muy cierto que muchas cumplen con la cuota o porcentaje legal establecido en la ley de discapacidades, no por ello significa para las personas diferentes que la empresa se preocupe de su pleno desarrollo laboral, del la aplicación de normas conductuales que acojan sin discrimen estas personas como compañeros de labores, ni siquiera existe noción de los signos y símbolos, de la eliminación de barreras arquitectónicas, de lenguajes táctiles o mímicos, peor aún la existencia de intérpretes o de indicadores braille, mecanismos y estrategias mediante las cuales se podrían eliminar por principio de progresividad toda barrera que excluya y discrimine laboralmente a estos grupos; por estas razones, el trabajo sostiene que existe una violatoria

sistemática de los principios consagrados en esta Convención como en los instrumentos internacionales y regionales.

Desde hace más de 10 años se habla en el Ministerio de Educación tanto en la educación preescolar como en la básica, media y superior, en forma muy figurativa sobre los derechos de inclusión, los que ni siquiera en los establecimientos educativos se han promovido o fomentado su respeto, de ahí que no es novedoso pensar que las personas discapacitadas son mal vistas, sufren discriminación, exclusión, tratos degradantes y lesivos a su integridad dentro de las plazas ocupacionales, sin que de estos problemas se libere la empresa.

Análisis Sobre los efectos del Artículo seis de la Convención

Partiendo de que el discriminación hacia la mujer es un hecho cultural y religioso heredado desde la colonia, la misma que se produjo en la edad Media cuando con la Santa Inquisición se quemaban brujas, solo por el hecho de ser mujeres, trayendo también allende los mares, determinados prejuicios que denigraron a la mujer a tal punto de reproducirse en América mestiza, esquemas religiosos conceptuales de un patriarcalismo aberrante que puso a la mujer bajo la patria potestad del padre de familia o de sus hermanos, de tal manera que la suerte de la mujer occidental en Europa, fue reproducida en forma total en este nuevo continente, quedando nuestra mujer nativa prisionera más que el hombre en las mitas y en los obrajes, forma reductora que aprovechando la religión sometieron a la mujer de la manera más bárbara y denigrante.

Bajo estos paradigmas, es lógico que el artículo 6 de la Convención sobre derecho en las Discapacidades, promueva en forma categórica ventajas para la mujer, niña y adolescente discapacitadas, las mismas que en Ecuador, todavía son un mito o una irrealidad puesto que el ejercicio y el goce de la inclusión y la equidad pueden ser canalizadas solo cuando el estado establezca políticas

públicas de exigencia y de rigor, ya que al momento como se había dicho en líneas anteriores la educación exhibe viejos esquemas que reproducen el discrimen que contra la mujer se vienen ejerciendo.

SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS ENTRE RECURSO Y TALENTO HUMANO

Diferencias

Con la finalidad de establecer aspectos contradictorios y asimilables, es importante definir, lo que representa el recurso humano y lo que en esencia sobre todo para este trabajo investigativos el Talento Humano, de tal manera que a continuación se enumeran las diferencias más visibles

Primera diferencia

Recurso Humano, según el tratadista Miller es una fuente o suministro que permite tomar de ella todos los beneficios que posee.

Talento Humano, se refiere más bien a la manifestación de la inteligencia emocional

Segunda Diferencia

Recurso humano, dentro del la ingeniería en administración de Empresas y Recursos Humanos es el principio de donde brota la vida administrativa.

Talento Humano, se refiere a la actitud o conjunto de actitudes que de un individuo sobresalen en relación al grupo en el que el talento se ubica.

Tercera Diferencia,

Recurso Humano, es el referido a la utilidad que las personas prestan a través de sus servicios lícitos a un organismo empresarial y aunque es de forma limitada, puede convertirse en un potencial que organizado sistémicamente, puede significar una mina de producción.

Talento Humano, significa una serie de destrezas que permiten a la persona, sobre todo a aquellas en discapacidad, a realizar tareas iguales para la generalidad de los trabajadores, no obstante, por esta destreza individual, puede convertirse en trabajadora o trabajador exitoso

Cuarta Diferencia,

Recurso Humano, es el elemento que numéricamente hablando se encuentra a disponibilidad del nivel jerárquico mayor o de las jefaturas intermedias, de tal manera que por los efectos de la crisis económica internacional, y sobre todo por el endeudamiento externo, casi todas las empresas en el mundo, se han visto obligadas a recortar su personal, dejando en reserva al Talento Humano más destacado.

Talento Humano, es esa parte de iniciativa que el individuo hereda o adquiere mediante el desarrollo de aprendizajes continuos y que lo hace diferente a los demás. En las personas discapacitadas, sea que su defecto fura congénito o provocado por varios mecanismos, tales como accidentes, no obstante, por estimulación, las personas con capacidades especiales desarrollan compensatoriamente destrezas en relación a una persona normal, esta actitud, es precisamente Talento Humano

Quinta diferencia

Recurso Humano, viene a constituirse en el comienzo o nacimiento de la organización empresarial sistémica que simplemente produce o suministra bienes.

Talento Humano, es la capacidad de iniciativa, que en forma cualitativa el individuo de manera general, sea o no discapacitado puede generar gracias al principio de responsabilidad, trabajo en equipo y a su propio esfuerzo.

Sexta Diferencia

Recurso Humano, constituye una ficha o designación numérica en la cadena productiva.

Talento Humano, busca mejorar la capacidad productiva, el valor agregado y el cambio cuantitativo y cualitativo para la oferta de mercado.

Séptima Diferencia

Recurso Humano, es solo un punto de partida referente para la distribución de trabajo.

Talento Humano, potencializa la ejecución, la misión, visión y mantenimiento del prestigio en el mercado laboral competitivo del derecho empresarial.

Octava diferencia

Recurso Humano, es el comienzo numérico del sistema organizacional.

Talento Humano, proporciona cambios, medios e indicadores estratégicos para que empresas no se retraigan o minimicen su producción, ya que esa

inteligencia emocional y forma exitosa de mirar al conjunto, hace que el recurso humano salte cualquier dificultad

Novena Diferencia.

Recurso Humano, no tiene ligamen en la cultura organizacional atractiva y exitosa.

Talento Humano, por el contrario busca, induce, agota toda forma que por su iniciativa permite volver a la empresa indiscutiblemente exitosa

Decima Diferencia

Recurso Humano, es simplemente la cuantificación de trabajadores y el cumplimiento exacto de jornadas y reglamentos internos que provocan la organización operacional y sistémica de una empresa.

Talento Humano, es energía, pasión deseo de triunfar, intención de alto rendimiento por competencias conforme a su experticia y sagacidad, cualidades de donde procede precisamente su nombre de talento.

El autor Miller citado ya anteriormente manifiesta que de acuerdo a un estudio de la Bain & Company Consulting realizado sobre una muestra de 3665 empresas de Europa, Asia y Estados Unidos, dio como resultante que el 68 por ciento de los altos ejecutivos de estas grandes empresas, estiman que el Talento Humano es el que responde a la ventaja competitiva y aún que las respuestas fueron diversas, lo único que sostiene el presente trabajo de investigación, es que la capacidad creadora, intuitiva y de ingenio, se desarrolla a mayor velocidad cuando la empresa capacita constantemente a su personal hasta conseguir que su talento, se enrumbe en la producción a gran escala y de calidad total.

No basta el recurso humano para alcanzar niveles productivos mayores, se requiere de iniciativas y aportes creativos que solo un Talento Humano formado profesionalmente y con valores, puede producir, puesto que este se encuentra íntimamente ligado al alto rendimiento y personalidad.

Semejanzas

Primera Semejanza.

Siendo el recurso Humano una fuente de trabajo y producción, el Talento Humano, se asimila a ella para con su imaginación ponerla en alto, respecto a todos sus trabajadores sin exclusión, especialmente de aquellas con capacidades especiales.

Segunda Semejanza

El recurso humano, es la parte material, Tangible, contable y su semejanza con el talento, es que la creatividad surge desde la parte tangible a la producción intelectual, y que el cerebro y las funciones intelectivas, son parte de la integridad anatómica del individuo.

Tercera Semejanza

El recurso humano corresponde a la vida administrativa de la empresa y su semejanza con Talento Humano radica en que este también es un principio de vida actitudinal.

Cuarta Semejanza

Tanto el Recurso como el Talento Humano. Debido a la capacitación por competencias, va con el tiempo desarrollando destrezas físicas, Manuales e

intelectuales que benefician a los procesos y subprocesos productivos de toda empresa.

Quinta Semejanza

Tanto el Recurso como el Talento Humano son elementos disponibles en la organización sistémica, indicadores de producción o de calidad.

Sexta Semejanza

Numéricamente hablando el Talento Humano nace del mismo recurso físico o material llamado trabajador, y en ambos casos, recurso y talento con sus destrezas físicas o intelectuales, fusionan su valor individual para conseguir valores empresariales agregados, de tal manera que del mismo recurso humano, nacen los diestros o genios de los procesos productivos y de la visión cualitativa de una empresa,

Séptima Semejanza

Todo recurso humano capacitado y puesto a trabajar por competencias, se asimila de manera inseparable a lo que el derecho administrativo empresarial, entiende por Talento Humano, de ahí que es deber de una organización estimular psicológica, emocional y cognitivamente a su recurso para que del brote el talento creativo.

Octava Semejanza

Recurso y Talento, son la base humana de la empresa y su semejanza está en que en ambos casos, bien dirigida la organización, puede brotar de los

trabajadores, esa inteligencia emocional que organiza de manera correcta a recurso y talento

Novena Semejanza

La semejanza entre recurso humano y Talento Humano radica en que si la primera no está ligada emocional y síquicamente al éxito, el talento, basado en el primero, busca, agota y determina la senda exitosa de la empresa, es por estas razones las empresas deben realizar una reingeniería institucional, para beneficiarse del recurso y talento de sus trabajadores, en las que además se inserten exitosamente y sin discrimen las personas con discapacidad que en esta empresa laboran.

Decima Semejanza

Si de semejanzas se trata entre Recurso Humano y Talento Humano, uno y otro subsisten de manera inseparable, ya que el primero significa el cumplimiento de tareas, reglamentos internos y desarrollos de procesos y subprocesos productivos que sin la energía, creatividad y visión del Talento Humano, las empresas, no podrían conseguir un alto rendimiento empresarial.

2.4 MARCO INSTITUCIONAL

Breve análisis sobre las funciones o obligaciones del Consejo Nacional de Discapacidades, CONADIS

De conformidad con el literal **a)** del art 10 de la ley en análisis dentro de las políticas públicas de obligación, el CONADIS tiene la responsabilidad ineludible de promover la defensa de los derechos constitucionales y de las legalidades que para sí tienen los discapacitados en la erradicación progresiva y acelerada contra la discriminación, vulneración de sus derechos humanos, abandono, riesgos, disminución de la calidad de vida o de la dignidad, de tal suerte que se vayan formando nuevos escenarios del derecho político ecuatoriano frente a las discapacidades como una verdadera propuesta de mejora humanística en base a la equiparación de trato y de oportunidades que las y los discapacitados requieren, de tal suerte que empresas se vean obligadas a evitar el sufrimiento físico moral que un ambiente inhóspito de trabajo, cause a este grupo diferente, el mismo Art. en su literal **c)** indica que es obligación del CONADIS requerir de los organismos públicos y privados la información y colaboración para que el estado pueda ejecutar actividades que aporten a la calidad de vida y al derecho humanístico de estos grupos especiales y aunque no diga la ley sobre discapacidades, la obligación primigenia del Concejo Nacional de Discapacidades, radica que en su gestión administrativa para que a nivel nacional, se vayan creando mecanismo de acción afirmativa para erradicar el discrimen, motivar desde el estado y la sociedad civil, el desarrollo pleno de estas personas, y no obstante, se requiere primero educar a la población civil para romper en ella las barreras comunicacionales, las barreras arquitectónicas, rechazos, trato degradante que consciente o inconsciente los llamados (normales), infringen en la o el discapacitado desde las edades más tiernas y durante toda la etapa de la vida.

Es obligación del Estado crear condiciones para mejorar los escenarios en los que se desarrolla toda ciudadano o ciudadana ecuatoriana dando mayor atención a los grupos que como los discapacitados merecen atención prioritaria y el establecimiento de medidas de acción afirmativas que no condenen y no vulneren sistemáticamente los derechos de las y los discapacitados.

El Título IV que habla de la cobertura, determina en el artículo 17 los siguientes grupos y personas amparadas por esta ley, estableciéndose la cobertura de personas naturales, sean estas nacionales o extranjeras residentes en el Ecuador, que manifiesten algún tipo de discapacidad, ya sea por deficiencia, pérdida o alteraciones anatómicas en su estructura psicológica, anatómica o emocional, siempre que tengan estas lesiones un carácter permanente, sea o no la lesión total o parcial y que en definitiva se vean en desventaja frente a la capacidad laboral de los grupos generales.

El programa Manuela Espejo que inicia su desarrollo en 23 de mayo del 2007, dentro de los nuevos escenarios del Ecuador en cuanto a discapacidad, elevó a política de estado la atención y prevención de todo individuo en discapacidad, delegando su ejercicio, a la vicepresidencia de la República, a través del programa “Ecuador sin barreras”, programa que tuvo además el sustento supremo de la Constitución de la República, cuya síntesis se encuentra manifestada en el artículo 35 sobre los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria.

La Misión Solidaria Manuela Espejo y las Conquistas Alcanzadas.

Respecto a la Misión Solidaria “Manuela Espejo”, vale recordar que el Ecuador ya en junio del 2001, a través de la vicepresidencia de la República, suscribió un convenio de cooperación interinstitucional, con casi todas las instituciones del estado para poner en marcha tanto la mencionada misión, como el programa Joaquín Gallegos Lara, por lo que bien puede decirse que desde hace 12 años con la expedición de la ley sobre discapacidades, inicia en el Ecuador una escalada protectora de los derechos de las personas con discapacidad y aún que las cruzadas para ejecutar estas dos misiones ha

tenido en el gobierno de la Revolución Ciudadana una publicidad e inversión mayores que las de años pasados, todavía existen en los centros poblados de las ciudades, en sus zonas periféricas y en las áreas rurales, millares de personas discapacitadas que aún se encuentran al margen de los beneficios que la ley y estos programas le otorgan.

La misión Manuela Espejo, prácticamente nace del convenio suscrito entre Ecuador y Cuba mediante el cual 229 médicos especialistas cubanos y 120 Ecuatorianos desarrollaron y cumplieron la primera fase del programa, es decir el diagnóstico médico-científico, estableciendo en la gran mayoría de casos, las causas que han generado estas discapacidades y aún que jamás se ha dicho ni existe en el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos una estadística de las personas que ahora se encuentran en discapacidades producidas por accidentes de tráfico, este trabajo insiste en que debe ponerse fin a la inequidad de los conductores irresponsables que ha más de provocar la muerte, van dejando las peores secuelas del desastre, atreviéndose quien realiza este trabajo a decir que los discapacitados por efectos de accidentes de tránsito, determinan una cifra alarmante de la que el estado todavía no se responsabiliza.

De lo dicho cabe entender que una de las primeras políticas de estado le corresponde al ministerio de transportes y Obras Públicas que permite que personas no capacitadas para conducir dejen huellas de su irresponsabilidad en avenidas, calles, caminos vecinales y carreteras del Ecuador y aún que hace ya más de tres años que el SOAT está vigente, la cobertura de este seguro solo se limita a costos de atención médica o intervenciones quirúrgicas que más han enriquecido a las mismas aseguradoras y a clínicas privadas en un hacer vergonzoso mientras la víctima se queda para el resto de la vida, en total indefensión.

Los nuevos escenarios de las políticas ecuatorianas frente a las discapacidades como propuesta de mejora humanística debe contemplar también una

severidad cualitativa para el otorgamiento de licencias de conducción, que a criterio personal por accidente, constituyen una de las causas relevantes para el aumento numérico de discapacitados frente a la indiferencia irresponsable de las autoridades que tienen que ver con el tránsito y el transporte terrestre de nuestro país.

Analizando la deshumanización que en este campo de los accidentes existe por parte de las nuevas políticas estatales, ¿Cómo se podría exigir a las empresas privadas no vulneren los derechos de las personas con diferencias?.

Respecto a la misión Manuela Espejo y al programa José Joaquín Gallegos Lara, se han cubierto mensualidades para padres, madres o familiares que se encuentran en cuidado de la o los discapacitados pero aun queda mucho camino por recorrer con muchas familias que necesitan esa atención prioritaria estatal.

