



CARRERA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS-PERSONAL

**EVALUAR LAS CAUSAS QUE LIMITAN AL PERSONAL CON
DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL DEL DISTRITO
METROPOLITANO DE QUITO
2017.**

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de tecnólogo en
Administración de Recursos Humanos-Personal.

Autor: Evelyn Karen Latorre Triana

Tutor: Ing. Mayra Valverde

Quito, Octubre 2017



ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE GRADO

Quito, 25 de Septiembre de 2017

El equipo asesor del trabajo de Titulación del Sr. (Srta.) LATORRE TRIANA EVELYN KAREN de la carrera de ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL cuyo tema de investigación fue: EVALUAR LAS CAUSAS QUE LIMITAN AL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2017 una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: APROBAR el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la institución.

ING. VALVERDE MAYRA
Tutor del Proyecto

ING. TORO CRISTIAN
Lector del Proyecto



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"
DIRECCIÓN DE CARRERA

Adm. R.R.H.H. y Marketing

ING. FRANKLIN CEVALLOS
Director de Escuela



ING. GALO CISNEROS
Coordinador de la Unidad de Titulación

DECLARATORIA

Declaro que la investigación es absolutamente original, autentica, personal, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes. Las ideas, doctrinas resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.



Evelyn Karen Latorre Triana

CC: 172633112-5

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Evelyn Karen Latorre Triana alumna de la Escuela de Administración en Recursos Humanos-Personal, libre y voluntariamente cedo los derechos de autor de mi investigación en favor del Instituto Tecnológico Superior "Cordillera".



Evelyn Karen Latorre Triana

CC: 172633112-5

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo Evelyn Karen Latorre Triana portador de la cedula de ciudadanía asignada con No. 172633112-5 de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la innovación (INGENIOS) que dice “En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa autorización a los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación. El mismo beneficio se aplicará a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos.”, otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado **EVALUAR LAS CAUSAS QUE LIMITAN AL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2017** con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

FIRMA:



—

NOMBRE: Evelyn Karen Latorre Triana

CEDULA: 1726331125-5.

Quito a los 28 días del mes de Agosto del 2017.

DEDICATORIA

Dedico el presente proyecto a mis queridos
Padres Fabián Latorre y Carolina Rueda Triana
por sembrar en mis valores como la
responsabilidad, puntualidad.

Hermanas, mejor Amiga personas especiales en
mi vida gracias por su apoyo incondicional este
nuevo logro es en gran parte gracias a ustedes.

AGRADECIMIENTO

Quiero en primer lugar dar mi agradecimiento a mi padre Fabián Latorre por siempre darme aliento al transcurso de la carrera con su fortaleza y esperanza posada en mí me ha ayudado a finalizar esta etapa en mi vida.

Quiero agradecer a mi familia y mejor amiga por el apoyo incondicional durante estos 3 años y todo el sacrificio que han tenido que hacer por mí, gracias por los consejos dados día a día.

Agradezco a mi querida Tutora Ing. Mayra Valverde quien con mucho profesionalismo me supo guiar, ayudar, aconsejar en cada punto de la investigación desarrollada y de esa manera culminar con el proyecto y finalmente quiero agradecer a todos mis profesores por la doctrina impartida y por ser parte de mi formación profesional.

Índice

DECLARATORIA	ii
CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
Resumen Ejecutivo.....	xi
Introducción	xi
CAPITULO I	1
EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación Del Problema	3
1.3 Objetivo General	4
1.4 Objetivo Específicos.	4
CAPITULO II	5
MARCO TEORICO	5
2.1 Antecedentes del Estudio	5
2.1.1 Antecedentes Históricos.....	6
2.1.2 Historia.....	6
2.1.3 Edad Media	6
2.1.4 Edad Moderna	8
2.1.5 Edad Contemporánea	9
2.2 Fundamentación Teórica.....	10
2.3 Fundamentación Conceptual.....	11
2.3.1 Glosario de términos-tabla de siglas	11
2.3.2 Tabla de Siglas	13
2.4 Fundamentación Legal.....	16
2.4.1 Código laboral en relación a personas con capacidades especiales	16
2.4.2 Ley de las discapacidades en Ecuador	17
2.4.3 Organismo Internacionales.....	18
2.5 Formulación de la Hipótesis	19
2.5.1 Hipótesis.....	19
2.6 Caracterización de las Variables	19
2.6.1 Variable Independiente	19
2.6.2 Variable Dependiente.....	19
2.7 Indicadores	20
CAPITULO III	23
METODOLOGIA	23
3.1 Diseño de la investigación	23
3.2 Población y Muestra.....	24
3.2.1. Población.....	24
3.2.2. Muestra de población	25
3.3 Operacionalización de Variables.....	26
3.4 Instrumentos de la investigación.....	27
3.5 Procedimientos de la Investigación.....	29

3.6 Recolección de la Información	30
CAPITULO IV	33
PROCESAMIENTO Y ANALISIS	33
4.1 Procesamiento y análisis de cuadros estadísticos	33
4.1.1 Cuadro estadístico de las preguntas de la encuesta realizada	35
4.2 Conclusión del análisis estadístico	45
4.3 Respuesta a la hipótesis o integración de investigación	46
CAPITULO V	47
PROPUESTA	47
5.1 Antecedentes	47
5.2 Justificación	49
5.3 Descripción	50
5.3.1 Módulos de la Capacitación	51
5.4. Modelo de la Página Web	55
5.4.1 Formulación del Proceso de Aplicación de la Propuesta	56
5.4.2 Cuadro de Criterios de Evaluación en la implantación de la solución	58
CAPITULO VI	60
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	60
6.1 Recursos	60
6.2 Presupuesto	61
6.3 Cronograma	62
CAPITULO VII	63
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	63
7.1 Conclusiones	63
7.2 Recomendaciones	65
Bibliografía	66
Trabajos citados	67
ANEXOS	69
Anexo 1	69
Anexo 2	69
Anexo 3	70
Anexo 4	70
Anexo 5	71
Anexo 6	71

Índice de Tablas

Tabla 1 : Abreviatura y Significados	13
Tabla 2: Personas Con Discapacidad Laboralmente Activas.....	20
Tabla 3: Población dividida en género de personas con capacidades especiales laboralmente activa	21
Tabla 4: Anuncion de Empleo Ecuador	22
Tabla 5: Registro de personas con Capasidades especiales	24
Tabla 6: Operacionalización de variables	26
Tabla 7: Sexo Encuestado	33
Tabla 8: Diferentes capacidades especiales de los participantes	34
Tabla 9: Pregunta N° 1 Instalaciones	35
Tabla 10: Discriminación en una entrevista de trabajo.....	36
Tabla 11: Campos laborables para personas con Discapacidad.....	37
Tabla 12: Plazas de trabajo	38
Tabla 13: Las personas con discapacidad sufren de explotación, violencia	39
Tabla 14: Las personas con Discapacidad se sienten excluida del sistema de selección.....	40
Tabla 15: Cargos Públicos de importancia.....	41
Tabla 16: Programas de emprendimiento o inserción laboral.....	41
Tabla 17: Periodo de Tiempo en un Trabajo.....	43
Tabla 18: Educación de tercer nivel para todos	44
Tabla 19 Terminología Correcta	53
Tabla 20 Niveles de clasificación a personas con capacidades especiales	54
Tabla 21: Criterio de Aceptación del Proyecto	58
Tabla 22: Recursos de la Investigación.....	60
Tabla 23: Presupuesto de la Investigación	61
Tabla 24: Cronograma de la Investigación	62

Índice de Figuras

Figura 1 Población Laboralmente activa	21
Figura 2 Género	33
Figura 3 Personas con Capacidades especiales Encuestadas.....	34
Figura 4 Pregunta N° 1 Instalaciones	35
Figura 5 Discriminación en una entrevista de trabajo	36
Figura 6 Campos laborables para personas con Discapacidad	37
Figura 7 Plazas de trabajo.....	38
Figura 8 Las personas con discapacidad sufren de explotación, violencia	39
Figura 9 Las personas con Discapacidad se sienten excluida del sistema de selección.	40
Figura 10 : Cargos Públicos de importancia.....	41
Figura 11: Programas de emprendimiento o inserción laboral.....	42
Figura 12 Periodo de Tiempo en un Trabajo	43
Figura 13 Educación de tercer nivel para todos	44
Figura 14 Página Principal de AVANZA.....	55
Figura 15 Página de cómo funciona AVANZA	55

Resumen Ejecutivo

Introducción.- La siguiente Investigación se desarrolló en el Distrito Metropolitano de Quito, el principal objetivo es el de conocer las situaciones que atraviesan las personas con capacidades especiales al momento de solicitar, asistir a una entrevista de trabajo y cuál es la limitación que ellos perciben para poder desarrollarse en una vida laboral.

El problema central radica que en el Ecuador existen registrados en el CONADIS 442.002 ciudadanos con capacidades especiales de los cuales en el Distrito Metropolitano de Quito inscritos son 57.353 de estos solo 19.918, debido a que no todas las personas que tienen una capacidad especial poseen el Carnet del CONADIS se conoce que no es una cifra exacta, por lo tanto en la ciudad pueden vivir miles de personas con capacidades especiales que no cuentan con un trabajo estable ni con una vida digna.

Para la solución de este problema se propone la creación de una página virtual que cumpla la funcionalidad de agregar hojas de vida de personas con capacidades especiales y que logre ubicar a las mismas en una empresa afiliada y de esta manera se reduzca el índice de desempleo que existe actualmente, también aportara con pre entrevistas para aquellas personas que deseen hacerlo, así se optimizara el tiempo de búsqueda de nuevas plazas de empleo y como contribución a la sociedad también se generara los módulos de capacitación para empresas afiliadas donde consta cuales son los tipos de capacidades especiales y cuál es la terminología correcta para crear anuncios de empleo.

Abstract

The following investigation was developed in the Metropolitan District of Quito, the main objective is to know the situations that people with special capabilities go through at the moment of requesting something, or going to a job interview; and what are all the limitations that they perceive to be able in order to develop correctly in the workplace.

The central problem is that in Ecuador there are registered 442.002 citizens with special capabilities in the CONADIS, of which in the Metropolitan District of Quito are registered 57,353 of these only 19,918; this is because not all of the people with special capabilities have their CONADIS license. That is not an exact number, so in the city there could be thousands of people with special capabilities that do not have a job or a worthy life.

To solve this problem it is proposed the creation of a virtual page, which fulfills the functionality of adding CV's from people with special capabilities, and also locates them in a good affiliated company and, in that way, try to reduce the unemployment rate that nowadays exists. It will also have pre-interviews for those who want to do it, and by this way optimize the research time of new employment places.

As a contribution to the society, it will also generate training modules for affiliated companies, where you will find out what are the special capabilities types and what is the correct terminology for creating job advertisement

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La discriminación se ha hecho presente a lo largo de la historia a nivel mundial por esto se debe decir que es el sector de mayor vulnerabilidad debido a esto es uno de los mayores males que como sociedad se generan en el día a día aquejando a la población mundial, considerándolo como un factor que limita al personal con discapacidad a integrarse y desarrollar de mejor manera sus funciones o de estabilidad en un cargo empresarial.

Si bien es cierto que con la creación de leyes en los diferentes países se ha dado un cambio creando plazas de empleo para personas con capacidades especiales como saber si la inserción de los mismos a estas empresas eso será apropiada y que los demás colaboradores no se sientan con la superioridad de ofender o discriminar a dicho sector, al crear una ley que obligue a sus empleadores a contratar cierta cantidad de personas discapacitadas se está poniendo en una posición de demanda y no de aceptación.

“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.” (Humanos, 1948)

En concordancia con la CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR,
Art. 11

Evaluar las causas que limitan al personal con discapacidad en el ámbito laboral del Distrito Metropolitano de Quito 2017.

Que también dice.-

“Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.”
(Humanos, 1948)

La declaración universal de Derechos Humanos expresa que al momento de nacer ya sea el lugar, condición económica, creencias religiosas, cultura, etc., siempre serán seres humanos libres, iguales, que si se respeta la ley y el orden de la sociedad se mantendrá de esta manera, pero que pasa el momento que el sector vulnerable de personas con capacidades no se siente de esta manera y que su inserción en el mercado laboral no es de la misma manera, ¿Porque solo un grupo privilegia de un pequeño porcentaje se ve realmente beneficiado con una ley que obligue a contratar sus servicios?.

Las personas con capacidades diferentes en el recorrido de la historia han estado marcadas por las miradas de estigmatización sobre que realmente son capaces de hacer y ya etiquetando cuáles serán sus posibles funciones o limitándolos a cierta labor y de esta manera los empleadores los colocan en un rango de inferioridad así se crea una falta de oportunidades como por ejemplo el tan conocido plan carrera.

Como poder hablar de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral cuando como sociedad se encargan de dar a entender a las personas con capacidades diferentes que no son capaces de valerse por sí mismas y haciéndolos conformarse con fundaciones, bonos del estado o ayuda asistencial cuando en realidad lo mejor sería una total inserción laboral con mejores circunstancias en cada una de las organizaciones en la cual se desenvuelvan.

1.2 Formulación Del Problema

La preparación que se recibe en los periodos académicos como la escuela, el colegio, o los estudios superiores ya sean de tercer o cuarto nivel más los valores recibidos en casa no son lo suficientemente fuertes como para realizar una buena convivencia en el ámbito laboral con personas con capacidades diferentes a menos de que en el propio hogar ya se conviva con alguno de ellos, por lo que se requiere una evaluación de este sector para verificar en que factores han sentido discriminación y sobre cuales se podrá actuar en un futuro.

Permitiendo que un sector tan vulnerable pueda expresar de forma libre y con el uso de sus facultades que se podría mejorar en las organizaciones del distrito metropolitano de Quito para que su jornada laboral sea placentera, armoniosa por lo tanto esto conlleve una cultura organizacional y un clima laboral de excelente renombre.

Las instalaciones donde las personas con capacidades especiales realizan sus funciones deberían estar acopladas para ellos y no solo para cierto tipo de discapacidad sea física, mental, visual, auditiva, para poder contribuir con este sector se debe generar unas preguntas claves ¿Cómo se has sentido laborando en esta organización? ¿Qué le gustaría que mejore en las instalaciones de la organización? ¿Se siente acoplado al grupo de trabajo?

La calidad emocional que las empresas del distrito metropolitano deben brindar a las personas con capacidades diferentes depende para que fueran contratadas las mismas si solo fue por cumplir con la ley por el Art. 46 numeral 33 el cual indica que por cada 25 colaboradores está obligado a contratar una persona con capacidades especiales o en realidad desean generar oportunidades de empleo para las mismas dando plazas de trabajo dignas y con un futuro dentro de una organización como sería un plan carrera.

1.3 Objetivo General

Describir los factores que limitan al personal con discapacidad en el ámbito laboral.

1.4 Objetivo Específicos.

- Conocer las oportunidades laborales que las personas con discapacidad han tenido en el distrito metropolitano de Quito.
- Identificar las condiciones actuales de las personas con discapacidad que se encuentra en el sistema laboral actual.
- Identificar si las condiciones laborales actuales son adecuadas para los mencionados.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes del Estudio

En el año 2011 realizo una investigación de “Estudio sobre la discriminación a los discapacitados en relación al ámbito laboral en la provincia de santa Elena, en concordancia con el artículo 11 numeral 2 y el artículo 35 de la constitución de la república del ecuador” el cual tuvo como objetivo estudiar los tipos de discriminación orientada al espacio que deben recibir de la parte laboral y el derecho que deben ocupar por decreto constitucional, y de esta manera. Poder ver la importancia de que las instituciones se preocupen por esta realidad y se busque una solución en cumplimiento de la ley, y por ello de los derechos de los ciudadanos (Jorge, 2011).

Como conclusión de la investigación es que la falta de inclusión social y laboral recae mucho en el estado debido a que si generar las leyes para la inserción de personas con capacidades especiales y las empresas empleadoras necesitan un ente regulador que verifique el cumplimiento de las mismas y brinde el apoyo necesario (Jorge, 2011).

De igual manera en el año 2013 el estudio sobre la efectividad publica entorno b a la inclusión laboral de personas con discapacidad del Ecuador el cual determino que desde el año 2006 en el código de trabajo del Ecuador se estableció que se debía incorporar al menos una persona con discapacidad si la organización cuenta con un mínimo de veinticinco colaboradores este estudio tuvo la finalidad de determinar si existe una efectividad de cumplimiento del código de trabajo, este estudio si

Evaluar las causas que limitan al personal con discapacidad en el ámbito laboral del Distrito Metropolitano de Quito 2017.

determino falencias en los siguientes Artículos: “Art. 45, Art. 51 y Art. 54 de la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador” (Dávila, 2013).

