



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE POSGRADOS**

MAESTRIA DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO

**INSERCIÓN Y REINSERCIÓN DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS O
QUE HAN SUFRIDO ACCIDENTES CON LESIONES DISCAPACITANTES EN
EMPRESAS FLORICOLAS EN EL CANTON CAYAMBE**

**Plan de Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar el
grado de Magister en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo**

Autor

Jorge Fernando Hurtado Chiriboga

Director

Ing. Msc. Dr. C. Medardo Ulloa

Quito – Ecuador

Octubre-2014

CERTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE DE AUTORÍA DEL TRABAJO

Yo, Jorge Fernando Hurtado Chiriboga, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría, que no ha sido presentado para ningún grado o calificación profesional.

Además, de acuerdo a la ley de Propiedad Intelectual, todos los derechos del presente Trabajo de Grado, por su reglamento y normatividad institucional vigente, pertenecen a la Universidad Tecnológica Equinoccial.

Jorge Fernando Hurtado Chiriboga
C.I. 1706265103

**INFORME DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO
APROBACIÓN DEL DIRECTOR**

En mi calidad de Director del Trabajo de Grado presentado por el señor Jorge Fernando Hurtado Chiriboga, previo a la obtención del Grado de Magister en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo, considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y disposiciones emitidas por la Universidad Tecnológica Equinoccial por medio de la Dirección General de Posgrado para ser sometido a evaluación por parte del Tribunal examinador que se designe.

En la Ciudad de Quito, a los 20 días del mes de Octubre del 2014

Dr. Medardo Ulloa

AGRADECIMIENTO

A las Empresas Florícolas del Cantón Cayambe por el apoyo para la realización de esta Investigación de Tesis y a los Jefes de Recursos Humanos por su colaboración y participación.

A la Universidad Tecnológica Equinoccial, Dirección General de Posgrados, por contribuir en mi formación profesional.

Al Dr. Medardo Ulloa por el aporte incondicional en la dirección de Tesis, su apoyo y confianza en mi capacidad para guiar mis ideas ha sido un aporte invaluable.

DEDICATORIA

A Dios por haberme guiado por el camino correcto y bendecido con salud para

Lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi esposa Cecilia por ser motivación y motor de mi vida.

A mis amados Hijos David y Carolina para demostrarles que no hay barreras ni

Metas que no se puedan cumplir ni sueño que no se pueda realizar

A cada uno de los que son parte de mi familia; por haberme apoyado en todo

Momento por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me

ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE DE AUTORÍA DEL TRABAJO.....	ii
INFORME DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE CUADROS.....	vii
ÍNDICE DE FOTOGRAFÍAS.....	viii
Resumir.....	10
SUMMARY.....	11
Introducción.....	12
Objetivos de la Investigación.....	13
Objetivo General.....	13
Objetivo Especifico.....	13
Hipótesis... ..	13
Justificación.....	13
Antecedentes.....	15
CAPITULO I.....	19
MARCO TEÓRICO.....	19
1.1 Marco Teórico.....	19
1.2 Deficiencias que originan la discapacidad.....	20

1.3 Tipos de discapacidad.....	21
• Discapacidad Física.....	21
• Discapacidad Psicológica.....	22
• Discapacidad Intelectual.....	22
• Discapacidad Sensorial.....	22
1.4 Porcentaje de personas con discapacidad que se debe contar en las empresas.....	23
1.5 Proceso de selección.....	24
• Pasos del Proceso de Selección.....	24
1.6 Actividades Inclusivas.....	26
1.6.1 Marco Legal de la Discapacidad.....	27
1.7 Resolución No. CD 390.....	31
• Incapacidad Temporal.....	31
• Incapacidad Permanente Parcial.....	31
• Incapacidad Permanente Total.....	32
• Incapacidad Permanente Absoluta.....	32
CAPITULO II.....	33
Métodos y Técnicas de Investigación.....	33
2.1 Tipos de Investigación.....	33
2.2 Métodos de Investigación.....	33
2.3 Población y Muestra	33
2.4 Técnicas de Investigación.....	34

2.4.1 Observación.....	34
2.4.2 Encuesta.....	35
2.5 Obtención de los datos para sustentar el primer objetivo.....	36
2.6 Identificación de puestos de trabajo en empresas florícolas.....	37
2.6.1 Departamento Administrativo.....	37
2.6.2 Proceso de Cultivo.....	38
2.6.3 Proceso de Poscosecha.....	38
2.6.4 Departamento de mantenimiento.....	38
2.6.5 Departamento de fumigación.....	39
2.6.6 Servicios Generales.....	39
2.6.7 Departamento de Riego.....	39
2.6.8 Bodega.....	39
2.7 Incapacidades producidas por accidentes enfermedades profesionales.	40
2.8 Diseño de Procedimientos de Inserción.....	41
CAPITULO III.....	53
ANALISIS E INTERPRETACIONDE RESULTADOS.....	53
3.1 Análisis e interpretación de los resultados que justifican el Objetivo No.1	53
3.2 Análisis, interpretación de los resultados que justifican el Objetivo No. 2	59
3.3 Análisis e interpretación que justifican el Objetivo No. 3.....	60
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	70
Conclusiones.....	70
Recomendaciones.....	70

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO No. 1: Participación Laboral según tipo de actividad económica...	12
CUADRO No. 2: Tipos de discapacidad.....	21
CUADRO No.3: Procesos de rehabilitación año 2012.....	30
CUADRO No. 4: Población de trabajadores con discapacidad en empresas florícolas.....	34
CUADRO No. 5: Técnicas de Investigación.....	34
CUADRO No. 6: Información de los Jefes de Personal de las empresas florícolas.....	35
CUADRO No. 7: Descripción de Variables.....	35
CUADRO No.8: Puestos de trabajo según sus discapacidades.....	40
CUADRO No. 9: Accidentes de trabajo calificados por Riesgos de Trabajo por rama de actividad.....	41
CUADRO No. 10: Accidentes de trabajo calificados por Riesgos del Trabajo por ubicación de lesión.....	41
CUADRO No.11: Formato Ejemplo 1.....	42
CUADRO No.12: Formato Ejemplo 2.....	43
CUADRO No.13: Formato Ejemplo 3.....	47
CUADRO No.14: Formato Ministerio de Relaciones Laborales.....	49
CUADRO No.15: Perfil del Profesiograma Propuesto para Inserción Laboral	52
CUADRO No. 16: Personal con alguna discapacidad que labora en las empresas florícolas.....	54
CUADRO No.17: Porcentaje de población insertada por tipo discapacidad...	57

CUADRO No.18: Porcentaje de población total con discapacidad Cayambe	58
CUADRO No.19: Accidentes de trabajo calificados por tipo de discapacidad	59
CUADRO No.20: Accidentes de trabajo calificados por ubicación de lesión...	60
CUADRO No. 21: Perfil de Profesiograma propuesto para la inserción del personal con discapacidad en la parte Administrativa.....	62
CUADRO No. 22: Perfil del profesiograma propuesto para la inserción del personal con discapacidad en el proceso de Cultivo.....	64
CUADRO No. 23: Perfil del profesiograma propuesto para la inserción del personal con discapacidad en el proceso de Poscosecha.....	66
CUADRO NO. 24: Perfil del profesiograma propuesto para la inserción de personal con discapacidad en Servicios Generales.....	68
ÍNDICE DE FOTOS	
FOTO No. 1 y 2: Discapacidad Mental y Física y Discapacidad Física.....	81
FOTO No. 3 y 4: Discapacidad Mental y Discapacidad Psicológica y Mental.	82
FOTO No. 5 y 6: Discapacidad Visual Física y Discapacidad Física.....	83
FOTO No. 7 y 8: Discapacidad Mental y Psicológica y Discapacidad Visual...	84
BIBLIOGRAFÍA.....	72
ANEXOS.....	73
Anexos No.1: Encuestas Empresas Florícolas.....	74
Anexos No. 2: Fotografías por puestos de trabajo con Discapacidad.....	80

RESUMEN

La inserción e inclusión laboral de las personas que tienen alguna forma de discapacidad son desafíos tanto para el trabajador como a los empresarios ya que implica modificar sus puestos de trabajo acorde a las discapacidades de sus nuevos colaboradores. El objetivo de éste estudio es definir las forma más adecuada para la inclusión y reinserción de trabajadores con discapacidad natural o por efecto de un accidente de trabajo o enfermedad profesional; esta investigación se realizó en las Empresas Florícolas del Cantón Cayambe.

La metodología que se aplicó fue el método deductivo para determinar las discapacidades que se presentan en las empresas florícolas y para el efecto se realizaron las siguientes actividades: se partió de una observación en los puestos de trabajo de las personas con discapacidad para luego estructurar una encuesta realizada en las empresas florícolas a los Jefes de Personal con la cual se pudo identificar las discapacidades en cada una de ellas.

Los resultados que se pudo obtener son en base a reportes emitidos por los respectivos Departamentos de Recursos Humanos de las Empresas Florícolas y se pudo determinar que de un número total de trabajadores de 2.307 en las empresas, las personas con discapacidad que actualmente se encuentran desarrollando alguna actividad laboral son: 35 personas cuentan con una discapacidad física, en 16 personas cuentan con una discapacidad intelectual, 12 personas con una discapacidad auditiva, 8 personas tienen una discapacidad Visual y 7 personas tienen una discapacidad psicológica.

Palabras Claves: Discapacidad, puesto de trabajo, inserción y reinserción

SUMMARY

The disable people's labor insertion and inclusion are challenges as for the worker as for the entrepreneurs because implies to modify their job position by the disabilities of new coworkers. The objective of this research is define the proper way to include and reinsert the workers whit natural disabilities o by the effect of job injury or job illness; it was made in the Canton's of Floricultural Farm.

The methodology applied was the deductive method for determinate the disabilities that feature the farming enterprise and for the effect was realized the following activities: it start from a look out of the disable people's job positions to thereupon structure a survey on the farming enterprise for the human resources managers which we could indent iffy the disabilities on everyone of them.

The results that we could obtain are base in emitted reports for the respective department of human resources of the Farming Enterprises and we can determine that in of a total number of 2307 employees in the enterprises, the disable people that actually is being developing any labor activity are: 35 auditive, 8 people whit a visual disability and 7 people whit any psychological disability.

Key words: Disability, Job Position, Insertion and reinsertion.

INTRODUCCIÓN

En nuestro país el grupo humano de discapacitados, también llamado de capacidades especiales, fue tomado muy en cuenta desde el 23 de mayo del año 2007, cuando el Vicepresidente de la República Lcdo. Lenin Moreno mediante ley obliga a todo el sector empresarial, tanto público como privado que incluya en su nómina el 1% de personal discapacitado del total de sus trabajadores. Este porcentaje debe ir incrementándose anualmente hasta cumplir con el 4% de la nómina total

Así mismo, deben implantar todos los mecanismos, ambientación y requerimientos para ejecutar dicha disposición, para la selección y ubicación en los puestos apropiados a cada uno de ellos en los que se desarrollen óptimamente y lograr una adecuada inclusión laboral de todas las discapacidades existentes en el país.

Dentro de esta especialidad, Seguridad e Higiene Ocupacional, debe preocuparse de desarrollar los procedimientos, capacitación, ver si su infraestructura es acorde; y muy especialmente la sensibilización por parte de los demás integrantes de la empresa para prepararlos al cambio que será actuar e interactuar con este grupo especial como se puede apreciar en el cuadro No.1

CUADRO No. 1: PARTICIPACIÓN LABORAL SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA



Fuente: Vicepresidencia de la República

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

Objetivo General

Elaborar un modelo de contratación para la inclusión o reinserción del personal con discapacidades o lesiones incapacitante producto de un accidente de trabajo en empresas florícolas.

Objetivo Específico

- 1) Definir un procedimiento técnico científico para la inserción del trabajador con discapacidad en el campo laboral que se adapte al grado de incapacidad en concordancia con los puestos de trabajo de las empresas florícolas.
- 2) Identificar el tipo de lesiones incapacitante más frecuentes dentro de las labores de las empresa florícolas.
- 3) Desarrollar modelos de aplicación para la reinserción de trabajadores que hayan sufrido accidentes laborales con lesiones incapacitante.

Hipótesis

Contar con un sistema de inclusión a los puestos de trabajo a los trabajadores de las empresas florícolas con la aplicación de un modelo de contratación a personas incapacitadas o que hayan sufrido accidentes laborales.

JUSTIFICACIÓN

En la mayoría de países del mundo existen políticas o acciones destinadas a personas con discapacidad, estas estrategias se abordan con gran responsabilidad social y estatal que esto implica.

Los gobiernos tienen un rol fundamental en la gestión y ejecución de estas políticas, ya que son los encargados de coordinar la inserción (educacional y laboral), entregar las ayudas y generar las acciones necesarias para que las personas con discapacidad se vinculen a empresas públicas y privadas que generan puestos de trabajo y la sociedad civil que debe convivir con personas con discapacidad.

Tomando en consideración la exclusión actual que tienen las personas con discapacidades, a ocupar plazas de trabajo y que de acuerdo a la resolución de gobierno en la cual las empresas que tengan 25 trabajadores o más, tendrán que tener una persona con discapacidad por cada 25 trabajadores.

El desarrollo de este proyecto ayudará a las empresas florícolas a adaptar a sus puestos de trabajo a las personas con discapacidades ya sea: física, psicológica, visual, auditiva, de lenguaje e intelectual.

Que está orientada a mejorar sus conocimientos en diversa áreas relacionadas con la producción de una empresa florícola, de esta manera crear oportunidades de trabajo para la población discapacitada y que su inclusión en la sociedad sea de la mejor manera.

ANTECEDENTES

Más de mil millones de personas viven en el mundo con alguna forma de discapacidad, y de ellas unos 200 millones experimentan considerables dificultades en su funcionamiento.

Para el futuro la discapacidad será un motivo de una mayor preocupación ya que su número está creciendo cada día más como también la población del mundo, esto se debe a que la población mundial está envejeciendo y el riesgo del adulto mayor a que sufra una discapacidad está en el mismo orden de crecimiento, así como también el aumento de las enfermedades crónicas como diabetes, trastornos de la salud mental, cáncer, enfermedades cardiovasculares. (Organización Mundial de la Salud).

La discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones y las restricciones de su participación en el campo laboral. Las deficiencias son problemas que afectan a la función corporal, las limitaciones a una actividad para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones del diario vivir.

Entonces diríamos que la discapacidad es la condición bajo la cual ciertas personas presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente con la sociedad.

El Ecuador es uno de los primeros países de América Latina que cuenta con normativas y disposiciones legales que orienta a las discapacidades, es uno de los pocos países que hace mención en su Constitución de 1998 en el Artículo 53 que dice;

Art. 53: El Estado garantizará la prevención de las discapacidades y la atención y rehabilitación integral de las personas con discapacidad, en especial en casos de indigencia. Conjuntamente con la sociedad y la familia, asumirá la responsabilidad de su integración social y equiparación de oportunidades. El Estado establecerá medidas que garanticen a las personas con discapacidad la utilización de bienes y

servicios, especialmente en las áreas de salud, educación, capacitación, inserción laboral y recreación; y medidas que eliminen las barreras de comunicación, así como la urbanística, arquitectónicas y de accesibilidad al transporte, que dificulten su movilización. Los municipios tendrán la obligación de adoptar estas medidas en ámbito de sus atribuciones y circunscripciones. Las personas con discapacidad tendrán tratamiento preferente en la obtención de créditos, exenciones y rebajas tributarias, de conformidad con la ley. Se reconoce el derecho de las personas con discapacidad, a la comunicación por medio de formas alternativas, como la lengua en señas ecuatorianas para sordos, oralismo, el sistema Braille entre otros. (Constitución, 1998).