Humanizar significa el establecimiento de parámetros que permitan incluir y tratar en igualdad de condiciones a las personas especiales, significa exigir en las instituciones públicas y privadas el desarrollo de procesos conjuntos para que los eventos laborales de cada día, vayan eliminando esas barreras de prejuicios y de rechazo que en el campo laboral es obvio por la falta de políticas administrativas internas que reduzcan las diferencias entre personas normales y discapacitadas.

Si se analiza la realidad de las empresas respecto a los nuevos escenarios de las políticas ecuatorianas frente a las personas o grupos vulnerables en discapacidad, como ya se dijo en temas anteriores cumplen con el porcentaje que la Ley sobre Discapacidad exige cuando ha incluido ya en su Talento Humano el porcentaje legal de personas con capacidades especiales laborando en su Talento Humano, no obstante, no se ha preparado el ambiente laboral inclusivo y el rechazo, se siente con una simple mirada, por lo casi todas las empresas públicas y privadas del Ecuador se encuentra vulnerando de manera sistemática el trato igualitario olvidado que los nuevos escenarios políticos y

sociales del gobierno nacional están dirigidos a la humanización del trato de las personas con capacidades diferentes minimizando al máximo el impacto laboral psicológico y emocional que lesiona la integridad de estos grupos de atención prioritaria y mientras no se realicen campañas de concientización, las y los discapacitados dentro de escuelas, colegios, universidades, instituciones públicas, privadas y organismos no gubernamentales, no se comprometerán en el ejercicio diario para erradicar todo trato discriminante, prejuiciado y agresivo contra las personas que sufren algún tipo de discapacidad total o parcial.

2.5 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

La Declaración Universal y la Declaración Americana de los Derechos Humanos.- Análisis de la Igualdad ante la Ley

La Lucha por la defensa de los derechos humanos, ha sido constante desde la división internacional del trabajo, momento en el que inicia la depredación, la ambición del hombre contra el hombre, el genocidio, la extrema pobreza y en general, todo tipo de tratos degradantes; por ello, a partir de 1212, en una Inglaterra convulsionada del rey Juan Sin Tierra, se establece por vez la noción de un listado de principios para respetar y hacer respetar la integridad de la persona humana.

Siglos después cuando a finales de 1700, se consagra la declaración de Virginia, el continente americano cuenta con su primer hito en la defensa de los derechos inherentes a los individuos y a sus bienes, entre los cuales se consagran la libertad, inviolabilidad de los domicilios, integridad, entre otros derechos irreductibles que nacen con el individuo y mueren con él.

Debieron pasar algunos siglos más para que devastada como quedo la humanidad después de la Segunda Guerra Mundial, se hable de un texto

aprobado que defienda y proteja a naciones y pueblo contra delitos de lesa humanidad, debido a ello, surge la Declaración Universal de los Derechos Humanos que desde 1948 fue ratificada por la mayor parte de estados y que ahora su cumplimiento es obligatorio a nivel mundial.

Respecto a las discapacidades, es necesario tomar para el análisis lo que manifiesta en el preámbulo de este texto la base legal cuando dice:

“Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana...”²⁰

De este considerando se entiende que la libertad la justicia y la paz solo se alcanzan cuando las sociedades superiores o las de menor desarrollo tratan a las personas desde la inclusión, de ahí que como dice el Art. 1 de este texto universal que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, significando que las discapacidades, deben ser tratadas como una forma de equiparar a unos individuos con otros , sin distinción, en igualdad y proporcionalidad al disfrute de toda la organización legal que un estado posee, tal el caso de Ecuador.

La declaración universal también se refiere a que la concepción común de estos derechos radica en la capacidad que tiene el gobierno nacional para cumplir y hacer cumplir estos principios de carácter universal.

Si todos los seres humanos según el preámbulo de este instrumento internacional, nacen iguales ante la ley y por lo mismo, pueden gozar y disfrutar de sus derechos en igualdad de protección, el Derecho Administrativo Moderno conceptúa por lo tanto la inclusión de las personas Discapacitadas o con Capacidades Especiales, al sentido común de todas las personas, por ello ,

²⁰ PRADO, Diego Julio.- Documentos Básicos de Derechos Humanos (civiles y Políticos).- P.4

este texto universal, nace de la intención de ir erradicando progresivamente todo trato cruel, degradante o que menoscabe la integridad física, moral o fisiológica de quienes ostentan algún tipo de distinción frente a los llamados seres normales.

Es gracias a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que las Arquitecturas de las ciudades, ahora exhiben conceptos de modernidad diferentes, esto significa, que las personas que están afectadas en su movilidad como los parapléjicos y los cuadripléjicos, requieren de condiciones especiales en calles, aceras, edificios, y en general en todo tipo de construcciones que cumplan con este instrumento internacional en la creación de rampas capaces de facilitar el libre tránsito de las sillas de ruedas, andadores, bastones u otros aparatos de índole ortopédico.

De igual manera el Ecuador ha olvidado en las Empresas públicas o privadas, educativas o de producción lo que significan códigos, libros o materiales que se desprendan del alfabeto braille, incluyendo de esta manera a las personas no videntes; si esto ocurriera, podría decirse que se está cumpliendo con los derechos de inclusión o como dice el Capítulo 3 de la Constitución de La República del Ecuador al referirse a los derechos de las personas o grupos de atención prioritaria que es obligación del estado que tanto en el ámbito público como en el privado se vaya minimizando los riesgos a los cuales se encuentran sometidos estos grupos humanos en discapacidad, siendo su obligación prestar especiales protecciones a aquellos individuos que se encuentran en doble vulnerabilidad.²¹

El Art. 7 del Preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos dicen respecto a la atención que el gobierno del Ecuador debe dar a las personas con discapacidad, que todos los seres humanos son iguales ante la ley tienen derecho a igual protección de ella sin distinción alguna, por lo tanto, equiparando este instrumento internacional con la constitución de la República

²¹ Constitución de la República del Ecuador.- Registro Oficial.- 449 de 20 de Octubre 2008

de Ecuador, el criterio de garantía suprema radica en la obligación de cumplimiento que tienen las políticas públicas de nuestro estado para acoger en este principio universal de protección a las personas de doble vulnerabilidad como es el caso de aquellos ciudadanos con capacidades especiales o diferentes a los demás.

Carácter Irreductible de los Derechos

Los documentos de protección de los derechos humanos respecto a la igualdad de todos ante la ley, no pueden como dice la Declaración Universal minimizarse, menoscabar la integridad o reducirse conforme a las conveniencias de los gobiernos de turno de cada estado; por lo tanto, Ecuador que ahora exhibe un texto neoconstitucionalista que garantiza la directa y efectiva aplicación de la ley suprema, tiene la obligación de establecer el derecho a las protecciones de todos los individuos, mucho mas de aquellos que exhiben capacidades especiales.

Para entender el carácter de la irreductibilidad de un principio, se ha creído necesario partir desde un concepto idiomático y legal, que dice:

“Que no es susceptible de ser reducido o de llevarse al lugar que antes ocupaba. Se dice de algunas luxaciones, fracturas, hernias, que no se puede minimizar. Derechos u objetos que no son descomponibles para hacerlos productos de otras.”²²

De la cita se infiere que la irreductibilidad del derecho de protección a las personas especiales constituye un principio de intangible, intocable, que no puede minimizarse, disminuir o lesionar, de tal manera que es un derecho concreto de integridad absoluta, de tal suerte que las empresas públicas o privadas en el Ecuador, al contratar Talento Humano, por este derecho de

²² Diccionario Enciclopédico Ilustrado Océano Uno.- P.1105

protección y de igualdad de todos ante la ley, tienen la obligación de cumplir con los principios que puntualiza la declaración Universal de los Derechos Humanos, cuyas políticas de aplicabilidad son imperativo categórico y obligación irreductible del estado único organismo de control absoluto.

El carácter irreductible también radica en la consecuencia estimativa de que las personas con capacidades especiales o con determinados defectos físicos psicológicos o intelectuales, tienen el derecho de exigir de parte del Estado la precautelación de su integridad, ya que siendo una sociedad aún retardataria en los conceptos humanísticos, estas personas especiales, sufren discrimen y exclusión y aún que haya una ley que protege al individuo en discapacidad, mientras no se erradique progresivamente los prejuicios en contra de estas personas, y mientras no exista una verdadera política de control estatal sobre la irreductibilidad del principio de protección, el derecho empresarial, seguirá negando la equiparación total de estos individuos en relación a los demás ciudadanos.

Conforme a la Declaración Universal de los Derechos Humanos nada más categórico que determinar a un estado como desarrollado y garantista cuando cumple de verdad los principios universales de protección e igualdad, ya que la condición estos derechos tiene por base fundamental el nivel planetario de obligación, correspondiendo a las políticas públicas vigilar la erradicación progresiva del discrimen y procurar desde todo punto de vista la inclusión de las personas en discapacidades a las empresas públicas y privadas.

JUAN MARCET, cumpliendo con estos principios universales tiene la obligación de conformar su Talento Humano con el porcentaje que la ley de discapacidades obliga, pero lo más importante no radica solo en incluir por porcentajes las y los individuos con capacidades especiales, si no que conforme esta Declaración Universal debe crear ambientes favorables de trabajo en los que las personas diferentes no sufran humillaciones, tratos degradantes,

diferencias que los prejuicios pueden crear lesionando la integridad total de su ser.

La irreductibilidad de los principios universales consisten en la directa y efectiva aplicación de los lineamientos dados por los textos internacionales, por los regionales y las convenciones que sobre discapacidad existen, tendiendo dentro del área de trabajo a la invisibilidad de los defectos físicos sicológicos o intelectuales, educando al personal para que comparta horarios de trabajo con las personas diferentes en consideración de sentir las iguales, porque si la naturaleza congénita o un infortunado accidente hizo la diferencia, mientras los empresarios no vayan erradicando progresivamente el discrimen, no puede hablarse de principio de protección irreductible, ya que el termino contempla la forma pareja, equitativa, racional de trato a unas y a otras personas sin menoscabo de la dignidad e integridad de la persona humana al tratarse de discapacitados.

Usando en el numeral tres del Art. 16 del texto en análisis indica que la “familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad”, significa que desde esta instancia primera, el seno del hogar, debe entregar la protección y seguridades completas, sin restricciones ni reducción alguna de protección indiscutible de aquellas personas que adolecen de algún defecto físico, sicológico o intelectual, mas en la práctica por la profunda crisis de valores, el poco accesos a la educación sobre todo de los sectores en riesgo que van formando de manera alarmante, los cordones de miseria humana que en Ecuador crecen de manera alarmante, las y los discapacitados no tienen en el seno de la familia la herramienta mayor que le proteja y le asimile cualquier otro tipo de persona estimada “normal”.

Tomando como punto de partida la empresa sobre la cual se realiza el presente estudio de investigación, se puede entender que la protección irreductible nace de la seguridad emocional y autoestima que desde la familia y la sociedad se

producen, el caso contrario es la violación sistemática del derecho humano a la protección de quienes sufren de distintas discapacidades.

La sociedad ecuatoriana asida a viejos prejuicios y andamiajes políticos que han debilitado la economía, principios axiológicos y sobre todo la integridad de la persona, por carecer de líderes y por tener en exceso un caudillismo enfermizo, ostenta procesos inobjetivos de deterioro moral; a esto se debe que las personas que adolecen distintos problemas físicos, psicológicos o intelectuales, sufran desde la familia, las instancias educativas, sectores públicos o privados de una serie de discriminación y exclusión sistemática que contraviene los principios universales de protección e igualdad ante la ley determinados en la declaración Universal de los Derechos Humanos.

La Planificación estratégica como concepto Aplicativo de la Protección de Derechos Humanos

Desde las políticas gubernamentales y desde los niveles empresariales privados sobre todo, lo que para las discapacidades significa una planificación estratégica, constituye una tarea ineludible de la sociedad Ecuatoriana en General pero sobre todo, de los entes públicos que dictan las directrices y ejes temáticos de consolidación democrática en cuyos alcances se encuentren lineamientos de inclusión y de obligatoriedad de cumplimiento en relación a que todos los sectores de la población ecuatoriana y actores sociales, dirijan sus esfuerzos planificadamente a la protección de la población discapacitada, la misma que debe centrarse en un esfuerzo común y que , partiendo del seno de la familia, irradie hacia todos los rincones de la patria, contemplando desde la intención, planificaciones y programaciones estratégicas el respeto mas sagrado hacia las personas que ostentan diferencias físicas, psicológicas o intelectuales.

Para la aplicabilidad de los lineamientos universales de protección a estos grupos vulnerables, es menester que desde todos los ejes gubernamentales se definan las políticas apropiadas para este tipo de personas en riesgo de vulnerabilidad.

Apropósito dicen los autores Díaz y Redondo que:

“La planificación estratégica se centra en la adaptación a largo plazo de una empresa a su entorno. Las tareas de un directivo se concentran en mayor proporción en mantener a la empresa en funcionamiento. Resolver problemas diarios de producción, personal y distribución son parte inseparable del quehacer cotidiano de cualquier gestor.”²³

De la cita se desprende el hecho de que planificar estratégicamente respecto al Talento Humano en discapacidades, aplicando los principios de protección establecidos en la declaración Universal, se da solo cuando la intención de los gobernantes no adolece de doble moral, y por lo tanto, cumple y hace cumplir en la práctica esta protección, ya que las discapacidades son defectos congénitos o adquiridos que no pueden ni deben menoscabar la integridad humana y por lo tanto, es obligación de una empresa, contratar en la forma y condiciones que disponen tanto la constitución de la República del Ecuador como la ley de discapacidades.

El art 26, numeral 2 de la declaración Universal dice:

“La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia...”²⁴

Tolerancia muchas veces en el Ecuador se entiende como aceptar con desagrado, desprecio y prejuicio cuando tolerar es lo contrario ya que representa la aceptación, equiparación, igualdad, no discriminación e inclusión que es lo que merecen las personas con capacidades diferentes puesto que la irreductibilidad de su condición, no puede estar sujeta a los prejuicios que aún

²³ DIAZ, de Castro José y Redondo López Carmen.- Administración de Empresas.- P. 169

²⁴ PRADO, Diego Julio.- Documentos Básicos de Derechos Humanos (civiles y Políticos).- P.9

dominan a la sociedad ecuatoriana por el poco desarrollo educativo y cultural que tiene.

Como dice esta norma de la Declaración Universal que la educación tiene por objeto el desarrollo pleno de la personalidad Humana, significa entonces que el Estado a través de las instituciones educativas y de los órganos públicos de la rectoría social, exijan la eliminación de todo tipo de discrimen que contra las personas diferentes se cierne a diario y aún que son pocos los años de vigencia de la Ley de Discapacidades en el Ecuador, la declaración universal aprobada en 1948 fue ratificada por el Ecuador desde hace mas de 70 años, y por lo mismo sus principios son de cumplimiento obligatorio , más aún ahora que la Constitución de la República adhirió los instrumentos internacionales como parte inseparable de la legislación nacional.

Discapacidad y Legislación Nacional: La Constitución y la Erradicación del Discrimen contra Personas con Capacidades Especiales.

la Constitución de la República del Ecuador, formulada en Ciudad Alfaro, Montecristi, para el año 2008, establece mecanismos y normas sustantivas que nunca antes habían constado en los principios subjetivos en una Ley Suprema, de ahí que hablar de garantismo significa ese fuerte ligamen a la aplicabilidad de los derechos, puntualizando en las normas Constitucionales mecanismos objetivos que sirvieran de base para estabilizar la libertad, la justicia y la paz social; más, después de cuatro años de publicado su texto, aún no se comprenden las razones por las que las garantías de la constitución, se diluyen tanto en la inobjetividad de las empresas públicas como de las instituciones de justicia y de derechos, de tal manera, que es mucho más difícil que el empresariado ecuatoriano dentro de sus sistemas, procesos y sub procesos administrativos, equiparen los derechos de los discapacitados con aquellos que tienen que ver con la condición general de las personas no especiales.

Dice el artículo 11 de la constitución en su numeral 3 que:

“Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y el los instrumento internacionales de Derechos Humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo y judicial, de oficio o a petición de parte.

Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la Ley.

Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.”²⁵

De la norma citada se desprende el carácter garantista constitucional ya que manifiesta que los derechos humanos, tal el caso de aquellos inherentes a la condición de los discapacitados, son de directa e inmediata aplicación ante cualquier organismo público, pero con sabiduría se salta el hecho de que también pueden ser exigidos este grupo de derechos humanos ante la administración empresarial privada, la misma que siguiendo la inercia publica, nada hace por encontrar un punto de apoyo que armonice el desarrollo laboral pleno de las y los discapacitados, frente al resto del Talento Humano contratado por estas empresa, la exigencia y la aplicabilidad mientras que las personas que padecen determinados problemas físicos, sicológicos o emocionales, vienen sufriendo el mismo e histórico discrimen creado desde la sociedad civil y desde las políticas públicas frente a los derechos de las personas especiales, de tal manera que en la práctica, la garantía constitucional no a podido detener la vulneración de los derechos de estas personas en el campo del Derecho Administrativo privado y aún que el numeral 4 del mencionado artículo dice que ninguna norma puede restringir el contenido de los derechos y de las garantías constitucionales, la falta de vigilancia del estado, hace que su mal ejemplo y su inercia impidan los abusos, limitaciones, discrimen, exclusión y demás problemas que en el campo laboral encuentran las personas discapacitadas, cuando es obligación del Estado crear las condiciones necesarias para que

²⁵ Constitución de la República del Ecuador.- Registro Oficial Suplemento 449 de 20/X/2008.-P.28

desde la legalidad y desde el derecho empresarial se establezcan condiciones de ambiente positivo en el que laboralmente las y los grupos especiales puedan desarrollar sus capacidades a plenitud.

Dentro de la empresa JUAN MARCET que forma la muestra del universo en estudio, esta incoherencia o falta de garantía, es notoria, puesto que la misma, sigue indicadores generales de las Políticas de Estado, es decir se conduce con la misma indiferencia frente a un problema humano que vive y siente la persona especial, y no obstante que la constitución señale garantías y que los medios de comunicación masiva hablen de las conquistas, la realidad del discrimen y la exclusión siguen latentes en idéntica forma que en siglos pasados.

Para entender que la intención no basta, ya que es necesario tomar medidas correctivas inmediatas, es necesario citar lo que concibe el gobierno actual como políticas de Estado en garantías de personas con discapacidades, cuando dice:

“En Ecuador el Gobierno de la Revolución Ciudadana ha asumido el reto de construir una Patria para todas y todos, una sociedad más justa y solidaria que promueva la inclusión de los distintos sectores de la sociedad, especialmente de aquellos grupos que requieren atención prioritaria como es el caso de las personas con discapacidad, que en nuestro país, superan el 1608334 personas, y que los próximos 30 años crecerá en un 120%.

En la perspectiva el consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) por competencia legal, descrita en la Constitución vigente, disposición transitoria sexta y artículo 156 con el acompañamiento de la Secretaría Nacional de Planificación (SEMPLADES) ha coordinado la construcción de la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades (ANID) 2010-2013 con la activa participación de instituciones públicas, privadas y organizaciones de la sociedad civil”.²⁶

De la cita se infiere que conforme al Art. 156 y a la transitoria sexta de la constitución, son los consejos nacionales para la igualdad los responsables de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de las garantías constitucionales, pro aquí cabe la pregunta ¿Quiénes, que consejos y como aplicar y exigir el pleno ejercicio de la igualdad entre grupos especiales y las demás personas?

²⁶ VARIOS, Autores.- Boletín Informativo No 19.-CONADIS.-PP. s/n

Al pensar en una patria para todas y todos significa erradicar progresivamente el discrimen y la exclusión, exigiendo que en el campo administrativo empresarial, las oficinas de Recursos Humanos que vigilan y controlan las políticas internas de su Talento Humano, entiendan y prioricen el ambiente positivo en el que debe trabajar la o el discapacitado, por ello se insiste que JUAN MARCET como todas las demás empresas públicas y privadas incumple el principio rector del garantismo constitucional en materia de derechos humanos por y para las personas diferentes, como es el caso de aquellas que exhiben algún tipo de discapacidad.

El numeral 2 del Art. 11 establece el principio de que todas las personas son iguales y por lo mismo, gozan de derechos y oportunidades y que nadie puede ser discriminado en razón de discapacidad, diferencia física ni otra diferencia personal o colectiva, discapacidad temporal o permanente que tenga por objeto el menoscabo o la anulación y reconocimiento de la integridad e intangibilidad de la condición humano.

El inciso tercer de este numeral 2 puntualiza el compromiso mayor del gobierno cuando dice:

“El Estado adoptara medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentran en situación de desigualdad”.²⁷

Dice el texto de la Serie Justicia y Derechos Humanos que la Constitución de 1998 estableció que el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos y que estos se garantizan sin discriminación y que en materia de derechos humanos su aplicación es directa e inmediata.

Este principio dado en el Art. 16 del anterior texto constitucional, se vuelve a repetir en las garantías del Art.11 de la actual Ley Suprema, por lo tanto, no es un invento de hoy, ya que el deber del Estado por la aplicación del derecho sin discrimen, nacen de los principios universales establecidos en la Declaración de

²⁷Constitución de la República del Ecuador.- Registro Oficial Suplemento 449 de 20/X/2008

los Derechos Humanos, pero la historia del discrimen y la falta de acciones afirmativas se vuelven a repetir en cada periodo constitucional Ecuatoriano.²⁸

Si en Ecuador se cumplieran las medidas de acción afirmativas que promuevan la igualdad de las y los discapacitados, la realidad del Talento Humano en el derecho administrativo de la empresa privada, se abrían corregido los ambientes laborales impropios que limitan la capacidad de inserción de las personas especiales al Talento Humano general. Acción afirmativa es todo hecho de política estatal que obligue al mismo estado y a los sectores de la sociedad civil en los que se ubica el empresariado privado, en JUAN MARCET a fin de que las personas en situación de desigualdad como aquellas que padecen de algún defecto, no sean vulneradas en su integridad física, sicológica y emocional, pero como de la teoría a la práctica hay diferencias abismales, la empresa tomada como muestra de análisis, no actúa diferente a las instituciones públicas o a las demás empresas de su género, ya que el discrimen contra las distintas discapacidades nacen de la irresponsabilidad del estado frente a la educación a la promoción y ejercicio de los derechos individuales o colectivos, a la incompetencia que una gran cantidad de funcionarios públicos y autoridades que se olvidan de crear y garantizar un mundo de oportunidades laborales en igualdad y sin exclusiones, ya que las personas vulnerables o grupos de atención prioritaria en los que se ubican los discapacitados merecen la atención de las políticas públicas para erradicar progresivamente los prejuicios que contra las personas especiales se ha ido gestando de manera generacional, por lo tanto el trato diferenciado, inhibitorio, perjudicado con estos grupos, se arrastra como bagaje de una cultura heredada y de una educación limitativa e inhibitoria de los derechos humanos.

²⁸ VARIOS, Autores- Constitución del 2008 en el Contexto Andino.- Análisis de la Doctrina y el Derecho Comparado.- Serie Justicia y Derechos Humanos.-P.42

Análisis del Artículo 16 de la Constitución

El artículo 16 tiene algunos numerales que vale la pena analizarlos respecto a la realidad de existencia de una inclusión o no de los discapacitados al contexto social general, así por ejemplo, su numeral 2 entre las medidas de acción afirmativas para la promoción de la igualdad habla de un acceso universal a las tecnologías de información y comunicación, sin embargo, escuelas, colegios, institutos de educación superior y universidades no tienen bibliotecas braille ni se expresan en lenguajes táctiles, no preparan a sus estudiantes para generalizar el abecedario de sordomudos, estas mismas instituciones educativas que promueven el conocimiento, aún en sus instalaciones nuevas y modernísimas no han quitado las barreras arquitectónicas para que las personas parapléjicas o bipléjicas puedan moverse con sus sillas de ruedas y otros aparatos ortopédicos de ayuda como bastones y andadores, estas instituciones no disponen de aulas virtuales donde por lo menos un computador contenga alfabeto braille para los ciegos, a más de ello, no se conoce si alguna escuela o colegio dispone de docentes que hablen el lenguaje mímico de los sordos mudos a fin de que las y los niños, adolescentes, jóvenes y adultos en general puedan comunicarse sin barreras físicas o simbólicas con las y los discapacitados que merecen otros tipos de lenguajes que el normal.

Desde esta visión no pueden decir los gobiernos regionales, provinciales, municipales, parroquiales o de pueblos y nacionalidades que influenciados por las políticas públicas, hayan establecido medidas de acción afirmativas para eliminar toda barrera comunicacional y social entre la sociedad civil y los grupos de discapacitados; y si esto no se realiza en el campo de la educación que es el eje de los verdaderos y profundos cambios, ¿Cómo podría exigirse a JUAN MARCET que actúe diferente?

En su numeral 5 este mismo artículo habla del derecho que garantiza la integración de espacios de participación, lo que significa un trabajo estatal que permita actuar en igualdad de derechos y no solo de obligaciones y si las

personas llamadas “normales” no manejan o no conocen el alfabeto braille, el significado de eliminación de barreras arquitectónicas, los lenguajes mímicos, simbólicos, signicos que se utilizan para la comunicación inclusiva de las y los discapacitados en el sector general de la sociedad civil.

Hablar de medidas de acción afirmativas significa establecer mecanismos que faciliten la conexión laboral de las personas que padecen alguna distrofia o disminución de sus capacidades físicas síquicas o emocionales, por el contrario, hasta el momento, las garantías que la Constitución ha establecido, se van quedando en simples declaratorias, toda vez que los procesos de cambio aún siguen insubsistentes y lejanos de la aplicabilidad.

Uno de los mayores conflictos de las personas discapacitadas que no logran insertarse en la sociedad civil es ese sentimiento de carencia de identidad, puesto que este valor nace de múltiples contactos en condiciones de igualdad tanto en el goce como en el uso de los derechos y de los bienes de origen estatal y destaca precisamente por ejemplo, la carencia una serie de complejos frente a cómo ven y perciben las demás personas al individuo identificado con alguna discapacidad, de ahí que desde niño o desde que adquirió por razones diferentes la discapacidad, se ve marginado, disminuido, lo que significa discriminado y en exclusión.

La inercia de los establecimiento educativos por ejemplo hacen que hasta el niño de labio leporino y paladar fisurado, pasen a pertenecer al grupo de los que se encuentran física y moralmente excluidos entre los compañeros, y esta cronicidad del desprecio que sufre, va lesionando su autoestima, inhibiendo su derecho de participación en igualdad dentro del ambiente escolar y familiar.

Este bagaje de problemas que arrastra desde la infancia, se vuelve más perceptivo cuando la o el discapacitado joven o adulto, tiene que cumplir jornadas laborales que para ella o él se han vuelto instancias difíciles, ambientes inhóspitos, denigrantes, inhibidores y discriminativos que impiden cruzar las barreras para el alcance de la paz y la justicia.

Si este gobierno se a preocupado de crear espacios incluyentes, sirven tan solo de ejemplo, ya que son muy pocos los grupos beneficiarios de estas políticas estatales, toda vez que en el seno de la sociedad, no es posible detener el rechazo que sufre la persona diferente y esto, es un problemas que salta a la vista y que nadie puede negar.

El mismo artículo, en su numeral 4, al referirse a las formas de comunicación visual , auditiva, sensorial y otras que permitan la inclusión de personas con discapacidad, establece desde luego, el principio que garantice conceptos de igualdad entre la ciudadanía, por lo tanto se puede entender que en la constitución las normas abundan pero la inercia general de los ecuatorianos, estado, instituciones públicas, privadas organismos no gubernamentales como las ONG's, empresas privadas, no participan en la erradicación progresiva de todo tipo de discrimen que se ejerza contra la discapacidad; es por ello, que el presente trabajo insiste en que es necesario ir desarrollando políticas de solidaridad y conciencia colectiva para que este grupo mínimo, no sufra el impacto brutal de la exclusión y el trato desigual que contra ellos se ejerce.

Si se quiere construir un Ecuador diferente, las instituciones estatales son el primer ejemplo de ese cambio referido, de lo contrario no se pueden superar viejos esquemas y paradigmas que inhiben y reducen la condición humana de todos los ecuatorianos por igual.

Los Nuevos Escenarios del Derecho Político Ecuatoriano, como Propuesta de Mejoramiento Humanístico y la Ley De Discapacidades.

De acuerdo a los nuevos escenarios políticos, el Ecuador, viene sufriendo una serie de cambios positivos que han desregularizado los esquemas económicos, Políticos y sociales, y dentro de estos cambios, las protecciones de los grupos de atención prioritaria, juegan un rol decisivo en los llamados nuevos escenarios.

La Ley de Discapacidades, publicada el 6 de Abril del 2001 a través de la Comisión Legislativa de Codificación en el Registro Oficial numero 301, establece por primera vez normas aplicables para la defensa de estos sectores de la población que se encuentran en riesgo y en desigualdad sistemática frente a las demás personas.

Desde luego, jamás leyes como estas han nacido de la iniciativa de la función legislativa; por el contrario, han sido los instrumentos internacionales con sus principios de carácter universal, los que han obligado a crear legislación protectiva de estos grupos minoritarios que padecen diferentes anomalías físicas, psicológicas, emocionales o intelectuales.

De acuerdo con los autores Byars y Rue, el movimiento de administración científica de las empresas, influyo notablemente en el desarrollo de la administración de Talento Humano, toda vez que fue un movimiento de tipo científico iniciado por Frederick W. Taylor quien perfecciono muchas técnicas útiles, así estudio de tiempo, de métodos, de estandarización de métodos, herramientas y sistemas de incentivos, el mencionado movimiento dice que Taylor pudo ver que:

“Existe una filosofía concerniente a la relación entre las personas y el trabajo. Pensó que el análisis y diseño científicos del trabajo podrían eliminar la mayor parte de conflictos obrero-patronales, y que la administración científica beneficiaria por igual a la empresa y al trabajador”²⁹

De la cita se desprende que Taylor tiene mucha razón al interpretar al movimiento científico de administración empresarial como una organización sistémica de las políticas administrativas en el afán de conciliar un ambiente obrero- patronal positivo en el que el Talento Humano goce de incentivos para mejorar el concepto humanístico del recurso humano como la mayor de las inversiones en una empresa de acuerdo a este concepto científico, organizativo y sistémico, si las y los discapacitados no logran una inclusión en igualdad de derechos y obligaciones, de condiciones y oportunidades, de ambiente propicio

²⁹ BYARS LL. L. y Rue, L.W.- administración de Recursos Humanos Conceptos y Aplicaciones.- P.10

para desarrollar plenamente sus capacidades, no puede hablarse de una Ley sobre discapacidades inclusiva, puesto que no depende solamente del conjunto de normas protectoras como ya se dijo en el capítulo anterior, sino de la creación verdadera de nuevos escenarios que permitan al Talento Humano en general laborar a plenitud como una propuesta de políticas humanistas de amplia concepción y sin prejuicios de ninguna naturaleza para con las personas que adolecen determinados defectos o problemas disfuncionales.

La intención del gobierno actual bajo criterios de izquierda del siglo XXI, es la de ir construyendo una sociedad más justa en la que todos los seres humanos puedan desarrollar progresivamente los derechos inherentes a ellas, sobre todo la libertad de actuación en el campo administrativo del empresariado público o privado.

Frente a esta problemática ocupacional de las y los individuos con capacidades limitantes o especialíeles, las políticas administrativas públicas en el afán de crear condiciones para erradicar todo tipo de discrimen contra estas personas, han desplegado algunos programas de salud que permiten atender en condiciones de dignidad a los sectores más vulnerables de la población entre los que se ubican los individuos de capacidades especiales

Análisis del Art. 2 de la ley sobre discapacidades.

La norma indica que su fundamento nace del principio constitucional de igualdad de todos ante la ley, principio que se aclara no nace solamente en la Constitución Ecuatoriana sino que la Ley Suprema reproduce un principio de tipo universal, que en la práctica por una educación excluyente y una cultura de prejuicios, no logra aplicarse de manera correcta y total por ello, se dice que la desregularización y dislocación del orden anterior constituido, durante estos últimos años del actual gobierno, con mucha dificultad desde luego, va creando

espacios de igualdad y sobre todo, desarrollando los derechos Humanos de tercera generación entre los que se ubican los derechos de las personas en discapacidad.

Pese a todo el despliegue que planes y programas con acciones afirmativas, los gobiernos autónomos descentralizados deben conforme a este artículo, profundizar en los nuevos escenarios políticos que visualicen las transformaciones humanas, las mismas que dentro de la sociedad y al interior del empresariado público o de carácter privado, las personas con discapacidad y en discriminación sistemática, puedan mejorar sus condiciones sociales, legitimando la igualdad verdadera.