2.1.1 Antecedentes Históricos

El tema que se propone para este proyecto de grado, se define en encontrar en que punto de la contratación e inserción laboral se ven discriminadas las personas con capacidades especiales debido a que en el ámbito laboral se encuentra limitado a un porcentaje de las mismas.

2.1.2 Historia

Si en el transcurso de la historia se desea saber cómo, cuándo y dónde se generó la discriminación se regresara a uno de los imperios más grandes Roma de occidente al año 1476 D.C en el tiempo de la esclavitud en el cual consideraban que una persona con capacidades especiales no merecía vivir en sus ciudades bellas también el culturas antiguas como la de Grecia el futuro de las personas con discapacidades diferentes era incierto ya que muchos niñas y niños eran abandonados por algún tipo de deformidad y los que no eran asesinados debido a que no creían que estos podrían sobrevivir de esta manera el infanticidio era algo común. (Ferraro, 2001)

2.1.3 Edad Media

En esta época fue la más tétrica e insensible donde lo avanzado por el ser humano se detuvo en el tiempo, los enfermos y deformes eran separados de los demás pobladores por miedo a que sus enfermedades sean contagiosas eran marginados no existía una sociedad entablada para ellos también eran olvidados temidos e incluso rechazados y tratados como anormales. También en esta misma época aparece la

iglesia cristiana en la cual se condena el infanticidio pero al mismo tiempo se las denominó como endemoniados y los hicieron partícipes de experimentos y prácticas exorcistas (Gómez., 2001).

En el siglo XV se funda la primera entidad o institución que deberá estar al cuidado de personas con discapacidad mental denominado asilo u orfanato, como siempre fueron el sector más vulnerable durante esta época no hubo mayor aceptación por parte de una sociedad llena de prejuicios (Gómez., 2001).

La persecución era lo que se vivía día a día de personas discapacitadas aparte de la persecución en la que se encontraban una época en la cual debían permanecer escondidos y aparte de que en este tiempo fue considerable el aumento de personas discapacitadas por las cruzadas y también por epidemias de la misma en el continente antiguo, aquí se ve un cambio radical donde comienza el asilo a las personas discapacitadas en campos religiosos y la historia para este sector comienza a tomar forma, más adelante nace la idea de que las personas con capacidades especiales estaban aliadas a Satanás y que se involucraban en hechos de hechicería y brujería por lo cual eran odiados por la sociedad (Gómez., 2001).

Un importante hecho en esta época es el de la incrementación de la mendicidad y por lo mismo el mutilamiento de partes en niños que no nacieron con ningún tipo de afectación, los legisladores hicieron los intentos y sacaron de las ciudades a los robustos exprimidores de personas con alguna alteración (Ferraro, 2001).

En las tribus del nuevo continente lo que prevalecía era el abandono a personas que no se pudieran valer por sí mismas está todavía se mantiene vigente como en la tribu de los esquimales, pero en la historia una tribu que resalta y destaca de todas las demás a nivel mundial es la de los indios pies negros (Americana) quienes cuidaban de las personas con alteraciones aunque esto representara cierto sacrificio en común para el avance de la tribu por los intereses que representaban (Ferraro, 2001).

2.1.4 Edad Moderna

Empieza en el año 1453 y termina con la revolución francesa terminando el oscuro periodo de la edad media, se va conociendo aspectos médicos muy importantes en la historia como cirugía y aparatos ortopédicos en Alemania toda Europa comienza a tener el desarrollo para este sector y aparecen los primeros nombres de precursores en el campo de la rehabilitación. Itard sienta las bases de una pedagogía médica. Posteriormente, Seguin y Esquirol inician científicamente el estudio de la discapacidad mental (Ferraro, 2001).

Frente al sector de la discapacidad existen cambios de actitud y que la sociedad ya siente un tipo de responsabilidad hacia ellos, en Inglaterra se crea una "Ley de Pobres" que determina cierta ayuda para las personas con discapacidad, en España bajo el mando de la reina Isabel se crea el primer hospital que entrega aparatos ortopédicos a soldados que ya no cuentan con alguna de sus extremidades, por otra parte la burguesía crea hospitales para niños con discapacidades mentales, visuales ,auditivas (Ferraro, 2001).

En esta parte de la historia a las personas con discapacidad mental o psíquica no se les prestaba ayuda media se les recluía en centros hospitalarios, asilos y manicomios se los conocía como personas imbéciles, dementes, locos o locas (Gómez., 2001).

Bajo el siglo XVIII en el absolutismo las personas discapacitadas pasan a ser responsabilidad del estado, y de esta manera los seres inútiles como también eran llamados comienzan a pertenecer a la sociedad y a tener plazas de trabajo en la revolución industrial, también son sujetos a las asistencias sociales debido que en el siglo pasado ya se dio a conocer que podían aprender y ser profesores de personas con sus similares características se entablado como ciudadanos de derecho laboral (Gómez., 2001).

Como una de las primeras inserciones al mundo fue que estas personas ya fueron vistas como iguales y no diferentes que también tenían derechos como obligaciones (Gómez., 2001).

2.1.5 Edad Contemporánea

Después de los enfrentamientos bélicos surge la rehabilitación profesional, esto comienza en el año de 1789 ya con algunos avances en la medicina y haciendo énfasis en la rehabilitación, el que dio el primer y gran paso fue el mundo occidental con los países europeos más tarde los Estados Unidos viendo como sus militantes volvían sin extremidades y también con enfermedades mentales debido al trastorno que generaba estar en guerra. Después de la segunda guerra mundial el esfuerzo por la inserción de personas que quedaron limitadas facilitó el desarrollo de la aceptación de personas con discapacidades, esto concluye que en el año de 1955, en la Conferencia Internacional del Trabajo, dieron pie a la Recomendación N°99, sobre la Rehabilitación y el Empleo de los Inválidos. A lo largo de la historia también fueron objeto de experimentos y estudios para determinar causas o culpables de su condición, los criterios tienden a cambiar y se los determina de forma positiva en factores como son:

- Congénita
- Adquirida
- Genética

Una vez que aparecen los sistemas de seguridad social, en el transcurso de este periodo se deja de hablar de inútiles, anormales, deformes y se comienza a llamar deficiencia mental minusválidos entre otras, como punto importante no se pudo dejar de mencionar que en la segunda guerra mundial en Alemania se cometieron atroces asesinatos, experimentos ya que se buscaba la raza perfecta en la cámara de gases los primeros fueron personas con discapacidad mental para erradicarlas del mundo y de esta manera conseguir seres perfectos (Gómez., 2001).

2.2 Fundamentación Teórica

Para poder realizar el proyecto primero es importante determinar si el mismo se tendrá una base sólida, debido a que es una investigación científica lo que se pondrá en estudio es la discriminación y su posible afectación en limitar la plaza de empleo como factor laboral, especialmente en lo anteriormente señalado se hará énfasis en el cumplimiento del código laboral como organización pero también si el mismo ha creado en estas campos de innovación o de superación para personas con capacidades especiales como por ejemplo un plan carrera.

“El trabajo es un derecho en el Ecuador y como tal se encuentra en la tercera sección de la nueva constitución sobre las formas de trabajo y su retribución económica en Art.325- Art.333, en el cual se reconoce el derecho laboral en todas sus modalidades” (Planificacion.gob.ec, 2013).

El trabajo es aquella actividad realizada por las personas con la finalidad de adquirir una retribución económica, que en sus primeros años en la historia y durante mucho tiempo el mismo fue realizado por la mano de obra esclava “El trabajo está consagrado las Naciones Unidas como un derecho por el cual toda persona tiene libertad ante la elección de un empleo, a gozar de buenas condiciones de trabajo y ya está abolido todo tipo de esclavitud” (D, 2008).

Después de analizar esta definición para el proyecto, compete saber que el trabajo ya sea de índole física, intelectual , es un derecho de todo ser humano el mismo que está en la obligación de cumplir con sus labores y recibir una contribución por las mismas pero en el caso de las personas con capacidades especiales esto se cumple ? o es necesario agregar una ley en la cual los empleadores se encuentre en la obligación de contratar a las personas mencionadas por no exponerse a una clausura o demanda.

2.3 Fundamentación Conceptual

En las siguientes definiciones se encontrarán las palabras que para el proyecto serán de importancia, y que sean de conocimiento general debido a que cada una de ellas aporta de gran manera al material de la investigación, y en la tabla se encontrarán las siglas de las fundaciones o las organizaciones que a nivel mundial se encuentran en el mejoramiento de una calidad de vida, cumplimiento de derechos, condiciones laborales de las personas con capacidades especiales.

2.3.1 Glosario de términos-tabla de siglas

Trabajo.- El actividad fundamental del ser humano que lo dignifica como tal, debido a que busca sentirse dentro de un estado como ciudadano que obtiene sus derechos y realiza sus obligaciones para el desarrollo de una sociedad estructurada.

Social.- proviene de la voz latina “STATUS” como lo determina la Real Academia de la Lengua española, y como Sociedad que es “Agrupación natural pactada de personas, constituyen a cada uno de los individuos.

Derecho laboral: Conjuntos de normas, leyes, relaciones jurídicas el cual expone que todo ser humano tiene el derecho a realizar una actividad y recibir una retribución económica, para la reproducción de bienes y servicios.

Derecho: privilegios por los cuales se velan y protegen con garantías, preferencias que se poseen los individuos que pertenecen a un estado.

Discapacidad: Es la condición en la que una persona presente una deficiencia física o psíquica y que afecta su interacción con la sociedad.

Discapacidad física: Es la disminución o deficiencia de las funciones motoras de una persona. Es decir, la afección de extremidades.

Discapacidad auditiva: Es la condición en la que una persona presenta disminución o falta de la audición.

Discapacidad visual: La discapacidad visual hace referencia a la disminución total o parcial de la vista de una persona; cuyas causas pueden ser genéticas o degenerativas.

Discapacidad mental: Es un trastorno caracterizado por el desarrollo mental incompleto y principalmente por el deterioro de las funciones cognitivas, del lenguaje, la motricidad y la capacidad de interacción con la sociedad.

Discriminación: Es aquella acción u omisión que produce desigualdad entre personas, o grupos de personas, a causa de prejuicios.

2.3.2 Tabla de Siglas

Tabla 1 : Abreviatura y Significados

Abreviatura	Significado
ADINEA	Asociación para el Desarrollo Integral del Niño Especial.
AECID	Agencia española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.
ANID	Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades
AMA	Asociación Médica Americana
API	Agendas para la Igualdad.
ASENIR	Asociación Ecuatoriana Para Niños Retardados.
BEV	Banco Ecuatoriano de la Vivienda.
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BM	Banco Mundial.
CEBYCAM	Centro de Erradicación del Bocio y Capacitación a Minusválidos
CEDOPS	Centros de Diagnóstico y Orientación Pedagógica.
CEPRODIS	Centro de Protección Social de Discapacidades
CIASDE	Comisión Interinstitucional de Análisis de la Situación de las Discapacidad en el Ecuador
CIDMM	Clasificación Internacional de la Deficiencia, Discapacidades y Minusvalía
CDPD	Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad
COMDIS	Consejo Metropolitano de Discapacidades
CONAREP	Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional.
CONADIS	Consejo Nacional de Discapacidades.
DINADIS	Dirección Nacional de Discapacidades.
DINARM	Dirección Nacional de Rehabilitación Integral del Minusválido.
EBAS	Equipos Básicos de Atención en Salud.
EFAVI	Programa Educación para Todos los Niños con Deficiencias Visuales.
FASINARM	Fundación Ecuatoriana de Asistencia Psicopedagógica para Niños, Adolescentes y Adultos con Retardo Mental
FENADESPE	Federación Nacional de Deportistas Especiales.
FENASEC	Federación Nacional de Sordos del Ecuador.
FENCE	Federación Nacional de Ciegos del Ecuador.

FENEDIF	Federación Nacional de ecuatorianos con Discapacidad Física.
FENODIS	Federación Nacional de Organismos no Gubernamentales para las Discapacidades.
FEPAPDM	Federación Ecuatoriana Pro Atención a Personas con Discapacidad Intelectual.
FOAL	Fundación Once para América Latina.
FUNAPACE	Fundación Nacional de Parálisis Cerebral.
IMERSO	Instituto de Mayores y Servicios Sociales-España.
IESS	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos del Ecuador.
INEN	Instituto Nacional de Normalización.
INFA	Instituto de la Niñez y la Familia.
INNFA	Instituto Nacional del Niño y la Familia.
ISSFA	Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas.
ISSPOL	Instituto de Seguridad Social de la Policía.
JICA	Agencia de Cooperación Internacional Japonesa.
LSE	Lengua de Señas Ecuatoriana.
ME	Ministerio de Educación.
MIES	Ministerio de Inclusión Económica y Social.
MIDUVI	Ministerio de Desarrollo y Vivienda.
MRL	Ministerio de Relaciones Laborales.
MSP	Ministerio de Salud Publica
NAR	Programa de Prevención y Atención a Niños Recién nacidos con Alto Riesgo Spico-Neuronal
NNUU	Naciones Unidas
OMS	Organización Mundial de la Salud.
ONG	Organizaciones No Gubernamentales
ONU	Organización de Naciones Unidas
POA	Plan Operativo Anual
PSS	Programa de Protección Social
SECAP	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional
RIADIS	Red Iberoamericana de Organizaciones No Gubernamentales de Personas con Discapacidad y sus Familias
RBC	Rehabilitación con Base Comunitaria
SENPLADES	Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.

SENRES	Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos
SERLI	Sociedad Ecuatoriana de Rehabilitación de Lisiados.
SIGOB	Sistema de Indicadores del Gobierno
SIL	Sistema de Integración Laboral
TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Fuente.-Agencia Nacional para la Igualdad en Discapacidades (Correa, 2013).

Elaborado por: Evelyn Latorre

2.4 Fundamentación Legal

2.4.1 Código laboral en relación a personas con capacidades especiales

El estado ecuatoriano garantiza la inclusión laboral a las personas con capacidades diferentes, en todas sus modalidades como empleo auto protegido y ordinario.

“Art.42 numeral 33 del Código de Trabajo determina que el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar a una persona con discapacidad en labores permanentes, y a partir del año 2009 el porcentaje de contratación en las empresas es el 4% del total de sus colaboradores” (Jorge, 2011).

El ministerio de relaciones laborales se encuentra en diferentes campañas para impulsar acciones proactivas y preventivas para la inserción laboral de personas con capacidades especiales que puedan desarrollarse de forma efectiva en dichas organizaciones, este mismo ministerio firmo un convenio interinstitucional con la vicepresidencia del Ecuador con el ex Vicepresidente Lenin Moreno, CONADIS, el SIL, SECAP con la finalidad de incluir a personas con capacidades especiales en el sistema laboral de esta manera velar por el cumplimiento de las leyes ecuatorianas y velar por el desarrollo de este sector vulnerable, otro de los objetivos de este convenio es sancionar aquellos empleadores ya sean públicos o privados que no acaten la disposición legales vigentes.

“El contrato laboral de la persona con discapacidad deberá hacerse por escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente. La condición de persona con discapacidad se demostrará a través del carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades” (CONADIS, 2013).

2.4.2 Ley de las Discapacidades en Ecuador

Aparece por primera vez en el registro oficial N.- 301 del Ecuador en el año 2001 un viernes 6 de abril.

- Art 47. la Constitución de la República dispone que el estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, procurará la equiparación de oportunidades para personas con discapacidad y su integración social, reconociendo sus derechos, como el derecho a la atención especializada, a la rehabilitación integral y la asistencia permanente, a las rebajas en servicios públicos y privados de transporte y espectáculos .
- Art 1.- proteger a las personas con discapacidad, establece un sistema de prevención de discapacidades, servicio integral, garantizar su desarrollo y evitar algún tipo de discriminación.
- Art 2.- principio constitucional de igualdad ante la ley y en lo que se establece en los artículos de la constitución 23, 53 y 102.
- Art.4.- la integración social el estado del Ecuador a través de los organismos ya mencionados garantiza el pleno ejercicio de los derechos que la constitución y las leyes reconocen mediante acciones como:
 - A) Sensibilización
 - B) Eliminación de barreras físicas, psicológicas
 - C) Formación, capacitación e inserción laboral
 - D) Adaptación, readaptación, restitución y reubicación laboral
 - F) Concesión de subsidios para acceder a servicios de primera necesidad
 - G) Tratamiento preferencial en la obtención de créditos.