En la ley sobre discapacidades también se indica en su Art. 4 Números c y d,

c) Formación, capacitación e inserción en el sector laboral formal e informal, así como otras medidas de trabajo, pequeña industria y microempresa, talleres protegidos, trabajo en el domicilio, autoempleo etc.

d) Adaptación, readaptación, restitución y reubicación laboral de los trabajadores que adquieran la discapacidad como producto de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo u otras causas, tanto en el sector público como privado. (Conadis, 2001)

El Código de Trabajo en su Artículo 35 numeral 33 nos indica: El empleador o empresario que cuente con mínimo de 25 trabajadores o trabajadoras está obligado a contratar, al menos, una persona con discapacidad, en labores permanentes y apropiadas a sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, con equidad de género; si tiene setenta y cinco trabajadores o trabajadoras contratar una persona más con discapacidad y lo sucesivo el 4%. La empresa o empleadores harán en los lugares de trabajo las adaptaciones para facilitar el acceso, la movilización y ejecución del trabajo por las personas con discapacidad que laboran en el centro de trabajo de conformidad con la Ley de Discapacidades, normas del INEM y los instrumentos internacionales vigentes en el país. (Laborales, Código de trabajo)

En el Ecuador según censo del 2004 hay un millón seiscientos mil personas que sufren de discapacidades físicas, mentales y sensoriales que viene a representar

el 13.20% de la población y más de la mitad de ellos sufren de extrema pobreza. Estarían clasificados de la siguiente manera:

592.000 personas con discapacidad por deficiencias físicas.

432.000 personas con discapacidad por deficiencias mentales y psicológicas.

363.000 personas con discapacidad por deficiencias visuales.

213.000 personas con discapacidad por deficiencias auditivas y del lenguaje.

De este gran total de lo que se refiere al trabajo el 18,2% de las personas con discapacidad trabajan, el 29,10% no se integra a la parte laboral por su grado de discapacidad, la mujer es la más marginada para integrar la vida laboral, el problema se agudiza más en el sector urbano que en el rural. El 31% de la personas ocupadas están en el sector agrícola, el 17% en el comercio, los demás están en actividades manufacturera, de servicios, doméstica y profesiones libres. (Cazar, 2013).

A nivel mundial las discapacidades se consideran por los accidentes de trabajo como una importante causa de ausentismo laboral, las tasas o gravedad de los accidentes de trabajo siguen muy altas en muchos países, ya que no existe una prevención o estadística de los mismos que permitan tomar medidas preventivas para que estos no ocurran. La mayoría de accidentes ocurren a gente joven y a jefes de hogar, que en su gran mayoría son los que mueven el sector laboral y las economías de los países.

El Código de Trabajo según Artículo 353 define Riesgos del Trabajo como las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para efectos de responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.

Accidente de Trabajo lo define el artículo 354 del Código de Trabajo: Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o consecuencia del Trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

El Código de Trabajo en su Artículo 355 indica que: Enfermedades Profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por

ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.

Lamentablemente en el país no se tiene datos exactos de cuantos accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y accidentes de tránsito (accidentes In Itinere) existen, porque no son reportados por las empresas e instituciones y los datos que existen no son unificados entre el Ministerios de Relaciones Laborales y Riesgos del Trabajo según los sectores de producción (construcción, florícola, petrolero etc.) ni son consolidados y compartidos entre instituciones como tampoco existe en relación de discapacidades y accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Para las personas con discapacidad el tener un trabajo tiene una especial aspiración, para así poder superar una situación de discriminación, ya que con esto, por un lado alcanza una aceptación, de la sociedad y la familia, de su discapacidad y con ello mejora su nivel de vida social y profesional, a la vez que satisface las necesidades de su familia.

En el Ecuador no se tiene un indicador que nos ayude a identificar cuantas personas con discapacidad están desempleadas a nivel nacional, así como también el nivel de estudios, formación o destrezas que les permita acceder a tal o cual empleo.

El objetivo de esta investigación es la creación de un modelo de profesiograma para la contratación, la inclusión o reinserción de personas con discapacidades o lesiones incapacitante producto de una enfermedad o un accidente de trabajo en empresas florícolas.

Definir un procedimiento técnico científico para la inserción del trabajador con discapacidad en el campo laboral que se adapte al grado de incapacidad en concordancia con los puestos de trabajo de las empresas florícolas.

Identificar el tipo de lesiones incapacitante más frecuente dentro de las labores de las empresas florícolas.

Desarrollar modelos de aplicación para la inserción de trabajadores que hayan sufrido accidentes laborales con lesiones incapacitante.

1. CAPITULO I

1.1 Marco Teórico

En realidad no se conoce desde que época en que la humanidad comienza a apreciar las flores y las plantas por su valor ornamental o emocional. Pero en la cultura Egipcia son los vestigios más antiguos encontrados ya que ellos empezaron con los primeros jardines. (Langé, 2013).

La actividad florícola Ecuatoriana se inició hace poco más de 30 años. El sector es una fuente de divisas y empleo para el Ecuador. En el 2013, exportó un total de 730 millones de dólares y generó empleo de manera directa e indirecta a más o menos 115 mil personas.

Ecuador tiene 580 empresas productoras, cerca de 4 mil hectáreas de producción de flores, repartidas en trece provincias (Carchi, Imbabura, Pichincha, Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, Cañar, Azuay, etc.). La exportación ecuatoriana llega a 107 países... Los principales compradores son: Estados Unidos con el 41%, Rusia el 25%. Europa 20% y el resto del mundo el 14%. Las Rosas se mantienen como la principal flor exportada con un 74% del total. (Expoflores, 2013).

El conseguir un trabajo en el Sector Floricultor a las personas con discapacidad, que es el tema de estudio, es un factor crítico ya que estas personas son colocadas en puestos de trabajo que no están acordes a sus discapacidades. En la actualidad las personas que se encuentran con puestos de trabajo, no cuentan con la infraestructura necesaria para desarrollar sus labores de manera normal, por lo cual corren el riesgo de sufrir accidentes laborales.

Primeramente para el desarrollo del proyecto de investigación en una empresa florícola es necesaria la conceptualización de cada uno de los términos relacionados con la discapacidad, su clasificación y las diferentes formas de discapacidad.

Por lo cual decimos que discapacidad es aquella limitación que presentan algunas personas a la hora de llevar acabo determinadas actividades y que puede estar provocada por alguna deficiencia física o psíquica.

Se considera persona con discapacidad a toda aquella, que como consecuencia de una o más deficiencias, físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que lo hubiere originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria. (Ecuador, Ley Orgánica de Discapacidades, 2014).

En la actualidad, debemos enmarcarnos en la vigencia de un Modelo de Inclusión y Derechos Humanos.

1.2 Deficiencias que Originan la Discapacidad

1. Genéticas: Son transmitidas de padres a hijos.
2. Congénitas: Se refiere a aquellas con las que nace un individuo y que no dependen de factores hereditarios, sino que se presentan por alteraciones durante la gestación.
3. Adquiridas: Ocasionadas por una gran cantidad de enfermedades producidas después del nacimiento, o por accidentes de tipo doméstico, de tránsito, violencia, laborales, etc. (CONADIS, 2013)

Definición Legal de Discapacidad:

La Ley Orgánica de Discapacidades, publicada en Registro Oficial el 25 de Septiembre de 2012, define claramente a quiénes se les otorga el reconocimiento legal de personas con discapacidad en nuestro país:

Artículo 6.- Persona con discapacidad.

“Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que lo hubiere originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria” (Discapacidades, 2012)

El último censo realizado por el INEC en el año 2010, determina que la población total nacional asciende a 14'306.000 habitantes; de ellos el 5,64% corresponde a personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad aptas para la inclusión laboral, son aquellas que están legalmente reconocidas a través del Registro Nacional de Discapacidades. Según estadísticas del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, el Registro Nacional de Discapacidades hasta el mes de mayo 2013, registró a 361.487 personas con discapacidad; de las cuales 12.000 poseen discapacidad severa.

Hasta el año 2012, se identificó a 72.067 personas con discapacidad económicamente activa. (INEC, 2010). Según lo muestra el cuadro No. 2

CUADRO No. 02: TIPOS DE DESCAPACIDADES

TIPO DE DISCAPACIDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
FÍSICA	175,444	48,53%
SENSORIAL	90,443	25,02%
INTELECTUAL	81,45	22,53%
PSICOLÓGICA	14,15	3,92%
TOTAL	361,487	100,00%
Fuente: (Guía Sobres Discapacidades (2013))		

1.3 Tipos de Discapacidad:

De acuerdo a los datos obtenidos en el Registro Nacional de Discapacidades del Consejo Nacional de Discapacidades, podemos identificar estadísticas agrupadas por tipo de discapacidad de la siguiente manera:

a). Discapacidad Física

Se refiere a las deficiencias corporales que ocasionan dificultad significativa o imposibilidad para caminar, correr, manipular objetos con las manos, subir o bajar gradas, levantarse, sentarse, mantener el equilibrio, controlar esfínteres, entre otras.

b). Discapacidad Psicológica

Se refiere a las deficiencias y/o trastornos del comportamiento, del razonamiento, de los estados de ánimo, crónicos y permanentes que afectan su capacidad de juicio crítico sobre sí mismo y sobre los demás.

Este tipo de discapacidad requiere de adaptaciones al medio físico para la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su adecuado desenvolvimiento.

En este tipo de discapacidad se encuentran personas con trastorno bipolar, trastorno psicótico, esquizofrenia. (CONADIS, 2013)

c). Discapacidad Intelectual

Se refiere a las deficiencias cognitivas que dificultan la comprensión de ideas complejas, así como la capacidad de razonar, de abstracción y de anticipar los peligros.

Este tipo de discapacidad requiere que el ambiente laboral sea tranquilo, las tareas encomendadas sean concretas, sin implicar niveles de presión ni responsabilidades complejas y sus actividades laborales deben estar bajo supervisión.

d). Discapacidad Sensorial

Este tipo de discapacidad requiere de una clara identificación de sus potencialidades para la asignación de tareas prácticas, que no impliquen mayores niveles de responsabilidad ni de complejidad.

Dentro de esta discapacidad se encuentran las siguientes:

1. **Discapacidad Visual.**- Se refiere a personas que presentan ceguera y baja visión, esta causa dificultad en la movilidad y la orientación.
2. **Discapacidad Auditiva.**- Se refiere a personas que presentan sordera debido a que no han desarrollado el sentido del oído o han perdido la capacidad de escuchar, situación que dificulta la comunicación con su entorno, circunstancia que requiere del uso de audífonos y la expresión mediante la lengua de señas.

3. **Discapacidad del Lenguaje.**- Se refiere a personas que presentan deficiencia para la expresión verbal que dificulta la comunicación y la interrelación.

1.4 Porcentaje de Personas con Discapacidad que se debe contar en las Empresas

Las empresas públicas y privadas que tengan 25 o más trabajadores, debe contratar el 4% de personas con discapacidad en labores permanentes, apropiadas en relación a sus conocimientos, capacidades, condición física y aptitudes. (CONADIS, 2013).

Esto nos indica que por cada veinte y cinco trabajadores que tengan las empresas deberán tener en su nómina de pago una persona con discapacidad.

Para el cálculo del porcentaje de trabajadores con Discapacidad; la Ley Orgánica de Discapacidades en el Artículo 47 sobre Inclusión Laboral de personas con discapacidad, establece que para el cálculo del porcentaje no se consideran los contratos que la Ley no establezca de naturaleza estable o permanente; el Código de Trabajo Capítulo I de naturaleza y especies en el Artículo 14 Estabilidad mínima y excepciones. (Discapacidades, 2012)

En las experiencias de inclusión laboral de personas con discapacidad, se ha podido identificar impactos positivos, caracterizados de la siguiente manera:

1. Equipos de trabajo que potencian acciones y valores frente a las personas sin discapacidad.
2. Equipos de trabajo más unidos, productivos y respetuosos ante la diversidad.
3. Imagen corporativa positiva de responsabilidad social ante los clientes externos y frente a empresas del mismo giro de negocio.
4. Dedución del 150% adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto a remuneraciones y beneficios sociales que se aportan al IESS de cada trabajador con discapacidad extra al cumplimiento del 4% de conformidad con la Ley.
5. Acertado cumplimiento de la responsabilidad social.

1.5 Proceso de Selección

El proceso de selección es aquel que permite que a través de ciertas técnicas, se identifique al candidato más idóneo para ocupar la vacante requerida en la empresa; en el proceso de selección inclusivo hay que incorporar la variable de la discapacidad.

Consideraciones importantes:

1. Infórmese sobre la normativa vigente con relación a la contratación de personal con discapacidad.
2. No se anticipe ni se niegue a entrevistar a una persona basándose en el porcentaje de discapacidad.
3. En cualquier vacante que exista, promueva la participación de una persona con discapacidad.
4. Considere la posibilidad de acompañamiento de un familiar para optimizar el proceso de selección, en ciertos tipos de discapacidades.

Pasos del Proceso de Selección

1. **Reclutamiento.**- Es el conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados para ocupar puestos dentro de cada empresa.
2. **Convocatoria.**- Son aquellos mecanismos de comunicación que buscan informar en primera instancia la disponibilidad de una vacante de trabajo y posteriormente para que asistan a las entrevistas los postulantes.
3. **Entrevista.**- Es el intercambio comunicativo que se da de modo formal con el objetivo de evaluar la experiencia, el posible desempeño, las capacidades o la confiabilidad que un individuo muestra para un cargo.
4. **Evaluaciones Técnicas y Pruebas Psicométricas.**- Las evaluaciones técnicas son herramientas que tienen por objeto medir un conocimiento específico. Las pruebas psicométricas miden una característica psicológica en particular, rasgos del comportamiento o de la personalidad, también sus competencias en el entorno laboral.

5. **Resultado Final del Proceso de Selección.**- Etapa en la que se informa o notifica el nombre del postulante seleccionado las razones del porque no se escogió a candidato alguno.
6. **Acompañamiento.**- Es el seguimiento in situ que se realiza a una persona o grupo de personas desde que se incorporan a una empresa, luego el nivel de desempeño mientras desarrollan sus tareas, las relaciones interpersonales con compañeros, jefes, además abarca el clima laboral, la comunicación, capacitación, entorno familiar, aspectos psicológicos, de salud, con la finalidad de garantizar la estabilidad y permanencia de personal con discapacidad.
7. **Inducción.**- La inducción debe ser 100% inclusiva y adecuada a las necesidades específicas de la persona con discapacidad (interprete de lengua de señas, accesibilidad a su puesto de trabajo). La empresa debe construir herramientas inclusivas (Técnicas de Comunicación) que le permitan socializar el código de ética interno, el manual administrativo, sobre el comité de seguridad y salud ocupacional o cualquier otra información relevante con relación a horarios y sueldos. Si la persona contratada tiene discapacidad intelectual considere la opción para que un familiar de confianza y/o representante le acompañe a la inducción y la firma del contrato. Socializar la llegada de una persona con discapacidad a la institución con sus jefes inmediatos y compañeros, identificando su requerimiento para el desempeño laboral y desenvolvimiento general.

7.1 Durante la relación laboral.- Destine personal fijo de preferencia un equipo multidisciplinario para realizar acompañamiento específico de las relaciones interpersonales y laborales de los empleados con discapacidad. Cuando la persona con discapacidad requiera tratamiento o rehabilitación constante se sugiere llevar un registro conjunto de citas, controles médicos para identificar fechas de los permisos requeridos con las justificaciones necesarias. Incluya actividades de información y sensibilización permanentes respecto a la discapacidad en las que participen todos los empleados sin importar su nivel jerárquico.

Promueva el dialogo constante entre las personas con discapacidad respecto a sus derechos y obligaciones.

8. **Accesibilidad.-** Son aquellas condiciones del entorno físico, infraestructura, comunicaciones y transporte, que permiten el libre desenvolvimiento, independientemente de sus capacidades. Está regido bajo parámetros nacionales e internacionales. Todo entorno debe ser concebido, diseñado, construido, equipado y mantenido de forma que cada persona, pueda acceder a él para utilizarlo con autonomía y seguridad.

Cabe mencionar que toda edificación, deberá cumplir con la normativa de accesibilidad, para brindar el adecuado servicio a sus empleados y trabajadores como a usuarios con y sin discapacidad, obteniendo así construcciones accesibles, amigables y eliminando barreras.

1. **Señalética.-**La adecuada señalética informativa y preventiva permite evitar percances, direccionar y orientar a las personas con discapacidad e incluir la accesibilidad en la información, con logos, iluminación, incorporación del sistema braille, bandas antideslizante, con colores y contrastes etc.
2. **Rampas.-** Deben facilitar el acceder y salir de un lugar sin dificultad, permitiendo salvar desniveles internos o externos.
3. **Pasamanos.-** Brinda apoyo y seguridad a personas con o sin discapacidades adultos mayores o quien lo requiera en el uso de escaleras internas o externas.