Dentro de los llamados nuevos escenarios del derecho político – administrativo ecuatoriano, es importante que se dé cumplimiento al Art. 2 de la convención sobre derechos de las personas con discapacidad, cumpliendo así el objetivo del Art. 2 de nuestra ley de protección de los discapacitados, ya que equiparar los derechos de estas personas es un principio de igualdad consagrado en nuestra ley suprema.

Como se dijo anteriormente los nuevos escenarios políticos y la corresponsabilidad de las empresas públicas, en el Derecho Administrativo deben crear instancias públicas de accesibilidad a los distintos lenguajes comunicacionales como visualización de textos braille, comunicación táctil, dispositivos multimedia de fácil acceso para las personas especiales, creación de lenguajes comprensivos y sencillos, voces digitalizadas, formación de traductores de lenguaje para los sordo mudos con presencia en todos los nuevos escenarios, de tal manera que siendo general una visión político- administrativa de inclusión, las empresas privadas, no tengan más remedio que sumarse a las obligaciones que el estado impone buscando otros medios, formatos, ambientes positivos, mecanismos alternativos ocupacionales que incluyan para las personas en discapacidad, todos los avances técnicos y tecnológicos de la red mundial de la informática, y mientras esto no ocurra jamás podrá hablarse de

nuevos escenarios del derecho político ecuatoriano frente a una propuesta genérica para mejorar desde el plano humanístico la condición de las personas discapacitadas que viven en constante vulneración de sus derechos y de su integridad personal.

Mientras no ocurran estos cambios, JUAN MARCET, no caminara hacia linderos de inclusión y no discrimen contra las mínimas personas discapacitadas que forman la totalidad del universo de sus recursos o Talento Humano.

Hablar de nuevos escenarios en el Derecho Político ecuatoriano es compartir y aplicar los diseños universales que han producido otras naciones para mejorar entornos, ambientes, programas, servicios y demás indicadores de calidad que siendo necesarias para personas normales, se constituyen en una necesidad imperiosa para aquellas que adolecen diferentes discapacidades.

Los principios a los que alude el Art. 2 de la Ley sobre discapacidades en cuanto a crear condiciones favorables en el ambiente empresarial para las personas diferentes, entiende que desde el Estado debe irse generando este diseño universal que adaptado a las necesidades comunes y especiales de acuerdo a cada distinta discapacidad, como diseño universal para Ecuador, no debe jamás excluir las ayudas técnicas y tecnológicas para los grupos particularizados de personas con discapacidad física, psicológica, emocional o intelectual, para que estas formas técnicas y especializadas vayan rompiendo las distintas barreras comunicacionales que constituyen uno de los peores lastres de nuestra sociedad ecuatoriana.

La mejora humanística como base de la igualdad de todas las personas ante la ley, significa el mejoramiento ineludible de las condiciones en las que JUAN MARCET y todas las empresas privadas y públicas del Ecuador debe brindar a la o el discapacitado a fin de crear verdaderas condiciones de igualdad, de respeto y de dignidad humana, beneficiándose tripartitamente Estado, empresa

y sociedad civil, en cuya última esfera nombrada se encuentran las personas especiales.

Cuando se analizan las política administrativas del estado ecuatoriano debe pensarse también en todo el drama humano que niños, adolescentes, jóvenes , adultos y familias ecuatorianas en general sufren cuando alguien de los suyos padece cualquier tipo de discapacidad, drama que se queda al interior de la tristeza o del fracaso y que es mirada con indiferencia por el entorno social y por el propio estado el mismo que sigue postergando la equiparación de los derechos de unos y otros, mientras se publica una eterna letanía de mejoras, las mismas que se cumplen a migajas y muy de tarde en tarde.

Las percepciones de los individuos diferentes no son absorbidas ni por la ley sobre discapacidades ni por los nuevos escenarios de las políticas públicas y es ahí donde se requiere caminar empresarial y socialmente hacia un neo constitucionalismo que garantice la igualdad de todos ante la ley, la irreductibilidad de la condición humana y de la vida con dignidad, puesto que entre las funciones y atribuciones del gobierno nacional esta la obligación de conocer sobre situaciones de discrimen para buscar medidas remediales de acción afirmativa que garanticen la no vulneración de los derechos de estas personas diferentes.

Volviendo al Art. 17 de la Ley sobre Discapacidades, dentro de la cobertura o el amparo estatal, también se encuentran los padres y madres o representantes legales que tengan bajo su responsabilidad económica y de todo tipo, a una persona especial que requiera de sus cuidados permanentes.

De igual manera entran en la cobertura o protección de esta ley, las entidades públicas y las personas jurídicas de derecho privado que sin fin de lucro, trabajen en el campo de la discapacidad; dentro de este último campo están los grupos de voluntariado que aún siguen siendo invisibilidades por el gobierno nacional.

Carencias de la Ley Sobre Discapacidades

1. En la ley existen disposiciones categóricas que obliguen a las empresas públicas y privadas al desarrollo de acciones conjuntas para la erradicación del discrimen y de los tratos agresivos contra personas especiales.³⁰
2. Aunque han sido muchos los esfuerzos que el Gobierno de la Revolución Ciudadana viene provocando a través de la misión Manuela Espejo y del programa Joaquín Gallegos Lara, la cifra de discapacitados, es incierta, puesto que no se ha hecho un verdadero censo nacional, y por lo tanto, aun no se benefician todas las personas con discapacidad de estos nuevos escenarios políticos e inversiones económicas del estado para su apoyo.
3. Si a esta altura de desarrollo del programa que ya lleva más de cuatro años intensivos, se efectuara un censo, notaríamos que son muchas las familias que faltan por beneficiarse económicamente para dedicarse al cuidado de un hijo en discapacidad que requiere para su atención, sustraer al padre o a la madre de sus actividades laborales y dedicarse en forma exclusiva de sus cuidados sabiendo que debe luchar por la subsistencia de todos los miembros de la familia.
4. En el Reglamento a la Ley sobre Discapacidades existe un vacío sobre la forma como se invertirá fondos internacionales y fondos nacionales para generar condiciones que permitan una vida digna y en igualdad a las personas que ostentan algún tipo de diferencias anatómicas, psicológicas o intelectuales.
5. Otro de los vacíos radica en el principio de accesibilidad y utilización de los bienes y servicios de la sociedad como dice el Art. 19 de la ley en análisis, vacío que demuestra una imprecisión total, ya que los bienes sociales pueden ser,

³⁰ Ley Sobre Discapacidades.- Registro Oficial N 301.- 6 de Abril del 2001

públicos, privados o mixtos y por lo tanto, deja una generalización impresionante.

6. Respecto a las ordenanzas municipales, aún hay una forma deficiente de legislar sobre la erradicación total de barreras arquitectónicas, como también debe ser una responsabilidad de los gobiernos regionales, provinciales, municipales, parroquiales o comunitarios exigir que en toda empresa pública o privada de comercio, de educación o de cualquier otra actividad el cumplimiento de las exigencias internacionales sobre el derecho de las y los discapacitados en el sentido de vigilar y controlar que todo establecimiento presente condiciones para ciegos sordo mudos, parapléjicos, entre otras disfuncionalidades anatómicas, psicológicas o intelectuales, de tal manera que la administración empresarial, no olvide las obligaciones de priorizar un ambiente seguro y saludable para el pleno desarrollo laboral de todo su Talento Humano, especialmente, de aquellos que exhiben algún tipo de discapacidades.³¹

³¹ IBIDEM

CAPITULO III
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Dentro del análisis que la investigación del tema propuesto enfrenta, es necesario abordar desde tres tipos de investigación:

Investigación Exploratoria

Este tipo de investigación, fue necesaria para hacer hincapié en el descubrimiento de ideas y percepciones recopilando información de los principios legales establecidos en los instrumentos internacionales, tratados regionales, ley suprema, en la ley de discapacidades y otros textos legales afines, que se permitan realizar propuestas para las personas con capacidades especiales que forman parte del talento humano que labora para la empresa JUAN MARCET.

Investigación Descriptiva

Este tipo de investigación fue necesaria para poder conocer la situación actual de la empresa Juan Marcet a través de descripciones exactas

Debido a que tenemos que basarnos en una hipótesis inicial es necesario utilizar este tipo de investigación para obtener datos claros y precisos.

3.2 METODOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo de los procesos y sub procesos de investigación, el tema pretende involucrar los métodos que a continuación se detallan:

Histórico

fue necesario utilizar este método ya que es preciso analizar e interpretar acontecimientos del pasado y de esta manera poder encontrar posibles soluciones a problemas

Inductivo:

Se utilizara este método ya que es necesario realizar entrevistas estructuradas a un grupo objetivo.

Deductivo:

Es útil este método en esta investigación ya que partiendo de lo general podremos llegar a conclusiones particulares

Analítico:

Es necesario utilizar este método para poder estudiar, abordar los problemas de la inclusión y poder llegar a un juicio adecuado.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

Se pretende aplicar observación de campo, entrevistas y encuestas sobre un universo de 400 empleados con los que cuenta la empresa Juan Marcet a nivel nacional.

$$n = \frac{4 * P * Q * N}{4 * Q * P + (N - 1) * E^2}$$

$$n = \frac{4 * 0,5 * 0,5 * 400}{4 * 0,5 * 0,5 + (400 - 1) * 0,10^2}$$

$$n = \frac{400}{1 + 399 * 0,01}$$

$$n = \frac{400}{4,99}$$

$$n = 80$$

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TECNICAS

Para realizar un trabajo fue necesario el uso de las siguientes técnicas:

Entrevistas a 5 administradores de diferentes puntos de venta

Encuestas a 80 empleados

Observación de Campo

INSTRUMENTOS:

Para realizar las entrevistas se prepararon cinco preguntas las mismas que constan en anexos.

Además como anexo constara el cuestionario mediante el cual se realizo las encuestas en la muestra seleccionada.

Por último se empleara una guía administrativa, para llevar a cabo las observaciones que periódicamente se efectuaron en la empresa JUAN MARCET

3.5 TRATAMIENTO DE LA INFORMACION

Para obtener evaluaciones precisas y respuestas verdaderas, se pretende con métodos conocidos cuantificar los datos que se obtuvieren tanto en las entrevistas aplicadas como con las encuestas y las observaciones de campo.

En definitiva las respuestas serán codificadas por cada pregunta y de manera graficase exhibirán los resultados con los correspondientes porcentajes.

CAPITULO IV

DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA

4.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

JUAN MARCET, es una empresa privada compuesta por una Matriz, ubicada en la ciudad de Guayaquil, una sucursal principal dentro del Distrito Metropolitano de Quito y diecisiete puntos de distribución en diferentes ciudades del país cada uno de ellos se encuentran dirigidos por su Administrador.

La Empresa cuenta con diecinueve puntos de distribución ubicadas en:

Guayas: Matriz y siete puntos de distribución en la ciudad de Guayaquil, más un punto de distribución en Libertad, lo que da un total de 9 administraciones

Distrito Metropolitano de Quito, en esta ciudad se suman 5 puntos de distribución localizados en distintos puntos del cantón Quito.

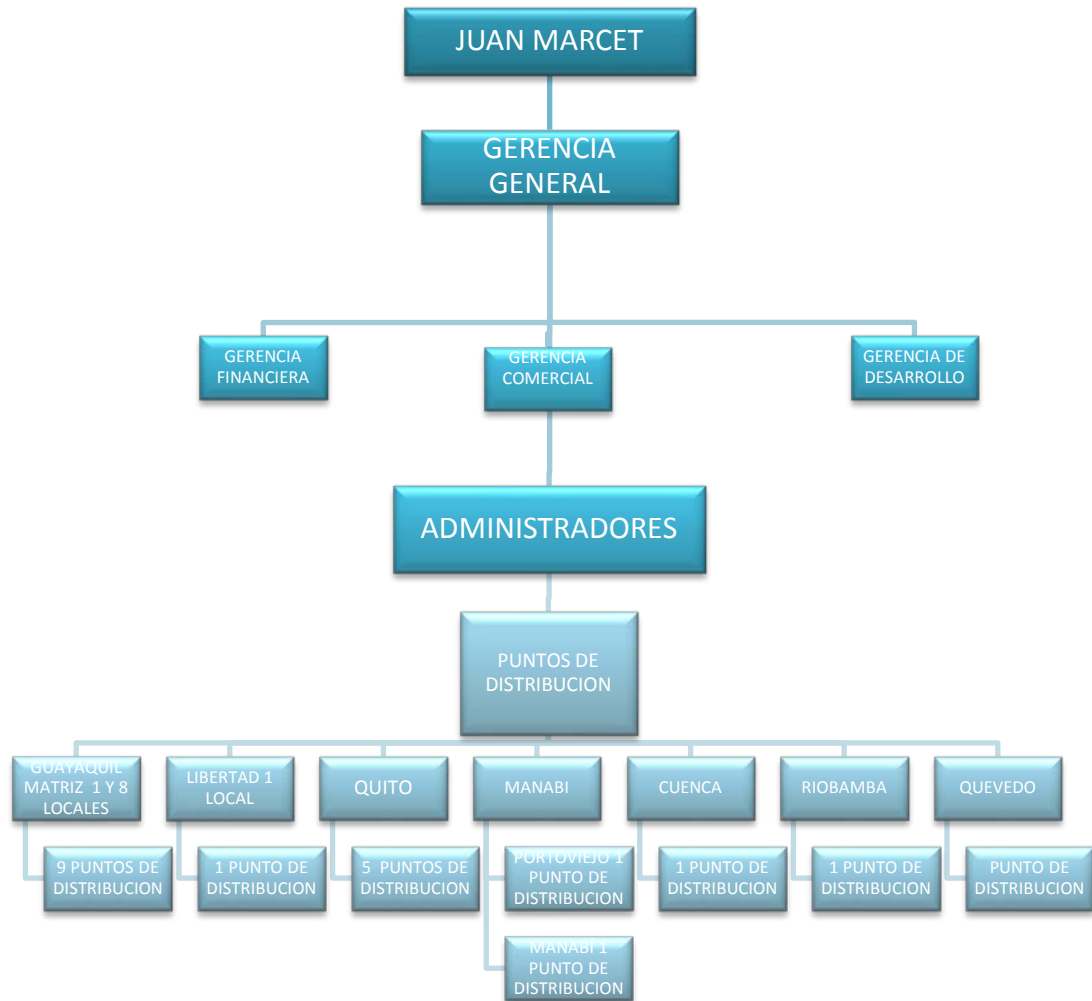
Cuenca: 1 punto de distribución.

Riobamba: también 1 punto de distribución

Manabí: 2 puntos de distribución uno en la capital provincial Portoviejo y otro en la ciudad de Manta, es decir que esta provincia cuenta con dos punto de distribución.

Quevedo: 1 punto de distribución

4.2 Organigrama Estructural de Puntos de Venta JUAN MARCET



Fuente: Juan Marcet

Autor.- Adriana Rivadeneira

4.3 Grafico de Valores sobre el Talento Humano y Responsabilidades de la Dirección de Recursos Humanos en JUAN MARCET



Fuente: Juan Marcet

Autor: Adriana Rivadeneira

El grafico eleva a categoría superior el compromiso de la Empresa en cuanto a la misión y visión, el propósito del alcance de calidad total para la entrega de bienes y servicios, sus valores enlazados a la misión y visión; establecimiento de la responsabilidad en cuanto a la inclusión de discapacidades entre sus trabajadores y por último el cumplimiento de principios de honestidad de igualdad y no discrimen.

4.4 Misión y Visión de la Empresa

Misión:

Ser una compañía innovadora de ventas al retail, especializada en papelería, suministros escolares, oficina, tecnología, arte y variedades, capaz de entregar a nuestros clientes, satisfacción de compra a través de calidad y buen servicio.

Visión:

Ser la primera opción de compra, con liderazgo excelente servicio, innovadores, rentables, con personal competente, procesos tecnológicos de punta, que satisfagan a clientes externos e internos con responsabilidad social.

El Desarrollo del Talento Humano en la Empresa JUAN MARCET y las Personas con Capacidades Especiales

Debe considerarse que talento y competencias van de la mano y que los actuales adelantos de la ciencia han determinado que las personas que adolecen de determinadas anomalías anatómicas, psicológicas o intelectuales, en compensación, desarrollan otros campos, superando inclusive a las llamadas personas normales, no puede haber competencia sin una inducción al desarrollo del Talento Humano, pero tampoco este puede desarrollarse en eficiencia si no está la persona sana o discapacitada lo suficientemente entrenada para competir en forma sana y positiva, por ello, tomando como ejemplo a JUAN MARCET bien puede decirse que el talento surge como medida de superación, cuando la empresa se preocupa de motivar y facilitar a sus empleados, una serie de programas de desarrollo, creando responsabilidad y competencias.