2.4.3 Organismo Internacionales

El convenio sobre la discriminación empleo y ocupación creado en el año 1958 y ratificado por Ecuador el 10 de septiembre de 1962 su vigencia empieza el 15 de junio de 1960 en Ginebra, el cual describe la igualdad de oportunidades y de trato, este convenio es parte fundamental en la evolución de la historia de las personas con capacidades especiales.

En el convenio se determina lo que comprende el término discriminación y se lo estipula de la siguiente manera:

- A) “Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión ,opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;” (Jorge, 2011)

- B) “Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados” (Jorge, 2011).

Por medio del convenio se puede determinar que en la evolución que ha existido el cambio y el nuevo apoyo de organismos internacionales el cual brinda a personas con capacidades especiales que en esta nueva era son parte de la sociedad con igualdad de oportunidades la igualdad en trato.

2.5 Formulación de la Hipótesis

2.5.1 Hipótesis

La discriminación al personal con capacidades especiales que se ve limitado en el ámbito laboral.

El limitado número de programas para nuevas plazas de trabajo y de emprendimiento. A personas con capacidades especiales crea inconformidad y desinterés

2.6 Caracterización de las Variables

2.6.1 Variable Independiente

Discriminación al personal con capacidades especiales.

Personas con capacidades especiales con inconformidad y desinterés

2.6.2 Variable Dependiente

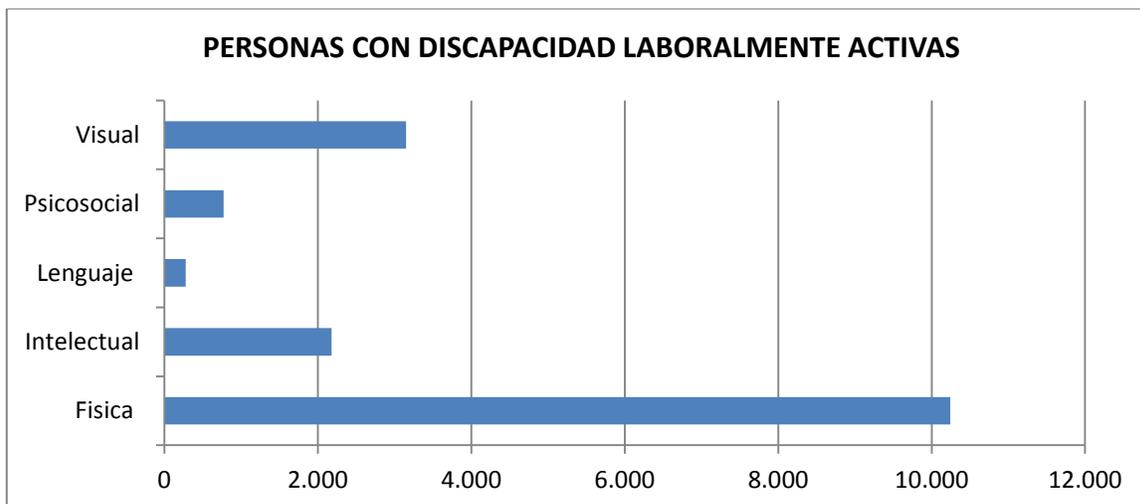
Limitación en el ámbito laboral.

Limitado número de programas para nuevas plazas de trabajo y de emprendimiento

2.7 Indicadores

Los indicadores tomados para la investigación fue directamente de la página del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), en el cual se puede verificar que en la ciudad de Quito las personas con capacidades especiales con mayor cifra de población en el distrito es física con un número aproximado de 10.000 personas, seguida por las parte de personas no videntes con un número más bajo alrededor de 2.000 personas, en la tabla también se puede verificar cual es el dígito más bajo de personas capacidades especiales que es el sector de lenguaje con un aproximado de 500 personas.

Tabla 2: Personas Con Discapacidad Laboralmente Activas



(CONADIS I. D., 2016)

Elaborado por.- Evelyn Latorre

En el siguiente indicador se ha tomado el porcentaje de personas con capacidades especiales dividido entre el género femenino y el masculino en el cual podemos comprobar que los hombres con capacidades especiales son en número mayor con un porcentaje de 61 % mientras que en el menor porcentaje tenemos con un 39% de población femenina.

Evaluar las causas que limitan al personal con discapacidad en el ámbito laboral del Distrito Metropolitano de Quito 2017.

Tabla 3: Población dividida en género de personas con capacidades especiales laboralmente activa

MASCULINO	FEMENINO
12,174	7.744
61%	39%

Fuente: (CONADIS I. D., 2016)
Elaborado por.-Evelyn Latorre



Fuente: (CONADIS I. D., 2016)
Elaborado por.-Evelyn Latorre

Análisis:

En el Distrito Metropolitano de Quito existen empresas que contratan a personas con capacidades especiales y al igual que otras organizaciones hacen sus publicaciones de empleo a través de páginas en internet a continuación se hará un listado de dichas empresas y los cargos que ofrecen.

Tabla 4: Anuncio de Empleo Ecuador

EMPRESAS	CARGOS
Damichel	Guardia -portero
Ecuoline	Mecánico- electricista
Distribuidora Cumbaya	Limpieza y Mantenimiento
Telproyec	Asistente Administrativo
KuKayo Catering	Ayudante de Cocina Poli funcional
Rapport Consultores	Limpieza y Mantenimiento
Sport Planet	Auxiliar Contable

Fuente: Investigación Propia
Elaborado Por: Evelyn Latorre

En la tabla presentada se determina que después de buscar los empleos publicados solo existen plazas de trabajo tanto en áreas administrativas como operativas, tomando en cuenta que en el área de servicios generales es el más publicado por la empresa Acciontrabajo.com, en la cual se pueden ver varias plazas de trabajo con similares características a las presentadas así se conoce que en el Distrito Metropolitano de Quito las empresas solicitan personal con capacidades especiales siempre y cuando estos tenga en su posesión el Carnet del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1 Diseño de la investigación

“Se define el diseño de una investigación como el plan general que propone un investigador para dar respuestas a interrogantes, a objetivos formulados para comprobar la hipótesis planteada. El mismo debe especificar estrategias fundamentales para el investigador para generar información exacta, susceptible de ser interpretada” (Vieytes, 2004)

En la presente investigación por método cualitativo se permitirá evaluar a las personas con capacidades especiales del Distrito Metropolitano de Quito se decidió realizar encuestas y entrevistas a un número determinado, las personas con capacidades especiales pueden analizar la encuesta de una manera objetiva y relacionarla con el cumplimiento del Art.- 33 de las Constitución Ecuatoriana y ver las ventajas y desventajas que puede tener la investigación. “Según Hernández es recomendable utilizar el método cualitativo cuando el tema que se está estudiando ha sido poco estudiado” (Hernández, s.f.).

En el Ecuador no existen estudios a fondo sobre la discriminación laboral a personas con capacidades especiales tampoco existe la literatura que analice el avance o desarrollo de la Ley Organice de Discapacidades, por lo tanto el método será congruente con la pregunta de investigación estudiada.

La presente investigación se realizó en el Distrito Metropolitano de Quito el método cualitativo permitirá que los resultados que van a ser explorados puedan servir a diferentes individuos con características similares, esta investigación se hizo a nivel del Cantón Quito, debido a la cantidad de personas con capacidades especiales que no se encuentran con actividades laborales activas.

3.2 Población y Muestra

3.2.1. Población

La población que se usa en esta investigación se encontró en la página web del Consejo Nacional para la igualdad de discapacidades, por medio de la misma el cálculo de la muestra será más efectivo para el presente estudio.

Tabla 5: Registro de personas con Capacidades especiales

		PERSONAS CON DISCAPACIDAD REGISTRADAS		
Provincia	Tipo de Discapacidades	Femenino	Masculino	Total General
Pichincha	Auditiva	4.154	4.634	8.788
Cantón Quito	Física	11.663	13.283	24.946
	Intelectual	5.498	6.440	11.938
	Lenguaje	314	338	702
	Psicosocial	1.467	1.766	3.253
	Visual	2.934	3.847	6.781
Total general		26.030	30.378	56.408

Fuente: (CONADIS I. D., 2016)

Elaborado por: Evelyn Latorre

Análisis.-

Durante el transcurso de la investigación se realizó la tabla para verificar cual es la división exacta de las personas con capacidades especiales registradas en la provincia de Pichincha en el Cantón Quito llegando a un total de 56.408, conociendo que un porcentaje bajo el que se encuentra laboralmente activo se muestra cual es el primer problema relativo.

Evaluar las causas que limitan al personal con discapacidad en el ámbito laboral del Distrito Metropolitano de Quito 2017.

3.2.2. Muestra de población

Formula infinita

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

n= tamaño de la muestra

e= marguen de error 0.05

Z= nivel de confianza 1.95

P= variabilidad positiva 0.50

Q= variabilidad negativa 0.50

N= tamaño de la población 34523

SEGMENTACION FAMILIAS

$$n = \frac{(1.95)^2 * (0.5) * (0.5) * 56.408}{(0.05)^2(56.408) + (0.5) * (0.5)}$$

$$n = \frac{(3.80) * (0.25) * 56.408}{(0.0025) * (56.408) + (0.25)}$$

$$n = \frac{(0.950625) * 56.408}{141.0175 + 0.25}$$

$$n = \frac{53.622,355}{141.02675}$$

$$n = 379$$

3.3 Operacionalización de Variables

Tabla 6: Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	
Discriminación al personal con capacidades especiales.	Limitación al personal con capacidades laborables a plazas de empleo y plan carrera dentro de una organización.	Jurídico	Art.-33 de la Constitución de la república del Ecuador. Ley Orgánica de Discapacidades.	
		Edad	Marco Legal	Mayores de 18 años hasta los 65 aptos para ejercer un empleo
		Sexo	Social	Características de la persona físicas sexuales.
		Cantón	Ubicación	Quito
Limitación en el ámbito laboral.	Tipo de restricción que no permite a la persona con capacidades especiales desarrollarse en el mismo ámbito que otra sin discapacidad.	Laboral	Solidaridad Empatía Critica Compañerismo	

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Evelyn Latorre

3.4 Instrumentos de la investigación

Con el fin de recolectar información de una fuente primaria acerca del cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades y el Art.- 33 de la Constitución en Ecuador a un derecho pleno a un trabajo digno libre de discriminación, se creó y aplico una encuesta con preguntas cerradas para un mejor análisis de respuestas.

La encuesta está basada en un proceso interrogativo para obtener información del encuestado la misma que basa su valor científico en las reglas de su procedimiento, en la investigación que se está estudiando se usó para recolectar información perteneciente a los participantes de la muestra acerca de su situación actual ya sea social, económica y la de más importancia su situación laboral. Un factor importante es que los participantes sienten comodidad al momento de responder la encuesta por el hecho de estar formulada de una manera discreta.

Un factor importante es que la investigación como las encuestas son directas con los participantes ya que como se ha escogido un sector vulnerable de la sociedad pues se debe dar un contacto para facilitar cualquier inquietud de los sujetos, en el caso de personas con una discapacidad física que no puedan hacer uso de sus extremidades el encuestador debe facilitar la misma de forma verbal en la que el ciudadano se sienta de manera cómoda con la encuesta en cuestión de que este no se sienta de esta manera se realizara una entrevista.

El método cualitativo tendrá un enfoque de aplicación de modo que contribuya con el objetivo de evaluar la limitación en el ámbito laboral para personas con capacidades especiales, y de esa manera conocer si existe el cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades y el ART.-33 de la Constitución del Ecuador, si los datos obtenidos en la investigación ya sean de tipo investigativo, Bibliotecas o estudios preliminares al mismo, se indicara un contacto con la realidad y de ser necesario crear una propuesta que ayude con el mejoramiento al control de dicha Ley y Artículo para un mejor desarrollo de este sector.

Si bien es cierto que se usó un instrumento como las hojas de encuesta también se ha escogido a ciertos sujetos para que participen en una entrevista en la cual no solo se medirá la satisfacción de los mismos con las leyes la inserción laboral o creación de fundaciones de apoyo si no la parte emoción de los participantes escogidos los cuales ayuden al estudio a verificar si por medio de la inclusión ellos ya se sienten integrados a la sociedad o si han sentido de manera consecutiva una discriminación en el ámbito laboral sobre todo al momento de asistir a las entrevistas de trabajo saber cuál es su percepción sobre el mejoramiento continuo que tienen las organizaciones del país haciendo hincapié en la ciudad de Quito.

Debido a las características que tienen esta investigación se determinó la muestra sobre un grupo específico de la población entre hombre y mujeres que pertenezcan al sector antes mencionado, su ubicación es el Distrito Metropolitano de Quito se lo realiza en los sectores del cantón, el tiempo estimado en el cual se usa esta recolección de datos es de 6 meses

- **Planificación:** La elaboración del instrumento de investigación fue diseñado específicamente para el sector al que se dirige rigiendo el cumplimiento de objetivos y variables que se debe considerar.
- **Adecuación del Instrumento para personas con capacidades especiales:** Debido a que se está desarrollando la encuesta con un grupo ya determinado se decidió que las preguntas sea cerradas así de esta manera será más cómodo para los participantes, familiares y el investigador al momento de realizar la misma a ciudadanos con alguna discapacidad física , mental o visual.
- **Condiciones de aplicación:** El entorno en el cual se desarrollaron las encuestas y entrevista fue de lugares en donde se encontraran los participantes como por ejemplo, lugares de trabajo, casas, la calle, el transporte público.

3.5 Procedimientos de la Investigación

La investigación científica es un cambiante dinámico y continuo que nos ayuda a conocer lo que nos rodea y su característica debida a que el ser humano investiga frecuentemente esto nos dice el Sampieri en su libro la metodología de la investigación. (Hernández Sampieri, 2014)

Primera Fase.- Previo al planteamiento del problema se estudió investigaciones ya existentes en el Ecuador que contribuyan al proyecto que se está exponiendo los cuales determinan ya si es viable seguir estudiando este sector vulnerable de la sociedad. Cuando se hace la relación la formulación del problema con los medios facilitados en sitios bibliográficos, libros, se denota el avance del proyecto en el campo se utiliza esta forma de investigación, puesto que en este se tendrá contacto directo al momento de realizar las encuestas y las entrevistas, es importante no dejar de lado ningún factor, las ideas y criterios reales de los sujetos que participaran en la investigación, en relación con el tema ya que es de índole social y el mismo contribuye con el desarrollo de la matriz productivo y el cumplimiento de los objetivos del Buen Vivir.

Segunda Fase.- En estudios de similar contenido se puede mencionar La Tesis Preliminar de la Señorita Nataly Vinueza estudiante de la Universidad Central del Ecuador con el Tema sobre la “Discriminación de los trabajadores con capacidades especiales en las empresas privadas de la ciudad de Quito: una violación clara al artículo 33 de la Constitución de República del Ecuador Vigente” debido que en el país no existe una amplitud de estudios de este tema se ha basado en Tesis, Proyectos de grados ya existentes que aporten de manera positiva a la investigación

Tercera Fase.- El desarrollo de la metodología se realizó basándose en el método que nos propone Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado , Pilar Bautista en su libro metodología de la investigación con el cual se pudo desarrollar la misma e identificar de manera clara la operacionalización de las variables y los

instrumentos de investigación se plantearon en concordancia con el libro mencionado como un punto importante se puede mencionar que en esta fase se pudo encontrar la dimensión en las variables una en importancia es la parte Jurídica ya que como se sabe que si no se cumple la Ley Orgánica de discapacidades y el art. 33 de la constitución del Ecuador dichas organizaciones que incumplan corren el riesgo de una penalización.

Cuarta Fase.- En el desarrollo de la recolección de información por medio de la encuesta realizada al sector de las personas con capacidades especiales, se determinó diez preguntas en las cuales se puede verificar si los participantes se encuentran identificados con el tema en investigación y si existe relación con las hipótesis planteadas.

3.6 Recolección de la Información

Se presenta la encuesta realizada a las personas con capacidades especiales la cual consta con diez preguntas la cual fue realizada con el método cualitativo, por medio de la misma se podrá determinar el impacto que tiene este sector con las leyes los convenios y los artículos que se han implementado en el país.