1.6 Actividades Inclusivas

Es el proceso que permite abordar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los colaboradores de la organización a través de una mayor participación, compartiendo en todos los espacios que se desarrollan durante el ámbito laboral y de esta manera reducir la exclusión. (Gómez, 2005)

Realizar actividades en las cuales participen todos los integrantes de la empresa, para que de esta manera las personas con discapacidades que ingresan a la

empresa no se sientan que están marginadas con respecto a tal cual labor o actividad del diario vivir del trabajo.

1.6.1 Marco legal de la discapacidad

Declaración Universal de Derechos Humanos

Art. 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Art. 2. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Convención de Derechos de las personas con discapacidad

Artículo 27. Trabajo y empleo

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

1. Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
2. Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y

en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

3. Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
4. Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
5. Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
6. Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
7. Emplear a personas con discapacidad en el sector público; Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
8. Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
9. Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento. (Discapacidades, 2012)

La Constitución de la República del Ecuador

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

1. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física, ni por cualquier otra distinción personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Art. 35 Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropológicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad. (ASAMBLEA NACIONAL, 2008)

Acuerdo 41 Ministerio de Relaciones Laborales

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

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

Además se considerará como sustitutos los padres de niñas, niños o adolescentes con discapacidad o sus representantes legales. (ASAMBLEA NACIONAL, 2014)

En el 2012 se registraron 4000 personas con discapacidad en búsqueda de empleo.

Número total de personas con discapacidad que participan de Procesos de Rehabilitación Profesional durante el año 2012. Según lo muestra el cuadro No.3

CUADRO No. 3: PROCESO DE REHABILITACION AÑO 2012

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

Fuente: Informes de Inspectores a Nivel Nacional – MRL

Elaborado Por: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios – MRL

Grados de discapacidad

Para determinar que una persona tiene discapacidad, es necesario señalar que: el Art. 18 de la Ley de Discapacidades vigente, en concordancia con el Art. 49 del Reglamento General, señalan que el Sistema Único de Calificación de la discapacidad y sus instrumentos deben ser de estricta observancia por parte de

las entidades autorizadas para la calificación; que: la Tabla de Valoración de la Discapacidad (VM), es el instrumento técnico reconocido y utilizado para este efecto; este reconoce la existencia de 5 grados de discapacidad, con sus correspondientes porcentajes;

Grado 1 - Discapacidad Nula

Grado 2 - Discapacidad Leve

Grado 3 - Discapacidad Moderada

Grado 4 - Discapacidad Grave

Grado 5 – Discapacidad Muy Grave (severa)

El establecimiento del grado cinco (5), corresponde al reconocimiento de una condición de discapacidad muy grave (severa), al cual se le asignan un porcentaje de 75% o más, y significa que los síntomas, signos o secuelas imposibilitan la realización de las actividades de la vida diaria; esto es la imposibilidad para la realización de las actividades de autocuidado, es decir para vestirse, comer, evitar riesgos, aseo e higiene personal. Este grado incluye las deficiencias permanentes severas que originan una discapacidad muy grave y supone la dependencia de otras personas para la realización de las actividades más esenciales de la vida diaria. (CONADIS, 2013)

1.7 Resolución No. C.D. 390

Luego de un accidente laboral o enfermedad profesional en las empresas florícolas se puede dar cualquiera de las siguientes formas de incapacidad:

a). Incapacidad Temporal: es aquella que impide al trabajador acudir a su trabajo debido a un accidente de trabajo o enfermedad profesional, mientras reciba atención médica, quirúrgica, hospitalaria o de rehabilitación teniendo el trabajador derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en cuanto cese la misma.

b). Incapacidad Permanente Parcial: es aquella incapacidad que produce en el trabajador una lesión corporal o perturbación funcional definitiva que significa una

merma de la integridad física del afiliado y su aptitud para el trabajo (no inferior al 33%).

c). Incapacidad Permanente Total: Es la imposibilidad de un trabajador para la realización de todas o las fundamentales tareas de la profesión u oficio habitual.

d). Incapacidad Permanente Absoluta: Es aquella que le inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio requiriendo, de otra persona para su cuidado y atención permanente. (Trabajo, 2011)

Se desarrollará un modelo de aplicación para la reinserción de trabajadores que hayan sufrido accidentes laborales con lesiones incapacitante en empresas florícolas.

Al valorar a la persona con discapacidad, nuestro interés se centra, en insistir, en el estudio de sus problemas y limitaciones, en el conocimiento de sus capacidades, destrezas, habilidades, aptitudes etc. Puesto que ello va a aumentar las posibilidades de su integración laboral.

El análisis del puesto del trabajo en las empresas florícolas tiene como objetivo recoger, de forma sintética, estructurada y clara, la información básica de un puesto de trabajo, permitiéndonos tener un conocimiento real y actualizado de las necesidades, actividades y exigencias requeridas en su desarrollo. (Madrid, 2006).

2. CAPITULO II

MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

2.1 Tipo de Investigación

El tipo de investigación que se utilizó en el presente estudio, es la Investigación descriptiva ya que los datos obtenidos son de Instituciones que están a cargo de las discapacidades en el País como son el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), Concejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), que nos ayudaran a obtener los resultados sobre los puestos de trabajo en las empresas florícolas.

2.2 Métodos de Investigación

El método que se usó es el Deductivo para determinar en términos específicos las incapacidades que están presentes en la floricultura ya que se partió de los datos de discapacidades de varias empresas florícolas identificando las incapacidades de las personas en cada una de ellas.

2.3. Población y Muestra

La Población está determinada por sus características definidas en las empresas florícolas. Por lo tanto el conjunto de elementos que posea esta característica se denomina población o universo.

Población es la totalidad de los trabajadores con discapacidad de las empresas florícolas a estudiar, donde las unidades de población poseen una característica común que es la discapacidad la que se estudia y da origen a los datos de la investigación. Según lo muestra el cuadro No. 4 que se lo analizara en el Capítulo III.

CUADRO No. 4: POBLACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN EMPRESAS FLORÍCOLAS.

POBLACIÓN	TOTAL	No. DISCAPACITADOS
Florícola 1	420	17
Florícola 2	116	4
Florícola 3	220	7
Florícola 4	104	4
Florícola 5	110	4
Florícola 6	1000	35
Florícola 7	113	3
Florícola 8	224	4
TOTAL	2307	78

2.4 Técnicas de Investigación

Para la realización del siguiente trabajo de investigación se utilizaron las siguientes técnicas, según lo desarrollado en el cuadro No. 5

CUADRO No. 5: TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	INSTRUMENTO DE REGISTRO
Entrevista	Conversación con los jefes de personal de las empresas florícolas	Papel, esferográfico
Encuesta	Cuestionario de preguntas realizadas a los Jefes de Personal de las empresas Florícolas	Papel(con preguntas establecidas), esferográfico

2.4.1 Observación: La Observación como técnica de investigación, consistió en observar los puestos de trabajo de los discapacitados dentro de las empresas florícolas que queremos estudiar y se utilizó fundamentalmente para conocer hechos y conductas de las personas investigadas, originándose información que fue estructurada según las necesidades de nuestros objetivos.

2.4.2. Encuesta: Nos permitió obtener la información de los Jefes de Personal de las empresas florícolas, según lo indicado en el anexo 1, para el efecto se diseñó el formato que se muestra en el cuadro N° 6 cuyo análisis se lo realizara en el Capítulo III.

CUADRO No. 6: INFORMACION DE LOS JEFES DE PERSONAL DE LAS EMPRESAS FLORÍCOLAS

Pregunta	Contenido de la pregunta
1	Cuál es el número total de trabajadores por empresa florícola?
2	Cuál es el número de discapacitados por empresa florícola?
3	Cuál es el tipo de discapacidad que adolece el trabajador?
4	Cuál es el Sexo que pertenecen de las personas con discapacidad?
5	Cuál es la Edad que tienen las personas con discapacidad?
6	Cuál es el Porcentaje de discapacidad del trabajador según carnet del CONADIS.?
7	Cuál es el Puesto de trabajo en el cual la persona con discapacidad está laborando?

La presente investigación partió del siguiente supuesto: Elaborar un modelo de contratación para la inclusión o reinserción del personal con discapacidades o lesiones incapacitante producto de un accidente de trabajo en empresas florícolas, esto permitirá establecer un sistema de inclusión a los puestos de trabajo a los trabajadores de las empresas florícolas cuyas variables se muestran en el Cuadro N°7.

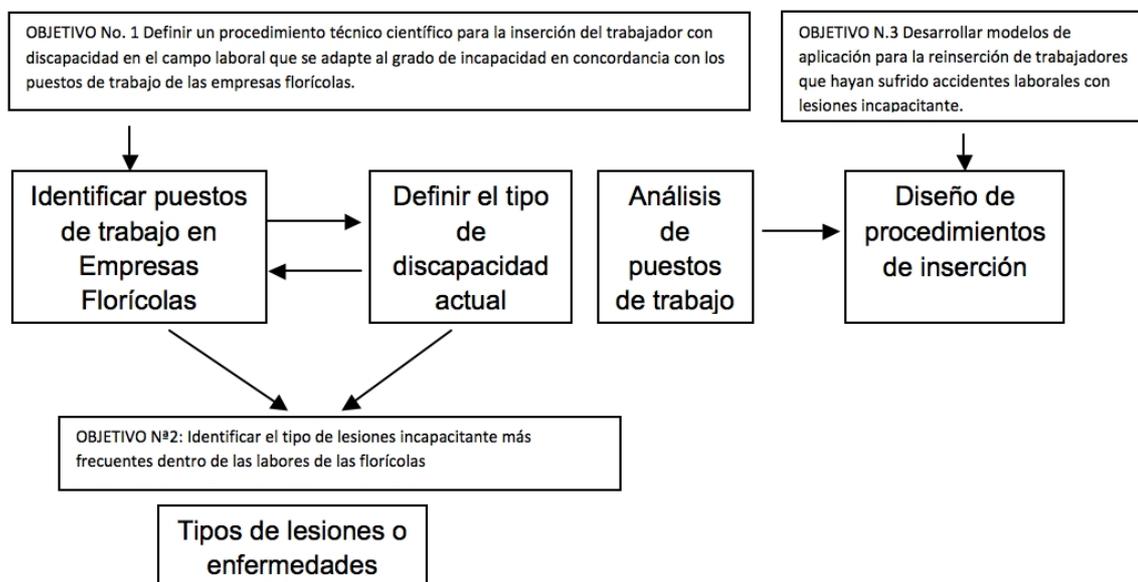
CUADRO No. 7: DESCRIPCIÓN DE VARIABLES

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	INDICADOR
Puestos de trabajo en empresas Florícolas con personal discapacitado	Áreas, departamentos o número de puestos.
Tipo de Discapacidad en puestos de trabajo	Tipo de incapacidad (física, psicológica, intelectual, sensorial)
lesiones de los trabajadores en puestos de trabajo en las florícolas	Sector de lesión (Cabeza Cuello, tronco, M. súper.

El procedimiento de recopilación de la información obedece al siguiente hilo conductor ver el gráfico N° 1:

GRÁFICO NO. 1: HILO CONDUCTOR



2.5 Obtención de los datos para sustentar el primer objetivo

“Definir un procedimiento técnico científico para la inserción del trabajador con discapacidad en el campo laboral que se adapte al grado de incapacidad en concordancia con los puestos de trabajo de las empresas”.

a) Para conocer la realidad de la inserción laboral de las personas con discapacidades que trabajan en las empresas florícolas del Cantón Cayambe de la Provincia de Pichincha, se realizó encuestas que van dirigidas a las personas involucradas en el manejo de las personas con discapacidad para de esta manera nos den puntos de vista sobre los puestos de trabajo en que están ubicadas las mismas.

Las preguntas que se realizaron fueron las siguientes:

- ¿Cuál es el número total de trabajadores por empresa florícola?
- ¿Cuál es el número de discapacitados por empresa florícola?
- ¿Cuál es el tipo de discapacidad que adolece el trabajador?
- ¿Cuál es el Sexo de las personas con discapacidad?

- ¿Cuál es la edad de las personas con discapacidad?
- ¿Cuál es el Porcentaje de discapacidad del trabajador según carnet del CONADIS.?
- ¿Cuál es el Puesto de trabajo en el cual la persona con discapacidad está laborando?

Para la realización de estas encuestas se consideró a 8 empresas florícolas del Sector involucradas, las demás empresas se negaron a dar información ya que indicaron que eran datos confidenciales de las mismas.

2.6. Identificación de puestos de trabajo en Empresas Florícolas

Dentro de las empresas florícolas existen por lo general los siguientes departamentos dentro del proceso productivo de la misma, como también se grafica en los anexos fotográficos No. 2.

- Administración.
- Cultivo.
- Pos cosecha.
- Mantenimiento.
- Servicios Generales
- Fumigación.
- Riego
- Bodega.

2.6.1 Departamento Administrativo: La área donde se desarrolla toda la parte administrativa y financiera de la empresa, ya que se encuentra: Ventas, Recursos Humanos, Oficina Técnica, Contabilidad, Gerencia General, Administrador de finca.

Dentro de este departamento los puestos de trabajo se lo realizan de manera sentada y los materiales que usan para su labor diaria son: escritorio, silla, computador, impresora, equipos, materiales e implementos de oficina.

2.6.2 Proceso de Cultivo: Este proceso es en el cual se cosecha o se corta la flor para enviarle luego a la pos cosecha. Las funciones o rutinas diarias que realizan los trabajadores dentro de un puesto de cultivo son las siguientes:

Cosecha, Desyeme, Encanaste, sacada de hoja seca de las camas, pinch etc. Las herramientas con las cuales trabaja son Podadora (tijera felco No. 2), pala, pico, rastrillo o escoba metálica etc.

Sus labores la realiza el mayor tiempo de pie y una parte en cuclillas, a ningún momento se puede sentar.

2.6.3 Proceso de Pos cosecha: En este proceso luego de que viene la flor de cultivo se la procesa para darle el terminado final para luego enviarle al empaque y de allí a su destino final.

Los puestos dentro del proceso de pos cosecha son los siguientes: Cocheros, Receptor de mallas, Patinador, Clasificación, Embonche, Cortador de Patas, Control de Calidad, Pegado de etiquetas, armado de cajas de cartón, Empaque, Almacenamiento y Despacho al furgón.

Las herramientas con las cuales trabaja son: Banda de transportación, Cierra circular, Tachos receptores, ligas, mallas, cartón, capuchón etc.

La mayoría de sus labores la realizan de pie durante toda su jornada laboral.

2.6.4 Departamento de mantenimiento: Es el encargado de realizar todas las reparaciones o daños que se hayan producido en la empresa así como requerimientos de nuevos trabajos que se necesite.

Las funciones de trabajo más comunes dentro de este seria: arreglo de plásticos de los invernaderos (trabajos en altura), Suelda eléctrica y autógena, soportar las camas de cultivo (tensar alambre), mantenimiento y arreglo del cableado eléctrico, etc.

Las herramientas que utilizan para sus labores son: Alambre, alicate, engrapadora, suelda, pala, picos, machete etc.

Sus funciones diarias dependiendo de la labor a realizar lo hacen de pie, sentados, en cuclillas etc.

2.6.5 Departamento de fumigación: Es donde se controlan las plagas y enfermedades del cultivo para lo cual se utilizan fungicidas, acaricidas, herbicidas y otros químicos mas.

Los puestos de trabajo dentro de fumigación son: Supervisor de fumigación, Bombero (el que mezcla los productos), fumigador, monitoreo de plagas.

Las herramientas que utilizan para sus labores son: Bombas de fumigación, mangueras de fumigación, equipo completo de seguridad (EPP), alicates, químicos etc.

Sus funciones diarias la realizan de pie todo el tiempo de trabajo.

2.6.6 Servicios Generales: Se encargan del arreglo de Jardines, Limpieza de Oficinas, Limpieza de Baños, servicios varios dentro de oficinas administrativas etc.

Las herramientas que utilizan para sus labores son: escoba, trapeador, detergentes, pala, rastrillo, tijeras, varios etc.