Dentro del derecho administrativo empresarial, el talento no solo responde a la parte individual, si no a la organización sistémica de una empresa, a los indicadores de desarrollo, que en definitiva, se refieren a la gestión del talento y la gestión de las competencias, ya que el uno no puede existir sin el otro o el uno, es consecuencia del Talento Humano.

No puede negarse jamás que toda persona tenga un conjunto de cualidades intelectuales o manuales, las mismas que combinadas y sobre todo, con motivación facilitación y plataforma empresarial, puede despertar una serie de resultados que no se habían sospechado y que pueden asimilarse al desarrollo de la gestión empresarial.

“JUAN MARCET” siguiendo esta sintomatología del talento y las competencias, como ejemplo de empresariado, puede alertar un desarrollo parejo entre todos sus empleados y trabajadores siempre y cuando se dé un trato igualitario a las y los discapacitados que contrata, erradicando sobre todo las barreras de la comunicación, del prejuicio y del discrimen que limitan el avance e inhiben ese conjunto de capacidades intelectivas y manuales que cada persona posee.

Los Trabajadores de JUAN MARCET y los Indicadores de Calidad Total Respecto Del Talento Humano para el Alcance de la Igualdad.

Hablar de calidad total significa explotar a las y los trabajadores desde sus competencias verdaderas, en las mismas que además se conjuga la capacidad que cada individuo tiene, significando que existe un proceso de madures, de iniciativa, comportamiento responsable, exposición actitudinal de servicio y de solidaridad.

La calidad total está involucrada en la contribución de cada trabajador a los procesos y sub procesos productivos de JUAN MACRET, empresa que como se viene analizando, ha servido de universo de estudio y análisis del problema de la inclusión que según ley de discapacidades, cada empresa debe realizar

en el porcentaje del cuatro por ciento que le corresponde conforme a disposiciones legales y reglamentarias.

Si los estamentos internacionales de derechos humanos han fijado el principio de igualdad como alcance de la paz social, es indispensable que las personas en discapacidad sientan que JUAN MARCET está cumpliendo este derecho humano.

Apropósito, en los términos de competencia agresiva que ahora exige un sistema económico que a puesto al mundo en una sola red de la informática y para que las empresas pequeñas puedan alcanzar su competitividad frente a las más grandes, se requiere del cumplimiento de determinados indicadores de gestión que refuercen el sentido de la estrategia.

Es necesario para este trabajo investigativo definir lo que se entiende por administración estratégica en la que por lógica, las barreras deben romperse conforme a su estructura orgánico- funcional de la empresa a fin de ir erradicando no solo en JUAN MARCET, sino, en todas las empresas del país la exclusión psicológica y social que sufren las y los trabajadores que padecen de alguna discapacidad y es precisamente por estos conceptos de humanización que se debe tratar todo desde una visión estratégica que en síntesis no es más que una visión de mejora y beneficios al Talento Humano en general, pero sobre todo con una dedicación específica hacia aquellas personas que por tener alguna discapacidad, sufren discrimen, de tal forma que sus derechos son violentados.

Ahora que el mundo pertenece a la Aldea Global, dentro de la administración pública o privada, se habla de gestión por competencias que significa la obligación que todo empresario tiene de capacitar a su Talento Humano no obstante que traiga una carrera de especialización.

El obrero calificado o el gerente con experticia en la materia de gerencia, tiene una visión más amplia de su propia competencia y de lo que es capaz de desarrollar y entregar a la empresa.

Las competencias dentro del derecho administrativo y sobre todo, en la visión de la ingeniería con énfasis en la administración de empresas no puede olvidarse que la especialización de tal o cual persona, mucho más si esta es creativa e innovadora, puede aportar cambios positivos, más aún cuando se trabaja en equipo ya que la competencia se refiere a la calidad de conocimientos especializados que tanto las personas normales o aquellas con capacidad especial, pueden entregar al conjunto competitivo de la empresa, rompiendo barreras y quitando del camino, cualquier obstáculo que pueda ser nocivo para el alcance de la calidad total. El proceso de gestión estratégica que tienda a romper barreras y que de auge al sentido de competencias del individuo, cumple por principio tres etapas que serían:

- a) Formulación,
- b) Implementación, y,
- c) Evaluación

Formulación de la Estrategias

Consiste en desarrollar los indicadores de gestión relativos a la visión y a la misión. La visión, está dada por el alto mando o por los niveles gerenciales y se relaciona con el posicionamiento de JUAN MARCET por ejemplo, en el mercado local y en el mercado nacional; mientras que la misión radica en la identificación de las oportunidades internas, es decir el papel de la empresa en su parte organizativa interna como también las amenazas externas que pueden poner en peligro a JUAN MARCET.

Misión y Visión juntas como estrategias gestionarias miran hacia el establecimiento de objetivos a corto y largo plazo, a las estrategias alternativas y particulares, decidiendo que nuevas líneas de negocio puede aumentar JUAN MARCET de acuerdo a las necesidades del entorno.

Implementación de Estrategias

Estas se dirigen al encuentro de políticas adecuadas que beneficien a la empresa tanto en el crecimiento económico, su ampliación en otras sucursales y sobre todo el mantenimiento de su prestigio alcanzado y ahora que se habla de un comercio electrónico entre muchas personas con capacidades especiales, existen muchas con experticia en este campo a las que por prejuicios contra las personas especiales ni esta ni otras empresas contratan.

la calidez humana que hace falta.

4.5 Matriz FODA

Cuadro # 4



Autor.-Adriana Rivadeneira

Al realizar la Matriz FODA nos podemos dar cuenta que la empresa tiene fortalezas como son su estabilidad económica, su experiencia y prestigio, con las que puede aprovechar las oportunidades que le brinda el entorno consiguiendo mejor tecnología que le pueda ayudar en la capacitación a los empleados o a su vez facilitando el trabajo de las personas con capacidades especiales que a través de las diferentes entidades es más fácil contratar.

Superar las debilidades de infraestructura, capacitación y el no contar con procesos adecuados y convertirlas en fortalezas y por ultimo utilizar todas estas fortalezas para contrarrestar las amenazas.

CAPITULO V
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

5.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Para obtener datos veraces, actuales y directos, fue necesario aplicar las tres técnicas universales más conocidas, como son: la observación de campo, la misma que se realizó por varias veces en la ciudad de Guayaquil y Quito.

Se entrevistó a cinco administradores de las dos ciudades mencionadas y se realizaron encuestas a ochenta personas.

5.2 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS

La investigación realizada a cinco Administradores de la empresa Juan Marcet, dos en la ciudad de Guayaquil y tres en la ciudad de Quito, se realizó a través de un formulario el mismo que se presenta en el anexo número uno, y los resultados fueron.

Primera Pregunta

¿Qué tiempo trabaja usted en esta empresa?

TIEMPO	FRECUENCIA	%
3 a 6	1	20
7 a 9	1	20
10 en adelante	3	60
TOTAL	5	100

Se entiende que los Administradores trabajan un tiempo prudente ejerciendo el cargo y por lo tanto sus respuestas con de mucha credibilidad.

Segunda Pregunta

¿Está usted ligada/o directamente al Recurso humano en este local?

TIEMPO	FRECUENCIA	%
SI	0	0
NO	5	100
TOTAL	5	100

El 100% de los encuestadores contestaron que si tienen un enlace directo con el Recurso Humano de cada Punto de Venta al que ellos representan.

Tercera Pregunta

¿La empresa cumple o no con el porcentaje de contratación a personas especiales con forme a la Ley de Discapacidades?

TIEMPO	FRECUENCIA	%
SI	5	100
NO	0	0
TOTAL	5	100

La respuesta fue unánime, el 100% de los entrevistados adujeron que JUAN MARCET si cumple con la contratación legal del 4% de personas con capacidades especiales.

Cuarta Pregunta

¿Cree usted que hay condiciones para la aceptación de estas personas?

TIEMPO	FRECUENCIA	%
SI	1	20
NO	4	80
TOTAL	5	100

En esta pregunta el 80% de los entrevistados consideran que en la empresa no hay condiciones para una aceptación adecuada.

Quinta Pregunta

¿Alguna vez les ha preguntado a estas personas especiales si alguien les ha tratado con desprecio?

TIEMPO	FRECUENCIA	%
SI	0	20
NO	5	20
TOTAL	5	100

Con esta pregunta nos pudimos dar cuenta que el 100% de los entrevistados no se ha preocupado por saber el estado en que se encuentran las personas con capacidades especiales dentro de la empresa.

5.3 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE LA FICHA DE OBSERVACIÓN

Deficiencias encontradas con la Observación de Campo

La empresa JUAN MARCET ha procurado incluir personas con diferentes discapacidades dentro de su Talento Humano, pero aun hace falta eliminar

muchas barreras arquitectónicas que existen en sus edificios y puntos de venta, también hace falta adaptar sistemas ergonómicos

En la ciudad de Quito por ejemplo hay siete personas discapacitadas de las cuales cuatro pertenecen al grupo del síndrome de down y tres que presentan problemas de movilidad, sin embargo, desempeñan labores iguales que algunos empleados normales, así por ejemplo sacar de la bodega desde luego con orden controlada distintas mercaderías y pasarlas a quienes tienen que colocarlas en percha, de igual manera una de las tareas más generales de este personal con capacidades especiales, es la de doblar pliegos de papel, pegar códigos de barras, numerar los grupos de especies diferentes, en ciertas ocasiones inclusive apoyar a las personas en la limpieza.

en la empresa dispongan de un ambiente laboral favorable.

No hay diferencia en los sueldos, según ley obviamente sus jornadas son de seis horas, y con respecto al código de trabajo, se contempla el tiempo de su refrigerio.

De este largo periodo de observación de campo, se pueden establecer los siguientes referidos:

a).Que el trato de las personas normales hacia quienes adolecen de alguna discapacidad, es despreciativo, lo que lesiona el ambiente favorable de trabajo, rompiendo con la empatía;

b).Que las y los discapacitados, mantienen también perjuicios por las barreras laborales provocadas y por la carencia de programas o talleres que induzcan a la erradicación del discrimin que contra ellas ejerce la mayoría de trabajadores;

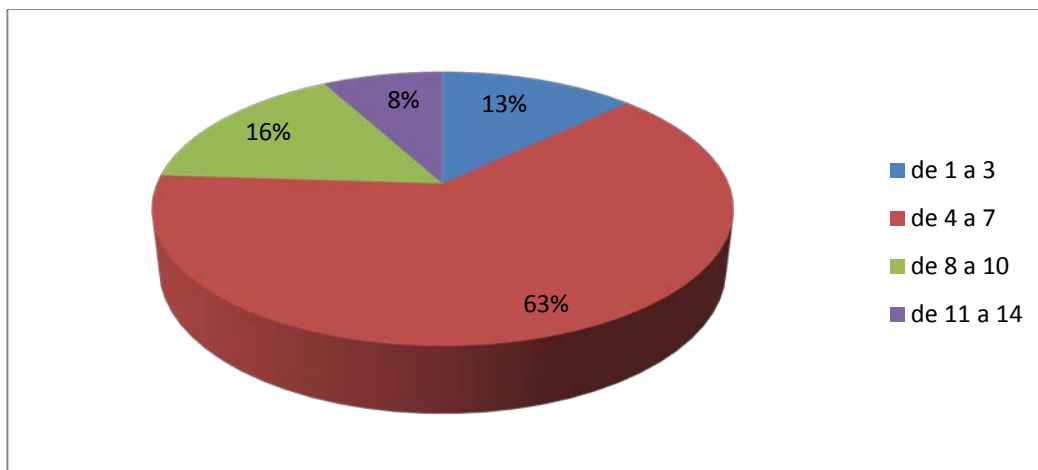
c).Que existen trabajos que pueden desempeñarse en igualdad, y no obstante, a las personas especiales, se les limita.

5.4 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

Primera Pregunta

¿En el tiempo que usted trabaja en Juan Marcet cuántas personas especiales han sido sus compañeros?

TIEMPO	FRECUENCIA	%
1 a 3	11	13
4 a 7	50	63
8 a 10	13	16
11 a 13	6	8
TOTAL	80	100



Fuente: Adriana Rivadeneira. Encuesta aplicada en dos fechas diferente: 4 de Septiembre del 2012 en Guayaquil y 21 de los mismos mes y año el D.M.Q.

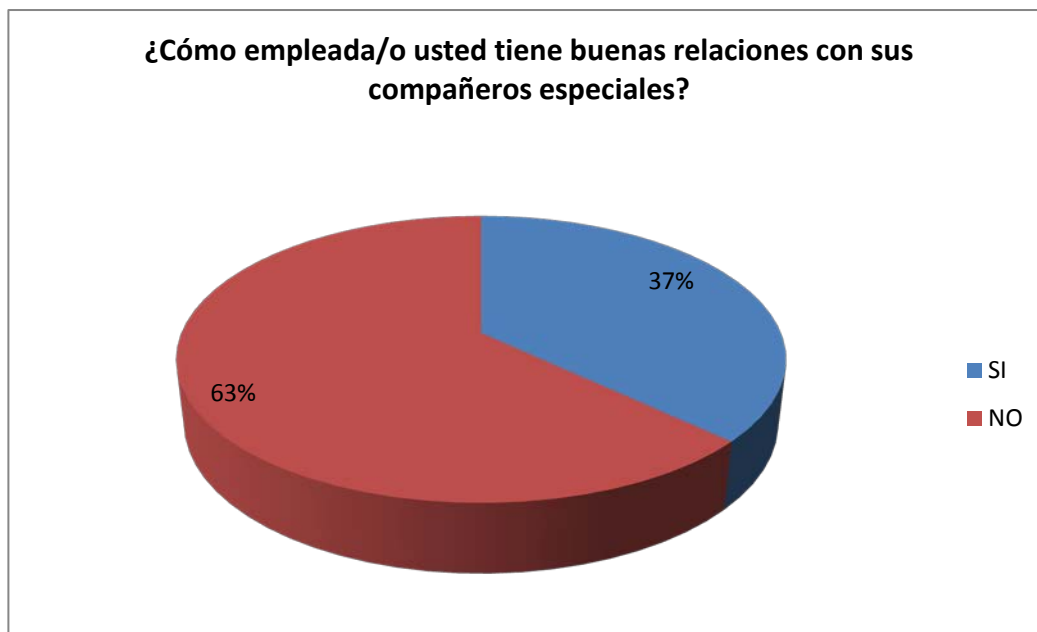
Análisis

Como se mira en el gráfico, el porcentaje más alto de experiencia trabajando con personas con capacidades especiales, oscila entre cuatro a siete persona, con un 63%

Segunda Pregunta

¿Cómo empleada/o usted tiene buenas relaciones con sus compañeros especiales?

TIEMPO	FRECUENCIA	%
SI	30	37
NO	50	63
TOTAL	80	100



Fuente: Adriana Rivadeneira. Encuesta aplicada en dos fechas diferente: 4 de Septiembre del 2012 en Guayaquil y 21 de los mismos mes y año el D.M.Q.