Para estas encuestas seleccionamos un sector vulnerable como lo es el de las personas especiales de esa manera cada pregunta tenía que ser sutil y sin poder afectar a los participantes y de esa manera puedan colaborar.

La encuesta consta de 10 preguntas cerradas con el método cualitativo el cual permitirá en porcentajes certeros la satisfacción que tienen las personas con capacidades especiales con las empresas públicas- privadas y como han sentido el cambio en la parte laboral después de que el gobierno del 2007 con la administración del ex Presidente Rafael Correa y el ex Vicepresidente Lenin Moreno aprobaron la ley de Discapacidades en el año 2009.

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

Tema: Evaluar las Causas Que Limitan al Personal con Discapacidad en el
Ámbito Laboral

Fecha: _____ **Edad** _____ **Sexo:** _____

Marque las respuestas que elija con una X, no marque más de una respuesta en cada pregunta. No dejar espacios en Blanco.

1. ¿Considera usted que las instalaciones y los servicios abiertos al público o de uso público son adaptados para personas con discapacidad?

SI

NO

2. ¿Ha sido víctima de algún tipo de discriminación en una entrevista de trabajo?

SI

NO

3. ¿Considera que las empresas Públicas y Privadas ofertan amplios campos laborables para personas con discapacidad?

Siempre

Frecuente

Ocasional

Nunca

4. ¿Considera que las personas con discapacidad en Quito tienen el mismo acceso a las plazas de trabajo?

Sí

No

5. ¿Considera usted que las personas con discapacidad sufren explotación, violencia, estafa y abuso por parte del empleador?

Explotación

Violencia

Abuso

Todas

Ninguno

6. ¿Cree usted que las personas con discapacidad se sienten excluidas del sistema de selección y contratación de las empresas públicas y privadas?

SI

NO

7. ¿Considera usted que las personas con discapacidad ocupan Cargos Públicos de Importancia?

SI

NO

8. ¿Considera usted que en el Estado existen programas de emprendimiento o Inserción laboral para personas con discapacidad?

SI

NO

9. ¿Se ha desempeñado como colaborador por un periodo comprendido entre 12 a 18 meses en una empresa pública o privada?

SI

NO

10. ¿Cree usted que los centros de educación de tercer nivel deberían estar capacitados para impartir clases a personas con discapacidad?

SI

NO

CAPITULO IV

PROCESAMIENTO Y ANALISIS

4.1 Procesamiento y análisis de cuadros estadísticos

Mediantes las encuestas realizadas en el periodo de seis meses entre Abril – Septiembre se recolecto los datos que se presentaran en los siguientes cuadros estadísticos tomando en cuenta que la muestra de la investigación fue de 379 personas con capacidades especiales.

1.- Cuadro estadístico del género de los participantes de la investigación.

Tabla 7: Sexo Encuestado

	MASCULINO	FEMENINO	Total
Sexo	198	181	379



Figura 2 Género

Fuente: Investigación propia

Elaborado Por: Evelyn Latorre

Análisis.-

En las encuestas realizadas se determinó que la población masculina es de 52% y la misma que está por encima de la población femenina que es de 48 % siendo así la población de hombres con capacidades especiales más alta.

Tabla 8: Diferentes capacidades especiales de los participantes

Personas con Capacidades especiales Encuestadas			
	Conteo	Frecuencia	Porcentaje
Físicas	140	140	37%
Visual	90	90	24%
Auditiva	80	80	21%
Mental	69	69	18%
	379		100%

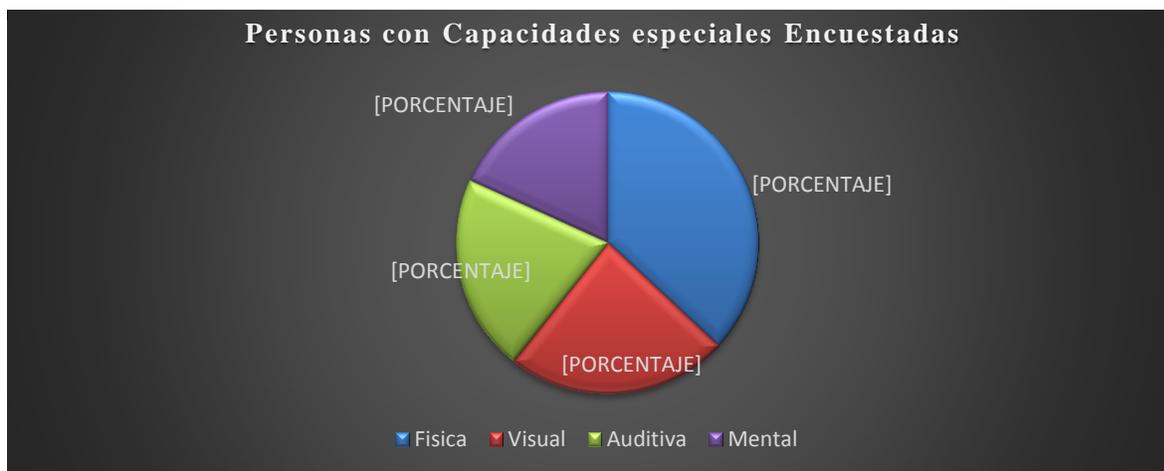


Figura 3 Personas con Capacidades especiales Encuestadas
 Fuente: Investigación propia
 Elaborado Por: Evelyn Latorre

Análisis.-

Por medio del grafico se determina que las capacidades especiales físicas es la mayor con un 37% la misma que es seguida por la parte de personas no videntes con un porcentaje de 24% en menor escala se encuentra la discapacidad auditiva y la intelectual con un 18%.

4.1.1 Cuadro estadístico de las preguntas de la encuesta realizada

Tabla 9: Pregunta N° 1 Instalaciones

N°1.- ¿Considera usted que las instalaciones de uso público son adaptadas para personas con Discapacidad?			
	Conteo	Frecuencia	Porcentaje
SI	278	278	73%
No	101	101	27%
	379	379	100%



Figura 4 Pregunta N° 1 Instalaciones

Fuente: Investigación propia

Elaborado Por: Evelyn Latorre

Análisis.-

Con el 73% positivo se confirma que en el Distrito Metropolitano de Quito las personas con Capacidades especiales afirman que las organizaciones públicas y privadas están equipadas y adaptadas para este sector de la sociedad, mientras un 27 de los participantes cree que dichas instalaciones no se encuentran adaptadas para ellos.

Tabla 10: Discriminación en una entrevista de trabajo

N° 2 ¿Ha sido víctima de algún tipo de discriminación en una entrevista de trabajo?			
	Conteo	Frecuencia	Porcentaje
SI	215	215	43%
NO	164	164	57%
	379	379	100%



Figura 5 Discriminación en una entrevista de trabajo

Fuente: Investigación propia

Elaborado Por: Evelyn Latorre

Análisis.-

Esta pregunta se realizó con la finalidad de dar una respuesta a una de las hipótesis planteadas en la investigación la cual afirma que el 57% de la población con capacidades especiales si ha sentido discriminación al momento de presentarse en una entrevista de trabajo mientras que el 43% de los participantes no se han sentido discriminados en dichas entrevistas.

Tabla 11: Campos laborables para personas con Discapacidad

3.- Considera que las empresas Públicas y Privadas ofertan amplios campos laborables para personas con Discapacidad

	Conteo	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	0	36	0%
FRECUENTEMENTE	136	136	36%
OCACIONAL	146	146	38%
NUNCA	97	97	26%
	379	415	100%



Figura 6 Campos laborables para personas con Discapacidad

Fuente: Investigación propia

Elaborado Por: Evelyn Latorre

Análisis.-

Los participantes de la encuesta determinaron que las empresas públicas y privadas ofertan amplios campos laborables para personas con discapacidad y un 38% afirma que ocasionalmente lo hacen mientras un 36% creen que frecuentemente se realizan estas ofertas y con un porcentaje menor de 26% dice que nunca se realizan estos campos laborables.

Tabla 12: Plazas de trabajo

N°4.-Considera que las personas con discapacidad en Quito tiene el mismo acceso a las plazas de trabajo

	Conteo	Frecuencia	Porcentaje
SI	115	115	30%
NO	264	264	70%
	379		100%

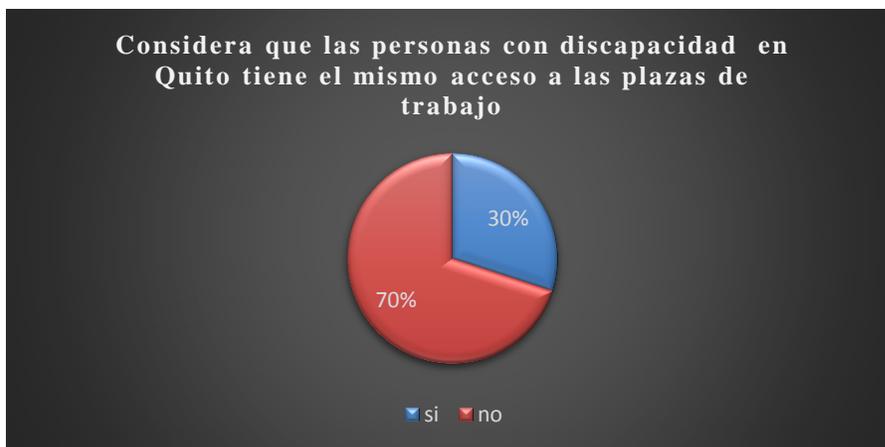


Figura 7 Plazas de trabajo
Fuente: Investigación Propia
Elaborado Por: Evelyn Latorre

Análisis.-

Mediante este cuadro se determinó que un 70% de la población con capacidades especiales cree que en el Distrito Metropolitano de Quito no se dan las mismas plazas de trabajo que ha personas sin ninguna capacidad especial, mientras un 30 % de los participantes asegura que si existen las misma plazas.

Tabla 13: Las personas con discapacidad sufren de explotación, violencia

N°5.- ¿Considera usted que las personas con discapacidad sufren de explotación, violencia, abuso por parte del empleador?

	Conteo	Frecuencia	Porcentaje
EXPLOTACIÓN	30	30	8%
VIOLENCIA	0	0	0%
ABUSO	30	30	8%
TODAS	40	40	10%
NINGUNA	279	279	74%
Total	379		100%



Figura 8 Las personas con discapacidad sufren de explotación, violencia

Fuente: Investigación propia

Elaborado Por: Evelyn Latorre

Análisis.-

La población escogida para la encuesta determino que el 74% de personas con capacidades especiales no han sufrido ningún tipo de agresión por parte de su empleador, otro grupo determino con un 10% que han sufrido todo tipo de agresión por parte del empleador y en un grupo menor de 8% han sufrido explotación, otro porcentaje de 8% han sufrido abuso por parte del empleador y un porcentaje nulo de 0% no ha sufrido ningún tipo de violencia por parte del empleador.

Tabla 14: Las personas con Discapacidad se sienten excluida del sistema de selección.

N°6.- ¿Cree usted que las personas con Discapacidad se sienten excluida del sistema de selección y contratación de las empresas públicas y privadas?

	Conteo	Frecuencia	Porcentaje
SI	194	189	51%
NO	185	185	49%
	379		100%

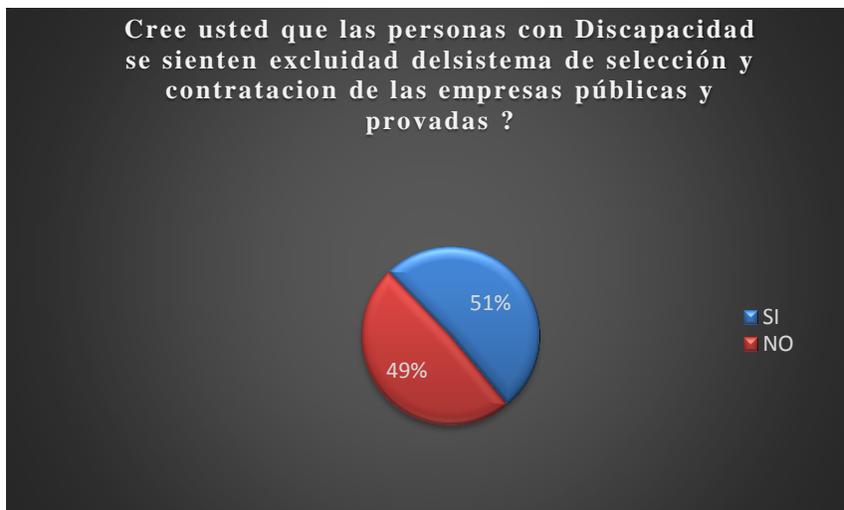


Figura 9 Las personas con Discapacidad se sienten excluidas del sistema de selección.

Fuente: Investigación propia

Elaborado Por: Evelyn Latorre

Análisis.-

Se creería que en pleno Siglo XVII no existe exclusión en el sistema de selección y contratación pero un porcentaje de 51% de participantes afirma que aún existe esta exclusión mientras un 49% cree que esto ya no pasa. Existe un porcentaje bajo pero para el siglo en el que se está viviendo y las nuevas tecnologías las personas con capacidades especiales no deberían sentir exclusión del sistema de contratación

Tabla 15: Cargos Públicos de importancia.

N°7.- ¿Considera usted que las personas con Discapacidad ocupan cargos Públicos de importancia?

	Conteo	Frecuencia	Porcentaje
SI	88	88	23%
NO	291	291	77%
total	379		100%



Figura 10 : Cargos Públicos de importancia

Fuente: Investigación propia

Elaborado Por: Evelyn Latorre

Análisis.-

Determinando con un 77% los participantes afirman que en cargos públicos de importancia las personas con capacidades especiales no participan mientras un 23% de los encuestados creen que en cargos públicos de importancia las personas con capacidades especiales si participan.

Tabla 16: Programas de emprendimiento o inserción laboral

Evaluar las causas que limitan al personal con discapacidad en el ámbito laboral del Distrito Metropolitano de Quito 2017.

N°8.- ¿Considera usted que en el estado existen programas de emprendimiento o inserción laboral para personas con Discapacidad?

	Conteo	Frecuencia	Porcentaje
SI	189	189	50%
NO	190	190	50%
	379	379	100%

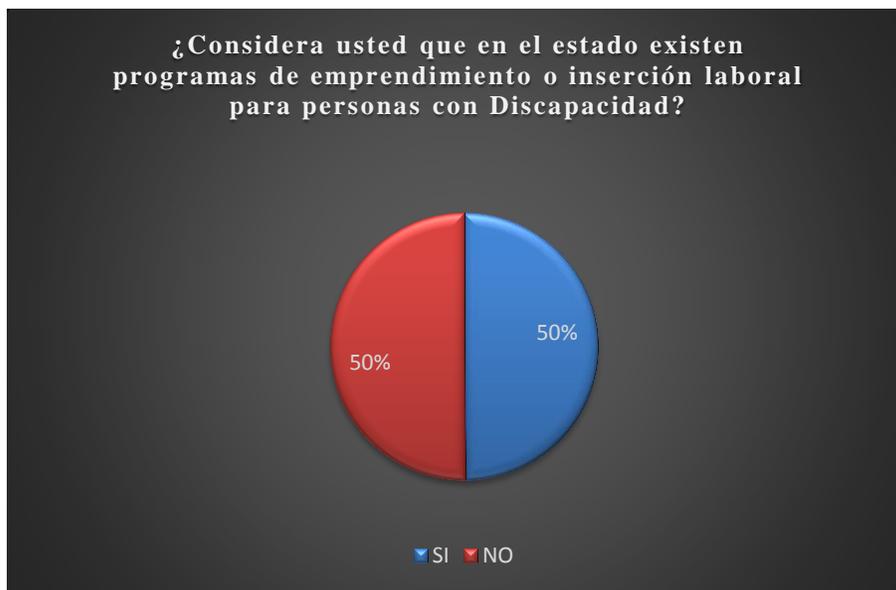


Figura 11: Programas de emprendimiento o inserción laboral

Fuente: Investigación propia

Elaborado Por. Evelyn Latorre

Análisis.-

En esta parte de la encuesta se encuentra con un empate en el porcentaje ya que los participantes se encuentran divididos en un 50% afirma que si existen programas de inserción laboral y emprendimiento mientras el otro 50% se muestra negativo y creen que no hay los mencionados programas.

Tabla 17: Periodo de Tiempo en un Trabajo

N°9.- ¿Se ha desempeñado como colaborador por un periodo mayor de 12 o 18 meses en una empresa públicos o privados?