Sus labores las realizan de pie y en cuclillas de acuerdo a requerimiento y a la labor encomendada.

2.6.7 Departamento de Riego: Es el encargado de todo el sistema de riego de la empresa en algunos casos por medio de computadoras y en otros con manguera, con lo cual se da los nutrientes a las plantas.

Las herramientas que utilizan son: manguera, duchas. Alicates. Alambre. Cierra, palas, picos etc.

Sus labores la realizan de pie o en cuclillas de acuerdo a requerimiento y a la labor encomendada.

2.6.8 Bodega: Es el lugar donde llega todos los requerimientos que necesita la empresa y se ha pedido a sus proveedores. También de aquí se despachan a los diferentes departamentos de la empresa las necesidades que ellos tengan.

Sus labores la realizan de todas las formas sean estas: de pie, sentados o en cuclillas.

b) Con el análisis de las diferentes actividades de los procesos se identificaron los puestos de trabajo en donde están laborando personal con discapacidad. Según se indica en el cuadro No. 8, que se realizara el análisis en el capítulo III.

CUADRO No. 8: PUESTOS DE TRABAJO SEGÚN SUS DISCAPACIDADES

DISCAPACIDAD	PUESTOS DE TRABAJO
Intelectual	Pos cosecha- Cultivo-Limpieza-Jardinería-Pegado de Etiquetas en Pos.- Armado de cajas en Pos.- Bocachi-Servicios Generales
Auditiva	Pos cosecha-Cultivo-Compus-Recepción de Flor en Pos.-Bodega-Colocando fundas en Cultivo
Física	Administración.-Servicios Generales-Poscosecha-empaque-clasificación-Jardinería-Limpieza-Compus-Bodega
Visual	Administración.-Servicios Generales-Patinador de Pos cosecha.-Fumigador.-Colocando fundas en cultivo-Jardinería.-Limpieza
Psicológica	Limpieza.-Compus.-Pos cosecha

2.7 Incapacidades producidas por accidentes o enfermedades profesionales

Para sustentar el objetivo número 2 “Identificar el tipo de lesiones incapacitante más frecuentes dentro de la labores de las empresas florícolas” fue necesario acudir a las dependencias de Riesgos del trabajo del IESS, de donde se obtuvieron algunos datos que a continuación se describen en el cuadro N°9: el mismo que se realizará su análisis en el Capítulo III

Con el objetivo de conocer los accidentes de trabajo en la rama de actividad objeto del presente estudio se pudo obtener la información que se muestra en el cuadro N°9

CUADRO No. 9: ACCIDENTES DE TRABAJO CALIFICADOS POR RIESGOS DEL TRABAJO POR RAMA DE ACTIVIDAD

ACCIDENTES DE TRABAJO CALIFICADOS CLASIFICADOS POR RAMA DE ACTIVIDAD Y TIPO DE INCAPACIDAD							
RAMA DE ACTIVIDAD	TEMPORAL	PARCIAL PERMANENTE	PERMANENTE TOTAL	PERMANENTE ABSOLUTA	MUERTE	TOTAL GENERAL	AÑO
AGRICULTURA, SIVICULTURA, CAZA Y PESCA	53	11	2	2	7	75	2010
AGRICULTURA, SIVICULTURA, CAZA Y PESCA	69	11	0	2	4	86	2011
AGRICULTURA, SIVICULTURA, CAZA Y PESCA	139	8	0	0	5	152	2012
AGRICULTURA, SIVICULTURA, CAZA Y PESCA	113	3	0	0	3	119	2013
TOTAL	374	33	2	4	19	432	
PORCENTAJES	86,58%	7,64%	0,47%	0,91%	4,40%	100,00%	

De la misma fuente se obtuvo el tipo de lesión que los trabajadores sufrieron, con los resultados que se muestran en el cuadro No. 10

CUADRO No. 10: ACCIDENTES DE TRABAJO CALIFICADOS POR RIESGOS DEL TRABAJO POR UBICACIÓN DE LESIÓN

ACCIDENTES DE TRABAJO CALIFICADOS CLASIFICADOS POR UBICACIÓN DE LA LESION Y RAMA DE ACTIVIDAD									
RAMA DE ACTIVIDAD	CABEZA	CUELLO	TRONCO	MIEMBRO SUPERIOR	MIEMBRO INFERIOR	UBICACIÓN MULTIPLE	LESIONES GENERALES	TOTAL GENERAL	AÑO
AGRICULTURA, SIVICULTURA, CAZA Y PESCA	6	2	9	31	18	8	1	75	2010
AGRICULTURA, SIVICULTURA, CAZA Y PESCA	17	0	8	25	25	11	0	86	2011
AGRICULTURA, SIVICULTURA, CAZA Y PESCA	23	4	12	52	38	22	1	152	2012
AGRICULTURA, SIVICULTURA, CAZA Y PESCA	34	3	15	32	27	8	0	119	2013
TOTAL	80	9	44	140	108	49	2	432	
PORCENTAJES	18,52%	2,09%	10,19%	32,41%	25%	11,35%	0,44%	100,00%	

2.8 Diseño de Procedimientos de Inserción

Para sustentar el objetivo N° 3 “Desarrollar un modelo de aplicación para la reinserción de trabajadores que hayan sufrido accidentes laborales con lesiones incapacitante”; se recopilaron los formatos de Profesiogramas para ser adaptados

para la inserción de los puestos de trabajo de los trabajadores que hayan sufrido algún tipo de discapacidad ya sea en la misma empresa o fuera de esta.

A continuación se indica algunos ejemplos de profesiogramas usados en las empresas florícolas en las cuales se realizó la investigación, indicadas en los cuadros No. 11,12 y 13

CUADRO No. 11: FORMATO DE EJEMPLO 1

PROFESIOGRAMA														
Gupo Ocupacional: _____				Nivel Salarial: _____					Lugar de trabajo: _____					
Cargo: _____				Lugar de trabajo: _____					Intrucción Formal: _____					
Dependencia jerárquica: _____				Intrucción Formal: _____					Resumen del puesto: _____					
5 Muy alto; 4 Alto; 3 Medio; 2 Bajo; 1 Muy bajo				Exposición	5 Muy alto; 4 Alto; 3 Medio; 2 Bajo; 1 Muy bajo				Valoración					
GRUPO	ASPECTO A CONSIDERAR	PUNTOS					GRUPO	ASPECTO A CONSIDERAR	PUNTOS					
		1	2	3	4	5			1	2	3	4	5	
FACTORES DE RIESGO LABORALES	RIESGOS QUÍMICOS						PERSONALIDAD	RASGOS GENERALES						
	Gases y vapores							Rapidez en la decisión						
	Aerosoles sólidos y líquidos							Flexibilidad						
	RIESGOS BIOLÓGICOS							Serenidad en situaciones difíciles						
	Bacterias							Sentido de responsabilidad						
	Virus							Autoridad personal						
	Hongos							Sentido pedagógico						
	Parásitos							Liderazgo						
	Derivados orgánicos							Iniciativa						
	RIESGOS FÍSICOS							ACTITUD SOCIAL						
	Iluminación							Gusto por la compañía de los demás						
	Ruido							Gusto por trabajar aislado						
	Vibraciones							Tacto y habilidad social						
	Temperaturas extremas							INTERESES						
	Radiaciones ionizantes							Trabajar con personas						
	Radiaciones no ionizantes							Trabajar con cosas y máquinas						
	Explosiones							Trabajar con ideas abstractas						
	Incendios							RASGOS DE CARÁCTER	Emotividad					
	Contactos eléctricos								Actividad					
	RIESGOS MECÁNICOS								Primariedad					
	Máquinas								Amplitud					
	Herramientas								Inteligencia práctica					
	Superficies de trabajo								Sensorialidad					
Medios de izaje						Extroversión								
Recipientes a presión						Sociabilidad								
Espacios confinados						Combatividad								
RIESGOS PSICOSOCIALES						Tolerancia a la frustración								
Carga mental						Automatización								
Autonomía temporal						Avidéz material								
Contenido de trabajo						Control								
Supervisión-participación						INTELIGENCIA	Inteligencia general							
Definición del rol							Originalidad inventiva							
Interes por el trabajador							Madurez de juicio (sensatez)							
Relaciones personales							Memoria							
RIESGOS ERGONÓMICOS							Aptitud verbal							
Carga física						Aptitud numérica								
Posturas forzadas						Aptitud espacial								
Movimientos repetitivos						Planeamiento y organización								
Transporte manual de cargas						Razonamiento lógico verbal								
RIESGOS MEDIO AMBIENTALES						COMPETENCIAS	Instrumentales (capacidad organiz. y planifi.)							
Emissiones gaseosas							Personales (comprom. ético, T en equipo)							
Vertidos líquidos							Sistémicas (liderazgo, motiv. por la calidad)							
Desechos sólidos provenientes de la industria							Conocimientos profesionales (técnicos)							
OTROS							Específicas (capacidad generar nuevas ideas)							
Robo, sabotaje, secuestro, amenazas de bomba						APTITUDES PSICO-FÍSICAS GENERALES	ESFUERZO FÍSICO							
Accidentes de tránsito							Momentáneo							
ACTITUDES PERCEPTIVAS	VISUALES							Continuado						
	Rapidez							Rápido						
	Amplitud							Lento						
	Discriminación de colores y detalles							ADAPTACIÓN A SITUACIÓN						
	Percepción de distancias							Invariable						
Percepción de velocidades							Cambiante							
TÁCTILES							Rítmica							
Sensibilidad							ATENCIÓN							
COO RDI NAC IÓ N	Visomanual						Concentrada							
	Tactomanual						Distribuida							
OBSERVACIONES:														
Elaborado por: Dr. Carlos Morales Córdova, MSc				Revisado por: MSc.Dr. Luis Vásquez Z.				Arobado por: Ing. Brummel Vásquez						
Fecha: 2008-08-29				Fecha: 2008-09-01				Fecha:						
Firma:				Firma:				Firma:						

CUADRO No. 12: FORMATO DE EJEMPLO 2

1.DATOS GENERALES				
Código:				
Unidad:				
Departamento: (ubicación del puesto al que pertenece)	Técnicos			
Área: (nombre del puesto al que pertenece)	Cultivo			
Nombre del Cargo:	Trabajador Agrícola Cultivo			
Jefe Inmediato (Cargo):	Supervisor de Cultivo o Auxiliar			
Gerente de Unidad (Cargo):	Jefe Técnico			
2. MISION O PROPOSITO DEL CARGO (Es la razón de ser del puesto dentro de la empresa , el motivo por el cual existe y los resultados globales que emite)				
Producción y cosecha de flor				
3. FUNCIONES ASIGNADAS AL CARGO				
Funciones			Frecuencia(Marque X)	
(Descripción de las funciones y tareas que debe realizar el empleado)			Diaria	Semanal
			Esporádica	
GESTIÓN				
Labores de Presiembra			X	
Siembra				
Cosecha				
Labores Culturales				
OPERATIVO				
4. RETOS DEL PUESTO DE TRABAJO (Mejoras, cambios, innovaciones a corto, mediano y largo)				
Rendimientos y cumplimientos de rutina				
5. RESPONSABILIDADES DEL CARGO				
5.1 Supervisiones (Marque X)				
Supervisa a: (Nombre del Cargo)	FR= Frecuente	C = Constante	E =Eventualmente	N = Ninguna
➤ Supervisor	X			
5.2 En Toma de Decisiones:				
Decisiones tomadas por sí mismo (Referente a la iniciativa que puede tener el trabajador frente a problemas fortuitos o inesperados)		Decisiones tomadas con consulta al superior		
➤ No		Si		
5.3 Sobre Bienes: (Equipos, Máquinas, Herramientas, Materiales, que se utilizan)				

➤ Constante:		➤ Ocasionales:				
Tijera, escobilla, trinche, coche de cosecha y pinch		Machete, azadón, rastrillo				
5.4 Sobre Recursos Económicos:						
➤ Constante:		➤ Ocasionales:				
No		No				
6. RELACIONES DEL CARGO						
(Describe las relaciones que tiene el cargo con otros departamentos o áreas, tanto dentro como fuera de la Organización y el propósito de las mismas)						
Relaciones Internas (Con Quién)		Naturaleza o Propósito (Para Qué)				
		✓				
✓ DEPARTAMENTO DE RR.HH.		✓ Asistencia				
✓ DEPARTAMENTO DE TÉCNICO		✓ Producción				
✓ DEPARTAMENTO DE MÉDICO		✓ Salud				
✓ DEPARTAMENTO DE USST		✓ Cumplimiento de normas de SSO				
✓		✓				
Relaciones Externas (Con Quién)		Naturaleza o Propósito (Para Qué)				
✓ No		✓ No				
7.PERFIL DEL CARGO						
a) Nivel de Educación y Conocimientos						
Nivel de Educación	Marcar "X"	Especificar Rama o Carrera				
Primaria	X	Educación Básica				
Secundaria Incompleta						
Secundaria Completa						
Técnica o Intermedia						
Universitaria						
Postgrado, maestría o diplomado						
Instrucción informal con conocimientos adicionales (cursos que debe tener para ocupar el puesto de trabajo):						
NO						
b) Con Experiencia Requerida en:						
Fuera de la Empresa		En la Empresa				
Cargo:	Tiempo:	Cargo:	Tiempo:			
Trabajador agrícola	6 meses	Trabajador Agrícola	6 meses			
c) Habilidades, destrezas y/o competencia de personalidad requeridas						
		GRADOS DE IMPORTANCIA				
		1	2	3	4	5
PERSONALIDAD	1. Seguridad en sí mismo					
	2. Iniciativa					
	3. Habilidad para tomar decisiones					
	4. Adaptabilidad					
	5. Sociabilidad (habilidad para comunicarse y entablar conversación)					
	6. Estabilidad emocional					
	7. Apariencia personal					
	8. Inteligencia general (Cultura)					
	1. Habilidad para planificar (planear,					

TALENTO (Inteligencia General)	2. Razonamiento aritmético						
	3. Atención para muchos detalles						
	4. Concentración entre distracciones						
	5. Memoria para ideas (Creatividad)						
	6. Memoria Auditiva (Captar órdenes)						
	7. Memoria Fotográfica (Nombres y)						
	8. Fluidez verbal						
	9. Claridad en la expresión escrita						
	SENSORIALES	1. Agudeza de visión					
2. Discriminación de colores							
3. Estimar la forma y tamaño de los							
4. Estimar la velocidad de los objetos							
5. Agudeza del oído							
6. Agudeza del olfato							
7. Agudeza del gusto							
8. Agudeza del tacto							
9. Estimar calidad de los objetos							
MOTRICES	1. Estimar cantidad de los objetos						
	2. Precisión						
	3. Coordinación de movimientos independientes en manos						
	4. Coordinación de mano, pie y vista						
	5. Coordinación de mano y vista						
	6. Destreza de pie y piernas						
	7. Destreza de manos y brazos						
	8. Trabajar rápido por períodos cortos						
	9. Trabajar rápido por períodos largos						
d) Otras Características Requeridas							
Edad: 18 – 45 F y 18 – 50 M				Sexo: f y M			
Estado Civil: Cualquiera				Idioma (Cuál y %): Castellano			
Horario de trabajo: 07:00 a 15:45				Otras necesarias:			
e) Adaptación.							
¿Cuál es el tiempo promedio empleado en él para lograr un rendimiento adecuado? (Marque con números)							
Tiempo: Días	15	Tiempo: Semanas		Tiempo: Meses		Tiempo: Años	
8. ASCENSOS, TRASLADOS, TRANSFERENCIAS O CAMBIOS							
a) Puestos que constituyen escalones para llegar a este: (Orden jerárquico)							
Auxiliar de							
cultivo.....							
...							
Supervisor de							
Cultivo.....							
.....							
b) Puestos que tengan relación con este para:							
.....							
.....							
9. CONDICIONES DE SEGURIDAD INDUSTRIAL							
a) Peligro que pueda ocasionar el puesto de trabajo							
.....							
...x.....	Cortaduras y raspones	Perdida de la vista	Perdida del oídox.....	Enfermedades ocupacionales
...x.....	Quemaduras	Perdida del oído	Enfermedades ocupacionales	
.....	Dislocaciones	Enfermedades ocupacionales	