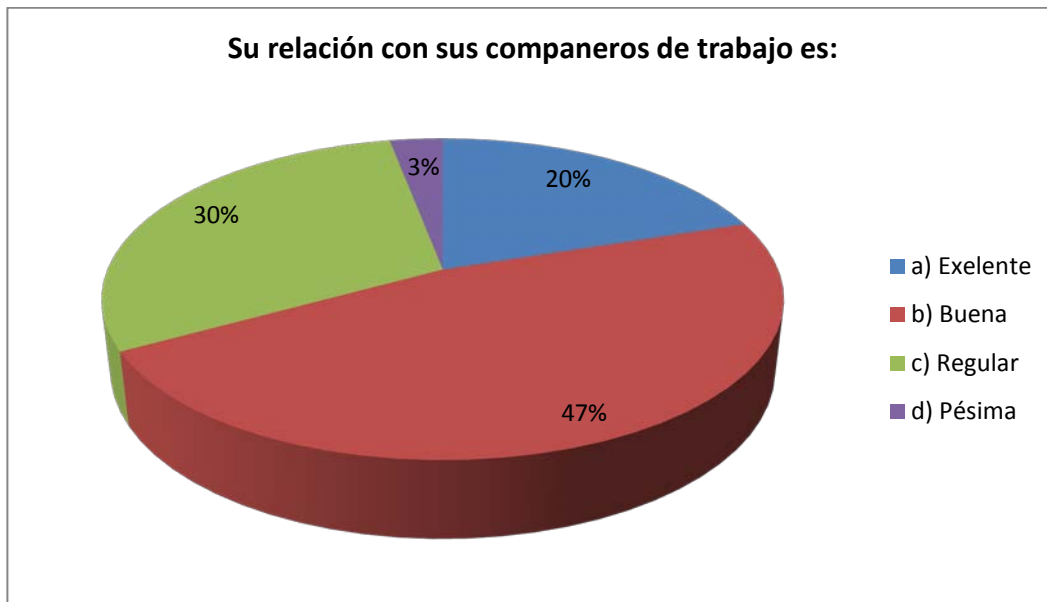
Análisis

De los resultados obtenidos, se desprende que en un 63% de los encuestados no tienen buenas relaciones con sus compañeros con capacidades especiales

Tercera Pregunta

Su relación con sus compañeros de trabajo es:

TIEMPO	FRECUENCIA	%
a) Excelente	16	20
b) Buena	37	47
c) Regular	24	30
d) Pésima	3	3
TOTAL	80	100



Fuente: Adriana Rivadeneira. Encuesta aplicada en dos fechas diferente: 4 de Septiembre del 2012 en Guayaquil y 21 de los mismos mes y año el D.M.Q.

Análisis

Como se puede observar en un 47% los encuestados dicen tener buenas relaciones con sus compañeros.

Cuarta Pregunta

Cree que es necesario estimular:

TIEMPO	FRECUENCIA	%
a) a todo el personal para unificar al grupo	26	33
b) a las personas especiales para que se incluyan	14	17
c) a las personas normales para que traten de erradicar prejuicios	40	50
TOTAL	80	100



Fuente: Adriana Rivadeneira. Encuesta aplicada en dos fechas diferente: 4 de Septiembre del 2012 en Guayaquil y 21 de los mismos mes y año el D.M.Q.

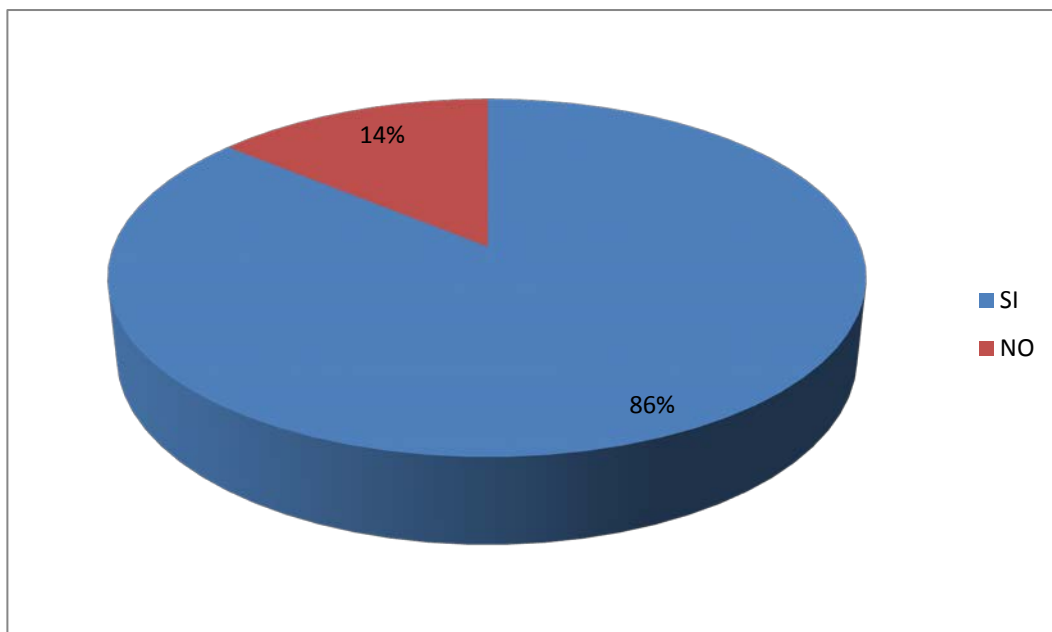
Análisis

Por las respuestas tabuladas en un 50% se entiende que hay una necesidad urgente en estimulación al reto del personal para que ellos puedan erradicar prejuicios

Quinta Pregunta

¿Debería haber programas que permitan que todos los trabajadores tengan igualdad?

TIEMPO	FRECUENCIA	%
SI	69	86
NO	11	14
TOTAL	80	100



Fuente: Adriana Rivadeneira. Encuesta aplicada en dos fechas diferente: 4 de Septiembre del 2012 en Guayaquil y 21 de los mismos mes y ano el D.M.Q.

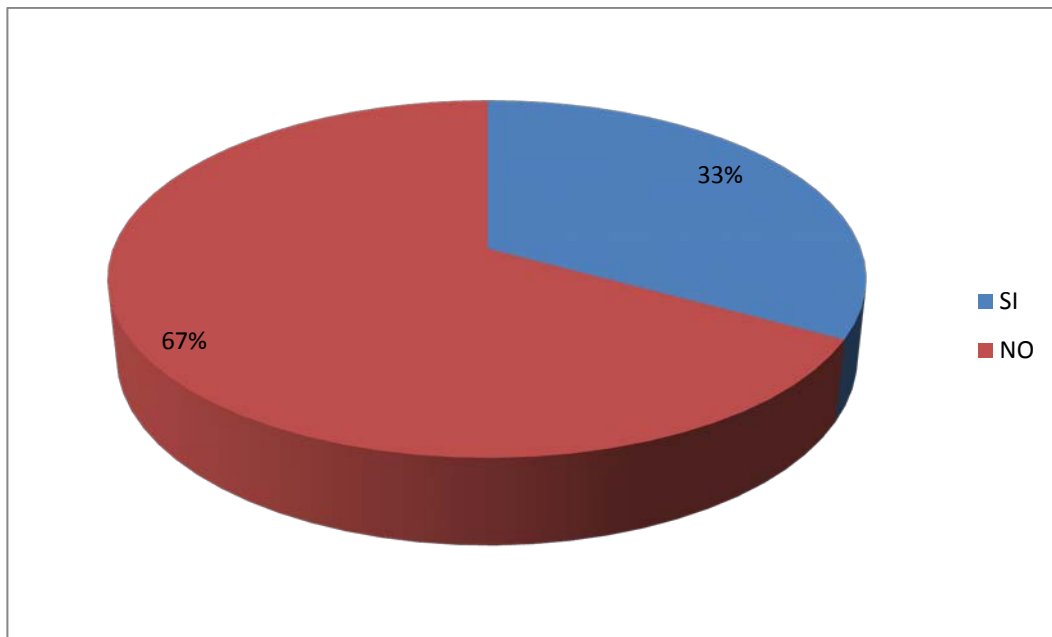
Análisis

Con una mayoría de 83% los trabajadores consideran que deberían existir programas para fomentar la igualdad

Sexta Pregunta

¿Cree usted que las personas especiales tienen los mismos derechos y oportunidades que el resto del personal que aquí labora?

TIEMPO	FRECUENCIA	%
SI	26	33
NO	54	67
TOTAL	5	100



Fuente: Adriana Rivadeneira. Encuesta aplicada en dos fechas diferente: 4 de Septiembre del 2012 en Guayaquil y 21 de los mismos mes y año el D.M.Q.

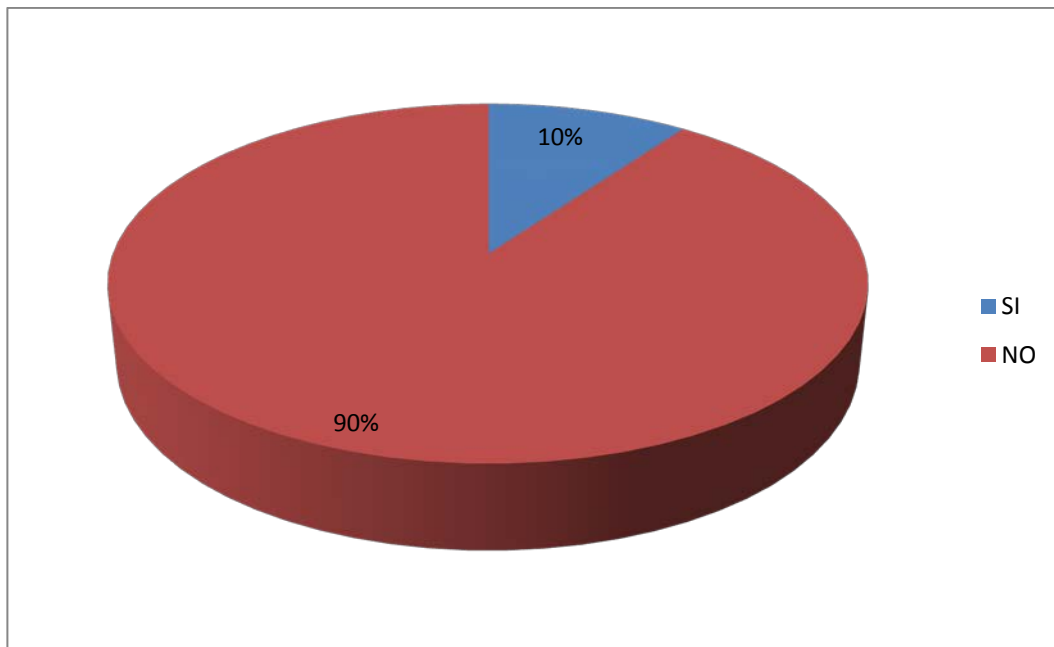
Análisis

El 67% de trabajadores en JUAN MARCET, está consciente de que no se da un trato igualitario a las personas con capacidades especiales.

Séptima Pregunta

¿En Juan Marcet las personas con capacidades especiales y las normales, reciben un trato igualitario?

TIEMPO	FRECUENCIA	%
SI	8	10
NO	72	90
TOTAL	5	100



Fuente: Adriana Rivadeneira. Encuesta aplicada en dos fechas diferente: 4 de Septiembre del 2012 en Guayaquil y 21 de los mismos mes y año el D.M.Q.

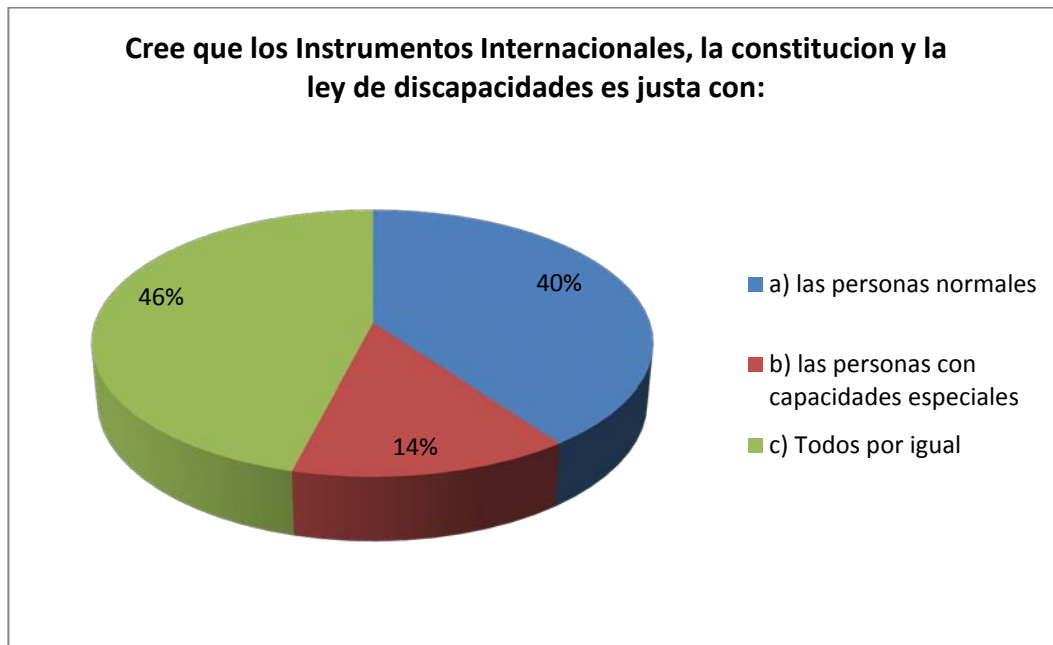
Análisis

El 90% de los resultados obtenidos manifiestas que no existe un trato igualitario.

Octava Pregunta

Cree que los Instrumentos Internacionales, la Constitución y la Ley de Discapacidades es justa con:

TIEMPO	FRECUENCIA	%
a) las personas normales	32	40
b) las personas con capacidades especiales	11	14
c) Todos por igual	37	46
TOTAL	80	100



Fuente: Adriana Rivadeneira. Encuesta aplicada en dos fechas diferente: 4 de Septiembre del 2012 en Guayaquil y 21 de los mismos mes y ano el D.M.Q.

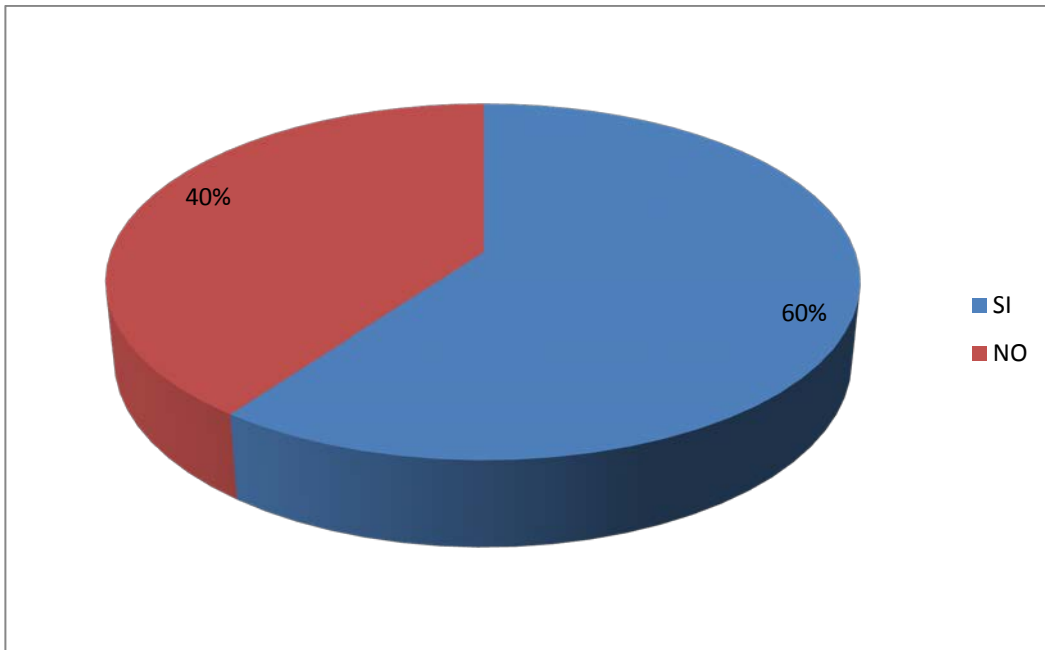
Análisis

Solo un 14 % de los encuestados creen que las personas con capacidades especiales están protegidas.

Novena Pregunta

¿Estima que en este gobierno se han dado mayores oportunidades laborales para las personas con capacidades especiales?

TIEMPO	FRECUENCIA	%
SI	48	60
NO	32	40
TOTAL	80	100



Fuente: Adriana Rivadeneira. Encuesta aplicada en dos fechas diferente: 4 de Septiembre del 2012 en Guayaquil y 21 de los mismos mes y año el D.M.Q.