	Conteo	Frecuencia	Porcentaje
SI	177	177	47%
NO	202	202	53%
	379	379	100%

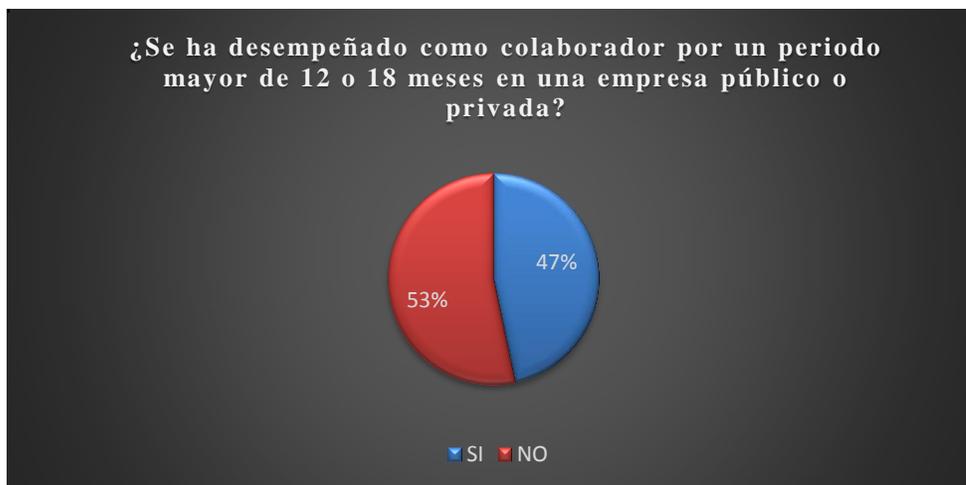


Figura 12 Periodo de Tiempo en un Trabajo

Fuente: Investigación propia

Elaborado Por. Evelyn Latorre

Análisis.-

Las personas con capacidades que ayudaron a responder esta encuesta determinan que un 53% si ha laborado en una institución ya sea pública o privada por un lapso mayo a 18 meses mientras que no muy lejano con un 47% de los participantes afirma que no han pasado el mencionado periodo de tiempo en dichas organizaciones.

Tabla 18: Educación de tercer nivel para todos

N°10.- ¿Cree Usted que los centros de educación de tercer nivel deberían estar capacitados para impartir clases a personas con discapacidad?

	Conteo	Frecuencia	Porcentaje
SI	369	369	97%
NO	10	10	3%
	379	379	100%

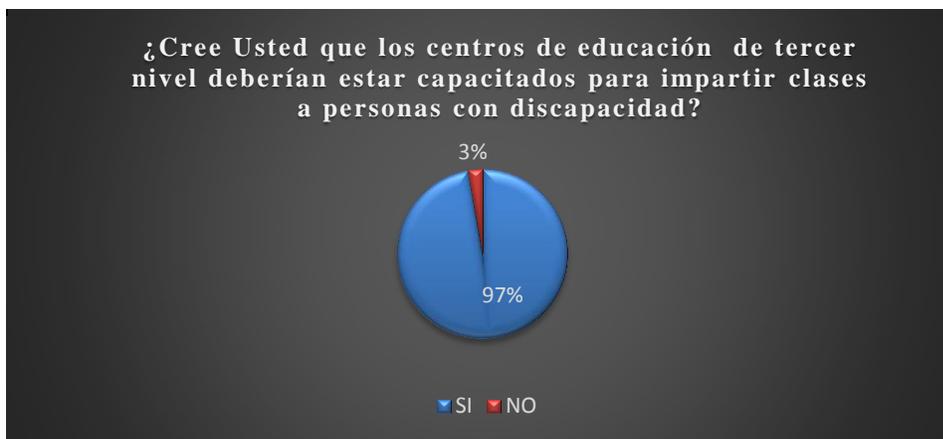


Figura 13 Educación de tercer nivel para todos

Fuente: Investigación propia

Elaborado Por. Evelyn Latorre

Análisis.-

Con un 97% de los participantes creen que los centros educativos de tercer nivel tendrían que tener una capacitación para poder impartir clases a personas con capacidades especiales y con un 3% de la población encuestada cree que no deberían tener dicha capacitación

4.2 Conclusión del análisis estadístico

Mediante las encuestas realizadas y sus debido análisis la investigación ha demostrado que la población más vulnerable de la sociedad aun siente discriminación, también una gran parte de la misma cree que el sistema al momento de seleccionar y contratar no ha sido totalmente pulido poniendo en evidencia que aún no es completa la inserción laborable personas con capacidades especiales y que las mismas aun sienten un rechazo por parte de empleadores que han sido víctimas de explotación abuso entre otras pero la investigación muestra que con el tiempo han bajado las cifras y que por medio de las leyes Código de Trabajo.

También ya existe un gran parte de la población mencionada se encuentra con un trabajo estable y que han podido mantenerse en el mismo por un periodo mayor a 18 meses, en todo tipo de preguntas que se realizaron en la encuesta se determinó que en esta muestra escogida se puede decir que se encuentra dividida entre una parte que aún no encuentra ese espacio de inclusión mientras la otra mitad ya se encuentra integrada a la sociedad, como un determinante importante es que en gran mayoría apoyan a que todo tipo de centros educativos de tercer nivel ya se encuentren adaptados y capacitados como infraestructura y docencia para impartir clases a personas con capacidades especiales.

Es una obligación que se tiene como sociedad hacer que personas con capacidades especiales se desenvuelvan en un ámbito laborable tranquilo que gocen de las mismas oportunidades laborales que los concursos de mérito y oposición sea para personas con capacidades especiales integradas a las organizaciones público o privadas y que la cultura organizacional de las mismas sea un ejemplo a nivel mundial.

4.3 Respuesta a la hipótesis o integración de investigación

En los datos presentados anterior mente se puede observar como cada una de las preguntas de investigación o hipótesis.

H1: Se explica en el análisis de la pregunta numero dos realizada a personas con capacidades especiales si han llegado a sentir algún tipo de discriminación en una entrevista de trabajo y al responder de forma afirmativa el 57% de la población encuestada ya que esto si limita de forma laboral al no querer volver a presentarse en una entrevista o no querer ejercer ese cargo por miedo a ser despedidos, para esta misma H1 se formuló la pregunta numero 5 la cual habla sobre algún tipo de maltrato a los participantes de la encuesta pero sorprendentemente la cantidad más alta fue de 74% no ha sufrido ningún tipo de violencia tomando en consideración lo contradictorio de que la discriminación es violencia psicología para cualquier ser humano, lo que conlleva pensar en la posibilidad del miedo a expresar que tipo de abusos se han cometido o si en realidad no existe discriminación a la hora de contratar.

H2: para poder responder a la hipótesis número 2 se tomó en consideración y comparte prioritaria la pregunta número 8 en la cual la pregunta es directa en que si consideran que en el Ecuador existen programas de emprendimiento para personas con capacidades especiales y con un empate de 50% afirmativo y %50 porciento negativo existiendo una división en la población pero debido al empate se toma a consideración las preguntas 7 la cual trata si las personas con capacidades especiales creen que en el Distrito Metropolitano de Quito existen las mismas oportunidades de una plaza de empleo y los datos de las mima determinan que con un 70% cree que esto no se da de esta manera laH2 se tomara como verdadera.

CAPITULO V

PROPUESTA

5.1 Antecedentes

Una plataforma virtual es un sistema o herramienta que permite a los usuarios utilizar diversas aplicaciones a través del internet. Estas plataformas surgen desde mediados de los años 90 con la finalidad de mejorar la comunicación y el aprendizaje-enseñanza.

Dado que las tecnologías continúan en desarrollo, creando nuevas formas de trabajo y de comunicación entre los usuarios, es importante señalar que la plataforma virtual es una herramienta útil en los diferentes modelos de enseñanza ya que permite la interacción entre alumno y profesor, a través de videoconferencias y audio conferencias, dando énfasis en el debate y la enseñanza mediante módulos, todo esto sin la necesidad del traslado de los mismos a una institución, disminuyendo el tiempo de desplazamiento en transporte de un lugar a otro, como un banco de recursos específicos de cada área o asignatura.

En la historia de este sector vulnerable se puede palpar que ya existe una mejora en su desarrollo e integración a la sociedad pero porque otros países como España han tenido una aceptación más favorable debido a campañas existentes de inclusión por medio de recursos que todos los países los tienen a la mano pero no los explotan, después de investigar qué métodos podrían dar una mejor solución a la limitación en el ámbito laboral se tomó como prioridad la campaña realizada en México la cual lleva por nombre “**Éntrale**” la misma que logra emplear a más de mil personas con capacidades especiales al año tomando en cuenta que en ese país

7.7 millones de personas pertenecen a este grupo, pero como funciona y por qué ha sido el éxito de la misma, esta campaña se ha realizado con el apoyo del gobierno mexicano y con las aproximadamente 85 empresas afiliadas a la causa de integrar personal con capacidades especiales tomando en cuenta que en este proyecto ya 119 participantes cuentan con empleos en áreas directivas o administrativas demostrando sus habilidades. (Olhovich, 2016)

Esta campaña tuvo sus inicios en el año 2016 debido que en una reunión de una compañía en México la cual presentó un tema especial que ha sido uno de los más sonados la parte social de integración del sector de personas con capacidades especiales, la plataforma digital creada adapta perfiles de cargo aparte afilia a empresas que están dispuestas a colaborar con la causa. (Olhovich, 2016)

El Ecuador ya cuenta con un ministerio de inclusión económica y social del cual se puede tomar un concepto de integración a base de talleres que ayudan a la inclusión de personas con capacidades especiales pero para que esto se realice de manera general en el Distrito Metropolitano de Quito hace falta una campaña y una plataforma que pueda dirigir este sector desde una perspectiva más educada y apropiada para los usuarios.

5.2 Justificación

Debido a la gran preocupación que existe en el ámbito laboral y social por la limitación laboral que existe hacia las personas con capacidades especiales y la discriminación que viven estas en el día a día. Con el estudio se pretende dar a conocer la realidad de cómo es su vida social y como a diario tiene que vivir con este tipo de situaciones.

El presente trabajo investigativo, será de utilidad a las actividades que se puedan realizar en empresas u organizaciones, como un instrumento más para planificar nuevas estrategias de conocimiento, a futuros profesionales que estén interesados en el tema o punto de referencia.

En el transcurso de esta investigación se analizaron los 12 objetivos del Plan Nacional de Desarrollo debido a que en cada uno de ellos lo que se trata es de mejorar la calidad de vida de todos los ciudadanos del país por ende la presente investigación enfatizó en el objetivo 2 del Plan, relacionado a la igualdad, cohesión e inclusión. El Plan toma en cuenta al ser humano como sujeto de derecho. Es claro en su objetivo 2, habla de reconocer de forma igualitaria los derechos del individuo, lo cual implica la consolidación de políticas de igualdad que eviten la exclusión y fomenten la convivencia social y política. “Se busca generar acciones para fomentar el respeto a los derechos humanos con énfasis en niños, niñas, mujeres, adultos mayores, personas capacidades especiales y comunidad LGBTI”. (buenvivir., 2013-2017)

5.3 Descripción

La plataforma virtual que se desea implantar en el Distrito Metropolitano de Quito es una herramienta que servirá para la creación de hojas de vida y que se puedan vincular con las empresas asociadas a la misma, que en base a su perfil de cargo puedan desarrollarse en las distintas áreas laborales de una organización y de esta manera se puedan retirar los anuncios que puedan hacer sentir a las personas con capacidades especiales discriminadas por su contenido.

La creación de esta plataforma debe seguir los pasos acorde a lo que se estipula en los siguientes puntos debido a que se utilizara sistemas nacionales de información para poder subir el contenido a internet y la misma tenga la funcionalidad estipulada.0

- Escoger el nombre que se le dará a la plataforma para que las personas con capacidades especiales o sus familiares se sientan cómodos con la misma.
- Se procede a realizar un modelo previo del portal web para poder determinar colores y diseños que se incluirán en el mismo.
- De acuerdo a la estructura de la página y a los procesos que se requiere incluir en la misma, se decide realizar el portal web como un Gestor de Contenidos.
- Se procede a verificar que la página web se creara en Joomla, ya que esta herramienta posee complementos que permiten presentar la información deseada y alcanzar los objetivos que se proponen.
- Se procede a subir toda la información que tiene el proyecto en cada uno de los módulos.
- La web será subida a un servidor y un dominio desde un proveedor de Ecuador (Ecu Hosting) al finalizar el proyecto.
- Los correos necesarios serán gestionados desde el proveedor de Internet, para lo cual se crearan solo las cuentas necesarias de acuerdo a los perfiles de cargo.
- Promocionar el uso de la plataforma a través de las redes sociales.

El nuevo colaborador con capacidades especiales debe integrarse a un clima laboral estable y no hostil debe sentirse parte de un equipo, por lo mismo se recomendará a las empresas afiliadas al sistema de integración laboral bajo perfiles de cargo por medio de una capacitación como debe ser presentado a sus compañeros el nuevo trabajador.

Una vez realizada la página web se procederá a crear un botón en la cual las empresas se vean beneficiadas por medio de una capacitación, inducción que ayude al nuevo colaborador con capacidades especiales a adaptarse a la nueva institución cada una de las capacitaciones tendrá que conservar los parámetros originales que se presentan a continuación.

5.3.1 Módulos de la Capacitación

CAPACITACION

MODULO 1

- ¿Qué son las capacidades especiales
- Historia de la discapacidad
- Tipos de capacidades especiales

Lo atractivo del proyecto para la rama de recursos humanos es que al implantar esto en las empresas del mercado Ecuatoriano, es que aparte de la integración social, del apoyo moral y de conocer la historia y los tipos de capacidades especiales, será atraer la inversión extranjera porque las campañas que han realizado tanto España como México han dado frutos como que las empresas que apoyan la realización de proyectos similares sean compañías reconocidas como lo son Coca Cola Compañía, Bymbo, Televisa entre otras.

- **Historia**
- **Edad Media**
- **Edad Moderna**

- Edad Contemporánea
 1. Congénita
 2. Adquirida
 3. Genética

Tipos Capacidades Especiales

- Física
- Cognitiva
- Sensorial
- Intelectual

MODULO 2

- ¿Porque contratar a personas con capacidades especiales?
- Constitución **Énfasis ART. 33**
- Código laboral Contrato Laboral

De manera determinada el querer es poder y comprometerse con una causa tan noble como tener en planta y en la administración personal con capacidades especiales no es fácil de adaptar ni al personal ni la infraestructura por eso el modulo dos es el más importante de esta capacitación, el troco de toda causa ya que al conocer porque se debería contratar personal con capacidades especiales se puede entender que al igual que los demás ciudadanos de un país estos desean aportar al crecimiento de la matriz productiva.

La importancia que tiene la constitución en un país y que el mismo ya cuente con un Artículo el cual tenga énfasis en las personas con capacidades especiales y su derecho a la igualdad de oportunidades y de trabajo, denota que el Ecuador es un país que se preocupa por cada uno de sus ciudadanos sin discriminación alguna.

De igual manera en el Código Laboral ya se encuentran las pautas que se tiene que dar derechos y obligaciones de las personas con capacidades especiales, el contrato no tiene ninguna alteración por el motivo de ser igualitarios con todo el personal sin preferencias ni discriminaciones para una cultura y ambiente organizacional estable y eso es lo que se desea crear mediante el modulo dos con personal capacitado para esta difícil pero no imposible integración.