.....x..	Heridas	Shock eléctrico		
x.....	Fracturas	Ahogamientos		
...x.....	Perdida de parte del cuerpo	Asfixias		
.....	Muerte	Otros		
b) Condiciones de trabajo					
b.1) Especificaciones ergonómicas: (características físicas por el puesto)					
Alto	Hombrex...		
Mediano	...168...H...y 155 M	Mujerx...		
Pequeño				
b.2) Persona con capacidades diferentes: Marque con un a X y ponga el % máximo)					
Discapacidad auditiva	<input type="text"/>			
Discapacidad física	<input type="text"/>			
Discapacidad visual	<input type="text"/>			
Discapacidad mental	<input type="text"/>			
b.3) El Puesto esta bajo condiciones de Estrés					
Si ...x..	No				
Si es afirmativo indique porque?					
Por la responsabilidad y cumplimiento de Tareas.					
b.4) El Ejercicio de las funciones ¿Pone en riesgo al ocupante o a su familia?					
NO					
c) Dotación de ropa e implementos de trabajo					
Prendas que usa			Equipo que utiliza		
Nombre	Nº	Frecuencia	Nombre	Nº	Frecuencia
Pantalón	2	Anual	Botas de Caucho	1	Semestral
Camisa jean	2	Anual	Estuche de Cuero	1	Anual
Gorra	2	Anual	Guantes de Cuero	1	2 meses
Mandil jean	1	Personal Nuevo	Guantes de Carnaza		
Camisas	3	Anual			
d) Entrenamiento en el puesto de trabajo					
Requiere capacitación o entrenamiento: Si.....No.....					
Área de Capacitación requerida:			Tiempo		
			Hasta 30 horas		
			de 31 a 60 horas		
			de 61 a 90 horas		
			de 91 a 120 horas		

CUADRO No. 13: FORMATO DE EJEMPLO 3

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	<p style="text-align: center;">PROFESIOGRAMA</p> <p style="text-align: center; font-size: 24pt; font-weight: bold;">OPERARIO DE LIMPIEZA</p>	<p style="text-align: center; font-weight: bold;">CODIGO</p>
<p>OBJETIVO DEL PUESTO:</p> <p>Responsable de efectuar Las labores de limpieza, cumpliendo los estándares establecidos por los operadores (clientes).</p> <p>ACTIVIDADES RELEVANTES DEL CARGO</p> <p>FUNCIONES ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplir estrictamente todos los procedimientos y políticas establecidas empresa. • Limpiar acuerdo a las instrucciones recibidas. • Informar cualquier anomalía, o diferencia sobre lo planificado. • Reportar a su superior sobre defectos, fallas o deterioros encontrados en los equipos de limpieza utilizados. • Cumplir su función de manera cabal y en el tiempo previsto. • Mantener sus implementos y equipos de trabajo en perfectas condiciones. <p>Otras actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mantener su dotación en buen estado. ▪ Mantener vigentes sus credenciales que exige la empresa. ▪ Mantener las máquinas, materiales y herramientas a su cargo. <p>RESPONSABILIDADES DEL PUESTO</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Por la calidad del trabajo y en los equipos y materiales utilizados. ▪ Por la limpieza, mantenimiento del equipo de trabajo. ▪ Por la conservación en buen estado de máquinas, materiales y herramientas a su cargo. ▪ Por reportar los incidentes, accidentes, aspectos de peligro e impactos ambientales de su puesto de trabajo o de los que presencie. ▪ Por cumplir las disposiciones establecidas en la legislación ecuatoriana; así como las emitidas en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional y en el Manual del SIG. <p>SUPERVISION:</p> <p>Reporta a: Coordinador de Limpieza</p> <p>Supervisa a: -----NO-----</p> <p>AUTORIDAD:</p>		

- Detener trabajos, obras y servicios que atenten contra el Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional y disposiciones legales vigentes.

COMPETENCIAS:

EDUCACIÓN:

Enseñanza Media Completa

FORMACIÓN:

- Se prefiere conocimientos de Seguridad y Salud Ocupacional básicos.
- Se prefiere conocimientos de Protección Ambiental básicos.

DESTREZAS Y HABILIDADES:

Para realizar el trabajo

Las habilidades y destrezas mínimas requeridas:

- Facilidad de comunicación social.
- Trabajo en equipo.
- Solución de problemas.
- Capacidad de cumplir disposiciones.
- Cortés y amable.

EXPERIENCIA

Al menos dos años de experiencia en labores similares.

RIESGOS

TIPO DE RIESGO	RIESGO	TIEMPO DE EXPOSICION AL RIESGO DURANTE UN DIA DE TRABAJO
MECANICOS	Caídas, golpes, cortes	Entre 4 a 8 hrs.
FISICO	Ruido, temperaturas ambientales	Entre 4 a 8 hrs.
QUIMICOS	Partículas (polvos), inhalación de vapores y gases, contacto con químicos	Entre 4 a 8 hrs.
RIESGOS PSICOSOCIALES	Estrés laboral	Entre 0 y 4 hrs.
ERGONOMICOS	Sobreesfuerzos	Entre 4 y 8 hrs.
ACCIDENTES MAYORES	incendios y explosiones	Entre 0 y 4 hrs.

CUADRO No. 14: FORMATO DEL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES

 Ministerio de Relaciones Laborales	PROFESIOGRAMA MODELO	CODIGO: MRL-SST-02 REVISION: 01 PÁGINA: 1 / 3

PROFESIOGRAMA MODELO

PUESTO TIPO																																																																																																																																																																																									
Puesto de trabajo	•																																																																																																																																																																																								
Código Puesto	•																																																																																																																																																																																								
Formación	•																																																																																																																																																																																								
Experiencia	•																																																																																																																																																																																								
Aptitudes	•																																																																																																																																																																																								
Actitudes	•																																																																																																																																																																																								
Descripción del proceso productivo que se desempeña en el puesto de trabajo	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="12" style="text-align: center; background-color: #4f81bd; color: white;">Programa de Actividades</th> </tr> <tr> <th style="background-color: #4f81bd; color: white;">Área de Trabajo:</th> <th style="background-color: #4f81bd; color: white;">Código de Área:</th> <th style="background-color: #4f81bd; color: white;">Elaborado por:</th> <th style="background-color: #4f81bd; color: white;">Aprobado por:</th> <th colspan="8"></th> </tr> <tr> <td style="background-color: #4f81bd; color: white;">Seguridad y Salud</td> <td style="background-color: #4f81bd; color: white;"></td> <td style="background-color: #4f81bd; color: white;">Análisis de Seguridad y Salud</td> <td style="background-color: #4f81bd; color: white;">Dirección de Seguridad y Salud</td> <td colspan="8"></td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="background-color: #4f81bd; color: white;">Nombre del Procedimiento:</td> <td colspan="2" style="background-color: #4f81bd; color: white;">Descripción de Actividades: Inspector de Seguridad y Salud en el Trabajo</td> <td style="background-color: #4f81bd; color: white;">Fecha:</td> <td colspan="7" style="background-color: #4f81bd; color: white;">08/08/2013</td> </tr> <tr> <td colspan="12" style="background-color: #4f81bd; color: white;">Código del Procedimiento:</td> </tr> <tr> <th style="background-color: #4f81bd; color: white;">No. Act.</th> <th style="background-color: #4f81bd; color: white;">Descripción de las actividades</th> <th style="background-color: #4f81bd; color: white;">□</th> <th style="background-color: #4f81bd; color: white;">▢</th> <th style="background-color: #4f81bd; color: white;">◇</th> <th style="background-color: #4f81bd; color: white;">⬢</th> <th style="background-color: #4f81bd; color: white;">⬠</th> <th style="background-color: #4f81bd; color: white;">⬡</th> <th style="background-color: #4f81bd; color: white;">⬢</th> <th style="background-color: #4f81bd; color: white;">⬠</th> <th style="background-color: #4f81bd; color: white;">⬡</th> <th style="background-color: #4f81bd; color: white;">⬢</th> <th style="background-color: #4f81bd; color: white;">Comentarios (Mejoras)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>Realizar estudio técnico de proyectos y emisión de observaciones para la aprobación y registro de Reglamentos internos de Seguridad y Salud y planes integrales de prevención de riesgos.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">✓</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>Elaborar informes de las inspecciones especializadas en seguridad y salud a los centros de trabajo.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">✓</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>Realizar de consulta técnicas personales y virtuales.</td> <td></td> <td style="text-align: center;">✓</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td>Revisar documentos para la conformación de organigramas, planes de seguridad y salud (comité subcomité) y nominación de delegados por parte de los trabajadores en el ámbito de acuerdo a procedimiento legal vigente.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">✓</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5</td> <td>Capacitar a empleadores, trabajadores, gerentes y responsables de la ejecución de programas preventivos en los centros de trabajo.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">✓</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">6</td> <td>Participar en proyectos interinstitucionales, facilitación de mesas de diálogo en seguridad y salud y aporte al Comité Interinstitucional de Seguridad e Salud en el Trabajo.</td> <td></td> <td style="text-align: center;">✓</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">7</td> <td>Realizar inspecciones a empresas.</td> <td></td> <td style="text-align: center;">✓</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">Símbolo</th> <th>Tarea Descripta</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>○</td> <td>Inicio</td> </tr> <tr> <td>□</td> <td>Operación, actividad o tarea</td> </tr> <tr> <td>◇</td> <td>Decisión</td> </tr> <tr> <td>⬢</td> <td>Revisión</td> </tr> <tr> <td>⬠</td> <td>Salida física de copias</td> </tr> <tr> <td>⬡</td> <td>Generación de documento (escrito)</td> </tr> <tr> <td>⬢</td> <td>Información en Base de Datos</td> </tr> <tr> <td>⬠</td> <td>Almacenamiento de documentos físicos</td> </tr> <tr> <td>○</td> <td>Fin</td> </tr> </tbody> </table>	Programa de Actividades												Área de Trabajo:	Código de Área:	Elaborado por:	Aprobado por:									Seguridad y Salud		Análisis de Seguridad y Salud	Dirección de Seguridad y Salud									Nombre del Procedimiento:		Descripción de Actividades: Inspector de Seguridad y Salud en el Trabajo		Fecha:	08/08/2013							Código del Procedimiento:												No. Act.	Descripción de las actividades	□	▢	◇	⬢	⬠	⬡	⬢	⬠	⬡	⬢	Comentarios (Mejoras)	1	Realizar estudio técnico de proyectos y emisión de observaciones para la aprobación y registro de Reglamentos internos de Seguridad y Salud y planes integrales de prevención de riesgos.				✓								2	Elaborar informes de las inspecciones especializadas en seguridad y salud a los centros de trabajo.						✓						3	Realizar de consulta técnicas personales y virtuales.		✓										4	Revisar documentos para la conformación de organigramas, planes de seguridad y salud (comité subcomité) y nominación de delegados por parte de los trabajadores en el ámbito de acuerdo a procedimiento legal vigente.				✓								5	Capacitar a empleadores, trabajadores, gerentes y responsables de la ejecución de programas preventivos en los centros de trabajo.					✓							6	Participar en proyectos interinstitucionales, facilitación de mesas de diálogo en seguridad y salud y aporte al Comité Interinstitucional de Seguridad e Salud en el Trabajo.		✓										7	Realizar inspecciones a empresas.		✓										Símbolo	Tarea Descripta	○	Inicio	□	Operación, actividad o tarea	◇	Decisión	⬢	Revisión	⬠	Salida física de copias	⬡	Generación de documento (escrito)	⬢	Información en Base de Datos	⬠	Almacenamiento de documentos físicos	○	Fin
Programa de Actividades																																																																																																																																																																																									
Área de Trabajo:	Código de Área:	Elaborado por:	Aprobado por:																																																																																																																																																																																						
Seguridad y Salud		Análisis de Seguridad y Salud	Dirección de Seguridad y Salud																																																																																																																																																																																						
Nombre del Procedimiento:		Descripción de Actividades: Inspector de Seguridad y Salud en el Trabajo		Fecha:	08/08/2013																																																																																																																																																																																				
Código del Procedimiento:																																																																																																																																																																																									
No. Act.	Descripción de las actividades	□	▢	◇	⬢	⬠	⬡	⬢	⬠	⬡	⬢	Comentarios (Mejoras)																																																																																																																																																																													
1	Realizar estudio técnico de proyectos y emisión de observaciones para la aprobación y registro de Reglamentos internos de Seguridad y Salud y planes integrales de prevención de riesgos.				✓																																																																																																																																																																																				
2	Elaborar informes de las inspecciones especializadas en seguridad y salud a los centros de trabajo.						✓																																																																																																																																																																																		
3	Realizar de consulta técnicas personales y virtuales.		✓																																																																																																																																																																																						
4	Revisar documentos para la conformación de organigramas, planes de seguridad y salud (comité subcomité) y nominación de delegados por parte de los trabajadores en el ámbito de acuerdo a procedimiento legal vigente.				✓																																																																																																																																																																																				
5	Capacitar a empleadores, trabajadores, gerentes y responsables de la ejecución de programas preventivos en los centros de trabajo.					✓																																																																																																																																																																																			
6	Participar en proyectos interinstitucionales, facilitación de mesas de diálogo en seguridad y salud y aporte al Comité Interinstitucional de Seguridad e Salud en el Trabajo.		✓																																																																																																																																																																																						
7	Realizar inspecciones a empresas.		✓																																																																																																																																																																																						
Símbolo	Tarea Descripta																																																																																																																																																																																								
○	Inicio																																																																																																																																																																																								
□	Operación, actividad o tarea																																																																																																																																																																																								
◇	Decisión																																																																																																																																																																																								
⬢	Revisión																																																																																																																																																																																								
⬠	Salida física de copias																																																																																																																																																																																								
⬡	Generación de documento (escrito)																																																																																																																																																																																								
⬢	Información en Base de Datos																																																																																																																																																																																								
⬠	Almacenamiento de documentos físicos																																																																																																																																																																																								
○	Fin																																																																																																																																																																																								
Tareas y/o funciones que realiza en el puesto	•																																																																																																																																																																																								
Útiles o herramientas de trabajo utilizados	•																																																																																																																																																																																								
Exigencias funcionales	•																																																																																																																																																																																								
Competencias	•																																																																																																																																																																																								
Capacitaciones	•																																																																																																																																																																																								
Horario de trabajo	•																																																																																																																																																																																								

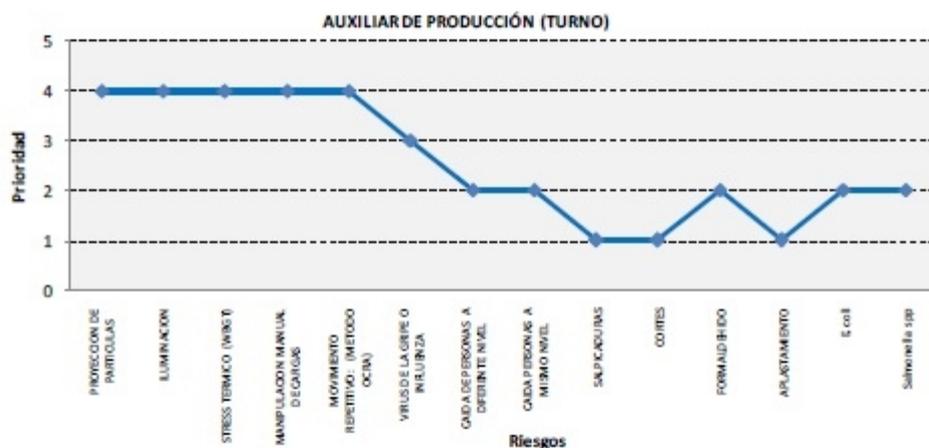
Elaborado por: Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo Fecha: 12 de agosto de 2013	Revisado por: Director de Seguridad y Salud en el Trabajo Fecha: 12 de agosto de 2013	Aprobado por: Director de Seguridad y Salud en el Trabajo Fecha: 12 de agosto de 2013
--	--	--

 Ministerio de Relaciones Laborales	PROFESIOGRAMA MODELO	CÓDIGO: MRL-SST-02
		REVISIÓN: 01
		PÁGINA: 2 / 3