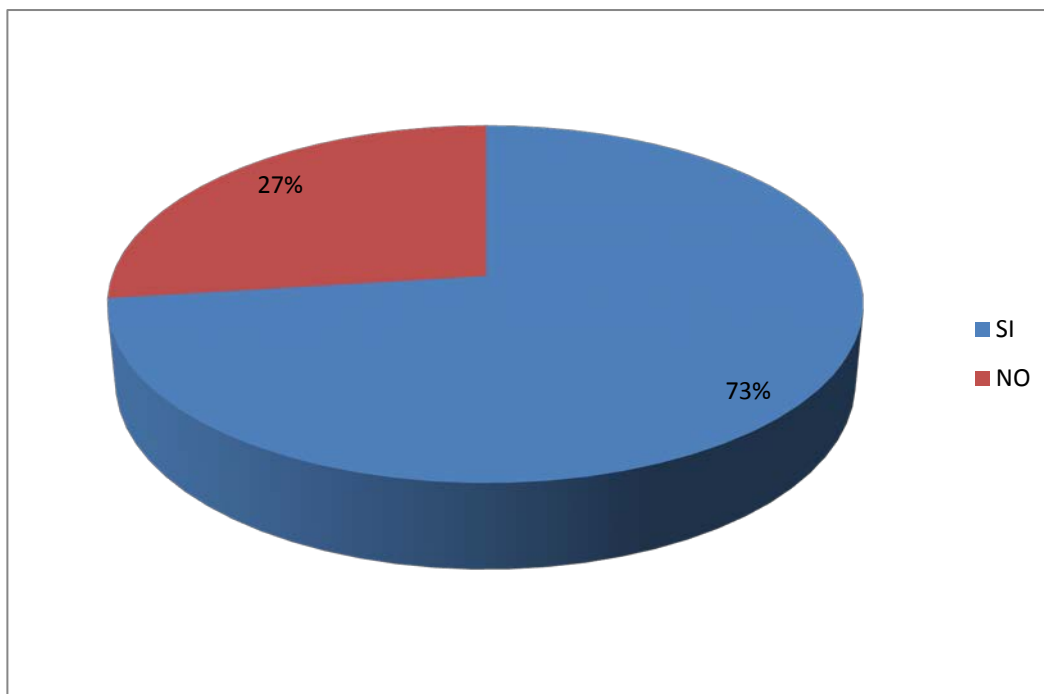
Análisis

El 60% de las personas encuestadas cree que en este gobierno se han dado mayores oportunidades a las personas con capacidades especiales.

Decima Pregunta

Deberían cambiar los parámetros educativos y culturales para evitar la vulneración de los derechos de las personas con capacidades especiales?

TIEMPO	FRECUENCIA	%
SI	58	73
NO	22	27
TOTAL	80	100



Fuente: Adriana Rivadeneira. Encuesta aplicada en dos fechas diferente: 4 de Septiembre del 2012 en Guayaquil y 21 de los mismos mes y año el D.M.Q.

Análisis

Del 73% de datos arrojados y desde un criterio mayoritario que se necesita cambiar los parámetros educativos y culturales para evitar el discrimen.

CAPITULO VI
LA PROPUESTA

6.1 TEMA: “ANÁLISIS Y PROPUESTA PARA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES DENTRO DEL TALENTO HUMANO QUE LABORA EN JUAN MARCET

6.2 PRESENTACIÓN

El Talento Humano en las empresas sostenibles y perdurables es un factor vital para lograr el éxito.

Con este análisis se pretende ser la voz de las personas con capacidades especiales, logrando la igualdad de tratos y comprometiéndose con el capital humano.

Cuando una empresa abre sus puertas a una persona con capacidades especiales, deshaciéndose de las barreras que en la misma pueden existir, todo su equipo humano se refresca. Generando una economía más competitiva.

Se necesitan establecer políticas internas incluyentes, la mismas que permitan construir armonía organizacional en la que los trabajadores, se sientan a gusto y sean capaces de dar lo mejor de sí, en beneficio de cada uno, y sobre todo de la empresa.

6.3 OBJETIVOS

Los objetivos que este análisis propone, son los siguientes.

6.3.1 Objetivo General

Elaborar un análisis para lograr una correcta inclusión de personas con capacidades especiales dentro de la empresa JUAN MARCET

6.3.2 Objetivo Específicos

Determinar el trabajo adecuado para cada tipo de discapacidad.

Lograr fomentar la equidad entre todos los trabajadores de la empresa.

Fomentar la solidaridad a través de cursos entre todo el grupo humano que conforma la empresa JUAN MARCET

Definición de discapacidad.

Se entiende como discapacidad a toda restricción o ausencia debido a una deficiencia, siendo una limitación a la capacidad individual dificultando ciertas actividades normales

Hay diferentes discapacidades y pueden ser:

- Motriz.-es aquella que tiene limitaciones en los movimientos como por ejemplo paraplejia, cuadriplejia, amputaciones. Pueden utilizar apoyos, tal es el caso de muletas, batones, prótesis, andaderas, sillas de ruedas etc.
- Sensorial.- dentro de esta discapacidad se encuentran la visual que es la debilidad o ausencia total de la percepción visual. y auditiva que es la carencia de la capacidad para percibir sonidos
- Intelectual.- son limitaciones en el funcionamiento de lenguaje, lectura, comprensión
- Mental.- afecta su habilidad para relacionarse con otras personas

Pasos para la integración en el trabajo

Crear perfiles de competencias para el cargo.

Cuando se ha creado el perfil del cargo adecuadamente, se puede lograr que la discapacidad sea compatible con el trabajo desempeñado, logrando un desarrollo igual o mejor que si lo realizara una persona sin discapacidad.

Las exigencias del cargo siempre tienen que estar basadas en los requisitos del puesto de trabajo y en las habilidades propias de la persona

Las personas con capacidades especiales pueden realizar cualquier tipo de trabajo tomando en cuenta que el mismo debe ajustarse a sus distintas discapacidades.

Hay que tener en cuenta que la empresa podría necesitar diferentes adaptaciones para facilitar el trabajo diario dependiendo de la discapacidad que padezcan los trabajadores.

Cuadro#

DISCAPACIDAD	TRABAJO QUE PUEDE OCUPAR
Discapacidad Motriz leve y moderada;	<ul style="list-style-type: none">• Auxiliar contable• Auxiliar Recursos Humanos• Recepción• Caja Almacén
Discapacidad sensorial, disminución de la audición.	<ul style="list-style-type: none">• Limpieza Almacén• Ayudante de bodega
Discapacidad Intelectual retardo. leve,	<ul style="list-style-type: none">• Operativo Almacén• Ayudante de Bodega
Discapacidad Mental Leve	<ul style="list-style-type: none">• Ayudante de Bodega

AUXILIAR DE CONTABILIDAD

Registrar contablemente las transacciones administrativas- financieras



Actividades Esenciales y Matriz de Competencias

Actividades esenciales	Académicos	Destrezas
Registrar contablemente las transacciones	contable	Pensamiento Analítico
Control del gasto	Normas de presupuesto	Aprendizaje Activo
Contabilizar comprobantes en el sistema	Sistemas internos	Organización de la información

Actividades del Cargo

Preparar información respecto a las obligaciones tributarias de la empresa

Elaborar anexos transaccionales

Contabilizar comprobantes en el sistema

Revisar conciliaciones bancarias

Elaborar declaraciones mensuales formularios

Registrar contablemente las transacciones financieras y nómina

Preparar información para la estructuración del balance mensual

Participar en la ejecución del control previo al gasto

Realizar conciliaciones y análisis de cuentas contables

RIESGOS A LOS QUE ESTÁ EXPUESTO EL OCUPANTE

Ergonómico

Psicosocial

AUXILIAR DE TALENTO HUMANO

Apoyar en la ejecución de los procesos y subprocesos de talento humano



Actividades Esenciales y Matriz de Competencias

Actividades esenciales	Académicos	Destrezas
Apoyar en la ejecución de nomina	Administración de Personal	Organización de la Información
Apoyar en la ejecución de planes de desarrollo del talento humano y bienestar social	Trabajo Social	Pensamiento Critico Generación de ideas
Apoyar en el reclutamiento y selección del personal	Reclutamiento de personal	Recopilación de Información
Apoyar en la ejecución de Evaluaciones	Administración de Personal	Manejo de tiempo Orientación de servicio

ACTIVIDADES DEL CARGO

Apoyar en la ejecución de actividades del proceso de nómina, remuneraciones y viáticos.

Apoyar en la Ejecución de Planes de Desarrollo de Talento Humano, Capacitación y Bienestar Social

Apoyar en la ejecución de actividades inherentes de los procesos de Reclutamiento y selección, contratación e inducción de personal.

Apoyar en la Ejecución de evaluaciones del desempeño, Clima y Cultura Organizacional.

Apoyar en la actualización e implementación de instructivos, Procedimientos, manuales de Talento Humano.

Atender clientes internos y externos

RIESGOS A LOS QUE ESTÁ EXPUESTO EL OCUPANTE

Carga mental

Postura forzada

AYUDANTE DE BODEGA

Apoyar en actividades de almacenaje, distribución, ingreso, egreso e inventario de las bodegas.



Actividades Esenciales y Matriz de Competencias

Actividades esenciales	Académicos Conocimientos	Destrezas
Apoyar en la identificación y control de mercadería y suministros	Administración de Personal	Fuerza estática
Realizar inventarios para control físico de la mercadería	Reglamentos Internos	Pensamiento Critico Generación de ideas
Recepción y almacenamiento	Técnicas de inventario	Organización de la información
Despacho y entrega de mercadería	Reglamentos Internos	Manejo de tiempo

ACTIVIDADES DEL CARGO

Apoyar en la identificación y control de equipos, herramientas, materiales y suministros.

Participar en la realización del control físico de activos e inventarios de las bodegas de las Unidades de Negocio.

Apoyar en la recepción, almacenaje y verificación de bienes

Apoyar en el despacho y la entrega de bienes

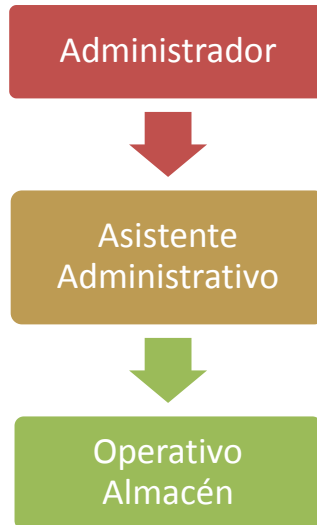
Realizar sistemas adecuados de almacenamiento

RIESGOS A LOS QUE ESTÁ EXPUESTO EL OCUPANTE

Químicos, ergonómicos, mecánicos

Operativo Almacén

Brindar servicio al cliente apoyar en el control y el mantenimiento de las instalaciones del Almacenen.



Actividades Esenciales y Matriz de Competencias

Actividades esenciales	Académicos Conocimientos	Destrezas
Atender los requerimientos de los clientes externos del almacén	gestión	Manejo de tiempo
Realizar inventarios para control físico de la mercadería	Reglamentos Internos	Pensamiento Crítico Identificación de problemas
Conocer la mercadería que existe en el Almacén	Técnicas de inventario	Organización de la información
Trabajar en conjunto con el resto del personal	Trabajo en equipo	Pensamiento crítico

ACTIVIDADES DEL CARGO

Apoyar en la planeación de las actividades de mantenimiento de los Almacenes.

Atender los requerimientos del cliente externo.

Notificar los problemas identificados.

Participar en la realización del control físico de activos e inventarios de las bodegas de las Unidades de Negocio.

Mantener en correcto orden la mercadería del Almacén.

Apoyar en la recepción, almacenaje y verificación de bienes

RIESGOS A LOS QUE ESTÁ EXPUESTO EL OCUPANTE

Ergonómicos

Limpeza Almacén

Dar apoyo en las tareas de limpieza, mantenimiento, mensajería y otros servicios.



Actividades Esenciales y Matriz de Competencias

Actividades esenciales	Académicos Conocimientos	Destrezas
Dar servicio de mantenimiento en las instalaciones	albañilería	Manejo de tiempo
Dar servicio de limpieza y cuidado de aéreas verdes de los Almacenes	Jardinería	Fuerza estática

ACTIVIDADES DEL CARGO

Dar servicios de mantenimiento en las instalaciones.

Dar servicios de limpieza en las instalaciones.

Dar servicios de limpieza y cuidado de áreas verdes en las instalaciones.

Dar servicios de mensajería.

En ciertos casos, dar servicios de guardianía.

Realizar control de plagas.

Reforestar áreas verdes.

RIESGOS A LOS QUE ESTÁ EXPUESTO EL OCUPANTE

Riesgos químicos

Riesgos mecánicos

Recepcionista

Satisfacer las necesidades de comunicación del personal, operando una central telefónica pequeña, atendiendo al público en sus requerimientos de información y entrevistas con el personal, controlando la recepción y despacho de la correspondencia.



Actividades Esenciales y Matriz de Competencias

Actividades esenciales	Académicos Conocimientos	Destrezas
Dar servicio de comunicación a los clientes internos y externos	Manejo de centrales telefónicas.	Manejo de tiempo
Recibir la correspondencia y mensajes	gestión	Organización de la información
Orientar a los clientes	gestión	Pensamiento critico

ACTIVIDADES DEL CARGO

Operar la central telefónica.

Atender al público orientándoles.

Recibir la correspondencia y tomar mensajes, la misma que será entregada a su destinatario.

Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada.

RIESGOS A LOS QUE ESTÁ EXPUESTO EL OCUPANTE

Ergonómicos

Caja Almacén

Responsable por custodia del dinero ya sea en efectivo, cheques, tarjetas crédito, etc. resultantes de las transacciones diarias del almacén.

Es responsable del registro de las operaciones en el sistema.



Actividades Esenciales y Matriz de Competencias

Actividades esenciales	Académicos Conocimientos	Destrezas
Dar servicio a los clientes	gestión	Manejo de tiempo
Ordenar la mercadería y su adecuada presentación.	gestión	Pensamiento crítico
Ser responsable con los recursos económicos que maneja	Reglamento interno	Habilidad numérica

ACTIVIDADES DEL CARGO

Abrir el punto de venta en los horarios establecidos.

Verificar el fondo de caja antes de empezar a trabajar.

Mantener su lugar de trabajo limpio y ordenado.

Empacar la mercadería adquirida por los clientes.

Realizar diariamente cuadros de caja en coordinación con la Asistente Administrativa.

Ayudar en la toma física de inventarios periódicos.

RIESGOS A LOS QUE ESTÁ EXPUESTO EL OCUPANTE

Ergonómicos

Identificación del puesto de trabajo

- Presentación con el resto del personal
- Tener bien claro y dar a conocer las tareas que la persona con capacidad especial va a realizar dentro de la empresa.
- Entregar los materiales adecuados para que la persona pueda desempeñar de una manera efectiva sus actividades diarias
- Explicar siempre cual es el objetivo a llegar con el trabajo realizado

El Ajuste Persona – Puesto

- El puesto debe estar adaptado a las tareas que se encomienda
- El acceso al lugar de trabajo
- Tener diferentes apoyos tecnológicos para ayuda del trabajador
- Todo el personal debe estar abierto a cualquier ayuda que se pueda brindar a los compañeros

Cómo Comportarse con las personas con capacidades especiales

- Hay que tratar a la persona con capacidades especiales en equidad.
- La discapacidad no es algo avergonzante por lo que no hay que evitar hablar de ello o intentar negarlo.
- Siempre hay que estar dispuesto a ofrecer nuestra ayuda y apoyo.
- Por ningún motivo se puede ofender, discriminar o burlar de alguna discapacidad que padezca una persona
- Debemos aprender a convivir con las personas con capacidades especiales.

Valores que gana la empresa

Al incluir personas con capacidades especiales en las diferentes áreas de las empresa el resto de trabajadores reconoce la importancia de la no-discriminación, se empieza a ver al grupo de trabajo como un todo, aprenden a trabajar en equipo, comprenden los valores de la equidad y la igualdad, el respeto, la búsqueda de soluciones a problemas y valoran la responsabilidad social que la empresa ejerce en la comunidad.

Las personas con capacidades especiales al conseguir empleo tienen un elevado nivel de motivación, contagiando al resto del grupo.

Las mejoras ergonómicas y de acceso que la empresa realiza en las instalaciones afecta positivamente a todos los trabajadores tengan estos una discapacidad o no, ayudando a que en la misma exista una gran mejora en la satisfacción.

Capacitación a los empleados que no padecen discapacidad

- Es necesario que todo el conjunto de empleados nos ayuden creando un ambiente propicio para facilitar la integración de personas con capacidades especiales, de esta manera todo el personal de compromete con los resultados.
- Se debe orientar y dar toda la información a los colaboradores para lograr una adecuada incorporación de las personas con capacidades especiales.
- Se debe generar un clima laboral satisfactorio erradicando cualquier tipo de discriminación contra estas personas,
- Se debe capacitar antes de cada incorporación de personas con capacidades especiales ya que el resto del personal debe comprender que cada discapacidad es diferente y aprender a convivir con ella.