○ **MODULO 3**

- Propuesta y anuncios de trabajo para personas con capacidades especiales

Después de haber estudiado las páginas de internet que ofrecen empleo y bajo el criterio de la investigadora donde se determina que existe absoluta insensibilidad al momento de querer seleccionar y contratar personal con capacidades especiales, se dará conocerán las empresas la terminología correcta con la que se debe referir al personal con capacidades especiales y cuáles serían las formas correctas de anunciar una vacante

Tabla 19 Terminología Correcta

Terminología Correcta				
X	Invalído/Cojo/ Lisiado/Tullido/Paralítico Enano/Pequeñito		Persona con Discapacidad Motora/ Persona de Talla Baja	<input checked="" type="checkbox"/>
X	No Vidente/ Cieguito/tuerto/ Virolo/ Diminutivos de los mismos		Persona con Discapacidad Visual /ciego	<input checked="" type="checkbox"/>
X	Sordito/ Mudio/ Sordomudo		Persona con Discapacidad Auditiva/sordo	<input checked="" type="checkbox"/>
X	Mongol/ Tonto/ Tarado/ Bobo/Diminutivos de los mismos		Persona con Discapacidad Intelectual	<input checked="" type="checkbox"/>
X	Loco / Zafado/ Demente/ Idiota		Persona con Discapacidad mental o Psicosocial	<input checked="" type="checkbox"/>

Fuente: (García, 2011)

Elaborado Por: Evelyn Latorre

○ **MODULO 4**

Selección y contratación de personas con capacidades especiales

En el Ecuador se conoce que existen 3 tipos de niveles donde se clasifica a las personas con capacidades especiales por esa razón al momento de contratar se pide el carnet del CONADIS para verificar en qué grado se encuentran, de cierta manera esto también puede generar un tipo de discriminación ya que al momento de pasar del nivel moderado al nivel grave la empresa contrate pueda que no desee dar esa vacante a la persona con capacidad especial postulante pero si se determina que la persona con discapacidad visual tiene otros sentidos como el de la mejor audición o percepción porque no dar una oportunidad, a continuación se indicara la tabla de niveles que existe en el Ecuador y cuál es el porcentaje que maneja en cada una de ellas.

Tabla 20 Niveles de clasificación a personas con capacidades especiales

Grados de Clasificación	
Condición De Discapacidad	Porcentaje
Moderada	(30%-49%)
Grave	(50%-74%)
Muy Grave	(75%-100%)

Fuente: (CONADIS, 2013)

Elaborado Por: Evelyn Latorre



Figura 14 Página Principal de AVANZA



Figura 15 Página de cómo funciona AVANZA

Como se puede observar en las figuras número 13 y 14 la página de Avanza con un prototipo de modelo realizado ya por la Investigadora, se determina que la funcionalidad de las opciones de la página como el agregar una hoja de vida o tener la pre entrevista serán puntos de atracción para los usuarios los cuales no deben cancelar ningún valor ya que al usar la página como una red esta puede manejar sus gastos por medio de visitas mensuales o el uso que se le pueda dar.

Sin embargo la opción de tener una pre entrevista por la aplicación de Skype ya dependerá del usuario si la realiza con un costo o no por las opciones que se facilitaran como hacer esta función con un Practicante o ya con un profesional

El interés de tener una capacitación para cuando ingrese un nuevo colaborador a la institución es de que este se sienta en un entorno tranquilo que pueda acoplarse

Evaluar las causas que limitan al personal con discapacidad en el ámbito laboral del Distrito Metropolitano de Quito 2017.

al clima laboral del mismo mientras los compañeros, supervisores, ejecutivos sepan cuáles son los derechos de la persona con capacidades especiales, cual es la manera correcta de trato, hacer de conocimiento general cuáles serán las funciones designadas.

Por medio de los parámetros escogidos se puede determinar que una vez realizada la campaña en redes para el uso de la página web como un medio aliado para la contratación de personas con capacidades especiales, las organizaciones tendrá la opción si desean o no contratar el servicio propuesto de capacitación.

Al igual en la página ira implantado el botón de Skype que permitirá al usuario hacer uso del mismo para una pre entrevista laboral esto con la guía del entrevistador sabrá que tipos de preguntas se le pueden realizar cual es la mejor manera de responder a las mismas, también se ayudara con los tips de comportamiento para su desenvolvimiento y cómo manejar los nervios.

La función de la página es demostrar a las empresas y a los usuarios que existe una manera correcta de anunciar sus vacantes para personas con capacidades especiales y también demostrar a los usuarios que bajo su perfil de cargo para que tipos de organizaciones pueden aplicar ahorrando tiempo y recursos beneficiando a su economía y al planeta, de esta forma familiares también sentirá el impacto que puede tener esta útil página por si el usuario no puede manejar la página un familiar puede facilitar el ingreso de datos y en caso de no entenderla puede descargar en la guía que esta tendrá para un mejor uso.

5.4 Formulación del Proceso de Aplicación de la Propuesta

De manera que no parezca una imposición contratar a personas con capacidades especiales se propone la creación de una plataforma virtual la cual por medio de la información que maneje y que las empresas comience a asociarse a ellas se pueda

dirigir un mercado laboral apto para los participantes de la misma dicha plataforma tendrá la siguiente funcionalidad.

- Ingresar a la plataforma por medio del nombre o del link.
- Ingresar los documentos solicitados en caso de poseerlos
- De no tener los documentos crear una hoja de vida en el botón que le ayudara con la creación de la misma.
- Subir escaneado los documentos que comprueben que el usuario que desea el trabajo sea una persona con capacidad especial (Carnet del CONADIS)
- Ingresar datos con los cuales se pueda comunicar con el usuario número telefónico, número celular, correo electrónico.
- Escoger si desea hacer entrevistas como modo de preparación vía Skype o si no desea hacer uso de las mismas.
- Hacer uso de la vinculación de la cuenta con alguna de las redes que sea de preferencia el usuario
- La empresa tendrá la opción de contratar el servicio de capacitación que se brindara
- La facilidad de uso que tendrá la página para que todas las personas o sus familiares puedan hacer uso por medio de botones
- Uso de las redes sociales como campaña publicitaria

Con la creación de la plataforma se podrá generar una herramienta de accesibilidad al mercado laboral Ecuatoriano el mismo que será beneficiado por la empresas aliadas, con esto se busca que el usuario se integre a la sociedad y que las empresas no solo por cumplir una ley contraten personal con capacidades especiales o ir más allá y ver el potencial de cada uno de ellos, también las empresas asociadas a la página podrán ver un beneficio cuando el candidato cumpla con el perfil de cargo solicitado y se ahorre tiempo y recursos en la selección y contratación de un nuevo colaborador.

5.4.1 Cuadro de Criterios de Evaluación en la implantación de la solución

En la siguiente tabla se ha determinado los criterios que se maneja en la plataforma los cuales tienen una ponderación de aceptación de criterios siendo 1 que tan difícil será la aceptación de la página y 5 alto que tan aceptable será la misma, de esta manera se conocerá la viabilidad de la misma.

La investigación de la misma se la realizó manejando páginas similares que tienen cierto grado de complejidad y la similitud que tendrán con Avanza el costo de la misma también fue consultado a un ingeniero en sistemas.

Tabla 21: Criterio de Aceptación del Proyecto

Criterios	Costo	Tiempo	Ponderación
Aceptación por parte de los beneficiados de esta plataforma	\$20	1 Mes	5
Dificulta de aceptación por empresas del Distrito	-	3 Meses	3
Entendimiento del uso de la plataforma	-	15 Días	5

Elaborado Por: Evelyn Latorre

Fuente: Investigación propia

- Costo.- Se analizó cuanto sería el costo de la creación de la plataforma y su ponderación es de 3 debido a que se debe contratar una persona que genere la misma y pagar sus honorarios al ser este no un trabajo fijo si no de un periodo intermedio de tiempo el costo no será excesivo, hablando consultando esto con un Ingeniero en sistemas el cobro de la plataforma sería de aproximadamente 1.500 dólares este valor fue entregado por el Ingeniero Diego Oñate graduado en la Universidad Metropolitana de Quito.

- Aceptación por parte de los beneficiados de esta plataforma.- La Ponderación que se le da a este criterio es de 5 debido al hecho de que es un beneficio para personas con capacidades especiales el cual no busca lucrar del uso de la herramienta de solución mencionada.
- Dificulta de aceptación por empresas del Distrito.- Las organizaciones no estarán obligadas a afiliarse a este servicio ni tampoco a contratar a las personas con capacidades especiales de esta manera la ponderación tiene un debido a los miedos que cada empresa tiene por la elección de un nuevo colaborador mas no viendo si este tiene o no una capacidad especial.
- Entendimiento del uso de la plataforma.- la plataforma usara palabras e iconos grandes donde se pueda dar facilidad de su manejo en la parte principal de la misma existirá un video con el manual de uso el audio se lo manejara con una voz clara para las personas no videntes y para las personas con capacidades especiales auditivas se manejara un intérprete de señas de esta manera el servicio será para todo aquel usuario que desee ingresar al mismo
- Tiempo.- La plataforma tendrá un tiempo aproximado de creación de 3 meses en los cuales se hará los permisos de funcionamiento y el tiempo de carga en internet.

CAPITULO VI

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.1 Recursos

Se define recurso como aquello que aporta a la sociedad en modo de beneficio, se los puede dividir como recursos humanos, tecnológicos, financieros y materiales. También son aquellos que a una empresa o a un proyecto ayudan para que puedan cumplir sus objetivos. (ABC, 2008)

Tabla 22: Recursos de la Investigación

Recursos Humanos	
Investigador	1
Recursos Tecnológicos y Audiovisuales	
Laptop	1
Memory Flash	2
Cámara fotográfica	1
Recursos Materiales	
Libros	5
Lápices	8
Hojas	379
Carpetas	10
Esferos	25

6.2 Presupuesto

Es el cálculo que se realiza para los gastos o ingresos que tengan una empresa, proyecto, investigación, la palabra presupuesto también se le da aquella cantidad de dinero que se determina para una actividad. (ABC, 2008)

Tabla 23: Presupuesto de la Investigación

MAQUINARIAS Y EQUIPOS			
Cantidad	Descripción	Valor Unitario	Valor Total
1 computadora portátil	Asus	\$500	\$500
1 cámara fotográfica	Canon	\$100	\$100
SUMINISTROS Y MATERIALES			
2 resmas de papel bond	75 gramos	\$ 3.50	\$ 10.50
25 esferos gráficos	BIC	\$ 4.00	\$ 4.00
1 borrador	Pelikan	\$ 0.25	\$ 0.25
1 corrector	Passola	\$ 1.50	\$ 1.50
10 carpetas	Bic	\$ 0.40	\$ 4.00
1 anillado	Papelería	\$ 1.50	\$ 6.00
1 caja de clips	Artesco	\$ 1.00	\$ 1.00
758 copias	Papelería	\$ 0.02	\$ 15.16
Internet	Tv Cable	\$ 30.00	\$ 180.00
RECURSOS HUMANOS Y LOGÍSTICA			
Investigador:			\$1,600
Total Parcial :			\$ 2,422.41
+ 10% de imprevistos :			\$242.24
Total General :			2,664.65

Nota: Los gastos generados del proyecto serán asumidos por la autora

6.3 Cronograma

Tabla 24: Cronograma de la Investigación

CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO																					
ORD.	FECHAS	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Determinar el entorno al sector que se beneficiara con la investigación	■	■	■	■																
2	Encuestar a los participantes de la investigación					■	■	■	■												
3	Analizar los resultados estadísticos de la investigación									■	■	■	■								
4	Diseñar la propuesta que se presentara para dar solución al problema													■	■	■	■				
5	Dar a conocerla página Web y sus Beneficios al Sector enfocado																	■	■	■	■

Elaborado Por: Evelyn Latorre

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 Conclusiones

- Como conclusión de esta investigación según los datos recolectado de las encuestas se puede determinar que si existen ciertos tipos de discriminación por parte de organizaciones y así lo han manifestado los participantes, en el Art.- 33 de la Constitución Ecuatoriana y en el art.-47 del Código Laboral ratifican el derecho que tienen las personas con capacidades especiales a las oportunidades, pero también ley dictamina que es una obligación por parte del empleador dar las mismas, por esa razón se decidió realizar esta investigación porque sería mejor dejar que las empresas sean aliadas de en sistema amigable donde puedan contratar personal porque así lo desean mas no porque una ley lo obliga.
- Todo ser humano sin importar su condición física, psicológica, tiene que tener el mismo derecho a las plazas de empleo y a un trato igualitario, una comunicación libre e incluyente, al investigar toda la historia de las personas con capacidades especiales se determina que en colegios escuelas y universidades aprendemos mucho de guerras, de nuevas tecnologías pero no de un pasado tan doloroso como es el del sector más vulnerable dela sociedad, tampoco se habla de los esfuerzos que hacen los países para potenciar una sociedad comprometida con el bienestar de toda la población.

- Las vías alternas para una contratación igualitaria es lo que se propone en esta investigación ya que en el país no ha sido implantado ningún sistema con similares características y es lo que le da ese valor agregado.
- Existe un gran anhelo por parte de las personas con capacidades especiales de poder emprender y tener su realización de vida como cualquier persona pero si el país no genera programas de esta clase para ellos serán ideas estancadas en un sistema lento que no avanza, se tiene una variedad de criterios para poder mejorar la estabilidad laboral pero se necesita una organización o programa que tenga la misma misión y visión para el desarrollo de estas ideas, será necesario que los estamentos públicos deseen entrar en un compromiso para poder generar una nueva inclusión donde el sector vulnerable se vea beneficiado y satisfecho por las actividades a realizarse.
- La generación de esta propuesta se debe integrar al marco legal de la economía popular y solidaria, la cual desea generar un desarrollo a nivel de ciudad para poder implementarse en un tiempo prolongado de tiempo al país, la misma tendrá que basarse en políticas públicas, la constitución, el código laboral, también se necesita desarrollar más indicadores ya que al investigar se conoció que adolecen de los mismos por eso solo se basó en datos proporcionados por la página del CONADIS.

7.2 Recomendaciones

- Como parte fundamental será gestionar alianzas con organizaciones público, privadas a fin de que la propuesta pueda ser puesta en marcha y ser ampliada a todo el país con la finalidad de mejorar la calidad de vida de las personas con capacidades especiales en el Ecuador.
- Desarrollar convenios para futuras investigaciones a este sector con fundaciones y ministerios las cuales puedan facilitar más datos de las personas participantes en este tipo de proyectos, de la misma manera realizar capacitaciones a este sector sobre sus derechos y obligaciones para que puedan desarrollarse de la misma manera en una organización sin abusar ni ser abusados por su condición.
- Generar interés por parte de Instituciones de tercer nivel para la participación de su alumnado con emprendimientos que puedan beneficiar a la población y especialmente a este sector.
- Se recomienda que una vez empezado el plan piloto de la propuesta presentada que por medio de redes sociales y anuncios en páginas como la del Ministerio Laboral y CONADIS con un convenio en beneficio de las personas con capacidades especiales se realicen una socialización de información anual de cómo se desarrolla la actividad laboral en sectores como Salud, Educación etc., y como beneficiara a este sector un sitio en internet.