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS DEL PUESTO DE TRABAJO

RIESGO	FACTOR DE RIESGO	VALORACIÓN DEL GRADO DE PELIGRO
MECÁNICO		
FÍSICO		
BIOLÓGICO		
ERGONÓMICO		
QUÍMICO		
SICOSOCIAL		

GRÁFICO FACTORES DE RIESGO DEL PUESTO DE TRABAJO - PRIORIZACIÓN



EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL PARA EL PUESTO DE TRABAJO

EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL POR PUESTO DE TRABAJO												
PUESTO DE TRABAJO												

Elaborado por: Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo Fecha: 12 de agosto de 2013	Revisado por: Director de Seguridad y Salud en el Trabajo Fecha: 12 de agosto de 2013	Aprobado por: Director de Seguridad y Salud en el Trabajo Fecha: 12 de agosto de 2013
--	--	--

 Ministerio de Relaciones Laborales	PROFESIOGRAMA MODELO	CODIGO: MRL-SST-02
		REVISION: 01
		PÁGINA: 3 / 3

EXIGENCIAS SICOFISIOLÓGICAS DEL PUESTO DE TRABAJO						
APTITUDES MÍNIMAS EXIGIBLES	MUY BUENA	BUENA	MEDIA	INSUFICIENTE	DÉFICIT	OBSERVACIONES
	1	2	3	4	5	
SALUD GENERAL	●					
APTITUD A PERMANECER SENTADO	●	●				
EQUILIBRIO		●				
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE EL TRONCO	●	●				
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE MIEMBRO SUPERIOR		●				
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE MIEMBROS INFERIORES		●				
CONOCIMIENTOS TÉCNICOS REQUERIDOS		●				
EXIGENCIAS VISUALES	●					
EXIGENCIAS AUDITIVAS			●			
EXIGENCIAS TÁCTILES			●			
DESTREZA MANUAL			●			
APARATO DIGESTIVO			●			
APARATO RESPIRATORIO			●			
APARATO CIRCULATORIO			●			
APARATO URINARIO			●			
PIEL Y MUCOSAS		●	●			
MEMORIA		●				
ATENCIÓN	●	●				
ORDEN	●					
RESPONSABILIDAD	●					
RESISTENCIA A LA MONOTONÍA		●				

VALORACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES	
PRE-OCUPACIONALES	• •
PERIÓDICOS	• •
REINTEGRO	• •
ESPECIALES	• •
SALIDA	• •

CONTRAINDICACIONES MÉDICAS	
ABSOLUTAS	• •
RELATIVAS	• •

Elaborado por: Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo Fecha: 12 de agosto de 2013	Revisado por: Director de Seguridad y Salud en el Trabajo Fecha: 12 de agosto de 2013	Aprobado por: Director de Seguridad y Salud en el Trabajo Fecha: 12 de agosto de 2013
--	--	--

Con éste sustento se diseñó el modelo de profesiograma que se adaptó para las empresas florícolas según el Cuadro No. 15, su análisis se realizará en el capítulo III.

CUADRO No. 15: PERFIL DEL PROFESIOGRAMA PROPUESTO PARA LA INSERCIÓN LABORAL

PERFIL DEL PROFESIOGRAMA PROPUESTO PARA LA INSERCIÓN LABORAL

ACTIVIDADES	DISCAPACIDAD FÍSICA	DISCAPACIDAD VISUAL	DISCAPACIDAD AUDITIVA	DISCAPACIDAD PSICOLÓGICA	DISCAPACIDAD INTELECTUAL
Levantar Pesos					
Esfuerzo Físico					
Aptitud de permanecer sentado					
Aptitud de permanecer de pie					
Equilibrio al caminar					
Libre movimiento del tronco					
Libre movimientos de miembros superiores					
Libre movimiento de miembros inferiores					
Estirarse/agacharse					
Estabilidad llevando objetos					
Elevar brazos y abarcar objetos					
Destreza manual finas					
Destreza manual gruesa					
Exigencia visual					
Exigencia Auditiva					
Fluidez de comunicación oral					
Autonomía laboral					
Complejidad de las tareas					
Comprender y ejecutar órdenes. (psicológica)					
Capacidad de trabajar en Equipo					
Atención					
Memoria					
Concentración					
Orientación					

3. CAPITULO III

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

3.1 Análisis e interpretación de los resultados que justifican el objetivo N° 1.

En el cuadro N° 4 que se ilustra en el capítulo II, se plantea la población de trabajadores con discapacidad en las empresas florícolas, que durante el proceso de investigación se pudo apreciar los puestos de trabajo que ocupan actualmente las personas con discapacidad y su participación dentro de las empresas florícolas del Cantón Cayambe.

Todas las empresas consultadas realizan programas de inserción laboral como exige el Ministerio de Relaciones Laborales, sin definir una metodología adecuada para la contratación de éste personal, así se recluta personal por cuenta propia, por medio de amistades o través de anuncios publicitarios, formas que les permitieron acceder al puesto de trabajo en el que se encuentran actualmente.

Se evidenció que cumplen la disposición del Ministerio de Relaciones Laborales el cual indica que por cada 25 trabajadores deben de tener una persona con discapacidad.

Se pudo identificar que si cuentan con el equipo y la infraestructura necesaria en cada uno de los puestos de trabajo de la empresa lo que facilita el desarrollo normal de las actividades de las personas con diversos tipos de discapacidad.

De igual forma como se explicó en el capítulo II se realizaron las encuestas a los Jefes de Personal de las empresas florícolas, según lo indicado en el anexo 1, y cuya preguntas consta en el cuadro N° 6 del capítulo anterior, con sus respuestas pudimos realizar el siguiente análisis que se muestra en el Cuadro N°:16

CUADRO N°16 PERSONAL CON ALGUNA DISCAPACIDAD QUE LABORA EN LAS EMPRESAS FLORICOLAS

TOTAL TRABAJADORES	#DISCAP POR EMPRESA	TIPO DE DISCAPACIDAD	H	M	EDAD	% DISCP	PUESTO DE TRABAJO	% POR DISCAPACIDAD
2307	4	INTELECTUAL	3	1	26-54	33 a 56	Servicios Generales - Pos cosecha	
	4	INTELECTUAL	1	3	20-49	42 a 72	Pos cosecha y Limpieza	
	1	INTELECTUAL	2	1	30	48	Cultivo	
	7	INTELECTUAL	3	2	20-35	41 a 51	Pos cosecha-servicios generales	
	16	TOTAL	9	7	20-54			
	3	AUDITIVA	2	1	35-65	35 a 68	Servicios Generales - Pos cosecha	
	2	AUDITIVA	2		35-43	32 a 70	Pos cosecha-Bodega	
	2	AUDITIVA	1	1	28-43	36 a 73	Colocando fundas en cultivo	
	2	AUDITIVA	1	1	19-26	41a 69	trabajador agrícola	
	1	AUDITIVA	1		32	42	cultivo	
	2	AUDITIVA	1	1	46	35 a 70	Cultivo-Compus	
	12	TOTAL	8	4	19-65			
	7	FISICA	4	3	26-51	30 a 56	Administración- S. Generales y Pos cosecha	
	2	FISICA		2	25-26	48 a 57	Pos cosecha	
	3	FISICA	2	1	31-45	40 a 48	Mantenimiento: jardinería y limpieza	
	21	FISICA	12	9	23-62	30 a 85	S. Generales - Bodega-Pos cosecha	
1	FISICA	2		23	65	Cultivo		
1	FISICA	1		45	36	Cultivo		
35	TOTAL	20	15	23-62			1,68%	
3	VISUAL	1	1	34 - 47	33 a 75	Administración- S. Generales		
2	VISUAL	2		36	30 a 75	Pos cosecha - Fumigador		
1	VISUAL	2		22	75	Cultivo		
2	VISUAL	2		35	42 a 54	Jardinería-Limpieza		
8	TOTAL	7	1	22-47				0,39%
1	PSICOLOGICA		1	23	41	Pos cosecha		
1	PSICOLOGICA	1		26	42	Limpieza.		
5	PSICOLOGICA	2	3	31-45	34 a 65	Limpieza - Compus		
7	TOTAL	3	4	23-45			0,34%	
TOTAL	78	TOTALES	47	31			3,76%	

En base a reportes emitidos del cuadro anterior por los respectivos Departamentos de Recursos Humanos de las Empresas Florícolas del Cantón Cayambe podemos determinar que de un número de trabajadores de 2.307 en las empresas, las personas con discapacidad que actualmente se encuentran desarrollando alguna actividad laboral lo indicaremos a continuación por tipo de discapacidad:

a) Discapacidad Psicológica: La discapacidad psicológica o también llamada discapacidad cognitiva, es una disminución en las habilidades cognitivas e intelectuales de las personas. Entre las más destacadas en las empresas florícolas son: Síndrome Down y el Retraso mental.

El porcentaje de discapacidad oscila entre el 34 y 65% de discapacidad con una edad de entre los 23 y 45 años. Los puestos de trabajo que ocupan las personas con esta discapacidad en las empresas florícolas son en Servicios Generales y Pos cosecha. De esta discapacidad se encontró en menor número de personas insertadas en el sector.

Estos puestos son considerados de menor riesgo, ya que sus funciones se basan en pasar objetos de un lugar a otro, mantener sus áreas de trabajo limpias.

El mayor tiempo de su trabajo lo desarrollan de pie y tienen que usar sus dos extremidades superiores para las tareas encomendadas.

b) Discapacidad Visual: Es la carencia o restricción de la capacidad para realizar una actividad en la misma forma que los demás trabajadores, ya que existe una deficiencia visual o una pérdida parcial de la vista.

El porcentaje de discapacidad visual en las empresas florícolas está entre el 30 y 75 % de discapacidad y con una edad que oscila entre los 22 y 47 años de edad.

Los puestos de trabajo en los cuales desarrollan sus labores son: Cultivo (colocación de fundas en rosas) Servicios Generales (jardinería y limpieza), Pos cosecha (patinador o entrega de mallas a las mesas de clasificación), Administración y Fumigación.

El trabajo lo realizan de pie la mayor parte del tiempo y en lugares planos, en los cuales no tienen que hacer esfuerzos al desplazarse.

c) Discapacidad Auditiva: La discapacidad auditiva en las empresas florícolas es de forma parcial y además de manera unilateral o bilateral.

El porcentaje de discapacidad auditiva en las empresas florícolas está entre el 32 y 73% de discapacidad y con una edad de entre 19 y 65 años de edad.

Los puestos de trabajo en los cuales se desempeñan son: Servicios Generales, Pos cosecha y Cultivo y por donde no exista movimientos o traslado de vehículos o maquinaria.

El trabajo lo realizan de pie la mayor parte del tiempo y en cuclillas en algunos momentos, siempre están laborando con alguna persona a su alrededor.

d) Discapacidad Intelectual: Son limitaciones en las habilidades que tiene las personas para aprender a funcionar en la vida cotidiana con las demás personas por lo que les cuesta más aprender a comprender y comunicarse con los demás.

El porcentaje de discapacidad Intelectual en las empresas florícolas es de 33 y 72% de discapacidad y con una edad que oscila entre 20 y 54 años de edad.

Los puestos de trabajo en los cuales desempeñan sus labores son: Servicios Generales (jardinería y limpieza), Pos cosecha (pegado de etiquetas y armado de cajas) y cultivo (colocación de fundas en rosas).

El trabajo lo realizan de pie, sentados o cuclillas, dependiendo de lo que van a realizar. La mayoría de trabajos son manuales y no requieren de destrezas para realizarlos.

e) Discapacidad Física: La discapacidad Física es la de mayor porcentaje de inserción laboral en las empresas florícolas, ya que existe en el medio mayor número que las demás discapacidades. Se refleja cómo una limitante para el desempeño del trabajador y esto se ve reflejado en las extremidades superiores e inferiores, como son los brazos y las piernas y estas se pueden haberse dado por enfermedades congénitas o accidentes de trabajo por lo que presenta limitaciones en la realización de movimientos.

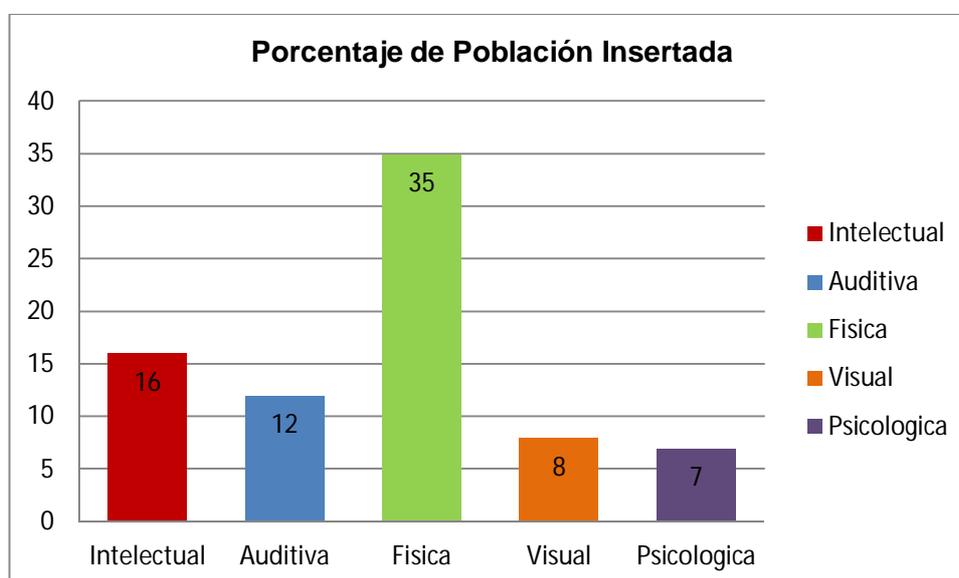
El porcentaje de discapacidad física de las personas en las empresas florícolas es de 30 y 85% de discapacidad y con una edad de entre 23 y 62 años de edad.

Los puestos de trabajo en los cuales se desempeñan sus labores son: Administración, Servicios Generales (limpieza y Jardinería) y Cultivo (desyeme).

El trabajo lo realizan, sentados, de pie o en cuclillas, dependiendo al puesto que le hayan ubicado. Por lo general en estos puestos se pudo observar a personas que tienen algunos tipos de discapacidad física como son: atrofiamiento de extremidades inferiores, amputación de extremidad superior del 50%, amputación del 50% extremidad inferior.

Siguiendo con el análisis del cuadro No. 16 diremos que la mayor discapacidad de la población es la física, es importante generar los instrumentos necesarios de comunicación para que se equipare estos valores y así exista una equidad en la contratación, lo que permitirá reducir las diferencias en contratación de las distintas discapacidades como se puede apreciar en el cuadro No. 17

CUADRO No. 17 PORCENTAJE DE POBLACION INSERTADA POR TIPO DE DISCAPACIDAD



Según el CONADIS el porcentaje de población con discapacidad del Cantón Cayambe es de 1.410 personas y de las cuales están insertadas en las empresas florícolas como se indica en el cuadro N° 18

Cuadro N°18 Porcentaje de Población con discapacidad total de Cayambe Insertada en Empresas Florícolas

PORCENTAJE DE POBLACION INSERTADA		
TOTAL DE PERSONAS DISCAPACITADAS DE CAYAMBE	% DE DISCAPACITADOS INSERTADOS EN EMPRESAS FLORICOLAS	DISCAPACIDAD
• 330	• 0,77%	• Intelectual
• 228	• 0,58%	• Auditiva
• 641	• 1,68%	• Física
• 167	• 0,38%	• Visual
• 44	• 0,34%	• Psicológica

Las de Discapacidad Física, ya que según la fuente del Concejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) en Cantón Cayambe cuenta con 641 personas, de las cuales 1.68% se ha realizado la reinserción.

La Discapacidad Intelectual, según fuente del CONADIS, el Cantón Cayambe cuenta con 330 personas con este tipo de discapacidad de las cuales se ha realizado la reinserción el 0,77%.

La discapacidad Auditiva según fuente del CONADIS el Cantón Cayambe cuenta con 228 personas con este tipo de discapacidad de las cuales se ha realizado la reinserción el 0.58%.

La discapacidad Visual según fuente del CONADIS el Cantón Cayambe cuenta con 167 personas con este tipo de discapacidad de las cuales se ha realizado la reinserción 0.38%.