- Se debe dar a conocer los valores y políticas de la empresa

Taller para crear conciencia sobre la discapacidad

El propósito de la creación de este taller es aclarar entre el resto del personal información importante sobre la discapacidad logrando que ellos puedan relacionarse y ponerse en el lugar de su compañero con capacidades especiales.

Metas del Taller

- Romper las barreras existentes que impiden una buena comunicación.
- Lograr que los empleados de la empresa aumenten la conciencia sobre el significado de discapacidad.

Fase número uno

En esta fase se darán conceptos básicos sobre discapacidad, se explicara la ley sobre discapacidades y los tipos de discapacidad que existen.

Para que de esta manera los participantes del taller aprendan a conocer y dejar de tener miedo, logrando que tengan mayor respeto hacia sus compañeros con discapacidad.

Fase número dos

En esta fase se explicara el lenguaje, protocolo y como relacionarse con las personas con capacidades especiales

Fase número tres

En esta fase a través de juegos se intentara que las personas entiendan como se siente una persona con discapacidad

Agenda

- Introducción bienvenida, metas del taller, resumen de lo que se tratara en el taller)
(5 minutos)
- Fase numero uno (conceptos básicos sobre discapacidad)
(30 minutos)
- Fase numero dos (como poder tratar e una persona con capacidades especiales)
(40 minutos)
- Fase numero dos (juegos)
(60 minutos)
- Video (se proyectara un video sobre discapacidad)
(40 minutos)
- Preguntas (se responderán todas las preguntas)
(15 minutos)
- Resumen del taller
(20 minutos)
- Evaluación
(10 minutos)

Introducción al Taller

Se expresa la bienvenida a todos los participantes,

Explicar el motivo por el que está siendo difundido este taller

Se lee la agenda a tratar en el taller

Fase número uno (conceptos básicos sobre discapacidad)

- Que es discapacidad
- Los derechos de las personas con discapacidades.
- Qué tipo de discapacidades existen

Con toda esta información entregada a los participantes se espera ampliar todos sus conocimientos al respecto logrando una correcta aceptación al personal con capacidad especial.

Fase número dos (como poder tratar a una persona con capacidades especiales)

Cuál es el lenguaje apropiado para poder comunicarse con una persona con capacidades especiales

Como poder hacer del lugar de trabajo un sitio sin barreras para las personas con capacidades especiales

Con la ayuda de una lluvia de ideas podemos lograr que los participantes entiendan que palabras son apropiadas y cuales son hirientes para las personas que adolecen alguna discapacidad.

Fase número tres (juegos)

Se puede dar regalos al ganador

Video (se proyectara un video sobre discapacidad)

Existen muchos videos apropiados para presentarlos y podemos escoger entre los siguientes:

Benny and Joon (autismo)

Rain man (autismo)

A beautiful Mind (esquizofrenia)

The eight day (síndrome de down)

Shine (esquizofrenia)

My left foot (parálisis cerebral)

Sound and Fury (sordera)

The mighty (lento aprendizaje)

Simon Birch (Enanismo)

Beyond silence (padres sordos)

Nell (Problemas de lenguaje)

The who could fly (autismo)

First do not harm (epilepsia)

My sister's keeper (bipolaridad)

Mercury rising (autismo)

Scent of a woman (ceguera)

Mr. Holland Opus (sordera)

Radio (lento aprendizaje)

Forrest Gump (polio y lento aprendizaje)

Assisted Living (pérdida de memoria)

Better or Worse (ceguera)

Breaking the Waves (parapléjico)

Children of a Lesser God (sordera)

Dancer in the Dark (ceguera)

Edward Scissorhands (amputación de manos)
The Elephant Man (deformidades físicas)
The Fugitive (mutilaciones)
The Gift (ceguera)
Door to door (daños al cerebro)
Best boy/Best man (retraso mental)
What's eating Gilbert Grape (retraso Mental)
Diging to china (retraso mental)
Dominik and Eugene (gemelos, uno desabilitado)
Davi's mother (autismo)
Boys next door (4 desabilitados en una casa)
Inside I'm Dancing (o Rory O'shea was here) (cuadruplejico)

Preguntas (se responderán todas las preguntas)

Se intentara resolver las dudas que queden entre los participantes

Resumen del taller

En breves palabras se da un resumen de todo lo visto durante el día para intentar reafirmar lo comprendido.

Entrenamiento para el empleado con capacidad especial

Se debe orientar al y dar las instrucciones de las actividades que tendrá que desempeñar para el puesto que fue contratado.

El tiempo que dure todo su entrenamiento es relativo ya que influyen sus capacidades individuales.

Debe tener un capacitador permanente hasta que la persona con capacidades especiales se sienta cómodo en su labor diaria

Seguimiento

Se debe realizar un constante seguimiento para lograr una integración total a la empresa, de esta manera se genera un mejor ambiente y se cuida cualquier situación de discrimen dentro de la empresa, al hacer un correcto seguimiento también lograremos tener un personal mas fijo y evitar tanta rotación del personal en discapacidad.

Hay que evaluar el trabajo que vienen realizando a fin de saber cuál es su conducta laboral, ritmo de trabajo, accidentabilidad. etc.

Hay que estar pendiente de nuevas necesidades de acondicionamiento de los espacios físicos para su completa accesibilidad al trabajo o entrenamientos adicionales.

También es importante tener contacto con los familiares para de esta manera conocer su percepción.

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

- Un 63% del personal de JUAN MARCET indica no tener buenas relaciones con las personas con capacidades especiales, siendo este un porcentaje alto que no facilita la inclusión del personal en mención
- Aunque un 86% de los encuestados creen que debe haber una igualdad con las personas con capacidades especiales, en la práctica la mayoría los discrimina directa o indirectamente. Adicionalmente se percibe una discriminación desde el mismo cliente que prefiere no ser atendido por este personal especial.
- En un 60% el personal reconoce la acción del gobierno a favor de las personas con capacidades especiales, aspecto liderado por la vicepresidencia cuyo titular Lenin Moreno ah recibido elogios y reconocimientos por la fundación Manuela Espejo y la Misión Joaquín Gallegos Lara.
- JUAN MARCET cumple satisfactoriamente con la Ley del 4% pues al tener 400 empleados tiene 22 con capacidades especiales superando el requerimiento legal, sin embargo la Empresa hace esfuerzos para lograr su plena inclusión.

- Que el discrimen contra las personas con capacidades especiales se provoca en el seno de la sociedad ecuatoriana, por ello, el análisis intenta determinar parámetros para que la Empresa tomada como muestra o universo de estudio, establezca las primeras formas nocionales de erradicación de toda barrera que impida unificar con igualdad de derechos a trabajadores especiales frente al grupo general, cuidando que no se vulneren los derechos humanos y la dignidad de cada uno.
- Que a partir de los fundamentos sobre administración del Talento Humano, la teoría indica la necesidad de que los niveles de alta dirección o niveles jerárquicos superiores del mando, dirijan sus acciones hacia la creación de un ambiente empático, positivo, ergonómico, de justicia y de paz social, y para conseguir que en JUAN MARCET se vayan eliminando progresivamente las barreras, el análisis contiene lineamientos propositivos, los mismos que con sujeción a lineamientos internacionales obligatorios a la Constitución y demás leyes nacionales sobre materia de inclusión, sean aplicadas en la empresa, con vigilancia y control.
- Siendo uno de los objetivos primordiales del Derecho Administrativo realizar estudios organizacionales para una explotación adecuada del Talento Humano por competencias, es importante que dentro de este campo, la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa en análisis, realice gestiones sistemáticas para conseguir un ambiente tranquilo, de igualdad y de justicia entre el grupo mayoritario de trabajadores y de las personas que se encuentran en el cuatro por ciento de discapacitado, cuyas políticas encaminen por todo mecanismo, modo o forma operativa, a la eliminación de todo trato que discrimine o excluya Derechos Humanos

6.2 RECOMENDACIONES

- Para evitar todo tipo de discrimen, trato degradante o prejuiciado que lesione en cualquier forma o que atente contra la integridad y dignidad de la vida de las personas con capacidades especiales que laboran en JUAN MARCET es indispensable que en todo momento se apliquen los lineamientos y parámetros establecidos en un Manual para la inclusión de Personas Especiales del Talento Humano que labora en esta Empresa.
- Que valiéndose de los fundamentos establecidos para el crecimiento personal del talento humano que presta servicios en la mencionada Empresa es indispensable que desde el alto mando se determinen política de gestión administrativa que faciliten la aplicación del Manual sugerido, pero sobre todo política de control y vigilancia que pongan estrategias remediales a los tratos degradantes, excluyentes o de discrimen entre el personal que labora en JUAN MARCET.
- Que en cumplimiento de los objetivos primordiales establecidos en la doctrina del Derecho Administrativo, se tiene que cumplir su función estratégica de erradicar cualquier aspecto negativo de trato entre los trabajadores de esta Empresa, a fin de ir creando progresivamente espacios de igualdad en las oportunidades de desarrollo y crecimiento personal como en los asensos que por competencias deban realizarse desde el Recurso y el Talento Humano en consideración a derechos igualitarios y sin lesionar la integridad física sicológica o emocional de las personas, especialmente de aquellas que sufren de diferentes lesiones y que han sido históricamente motivo de exclusión y discrimen

BIBLIOGRAFIA

Obras

ALLES, Martha.(2010).Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias. Granica S.A. Nueva Edición. Buenos Aires- Argentina

BYARS, ("s./f.").Administración de Recursos Humanos. Conceptos y Aplicaciones. Interamericana S.A. Nueva Editorial. México-DF-México

Concejo Nacional de Discapacidades CONADIS.- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad Y Protocolo facultativo.-P.5

DAVID, Fred R. Conceptos de Administración Estratégica. Pearson Educación. Decimo Primera Edición. México DF- México. 2008

DIAZ, De Castro José.- y Redondo, López Carmen.- Edición Pirámide.-Madrid, España, s/f

Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Océano 1. (2009). Grupo editorial Océano. Decimo cuarta edición. Bogotá- Colombia.

GUZMAN, Carrasco Marco A.- Pobreza, Exclusión, Iniquidad Social en el Mundo, en América y Específicamente en Ecuador.-Tomo I.-Editorial Casa de La Cultura Ecuatoriana.-Quito-Ecuador.-2006

JAGOE, A. L.- La Empresa Triunfante.- Gestión e Innovación.- Sistemas de Dirección Eficaces para todos Los Niveles Empresariales.- 2009

SANDOVAL, H. Orlando.- Calidad y Participación.- Como Hacer Competitiva La Empresa.- Editorial Fraga C. Ltda.-Segunda Edición.- Quito-Ecuador, s/f

VARIOS, Autores.- los valores en la convivencia humana.- P. 434.- Editorial Grupo Cultural S.A.- Madrid- España, 2007

VARIOS, Autores.- PROGRAMA INTEGRAL PAR LA SUPERACION PERSONAL Y EL DESARROLLO LABORAL.-Desarrollo Personal y Calidad de Vida.- Editorial Grupo Cultural, S.A...- Madrid- España- 2010

VARIOS, Autores- Constitución del 2008 en el Contexto Andino.- Análisis de la Doctrina y el Derecho Comparado.- Serie Justicia y Derechos Humanos.- Neo constitucionalismo y Sociedad.- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.- Quito – Ecuador, 2008

PRADO, Vallejo Julio.- Documentos Básicos de Derechos Humanos (civiles, Políticos).- Universidad del Ecuador.- Instituto de Derechos Humanos.- Editorial Casa de La Cultura Ecuatoriana.- Quito-Ecuador

ROBINS, Stephen P y Coulter Mary.- Administración.- Editorial Perarson Educación, Prentice Hall.- México DF- México.- 2000

ROSERO, Pena Lucí.- Administración Gerencial.-Universidad Tecnológica Equinoccial UTE.- Quito-Ecuador.- 2008

SAPAG, Chain Nassir.- Proyectos de inversión Formulación y Evaluación.- Editorial

SCHORN, Marta Elisa.- Discapacidad un Mirada Distinta, Una Escucha Diferente.- Reflexiones Psicológicas y Psicoanalíticas Editorial Le, S.A.- Buenos Aires- Argentina, 2004

SCHORN, Marta Elisa.-La Capacidad en la Discapacidad.- Sordera, Discapacidad Intelectual, Sexual y .-Editorial Le, S.A.- Buenos Aires- Argentina, 2003

Person Prentice Hall.- México- DF-México, 2007

VARIOS, Autores.- Programa Integral Para La Superación Personal y el Desarrollo Laboral.- El éxito Personal.- Lima-Perú, 2009

VARIOS, Autores.- Los Valores En la Convivencia Humana.- Editores Grupo Cultural, S.A. .- Madrid- España, 2011

VARIOS, Autores.- Ciudades Accesibles.- CONADIS.- Quito-Ecuador, s/f

VARIOS, Autores.- Boletín Informativo.-N 19.- CONADIS.- Quito-Ecuador, s/f

VARIOS, Autores.- Superando Barreras Creando Oportunidades.- CONADIS.- Quito-Ecuador, s/f

VARIOS, Autores.-Empleo para la Justicia Social y una Globalización Equitativa.- Programa de la OIT.- <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

WOODS, Mike.- Psicología de la Dirección.- Guía de perfeccionamiento de Técnicas De Dirección Para Gerentes Recién Nombrados.- Gestión e Innovación.- Editorial Plaza & Janes Editores, S.A.- Barcelona- España, s/f

Leyes

Constitución de la República del Ecuador.- Registro Oficial Suplemento N 449 del 20 de Octubre del 2008.

Ley sobre discapacidades.- Registro oficial N 301, 6 de Abril del 2001

Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidades y protocolo Facultativo, Noviembre del 2008.

Código del Trabajo

Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948

Recopilación de instrumentos Internacionales.- Derechos Humanos.- Naciones Unidas.- Cuadragésimo Aniversario de la Declaración Universal de Los Derechos Humanos

Internet

www.monografias.com/trabajos16/gestion-del-talento/gestion-del-talento.shtml.-
PP. s/n

http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/labour/the_labour_principles_a_guide_for_business_sp.pdf

ANEXOS

Anexo 1

Entrevista para Administradores de los Locales de JUAN MARCET en Quito y Guayaquil

- Qué tiempo trabaja usted en esta empresa?
- Esta usted ligada/o directamente al Recurso humano en este local?
- La empresa cumple o no con el porcentaje de contratación a personas especiales con forme a la ley de discapacidades?
- Cree usted que hay condiciones para la aceptación de esta personas?
- Alguna vez les ha preguntado a estas personas especiales si alguien les ha tratado con desprecio?

ANEXO 2

ENCUESTA PARA APLICARCE AL PERSONAL QUE LABORA EN JUAN MARCET

Nombres y Apellidos.....

Fecha.....

Años de servicio en la empresa.....

1) EN EL TIEMPO QUE USTED TRABAJA PARA JUAN MARCET, CUANTAS PERSONAS ESPECIALES HAN SIDO SUS COMPAÑEROS?

.....

2) COMO EMPLEADA/O USTED TIENE BUENAS RELACIONES CON SUS COMPAÑEROS ESPECIALES?

SI ()

NO ()

3) SU RELACION CON SUS COMPANIEROS DE TRABAJO ES:

a. Excelente ()

b. Buena ()

c. Regular ()

d. Pésima ()

4) CREE QUE ES NECESARIO ESTIMULAR:

a. A todo el personal para unificar al grupo ()

b. A las personas especiales para que se incluyan ()

c. A las personas normales para que traten de erradicar prejuicios()

5) DEBERÍA HABER PROGRAMAS QUE PERMITAN QUE TODOS LOS TRABAJADORES TENGAN IGUALDAD?

SI ()

NO ()

6) CREE USTED QUE LAS PERSONAS ESPECIALES TIENEN LOS MISMOS DERECHOS Y OPORTUNIDADES QUE EL RESTO DEL PERSONAL QUE AQUÍ LABORA?

SI()

NO()

7) EN JUAN MARCET LAS PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES Y LAS NORMALES, RECIBEN UN TRATO IGUALITARIO?

SI()

NO()

8) CREE QUE LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES, LA CONSTITUCIÓN Y LA LEY DE DISCAPACIDADES ES JUSTA CON :

a. Las personas normal ()

b. Las especiales ()

c. Con todos por igual ()

9) ESTIMA QUE EN ESTE GOBIERNO SE HAN DADO MAYORES OPORTUNIDADES LABORALES PARA LAS PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES?

SI()

NO()

10) DEBERÍAN CAMBIAR LOS PARÁMETROS EDUCATIVOS Y CULTURALES PARA EVITAR LA VULNERACION DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIAL?

SI()

NO()