Bibliografía

- ABC, D. (6 de 11 de 2008). *Definición ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/?s=Recursos>
- buenvivir. (2013-2017). *Buen Vivir*. Obtenido de <http://www.buenvivir.gob.ec/objetivos-nacionales-para-el-buen-vivir>
- CONADIS. (2013). *CONADIS*. Obtenido de <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadistica/index.html>
- CONADIS, I. D. (JULIO de 2016). *Consejo Nacional de Igualdad de discapacidades*. Obtenido de <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadistica/index.html>
- Correa, S. X. (2013). *planificacion.gob.ec*. Obtenido de <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-para-Discapacidades.pdf>
- D, G. (30 de Septiembre de 2008). *Definición ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/?s=Trabajo>
- Dávila, C. C. (Mayo de 2013). <http://repositorio.usfq.edu.ec>. Obtenido de <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/1648/1/106503.pdf>
- Ferraro, P. (2001). *eumed.net*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013a/1301/tratamiento.html>
- Hernández Sampieri, R. / . (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico, Bogotá, Buenos Aires, Caracas, Guatemala : McGraw-Hill.
- Hernández, F. &. (s.f.). *Repositorio Universidad de las Americas*. Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lcp/texson_a_gg/capitulo4.pdf
- Humanos, D. U. (10 de 12 de 1948). *www.registrocivil.gob.ec*. Obtenido de <http://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/2015/04/DECLARACION%20DE%20LOS%20DERECHOS%20HUMANOS.pdf>
- Jorge, P. G. (2011). *Universidad Estatal Peninsula Santa Elena* . Obtenido de <http://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/945>
- Olhovich, A. (2016). *Entrale*. Obtenido de <https://entrale.org.mx/entrale-es/>
- Planificacion.gob.ec. (2013). *planificacion.gob.ec*. Obtenido de <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-para-Discapacidades.pdf>
- Vieytest, c. G. (2004). *spacio.uned.es*. Obtenido de <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Derecho-Gsoto/Documento.pdf>

Trabajos citados

- <http://www.respositorio.sfq.com.ec>
<http://www.respositorio.ute.com.ec>
ABC <https://www.definicionabc.com/?s=Recursos>
bien vivir. (2013-2017). *Buen Vivir*. Obtenido de
<http://www.buenvivir.gob.ec/objetivos-nacionales-para-el-buen-vivir>
CONADIS. (2013). *CONADIS*. Obtenido de
<http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadistica/index.html>
CONADIS, I. D. (JULIO de 2016). *Consejo Nacional de Igualdad de
discapacidades*. Obtenido de
<http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadistica/index.html>
Correa, S. X. (2013). *planificacion.gob.ec*. Obtenido de
<http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-para-Discapacidades.pdf>
D, G. (30 de Septiembre de 2008). *Definición ABC*. Obtenido de
<https://www.definicionabc.com/?s=Trabajo>
Dávila, C. C. (Mayo de 2013). <http://repositorio.usfq.edu.ec>. Obtenido de
<http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/1648/1/106503.pdf>
Ferraro, P. (2001). *eumed.net*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013a/1301/tratamiento.html>
García, C. E. (Noviembre de 2011). *Artículos y Notas*. Obtenido de
http://www.um.es/discatif/METODOLOGIA/Egea-Sarabia_clasificaciones.pdf
Gómez., R. H. (2001). *peritajemedicoforense.com*. Obtenido de
<http://www.peritajemedicoforense.com/RHERNADEZ.htm>
Hernández Sampieri, R. /. (2014). *Metodología de la investigación*.
Mexico, Bogotá, Buenos Aires, Caracas, Guatemala : McGraw-Hill.
Hernández, F. &. (s.f.). *Repositorio Universidad de las Americas*. Obtenido de
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lcp/texson_a_gg/capitulo4.pdf
Humanos, D. U. (10 de 12 de 1948). *www.registrocivil.gob.ec*. Obtenido de
<http://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/2015/04/DECLARACION%20DE%20LOS%20DERECHOS%20HUMANOS.pdf>
Jorge, P. G. (2011). *Universidad Estatal Peninsula Santa Elena*. Obtenido de
<http://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/945>
Olhovich, A. (2016). *Entrale*. Obtenido de <https://entrale.org.mx/entrale-es/>
Planificacion.gob.ec. (2013). *planificacion.gob.ec*. Obtenido de [planificacion.gob.ec](http://www.planificacion.gob.ec):
<http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-para-Discapacidades.pdf>
Vieytes, c. G. (2004). *spacio.uned.es*. Obtenido de <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Derecho-Gsoto/Documento.pdf>

ANEXOS

ANEXOS



Anexo 1: Participante encuestado Consejo Provincial de Pichincha
Colaborador con discapacidad auditiva



Anexo 2: Participante encuestado Consejo Provincial de Pichincha
Colaborador del Área de Recursos Humanos
Discapacidad auditiva



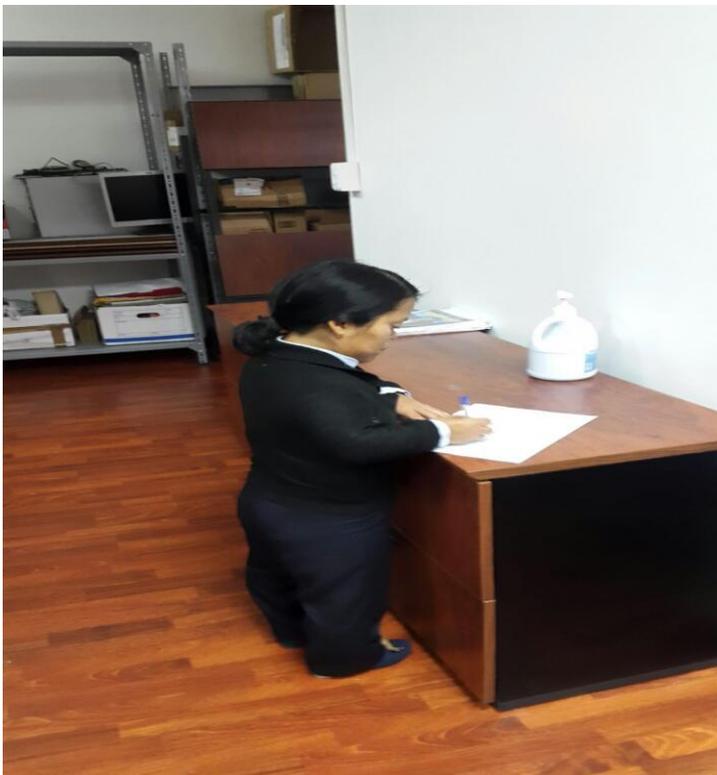
Anexo 3: Participante encuestado en Casa
Persona Sin Trabajo discapacidad auditiva y visual parcial



Anexo 4: Participante encuestado
Colaborador CFN
Discapacidad auditiva



Anexo 5 : Participante encuestado en Casa
Persona Sin Trabajo
Discapacidad Intelectual 75%



Anexo 6: Participante encuestado CELEC EP.
Colaborador área de Recepción
Discapacidad síndrome de Aron

PAPER

Evaluar las causas que limitan al personal con discapacidad en el ámbito laboral del Distrito Metropolitano de Quito 2017

Latorre, Evelyn

Co-Autor : Ing. Mayra Valverde

Agosto 2017.

INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR CORDILLERA.

Administración de Recursos Humanos-Personal

Recibido: 14/08/2017

Resumen

La Investigación se desarrolló en el Distrito Metropolitano de Quito, como objetivo principal es conocer situaciones que atraviesan personas con capacidades especiales al momento de asistir a una entrevista de trabajo y cuál es la limitación que ellos perciben para poder desarrollar una vida laboral.

El problema central radica en la capital ya que en el Consejo Nacional de Discapacidades se encuentran registrados 57. 353 Personas con capacidades especiales. Y tan solo 19.918 se encuentran laboralmente activos, no todas las personas con una capacidad especial poseen el Carnet del CONADIS, se desconoce una cifra exacta, por lo cual en la ciudad pueden vivir miles de personas con capacidades especiales sin un trabajo estable ni con una vida digna.

Como solución del problema se propone crear una página virtual la cual cumpla una funcionalidad de agregar hojas, ubique a las personas con capacidades especiales en una empresa afiliada y reduzca el índice de desempleo que existe actualmente, también aportara con pre entrevistas , así optimizar el tiempo de búsqueda de nuevas plazas de empleo y como contribución a la sociedad también se generara los módulos de capacitación para empresas afiliadas donde consta cuales son los tipos de capacidades especiales y cuál es la terminología correcta para crear anuncios de empleo.

Abstract

The following investigation was developed in the Metropolitan District of Quito, the main objective is to know the situations that people with special capabilities go through at the moment of requesting something, or going to a job interview; and what are all the limitations that they perceive to be able in order to develop correctly in the workplace.

The central problem is that in Ecuador there are registered 442.002 citizens with special capabilities in the CONADIS, of which in the Metropolitan District of Quito are registered 57,353 of these only 19,918; this is because not all of the people with special capabilities have their CONADIS license. That is not an exact number, so in the city there could be thousands of people with special capabilities that do not have a job or a worthy life.

To solve this problem it is proposed the creation of a virtual page, which fulfills the functionality of adding CV's from people with special capabilities, and also locates them in a good affiliated company and, in that way, try to reduce the unemployment rate that nowadays exists. It will also have pre-interviews for those who want to do it, and by this way optimize the research time of new employment places.

As a contribution to the society, it will also generate training modules for affiliated companies, where you will find out what are the special capabilities types and what is the correct terminology for creating job advertisements.

Introducción

La discriminación se ha hecho presente a lo largo de la historia a nivel mundial por esto se debe decir que es el sector de mayor vulnerabilidad debido a esto es uno de los mayores males que como sociedad se generan en el día a día aquejando a la población mundial, considerándolo como un factor que limita al personal con capacidades especiales a integrarse y desarrollar de mejor manera sus funciones o de estabilidad en un cargo empresarial.

Si bien es cierto que con la creación de leyes en los diferentes países se ha dado un cambio creando plazas de empleo para personas con capacidades especiales, no se tiene una base establecida si la inserción

“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.”
(Humanos, 1948)

La declaración universal de Derechos Humanos expresa que al momento de nacer ya sea el lugar, condición económica, creencias religiosas, cultura, etc., siempre serán seres humanos libres, iguales, que si se respeta la ley y el orden de la sociedad se mantendrá de esta manera, pero que pasa el momento que el sector vulnerable de personas con capacidades no se siente de esta manera y que su inserción en el

mercado laboral no es de la misma manera, ¿Porque solo un grupo privilegiado de un pequeño porcentaje se ve realmente beneficiado con una ley que obligue a contratar sus servicios?.

Las personas con capacidades diferentes en el recorrido de la historia han estado marcadas por las miradas de estigmatización sobre que realmente son capaces de hacer y ya etiquetando cuáles serán sus posibles funciones o limitándolos a cierta labor y de esta manera los empleadores los colocan en un rango de inferioridad así se crea una falta de oportunidades como por ejemplo el tan conocido plan carrera.

Como poder hablar de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral cuando como sociedad se encargan de convencer a las personas con capacidades diferentes que no son capaces de valerse por sí mismas y haciéndolos sustentarse únicamente con fundaciones, bonos del estado o ayuda asistencial cuando en la realidad sería mejor la total inserción laboral con mejores circunstancias en cada una de las organizaciones en la cuales se desenvuelvan.

Objetivo General

Describir los factores que limitan al personal con discapacidad en el ámbito laboral.

Antecedentes del Estudio

En el año 2011 realizo una investigación de “Estudio sobre la discriminación a los discapacitados en relación al ámbito laboral en la provincia de Santa Elena, en concordancia con el artículo 11

numeral 2 y el artículo 35 de la constitución de la república del Ecuador” el cual tuvo como objetivo estudiar los tipos de discriminación

Orientada al espacio que deben recibir de la parte laboral y el derecho que deben ocupar por decreto constitucional, y de esta manera. Poder ver la importancia de que las instituciones se preocupen por esta realidad y se busque una solución en cumplimiento de la ley, y por ello de los derechos de los ciudadanos (Jorge, 2011).

Si en el transcurso de la historia se desea saber cómo, cuándo y dónde se generó la discriminación se regresara a uno de los imperios más grandes Roma de occidente al año 1476 D.C

Lo más importante después de conocer la historia es saber, que en cada país existen fundaciones que contribuyen a una mejor calidad de vida, se tiene siglas de cada una de ellas como las que encontramos en Ecuador a continuación.

ADINEA.- Asociación para el desarrollo Integral del Niño Especial.

CONADIS.- Consejo Nacional de Discapacidad

SIL Sistema de Integración Laboral
TIC Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Código laboral en relación a personas con capacidades especiales.

El estado ecuatoriano garantiza la inclusión laboral a las personas con capacidades diferentes, en

todas sus modalidades como empleo auto protegido y ordinario.

“Art.42 numeral 33 del Código de Trabajo determina que el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar a una persona con capacidades especiales en labores permanentes, y a partir del año 2009 el porcentaje de contratación en las empresas es el 4% del total de sus colaboradores” (Jorge, 2011).

Ley de las discapacidades en Ecuador

Aparece por primera vez en el registro oficial N.- 301 del Ecuador en el año 2001 un viernes 6 de abril.

Art47.la Constitución de la República dispone que el Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, procurará la equiparación de oportunidades para personas con discapacidad y su integración social, reconociendo sus derechos, como el derecho a la atención especializada, a la rehabilitación integral y la asistencia permanente, a las rebajas en servicios públicos y privados de transporte y espectáculos .

Art 1.- proteger a las personas con discapacidad, establece un sistema de prevención de discapacidades, servicio integral, garantizar su desarrollo y evitar algún tipo de discriminación.

Art 2.- principio constitucional de igualdad ante la ley y en lo que se establece en los artículos de la constitución 23, 53 y 102.

Después de conocer las leyes y el código laboral, que amparan a personas con capacidades especiales también se verifico los datos, que entrega la página del CONADIS.

En el Distrito Metropolitano de Quito, existen empresas, que contratan a personas con capacidades especiales como Nestlé, cfn, consejo provincial de

pichincha entre otras organizaciones, hacen sus publicaciones de empleo a través de páginas en internet solicitando personal con carnet del CONADIS.

Diseño de la investigación

“Se define el diseño de una investigación como el plan general que propone un investigador para dar respuestas a interrogantes, a objetivos formulados para comprobar la hipótesis planteada. El mismo debe especificar estrategias fundamentales para el investigador para generar información exacta, susceptible de ser interpretada” (Vieytes, 2004)

En la presente investigación por método cualitativo se permitirá evaluar a las personas con capacidades especiales del distrito Metropolitano de Quito se decidió realizar encuestas y entrevistas a un número determinado, las personas con capacidades especiales pueden analizar la encuesta de una manera objetiva y relacionarla con el cumplimiento del Art.- 33 de las Constitución Ecuatoriana y ver las ventajas y desventajas que puede tener la investigación. “Según Hernández es recomendable utilizar el método cualitativo cuando el tema que se está estudiando ha sido poco estudiado” (Hernández).

Una vez realizadas las encuestas para los participantes, se procedió a su debido análisis, se presentara los resultados más relevantes en la investigación.

En la pregunta que se realizo acerca de la discriminaciones durante las entrevistas laborales.- Realizada con la finalidad de dar

una respuesta a una de las hipótesis planteadas en la investigación, la cual afirma que el 57% de la población con capacidades especiales, ha sentido discriminación al momento de presentarse en una entrevista de laboral, mientras que el 43% de los participantes no ha sentido discriminación en dichas entrevistas , dejando en evidencia la limitación en el área laboral.

¿Las plazas de trabajo en Quito son de iguales acceso para las persona con discapacidades?- Mediante el Análisis se determinó que un 70% de la población con capacidades especiales, creen que en el Distrito metropolitano de Quito, no dan las mismas plazas de trabajo que ha personas sin ninguna capacidad especial, mientras un 30 % de los participantes asegura ,que si existen las misma plazas de empleo , denotando así la falta de oferta laboral a personas con discapacidad.

¿Considera usted que las personas con capacidades especiales ocupan Cargos Públicos de Importancia?- El 77% de participantes afirman que en cargos públicos de importancia las personas con capacidades especiales no participan, mientras un 23% de los encuestados creen que en cargos públicos de importancia las personas con capacidades especiales si participan.

Mediante las encuestas realizadas, el debido análisis e investigación demostró que, la población más vulnerable dentro de nuestra sociedad aun siente discriminación, también una gran

parte cree, que el sistema al momento de seleccionar y contratar no fue totalmente pulido, poniendo en evidencia que la inserción laborable a personas con capacidades especiales está incompleta y las mismas aun sienten un rechazo de empleadores han sido víctimas por explotación y abuso , la investigación muestra que al paso del tiempo han bajado estas cifras , por medio de nuevas leyes dentro código de trabajo.

También existe una gran parte de población ya mencionada que cuenta con trabajo estable y han podido mantenerse en periodos mayores a 18 meses, todo tipo de preguntas realizadas durante La encuesta determinó que en esta muestra escogida se puede decir que encontramos divisiones entre una parte , la cual no encuentra ese espacio de inclusión mientras , otra mitad ya se encuentra integrada a la sociedad, como un determinante importante es que en gran mayoría apoyan a que todo tipo de centros educativos de tercer nivel ya se encuentren adaptados y capacitados como infraestructura y docencia para impartir clases a personas con capacidades especiales.

Antecedentes de la Propuesta

Se presenta como método de solución la página web la cual posee similares característica con otros países puesto que dicha plataforma ha tenido gran acogida con campañas dentro de redes sociales.

La plataforma virtual será una herramienta, donde los usuarios

utilizaran diversas aplicaciones a través del internet. Estas plataformas surgen desde mediados de los años 90 con la finalidad de mejorar las comunicaciones, aprendizajes y enseñanzas.

Las tecnologías continúan en desarrollo, creando nuevas formas de trabajo y comunicación entre usuarios, es importante señalar que dicha plataforma virtual sirve como herramienta útil en diferentes modelos de enseñanza, que permite interacción entre alumno y profesor, a través de videoconferencias, audios y conferencias, dando énfasis al debate y la enseñanza mediante módulos, todo esto sin necesidad del traslado a instituciones, disminuyendo tiempo de desplazamiento con transporte a diferentes lugares, como un banco de recursos específicos de cada área o asignatura.