La Discapacidad Psicológica según fuente del CONADIS el Cantón Cayambe cuenta con 44 personas con este tipo de discapacidad de las cuales se ha realizado la reinserción el 0.34%.

3.2 Análisis e interpretación de los resultados que justifican el objetivo N° 2.

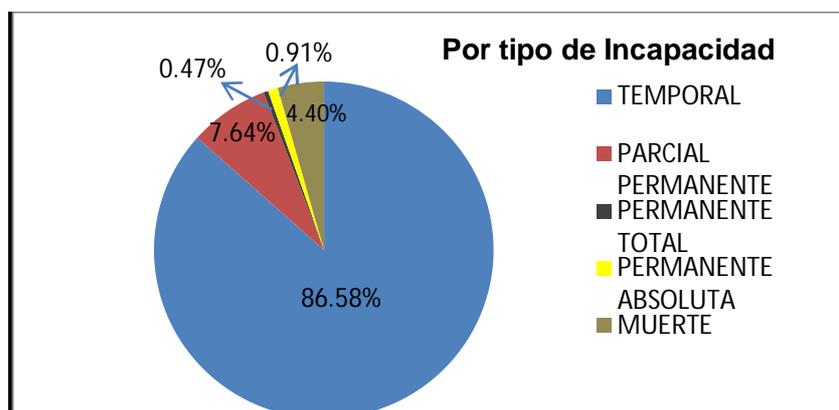
De igual forma se analizó las discapacidades que se producen como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, para lo cual presentamos el cuadro N° 9:

CUADRO No. 9: ACCIDENTES DE TRABAJO CALIFICADOS POR RIESGOS DEL TRABAJO POR RAMA DE ACTIVIDAD

ACCIDENTES DE TRABAJO CALIFICADOS Y CLASIFICADOS POR RAMA DE ACTIVIDAD Y TIPO DE INCAPACIDAD (AGRICULTURA, SIVICULTURA, CAZA Y PESCA)						
AÑO	TEMPORAL	PARCIAL PERMANENTE	PERMANENTE TOTAL	PERMANENTE ABSOLUTA	MUERTE	TOTAL GENERAL
2010	53	11	2	2	7	75
2011	69	11	0	2	4	86
2012	139	8	0	0	5	152
2013	113	3	0	0	3	119
TOTAL	374	33	2	4	19	432
%	86,58%	7,64%	0,47%	0,91%	4,40%	100,00%

Según estadísticas obtenidas en el IESS de los años 2010 al 2013 en un total de 432 accidentes laborales con incapacidad se pudo determinar que 86.58% tiene una Incapacidad Temporal, 7.64% tiene una Incapacidad Parcial permanente, el 0.47% tiene una Incapacidad Permanente Total, el 0.91% Incapacidad Permanente Absoluta, el 4.40% a fallecido, como se puede apreciar en el siguiente cuadro No. 19

CUADRO No. 19 Accidentes de trabajo calificados por Tipo de Discapacidad



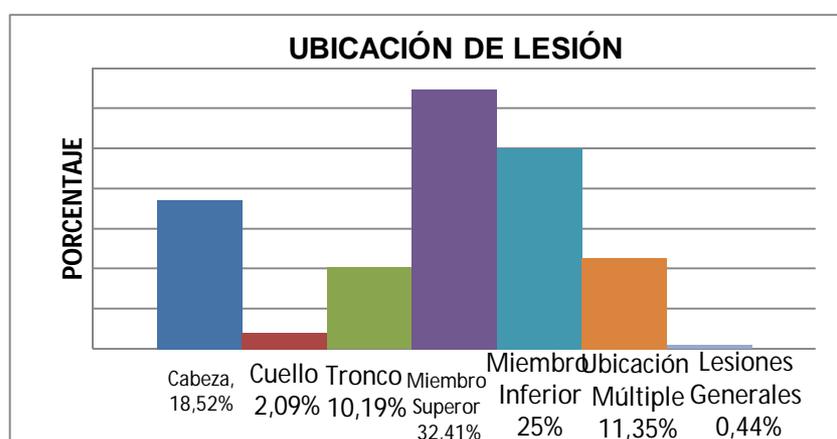
La información recopilada de IESS, riesgos del trabajo nos permitió ubicar las lesiones que se producen por los accidentes de trabajo en la rama de actividad que se muestra en el cuadro N°10.

CUADRO No. 10: ACCIDENTES DE TRABAJO CALIFICADOS POR RIESGOS DEL TRABAJO POR UBICACIÓN DE LESION

ACCIDENTES DE TRABAJO CALIFICADOS CLASIFICADOS POR UBICACIÓN DE LA LESION Y RAMA DE ACTIVIDAD (AGRICULTURA, SIVICULTURA, CAZA Y PESCA)								
AÑO	CABEZA	CUELLO	TRONCO	MIEMBRO SUPERIOR	MIEMBRO INFERIOR	UBICACIÓN MULTIPLE	LESIONES GENERALES	TOTAL GENERAL
2010	6	2	9	31	18	8	1	75
2011	17	0	8	25	25	11	0	86
2012	23	4	12	52	38	22	1	152
2013	34	3	15	32	27	8	0	119
TOTAL	80	9	44	140	108	49	2	432
%	18,52%	2,09%	10,19%	32,41%	25%	11,35%	0,44%	100,00%

Según estadísticas obtenidas en el IESS de los años 2010 al 2013 en un total de 432 accidentes laborales la mayor frecuencia de las incapacidades se ha visto reflejada en: miembros inferiores en un 25%, miembros superiores en 32.41%, cabeza 18.52%, tronco en un 18.52%, ubicación múltiple en 11.35%, cuello en 2.09% y lesiones generales en 0.44% como se puede apreciar en el cuadro No.20

CUADRO No. 20 Accidentes de trabajo calificados por ubicación de lesión



3.3 Análisis e interpretación que justifica el objetivo N°3.

En el cuadro No. 11 del Formato del ejemplo 1 del profesiograma está indicando todos los aspectos a considerar, que deberían tener las personas postulantes al puesto de trabajo pero no indica el porcentaje de discapacidad que necesita tener una persona con para ese cargo.

En el cuadro No. 12 del formato del ejemplo 2 se está indicando los requerimientos del porcentaje necesarios para ese puesto de trabajo, pero no indica las características de los mismos.

En el cuadro No, 13 del formato de ejemplo 3 no hace mención el tipo de discapacidad ni el porcentaje necesario para cubrir ese puesto de trabajo.

En el cuadro No. 14 del Ministerio de Relaciones Laborales tampoco tiene en ninguna parte algo que se hable sobre la inserción de personas discapacitadas para llenar el puesto de trabajo.

Luego de un análisis de los diferentes profesiogramas manejados por las empresas florícolas se planteó el profesiograma del cuadro No. 15 para así estandarizar la clase de discapacidad y el porcentaje de los mismos, necesarios para los diferentes departamentos o procesos de las empresas florícolas.

A continuación podemos ejemplificar la aplicación del modelo de profesiograma adaptado para la inserción y reinserción en sus puestos de trabajo del personal con alguna discapacidad según los cuadros No. 21,22, 23 y 24

CUADRO No. 21 Perfil de profesiograma propuesto para la inserción del personal con discapacidad en la parte Administrativa

ACTIVIDADES		DISCAPACIDAD FÍSICA <56%	DISCAPACIDAD VISUAL <75%	DISCAPACIDAD AUDITIVA <70%	DISCAPACIDAD PSICOLÓGICA <0%	DISCAPACIDAD INTELECTUAL < 0%
Levantar Pesos	20%	16,92%				
Esfuerzo Físico	10%					
Aptitud de permanecer sentado	70%					
Aptitud de permanecer de pie	10%					
Equilibrio al caminar	10%					
Libre movimiento del tronco	20%					
Libre movimientos de miembros superiores	10%					
Libre movimiento de miembros inferiores	10%					
Estirarse/agacharse	20%					
Estabilidad llevando objetos	10%					
Elevar brazos y abarcar objetos	0%					
Destreza manual finas	30%					
Destreza manual gruesa	0%					
TOTAL	220%					
Exigencia visual	50%		50%			
TOTAL	50%					
Exigencia Auditiva	60%			60%		
TOTAL	60%					
Fluidez de comunicación oral	60%				50%	
Autonomía laboral	40%					
Complejidad de las tareas	30%					
Comprender y ejecutar órdenes.	70%					
Capacidad de trabajar en Equipo	50%					
TOTAL	250%					
Atención	80%					
Memoria	90%					
Concentración	70%					
Orientación	30%					
TOTAL	270%					

Realizado el análisis del Cuadro N0. 21 para los puestos del departamento administrativo se obtuvo que los valores límites para la contratación de las personas con discapacidades queda de la siguiente manera:

Discapacidad Física < 56% con una ponderación del 16,92%

Discapacidad Visual < 75% con una ponderación del 50%

Discapacidad Auditiva <70% con una ponderación del 60%

Discapacidad Psicológica del 0% ya que las empresas en este departamento no contratan personal con esta discapacidad, realizamos la ponderación del 50%.

Discapacidad Intelectual del 0% ya que las empresas en este departamento no contratan personal con esta discapacidad, realizamos la ponderación del 42,50%.

CUADRO No. 22 Perfil de profesiograma propuesto para la inserción de personal con discapacidad en el proceso de cultivo

ACTIVIDADES		DISCAP FISICA < 65%	DISCAP VISUAL < 75%	DISCAP AUDITIVA < 73%	DISCAP PSICOLOGICA < 65%	DISCAP INTELECTUAL < 48%
Levantar Pesos	50%	33,85%				
Esfuerzo Físico	30%					
Aptitud de permanecer sentado	10%					
Aptitud de permanecer de pie	70%					
Equilibrio al caminar	30%					
Libre movimiento del tronco	40%					
Libre movimientos de miembros superiores	50%					
Libre movimiento de miembros inferiores	20%					
Estirarse/agacharse	30%					
Estabilidad llevando objetos	10%					
Elevar brazos y abarcar objetos	50%					
Destreza manual finas	40%					
Destreza manual gruesa	10%					
TOTAL	440					
Exigencia visual	50%		50%			
TOTAL	50%					
Exigencia Auditiva	50%			50%		
TOTAL	50%					
Fluidez de comunicación oral	10%				28%	
Autonomía laboral	10%					
Complejidad de las tareas	30%					
Comprender y ejecutar órdenes.	60%					
Capacidad de trabajar en Equipo	30%					
TOTAL	140					
Atención	30%				40%	
Memoria	20%					
Concentración	50%					
Orientación	60%					
TOTAL	160 %					

Realizado el análisis del Cuadro N0. 22 para los puestos del proceso de cultivo se obtuvo que los valores límites para la contratación de las personas con discapacidades queda de la siguiente manera:

Discapacidad Física < 65% con una ponderación del 33,85%%

Discapacidad Visual < 75% con una ponderación del 50%

Discapacidad Auditiva <73% con una ponderación del 50%

Discapacidad Psicológica del < 65% con una ponderación del 28%

Discapacidad Intelectual del < 48% con una ponderación del 40%

CUADRO No. 23 Perfil de profesiograma propuesto para la inserción de personal con discapacidad en el proceso de poscosecha

ACTIVIDADES		DISCAPACIDAD FISICA <85%	DISCAPACIDAD VISUAL <75%	DISCAPACIDAD AUDITIVA <70%	DISCAPACIDAD PSICOLÓGICA <41%	DISCAPACIDAD INTELLECTUAL <72%
Levantar Pesos	10%	26,15%				
Esfuerzo Físico	20%					
Aptitud de permanecer sentado	10%					
Aptitud de permanecer de pie	70%					
Equilibrio al caminar	10%					
Libre movimiento del tronco	30%					
Libre movimientos de miembros superiores	10%					
Libre movimiento de miembros inferiores	10%					
Estirarse/agacharse	30%					
Estabilidad llevando objetos	10%					
Elevar brazos y abarcar objetos	40%					
Destreza manual finas	80%					
Destreza manual gruesa	10%					
TOTAL	340%					
Exigencia visual	60%		60%			
TOTAL	60%					
Exigencia Auditiva	30%					
TOTAL	30%			30%		
Fluidez de comunicación oral	20%				23,33%	
Autonomía laboral	10%					
Complejidad de las tareas	30%					
Comprender y ejecutar órdenes.	50%					
Capacidad de trabajar en Equipo	10%					
TOTAL	140%					
Atención	30%				30%	
Memoria	20%					
Concentración	50%					
Orientación	20%					
TOTAL	120%					

Realizado el análisis del Cuadro N0. 23 para los puestos del proceso de pos cosecha se obtuvo que los valores límites para la contratación de las personas con discapacidades queda de la siguiente manera:

Discapacidad Física < 85% con una ponderación del 26,15%%

Discapacidad Visual < 75% con una ponderación del 60%

Discapacidad Auditiva <70% con una ponderación del 30%

Discapacidad Psicológica del < 41% con una ponderación del 23.33%

Discapacidad Intelectual del < 72% con una ponderación del 30%

CUADRO No. 24 Perfil de profesiograma propuesto para la inserción de personal con discapacidad en el proceso de Servicios Generales

ACTIVIDADES		DISCAPACIDAD FÍSICA < 85%	DISCAPACIDAD VISUAL < 75%	DISCAPACIDAD AUDITIVA < 68%	DISCAPACIDAD PSICOLÓGICA < 65%	DISCAPACIDAD INTELECTUAL < 56%
Levantar Pesos	45%	38,31%				
Esfuerzo Físico	40%					
Aptitud de permanecer sentado	55%					
Aptitud de permanecer de pie	70%					
Equilibrio al caminar	50%					
Libre movimiento del tronco	62%					
Libre movimientos de miembros superiores	30%					
Libre movimiento de miembros inferiores	30%					
Estirarse/agacharse	56%					
Estabilidad llevando objetos	30%					
Elevar brazos y abarcar objetos	10%					
Destreza manual finas	10%					
Destreza manual gruesa	10%					
TOTAL	498%					
Exigencia visual	33%	33%				
TOTAL	33%					
Exigencia Auditiva	35%			35%		
TOTAL	35%					
Fluidez de comunicación oral	20%				26%	
Autonomía laboral	10%					
Complejidad de las tareas	10%					
Comprender y ejecutar órdenes.	60%					
Capacidad de trabajar en Equipo	30%					
TOTAL	130%					
Atención	30%					
Memoria	20%					
Concentración	50%					
Orientación	60%					
TOTAL	160%					

Realizado el análisis del Cuadro N0. 24 para los puestos de Servicios Generales se obtuvo que los valores límites para la contratación de las personas con discapacidades queda de la siguiente manera:

Discapacidad Física < 85% con una ponderación del 26,15%%

Discapacidad Visual < 75% con una ponderación del 60%

Discapacidad Auditiva <68% con una ponderación del 35%

Discapacidad Psicológica del < 65% con una ponderación del 26%

Discapacidad Intelectual del < 56% con una ponderación del 32%

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- a) La evaluación de las discapacidades, se realizó mediante observación directa en los puestos de trabajo con el fin de identificar los peligros existentes y evaluar de mejor manera la inserción de las personas con discapacidades en los puestos asignados a ellos.
- b) La mayoría de tareas asignadas a las personas con discapacidad, en el proceso productivo no generan ningún riesgo a que estén expuestos ya sea incidentes o accidentes del trabajo.
- c) Lo que se pudo observar en las empresas florícolas, uno de los errores más comunes es que no se ha realizado la correcta selección de la persona con discapacidad para determinado puesto de trabajo, por lo que está subutilizando el trabajador y no existe una mejora continua.
- d) Existe poco personal con discapacidades para atender todos los procesos productivos en las empresas florícolas, por lo que en algunas ocasiones no se cubre la demanda como manda el Ministerio de Relaciones Laborales.
- e) Es muy poco el involucramiento de las empresas en lo que se refiere a la comunicación de normas, programas y elementos de seguridad en el trabajo, por lo que el personal con discapacidad desconoce cómo actuar en caso de una emergencia.