En la historia de este sector vulnerable se puede palpar , la mejora en su desarrollo e integración a la sociedad pero otros países como España han tenido una aceptación más favorable debido a campañas existentes por medio de recursos que , tienen a mano los diferentes países pero falta explotación , al investigar los métodos podrían dar una mejor solución a esta limitación del ámbito laboral ,se toma como prioridad la campaña realizada en México la cual lleva por nombré “Éntrale” misma logra emplear a más de mil personas con capacidades especiales por año, son 7.7milloes de personas pertenecientes a este grupo, ¿cómo funciona? y ¿por

qué? el existo de la misma, esta campaña se ha realizado con el apoyo del gobierno mexicano y con aproximadamente 85 empresas afiliadas a esta causa ,integrar personal con capacidades especiales tomando en cuenta sobre el proyecto a 119 participantes ya colaboradores en áreas directivas o administrativas demostrando sus habilidades. (Olhovich, 2016)

Esta campaña tuvo sus inicios el año 2016 debido al tema presentado por una compañía en MEXICO con tema especial que fue muy sonado sobre la parte social , integración del sector con personas de capacidades especiales, cuya plataforma digital creada adapta perfiles de cargo Aparte afilia empresas que están dispuestas a colaborar con la causa (Olhovich, 2016).

El Ecuador cuenta con un Ministerio de Inclusión Económica y Social, se puede tomar como concepto sobre integración a base de talleres que ayudan con inclusión para personas con capacidades especiales pero para la realización de manera general con el Distrito Metropolitano de Quito hace falta una campaña y la plataforma para dirigir este sector desde una perspectiva más educada y apropiada para los usuarios.

Justificación

Debido a la gran preocupación en el ámbito laboral y social por la limitación laboral que existe hacia las personas con capacidades especiales y la discriminación. Con el estudio se pretende dar a conocer la realidad

de cómo es su vida social y como a diario tiene que vivir con este tipo de situaciones.

El presente trabajo investigativo, será de utilidad a las actividades que se puedan realizar en empresas u organizaciones, como un instrumento más para planificar nuevas estrategias de conocimiento, a futuros profesionales que estén interesados en el tema o punto de referencia.

En el desarrollo de tipo investigativo se analizaron los 12 objetivos del Plan Nacional de Desarrollo para conocer cuál de todos estos objetivos sirve para y enfatizó en el objetivo 2 del Plan, relacionado a la igualdad, cohesión e inclusión. El Plan toma en cuenta al ser humano como sujeto de derecho. Es claro en su objetivo 2, habla de reconocer de forma igualitaria los derechos del individuo, lo cual implica la consolidación de políticas de igualdad que eviten la exclusión y fomenten la convivencia social y política. “Se busca generar acciones para fomentar el respeto a los derechos humanos con énfasis en niños, niñas, mujeres, adultos mayores, personas capacidades especiales y comunidad LGBTI”. (buenvivir., 2013-2017).

Descripción

Esta plataforma virtual desea implantar una herramienta en el distrito Metropolitano de Quito la cual servirá para creaciones de hojas de vida que puedan vincular las empresas asociadas, en base a perfiles de cargo que puedan desarrollarse en distintas áreas

laborales con organización y de esta manera se puedan retirar los anuncios que puedan hacer sentir a las personas con capacidades especiales discriminadas por su contenido.

La creación de esta plataforma debe seguir los pasos acorde a lo que se estipula en los siguientes puntos debido a que se utilizara sistemas nacionales de información para poder subir el contenido a internet y la misma tenga la funcionalidad estipulada.0

Escoger un nombre para la plataforma y así personas con capacidades especiales o sus familiares se sientan cómodos con la misma.

Se procede a realizar un modelo previo del portal web para poder determinar colores y diseños que se incluirán en el mismo.

De acuerdo a la estructura de la página y a los procesos que se requiere incluir en la misma, se decide realizar el portal web como un Gestor de Contenidos.

Se procede a verificar que la página web se creara en Joomla, ya que esta herramienta posee complementos que permiten presentar la información deseada y alcanzar los objetivos que se proponen.

Se procede a subir toda la información que tiene el proyecto en cada uno de los módulos.

La web será subida a un servidor y un dominio desde un proveedor de Ecuador (Ecu Hosting) al finalizar el proyecto.

Los correos necesarios serán gestionados desde el proveedor de Internet, para lo cual se crearan solo las cuentas necesarias de acuerdo a los perfiles de cargo.

Promocionar el uso de la plataforma a través de las redes sociales.

El nuevo colaborador con capacidades especiales debe integrarse a un clima laboral estable y no hostil debe sentirse parte de un equipo, por lo mismo se recomendará a las empresas afiliadas al sistema de integración laboral bajo perfiles de cargo por medio de una capacitación como debe ser presentado a sus compañeros el nuevo trabajador.

Una vez realizada la página web se procederá a crear un botón en la cual las empresas se vean beneficiadas por medio de una capacitación, inducción que ayude al nuevo colaborador con capacidades especiales a adaptarse a la nueva institución cada una de las capacitaciones tendrá que conservar los parámetros originales que se presentan a continuación.

Módulos de la Capacitación

CAPACITACION

MODULO 1

¿Qué son las capacidades especiales?, Historia de la Discapacidad, Tipos de capacidades especiales

Lo atractivo del proyecto para la rama de recursos humanos es implantar esto en las empresas del mercado Ecuatoriano, es aparte de integración social, apoyo moral, conocer la historia, tipos de capacidades especiales, será atraer inversión extranjera de campañas Realizadas en España y México que dieron frutos como empresas que apoyan realizaciones de proyectos similares sean compañías

reconocidas como Coca Cola Company, Bymbo, Televisa entre otras.

MODULO 2

¿Porque contratar a personas con capacidades especiales?, Constitución Énfasis ART. 33, Código laboral Contrato Laboral De manera determinada el querer es poder y comprometerse con una causa tan noble como tener en planta y en la administración personal con capacidades especiales no es fácil de adaptar ni al personal ni la infraestructura por eso el modulo dos es el más importante de esta capacitación, el troco de toda causa ya que al conocer porque se debería contratar personal con capacidades especiales se puede entender que al igual que los demás ciudadanos de un país estos desean aportar al crecimiento de la matriz productiva.

La importancia que tiene la constitución en un país y que el mismo ya cuente con un Artículo el cual tenga énfasis en las personas con capacidades especiales y su derecho a la igualdad de oportunidades y de trabajo, denota que el Ecuador es un país que se preocupa por cada uno de sus ciudadanos sin discriminación alguna.

De igual manera en el código laboral ya se encuentran las pautas que se tiene que dar derechos y obligaciones de las personas con capacidades especiales, el contrato no tiene ninguna alteración por el motivo de ser igualitarios con todo el personal sin preferencias ni discriminaciones para una cultura y ambiente organizacional estable y

eso es lo que se desea crear mediante el modulo dos con personal capacitado para esta difícil pero no imposible integración.

MODULO 3

Propuesta y anuncios de trabajo para personas con capacidades especiales

Después de haber estudiado las páginas de internet que ofrecen empleo y bajo el criterio de la investigadora donde se determina que existe absoluta insensibilidad al momento de querer seleccionar y contratar personal con capacidades especiales, se dará conocerán las empresas la terminología correcta con la que se debe referir al personal con capacidades especiales y cuáles serían las formas correctas de anunciar una vacante.

MODULO 4

Selección y contratación de personas con capacidades especiales

En el Ecuador se conoce que existen 3 tipos de niveles donde se clasifica a las personas con capacidades especiales por esa razón al momento de contratar se pide el carnet del CONADIS para verificar en qué grado se encuentran, de cierta manera esto también puede generar un tipo de discriminación ya que al momento de pasar del nivel moderado al nivel grave la empresa contrate pueda que no desee dar esa vacante a la persona con capacidad especial postulante pero si se determina que la persona con discapacidad visual tiene otros sentidos como el de la mejor Audición o percepción porque no dar una oportunidad, a

continuación se indicara la tabla de niveles que existe en el Ecuador y cuál es el porcentaje que maneja en cada una de ellas.

Avanza

La página de Avanza con un prototipo de modelo realizado por la Investigadora, se determina funcionalidad de opciones sobre la página como agregar una hoja de vida o tener la pre entrevista serán puntos de atracción para los usuarios los cuales no deben cancelar ningún valor ya que al usar la página como una red esta puede manejar sus gastos por medio de visitas mensuales o el uso que se le pueda dar.

Sin embargo la opción de tener una pre entrevista por la aplicación de Skype ya dependerá del usuario si la realiza con un costo o no por las opciones que se facilitaran como hacer esta función con un Practicante o ya con un profesional

El interés de tener una capacitación para cuando ingrese un nuevo colaborador a la institución es sentir un entorno tranquilo que pueda acoplarse al clima laboral del mismo mientras los compañeros, supervisores, ejecutivos sepan cuáles son los derechos de la persona con capacidades especiales, cual es la manera correcta de trato, hacer de conocimiento general cuáles serán las funciones designadas.

Por medio de los parámetros escogidos se puede determinar que una vez realizada la campaña en redes para el uso de la página web como un medio aliado para la contracción de personas con capacidades especiales, las

organizaciones tendrá la opción si desean o no contratar el servicio propuesto de capacitación.

Al igual en la página ira implantado el botón de Skype que permitirá al usuario hacer uso del mismo para una pre entrevista laboral esto con la guía del entrevistador sabrá que tipos de preguntas se le pueden realizar cual es la mejor manera de responder a las mismas, también se ayudara con los tips de comportamiento para su desenvolvimiento y cómo manejar los nervios.

La función de la página es demostrar a las empresas y a los usuarios que existe una manera correcta de anunciar sus vacantes para personas con capacidades especiales y también demostrar a los usuarios que bajo su perfil de cargo para que tipos de organizaciones pueden aplicar ahorrando tiempo y recursos beneficiando a su economía y al planeta, de esta forma familiares también sentirá el impacto que puede tener esta útil página por si el usuario no puede manejar la página un familiar puede facilitar el ingreso de datos y en caso de no entenderla puede descargar en la guía que esta tendrá para un mejor uso.

Formulación del Proceso de Aplicación de la Propuesta

De manera que no parezca una imposición contratar a personas con capacidades especiales se propone la creación de una plataforma virtual la cual por medio de la información que maneje y que las empresas comience a asociarse a ellas se

pueda dirigir un mercado laboral apto para los participantes de la misma dicha plataforma tendrá la siguiente funcionalidad.

Ingresar a la plataforma por medio del nombre o del link.

Ingresar los documentos solicitados en caso de poseerlos

De no tener los documentos crear una hoja de vida en el botón que le ayudara con la creación de la misma.

Subir escaneado los documentos que comprueben que el usuario que desea el trabajo sea una persona con capacidad especial (Carnet del CONADIS)

Ingresar datos con los cuales se pueda comunicar con el usuario número telefónico, número celular, correo electrónico.

Escoger si desea hacer entrevistas como modo de preparación vía Skype o si no desea hacer uso de las mismas.

Hacer uso de la vinculación de la cuenta con alguna de las Redes que sea de preferencia el usuario

La empresa tendrá la opción de contratar el servicio de capacitación que se brindara

La facilidad de uso que tendrá la página para que todas las personas o sus familiares puedan hacer uso por medio de botones

Uso de las redes sociales como campaña publicitaria

Con la creación de la plataforma se podrá generar una herramienta de accesibilidad al mercado laboral Ecuatoriano el mismo que será beneficiado por la empresas aliadas, con esto se busca que el usuario se integre a la sociedad y que las empresas no solo por cumplir una ley contraten personal con capacidades especiales si o ir

más allá y ver el potencial de cada uno de ellos, también las empresas asociadas a la página podrán ver un beneficio cuando el candidato cumpla con el perfil de cargo solicitado y se ahorre tiempo y recursos en la selección y contratación de un nuevo colaborador.

Conclusiones

Como conclusión de esta investigación según los datos recolectado de las encuestas se puede determinar que si existen ciertos tipos de discriminación por parte de organizaciones y así lo han manifestado los participantes, en el Art.- 33 de la constitución ecuatoriana y en el art.-47 del código laboral ratifican el derecho que tienen las personas con capacidades especiales a las oportunidades, pero también ley dictamina que es una obligación por parte del empleador dar las mismas, por esa razón se decidió realizar esta investigación porque sería mejor dejar que las empresas sean aliadas de en sistema amigable donde puedan contratar personal porque así lo desean mas no porque una ley lo obliga.

Todo ser humano sin importar su condición física, psicológica, tiene que tener el mismo derecho a las plazas de empleo y a un trato igualitario, una comunicación libre e incluyente, al investigar toda la historia de las personas con capacidades especiales se determina que en colegios escuelas y universidades aprendemos mucho de guerras, de nuevas tecnologías pero no de un pasado tan doloroso como es el

del sector más vulnerable de la sociedad, tampoco se habla de los esfuerzos que hacen los países para potenciar una sociedad comprometida con el bienestar de toda la población.

Las vías alternas para una contratación igualitaria es lo que se propone en esta investigación ya que en el país no ha sido implantado ningún sistema con similares características y es lo que le da ese valor agregado.

Existe un gran anhelo por parte de las personas con capacidades especiales de poder emprender y tener su realización de vida como cualquier persona pero si el país no genera programas de esta clase para ellos serán ideas estancadas en un sistema lento que no avanza, se tiene una variedad de criterios para poder mejorar la estabilidad laboral pero se necesita una organización o programa que tenga la misma misión y visión para el desarrollo de estas ideas, será necesario que los estamentos públicos deseen entrar en un compromiso para poder generar una nueva inclusión donde el sector vulnerable se vea beneficiado y satisfecho por las actividades a realizarse.

La generación de esta propuesta se debe integrar al marco legal de la economía popular y solidaria, la cual desea generar un desarrollo a nivel de ciudad para poder implementarse en un tiempo prolongado de tiempo al país, la misma tendrá que basarse en políticas públicas, la constitución, el código laboral, también se necesita desarrollar más

indicadores ya que al investigar se conoció que adolecen de los mismos por eso solo se basó en datos proporcionados por la página del CONADIS.

Recomendaciones

Como parte fundamental será gestionar alianzas con organizaciones público, privadas a fin de que la propuesta pueda ser puesta en marcha y ser ampliada a todo el país con la finalidad de mejorar la calidad de vida de las personas con capacidades especiales en el Ecuador.

Desarrollar convenios para futuras investigaciones a este sector con fundaciones y ministerios las cuales puedan facilitar más datos de las personas participantes en este tipo de proyectos, de la misma manera realizar capacitaciones a este sector sobre sus derechos y obligaciones para que puedan desarrollarse de la misma manera en una organización sin abusar ni ser abusados por su condición.

Generar interés por parte de Instituciones de tercer nivel para la participación de su alumnado con emprendimientos que puedan beneficiar a la población y especialmente a este sector.

Se recomienda que una vez empezado el plan piloto de la propuesta presentada que por medio de redes sociales y anuncios en páginas como la del Ministerio Laboral y CONADIS con un convenio en beneficio de las personas con capacidades

especiales se realicen una socialización de información anual de cómo se desarrolla la actividad laboral en sectores como Salud, Educación etc., y como beneficiara a este Sector un sitio en internet.

Bibliografía

buenvivir. (2013-2017). Buen Vivir. Obtenido de <http://www.buenvivir.gob.ec/objetivos-nacionales-para-el-buen-vivir>
Ferraro, P. (2001). eumed.net. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013a/1301/tratamiento.html>
Hernández, F. &. (s.f.). Repositorio Universidad de las Americas. Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tale

s/documentos/lcp/texson_a_gg/capitulo4.pdf

Humanos, D. U. (10 de 12 de 1948). www.registrocivil.gob.ec.

Obtenido de <http://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/2015/04/DECLARACION%20DE%20LOS%20DERECHOS%20HUMANOS.pdf>

Jorge, P. G. (2011). Universidad Estatal Peninsula Santa Elena .

Obtenido de <http://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/945>

Olhovich, A. (2016). Entrale. Obtenido de

<https://entrale.org.mx/entrale-es/>

Vieytess, c. G. (2004). spacio.uned.es. Obtenido de

<http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Derecho-Gsoto/Documento.pdf>

Urkund Analysis Result

Analysed Document: Evelyn Latorre Investigación Científica.pdf (D30275146)
Submitted: 2017-08-29 05:51:00
Submitted By: evekalatri1@hotmail.com
Significance: 3 %

Sources included in the report:

TESIS COMPLETA - GUTIERREZ MAURICIO 1.docx (D11637395)
Discapacidad, paper 23 dic 2014.docx (D12741880)
Tesis de Magda Amarilis Tircio Alfonzo.docx (D16738040)
Eugenio Equez.docx (D11756215)
<http://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/945>

Instances where selected sources appear:

22