Recomendaciones

- a) Realizar una preselección y selección adecuadas al puesto de trabajo de las personas con discapacidad.
- b) Formación y capacitación de las personas con discapacidad a incorporarse a un puesto de trabajo en la empresa.
- c) Pedir el asesoramiento técnico y económico sobre posibles adaptaciones de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

- d)** Realizar un seguimiento continuo al trabajador con discapacidad por parte del empresario, para comprobar la adaptabilidad del trabajador al puesto y si no es el caso tomar los correctivos lo más antes posible.
- e)** Realizar una formación y asesoramiento continuo a los jefes inmediatos de los trabajadores con discapacidad, para que la integración y reinserción sea de forma integral.
- f)** Efectuar una capacitación específica de acuerdo al puesto de trabajo para lograr la colaboración de la persona con discapacidad y sus responsabilidades para con la empresa.
- g)** Realizar una campaña de involucramiento y concientización de todos los que conforman la empresa, para que exista una buena acogida al nuevo colaborador con habilidades especiales. Para así garantizar un ambiente laboral acorde, para que no se sienta y se convierta en un minusválido.
- h)** Utilizar la debida señalización según las normas INEN para la adecuación de los lugares de trabajo de las personas con discapacidad.
- i)** Recomienda el Ministerio de Relaciones Laborales cumplir con el proceso de selección de personal en el trabajo e incorporar a personas con discapacidades especiales, capacitándolos en el proceso de acuerdo a sus capacidades y habilidades de cada uno de los postulantes.
- j)** En las áreas en que existan riesgos se debe implementar señalización visual o auditiva, para que el trabajador conozca de los potenciales riesgos que existirán al transitar con vehículos o manipular cargas, con esto se evitaría accidentes.
- k)** El análisis de esta investigación en las empresas florícolas contribuyó a que se fortalezcan los procesos de selección y contratación del personal y así mejorar el esquema de selección de personal.

5. BIBLIOGRAFÍA

ASAMBLEA NACIONAL. (2014). *Código del Trabajo*. Quito.

ASAMBLEA NACIONAL. (2008). *Constitucion de la República del Ecuador*. Montecristi.

Cazar, R. (2013). *ICEVI*. Obtenido de http://icevi.org/latin_america/publications/quito_conference/analisis_de_la_situacion_de_las_.htm

Conadis. (2001). *Ley sobre Discapacidades*. Quito.

CONADIS, M. d. (2013). *Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Quito.

Constitución, 1. (1998). <http://pdba.georgetown.edu/constitutions/Ecuador/ecuador98.html>. Recuperado el 28 de abril de 2014, de <http://pdba.georgetown.edu/constitutions/Ecuador/ecuador98.html>.

Discapacidades, L. O. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito.

Ecuador, A. N. (2014). Ley Orgánica de Discapacidades. En A. N. Ecuador, *Ley Organica de Discapacidades* (pág. Pág.15). Quito: Editado por el Concejo Nacional de Discapaciades.

Expoflores. (2013). *Ecuador el sector floricultor*. Quito: Revista de Expoflores.

Gómez, C. M. (2005). *Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad*. San José, Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.

INEC. (2010). *Censo 2010*. Quito.

Laborales, M. d. *Código de trabajo*.

Langé, V. (2013). Historia de la Floricultura. *Enonomía & Viveros* .

Madrid, I.-C. C. (2006). *Valoración, Orientación e Inserción Laboral de Personas con Discapacida*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Organizacion Mundial de la Salud. (s.f.). Recuperado el 27 de abril de 2014, de http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/.

Trabajo, S. G. (2011). *Reglamento del seguro General de Riesgos del trabajo - Resolución C.D.390*. Quito: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

ANEXOS

Anexo 1

Encuestas Empresas Florícolas

EMPRESA No. 1

PERSONAL QUE A INGRESADO A TRABAJAR CON DISCAPACIDAD									
No. Total Trabajadores	Trabajadores Con Discapacidad	Tipo de Discapacidad	Parte afectada de la discapacidad	% de Discapacidad	Año de emisión del carnet del Conadis	Puesto de trabajo	Tiempo de trabajo	Sexo H/M	Edad
116	1	VISUAL	OJOS	75%	2009	Patinados Poscosecha	7 años	H	36
	2	AUDITIVA	OIDO DERECHO	32%	2010	Bodeguero	4 años	H	43
	3	VISUAL	OJO DERECHO	30%	2010	Fumigación	6 meses	H	36
	4	AUDITIVA	OIDOS	70%	200	Recepción de flor Posc.	6 meses	H	35

EMPRESA No.2

PERSONAL QUE A INGRESADO A TRABAJAR CON DISCAPACIDAD									
No. Total Trabajadores	Trabajadores Con Discapacidad	Tipo de Discapacidad	Parte afectada de la discapacidad	% de Discapacidad	Año de emisión del carnet del Conadis	Puesto de trabajo	Tiempo de trabajo	Sexo H/M	Edad
220	1	FISICA	Pierna derecha	57%	2011	Empaque preservada, armar la flor según pedidos	3 años	M	26 AÑOS
	2	INTELLECTUAL	Actúa como niña	56%	2014	Pegado de etiquetas	1 mes	M	34 AÑOS
	3	INTELLECTUAL	no asimila ordenes	50%	2009	Armado de cajas pequeñas	4 años	M	27 AÑOS
	4	INTELLECTUAL	asimilar o grabarse cosas	42%	2010	Pegado de etiquetas en vasos	6 meses	H	20 AÑOS
	5	INTELLECTUAL	se olvida las cosas	72%	2013	Limpieza basura vegetal de las clasificadoras y sacado de cajas	5 meses	M	49 AÑOS
	6	FISICA	Pierna derecha prótesis	48%	2008	Clasificadora	4 años	M	25 AÑOS
	7	PSICOLOGICO	epilepsia retardo en responder órdenes	42%	2007	Limpieza vegetal de la sala	6 años	H	26 AÑOS

EMPRESA No. 3

PERSONAL QUE A INGRESADO A TRABAJAR CON DISCAPACIDAD									
No. Total Trabajadores	Trabajadores Con Discapacidad	Tipo de Discapacidad	Parte afectada de la discapacidad	% de Discapacidad	Año de emisión del carnet del Conadis	Puesto de trabajo	Tiempo de trabajo	Sexo H/M	Edad
104	1	Visual	OJOS	75%	2009	fundas	2 años 8 meses	H	22 años
	2	Intelectual	MENTAL	48%	2010	cultivo	3 años 11 mes	M	30 años
	3	Auditiva	OIDO	36%	2009	fundas	2 años	M	43 años
	4	Auditiva	OIDOS	73%	2011	fundas	2 meses	H	28 años

EMPRESA No. 4

PERSONAL QUE A INGRESADO A TRABAJAR CON DISCAPACIDAD									
No. Total Trabajadores	Trabajadores Con Discapacidad	Tipo de Discapacidad	Parte afectada de la discapacidad	% de Discapacidad	Año de emisión del carnet del Conadis	Puesto de trabajo	Tiempo de trabajo	Sexo H/M	Edad
420	1	INTELCTUAL	MENTAL	56%	2008	SERVICIOS GENERALES	31/10/2012	M	26
	2	AUDITIVA	OIDOS	46%	2011	SERVICIOS GENERALES	01/11/2012	M	65
	3	AUDITIVA	OIDOS	68%	2011	SERVICIOS GENERALES	15/07/2011	M	54
	4	INTELCTUAL	MENTAL	45%	2009	SERVICIOS GENERALES	01/12/2011	M	54
	5	FISICA	PIERNA DERECHA	30%	2009	POSCOSECHA	01/11/1999	F	51
	6	VISUAL	OJOS	75%	2011	SERVICIOS GENERALES	01/12/2012	M	47
	7	FISICA	BRAZO IZQUIERDO	36%	2008	SERVICIOS GENERALES	04/07/2011	M	46
	8	FISICA	PIE DERECHO	31%	2009	SERVICIOS GENERALES	01/11/2011	F	43
	9	FISICA	PIE IZQUIERDO	30%	2010	ADMINISTRACION	16/04/2012	F	43
	10	AUDITIVA	OIDOS	35%	2009	POSCOSECHA	08/04/2013	F	35
	11	VISUAL	OJOS	33%	2011	ADMINISTRACION	21/10/2013	F	34
	12	FISICA	CADERA	53%	2008	POSCOSECHA	04/12/2012	M	32
	13	INTELCTUAL	MENTAL	35%	2009	POSCOSECHA	01/09/2006	M	29
	14	FISICA		55%	2010	SERVICIOS GENERALES	14/04/2014	M	26
	15	FISICA		56%	2010	SERVICIOS GENERALES	03/01/2011	M	26
	16	INTELCTUAL	MENTAL	33%	2009	POSCOSECHA	11/10/2010	F	26
	17	PSICOLOGICA		41%	2009	POSCOSECHA	15/08/2011	F	23

EMPRESA No. 7

PERSONAL QUE A INGRESADO A TRABAJAR CON DISCAPACIDAD									
No. Total Trabajadores	Trabajadores Con Discapacidad	Tipo de Discapacidad	Parte afectada de la discapacidad	% de Discapacidad	Año de emisión del carnet del Conadis	Puesto de trabajo	Tiempo de trabajo	Sexo H/M	Edad
224	1	Intelectual	Neurológica	72%	22/11/2013	Cultivo 2	2 meses	H	24
	2	Auditiva	Oido	41%	30/01/2009	Cultivo 3	11 meses	M	26
	3	Física	Miembros Inferiores	36%	15/12/2010	Cultivo 3	3 años, 5 meses	H	45
	4	Intelectual	Neurológica	55%	04/05/2011	Cultivo 2	3 años, 2 meses	H	27

EMPRESA No. 8

PERSONAL QUE A INGRESADO A TRABAJAR CON DISCAPACIDAD									
No. Total Trabajadores	Trabajadores Con Discapacidad	Tipo de Discapacidad	Parte afectada de la discapacidad	% de Discapacidad	Año de emisión del carnet del Conadis	Puesto de trabajo	Tiempo de trabajo en años	Sexo H/M	Edad
1000	1	FISICA	TOTAL	32	2003	LIMPIEZA	3	H	40
	2	VISUAL	DOS OJOS	54	2010	LIMPIEZA	3	H	35
	3	PSICOLOGICA	MENTAL	65	2011	LIMPIEZA	3	M	41
	4	FISICA	PIERNA DERECHA	34	2012	POSCOSECHA	1	M	27
	5	FISICA	PIERNA DERECHA	70	2005	JARDINERIA	3	H	56
	6	INTELLECTUAL	MENTAL	47	2014	LIMPIEZA	2	M	31
	7	FISICA	MANO DERECHA	44	2013	JARDINERIA	6 meses	H	36
	8	FISICA	PIERNA DERECHA	70	2001	JARDINERIA	3	H	56
	9	PSICOLOGICA	MENTAL	42	2009	LIMPIEZA	3	H	33
	10	FISICA	BRAZO	37	2011	LIMPIEZA	3 días	H	45
	11	PSICOLOGICA	MENTAL	34	2014	LIMPIEZA	20 días	M	31
	12	FISICA	MEDIO I. SUPERIOR	45	2007	POSCOSECHA	3	M	39
	13	INTELLECTUAL	MENTAL	42	2007	BOCASHI	8	H	32
	14	INTELLECTUAL	MENTAL	41	2009	LIMPIEZA POSC.	3	M	42
	15	VISUAL	OJO DERECHO	42	2009	JARDINERIA	2	H	37
	16	FISICA	MITAD DEL CUERPO	64	2009	LIMPIEZA	3	H	33
	17	FISICA	MANO	44	2008	CULTIVO	3	H	23
	18	AUDITIVA	OIDO	36	2010	CULTIVO	4	M	46
	19	FISICA	PIERNA	35	2011	POSCOSECHA	2	M	32
	20	FISICA	MANO	85	2008	CULTIVO	1	M	37
	21	FISICA	MEDIO CUERPO DERECHO	70	2007	MANTENIMIENTO	3	H	61
	22	FISICA	MITAD DEL CUERPO	30	2010	MANTENIMIENTO	1	H	57
	23	FISICA	MANO	56	2009	MANTENIMIENTO	3	H	62
	24	FISICA	PIERNA	39	2009	CULTIVO	3	M	36
	25	FISICA	PIERNA	45	2005	COMPUS	4	H	53
	26	FISICA	PIERNA	32	2000	LIMPIEZA	3	M	44
	27	INTELLECTUAL	MENTAL	42	2007	POSCOSECHA	3	H	35
	28	INTELLECTUAL	MENTAL	51	2011	JARDINERIA	2	H	20
	29	FISICA	PIERNA	40	2005	BODEGA	3	H	32
	30	FISICA	BRAZO	42		COMPUS	2	M	37
	31	AUDITIVA	OIDOS	39	2000	COMPUS	1	H	46
	32	PSICOLOGICA	MENTAL	36	2012	COMPUS	2	M	32
	33	FISICA	MANO	38	2010	COMPUS	10	M	29
	34	PSICOLOGICA	MENTAL	48	2008	COMPUS	6	H	45
	35	FISICA	PIERNA	47	2009	LIMPIEZA	1 MES	M	21

ANEXO 2

FOTOGRAFÍAS POR PUESTO DE TRABAJO CON DISCAPACIDAD

FOTO No. 1: DISCAPACIDAD MENTAL Y FÍSICA



FOTO No. 2: DISCAPACIDAD FÍSICA



FOTO No. 3: DISCAPACIDAD MENTAL



FOTO No. 4: DISCAPACIDAD PSICOLÓGICA Y MENTAL



FOTO No. 5: DISCAPACIDAD VISUAL Y FÍSICA



FOTO No. 6: DISCAPACIDAD FÍSICA



FOTO No. 7: DISCAPACIDAD MENTAL Y PSICOLÓGICA

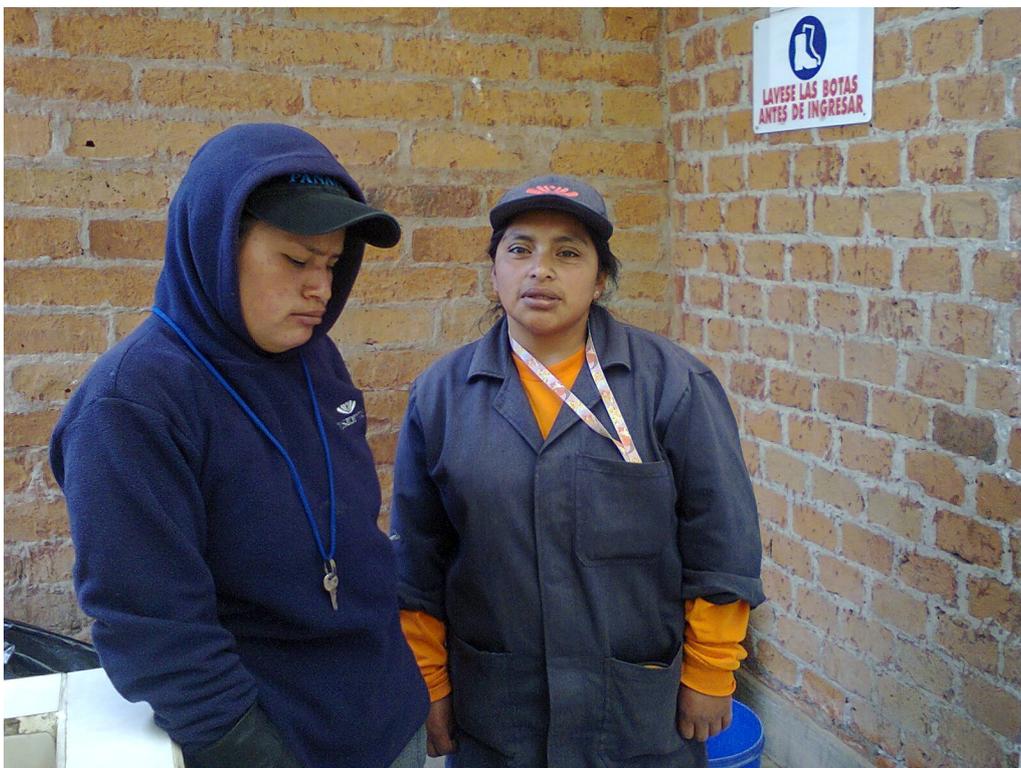


FOTO No. 8: DISCAPACIDAD VISUAL

