



**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PERSONAL**

ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, ANALIZAR LA ESCASA INCLUSIÓN  
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD MENTAL DE GRADO LEVE EN EL ÁMBITO  
LABORAL EN EL SECTOR NORTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

2019-2020

Trabajo de Titulación previo obtención de título de Tecnólogo en Administración de Recursos  
Humanos y Personal

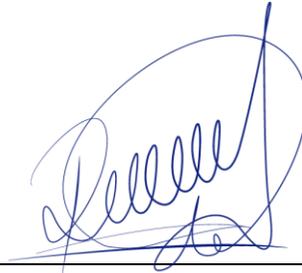
**AUTOR:** PAULETH MARCELA ANGULO TORRES

**TUTOR:** Ing. Héctor Geovanny Barragán Grandez, MBA.

Quito, Abril 2020

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

Yo, **Pauleth Marcela Angulo Torres**, declaro bajo juramento que la investigación es absolutamente original, auténtica, es de mi autoría, 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.



---

**Pauleth Marcela Angulo Torres**

**C.C: 1727557314**

## LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, Pauleth Marcela Angulo Torres portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. 1727557314 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 Analizar la escasa inclusión de personas con discapacidad mental de grado leve en el ámbito laboral en el Sector Norte del Distrito Metropolitano de Quito 2019-2020 con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

FIRMA



NOMBRE Pauleth Marcela Angulo Torres

CEDULA 1727557314

Quito, a los 19 días del mes de marzo del 2020



## INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

### FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE INTEGRACIÓN CURRICULAR EN EL REPOSITORIO DIGITAL

#### DATOS PERSONALES:

1. **NOMBRE COMPLETO DEL ESTUDIANTE**  
ANGULO TORRES PAULETH MARCELA
2. **CÉDULA DE CIUDADANÍA**  
1727557314
3. **FECHA DE NACIMIENTO**  
22/02/1995
4. **NACIONALIDAD**  
Ecuatoriana
5. **DIRECCIÓN DE RESIDENCIA**  
FRANCISCO DE LA TORRE N60 208 Y TERCER PASAJE C
6. **PROVINCIA DE RESIDENCIA**  
Pichincha
7. **CANTÓN DE RESIDENCIA**  
Quito
8. **CORREO ELECTRÓNICO**  
pa\_angulotorres@hotmail.com
9. **TELÉFONOS**  
0987543582
10. **FECHA DE SUSTENTACIÓN**  
Julio del 2020



**TEMA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR:**

ANALIZAR LA ESCASA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD MENTAL DE GRADO LEVE EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL SECTOR NORTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2019-2020.

**EN CASO DE HABER REALIZADO INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA:**

ANALIZAR LA ESCASA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD MENTAL DE GRADO LEVE EN EL ÁMBITO LABORAL.

**COMPLETE Y AÑADA SU FIRMA DIGITAL A CONTINUACIÓN  
TIPO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I+D+i

INCUBADORA EMPRESARIAL

PRODUCCIÓN ARTÍSTICA

Yo, **Angulo Torres Pauleth Marcela**, portador de la cédula de identidad N° 1727557314, autorizo al Instituto Tecnológico Superior Cordillera la publicación del Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Digital.

FIRMA DEL ALUMNO

ENTIDAD QUE AUSPICIO EL TRABAJO: \_\_\_\_\_

NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL: \_\_\_\_\_

TELÉFONO Y/O CELULAR EMPRESA: \_\_\_\_\_

**Ing. William Patricio Parra López**  
**ADMINISTRADOR DE BIBLIOTECA CENTRAL**  
**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA**

## **DEDICATORIA**

La realización de mi tesis está dedicada a mi familia, a mi padre por ser el soporte de cada día por buscar el beneficio para sus hijas, esa guía y ese consejero para superarnos emocional, personal y profesionalmente, a mi madre porque a pesar de discusiones hemos podido lograr un mejor entendimiento, por aconsejarme en los momentos que para ti puede ser incómodos pero más allá el respeto ha sido la base para nuestras diferencias, sabes cumplir el mejor rol que es ser mi madre, a mis animalitos canela y black que han sido emocionalmente la mejor terapia en los momentos difíciles siendo esa medicina para un ser humano que pocos tienen el privilegio de sentir.

A mis abuelitos que en momentos de complicaciones ellos han sido un apoyo para poder lograr este primer sueño de vida, para mi compañera de este ciclo que ha sabido aconsejarme, guiarme en mis momentos malos he aprendido mucho de ti y te agradezco por ser parte especial en mi corazón, enseñarme a mirar la vida de otra manera, a todos mis maestros que han sido una guía importante para mí muchos consejeros de vida que han sabido entender que los prejuicios van más allá y el amor es un arma muy poderosa que dos personas pueden sentir siempre y cuando viendo el alma de cada persona gracias por no juzgar una parte especial de cada uno de sus alumnos.

## ÍNDICE

### CONTENIDO

DECLARACIÓN DE AUTORÍA .....	i
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
ÍNDICE .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	ix
RESUMEN EJECUTIVO .....	x
ABSTRACT .....	xi
capítulo I .....	1
1.01 Antecedentes .....	1
1.02 Planteamiento del Problema .....	8
1.03 Formulación del Problema.....	9
1.04 Objetivo General .....	10
1.05 Objetivos Específicos .....	10
Capítulo II .....	11
2.01 Antecedentes del Estudio.....	11
2.02. Fundamentación Teórica .....	12
2.03. Fundamentación Conceptual.....	17
2.04. Fundamentación Legal .....	21
2.05. Formulación de Hipótesis .....	23
2.06. Caracterización de las Variables.....	23
capítulo iii .....	25
3.01. Diseño de la Investigación.....	25
3.02. Población y Muestra .....	26
3.03. Operacionalización de Variables .....	27
3.04. Instrumentos de Investigación .....	29
3.04.01. Encuesta .....	29
3.05. Procedimientos de la Investigación.....	29
capítulo iV.....	30

4.01.	Procesamiento y Análisis de Cuadros Estadísticos .....	30
4.02.	Conclusiones del Análisis Estadístico.....	55
4.03.	Respuestas a la Hipótesis.....	57
capítulo V.....		59
5.01.	Antecedentes .....	59
5.02.	Justificación.....	60
5.03.	Descripción.....	61
5.04.	Formulación del Proceso de aplicación de la propuesta.....	71
capítulo VI .....		84
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....		84
6.01.	Recursos .....	84
6.02.	Presupuesto.....	85
6.03.	Cronograma.....	86
capítulo VII .....		87
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....		87
7.01.	Conclusiones .....	87
7.02.	Recomendaciones .....	88
REFERENCIAS bibliográficas .....		89
ANEXOS .....		94

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tipos de Discapacidades .....	1
Tabla 2 Personas con discapacidad laboralmente activas .....	6
Tabla 3 Personas con discapacidad laboralmente activas Quito .....	6
Tabla 4 Indicadores .....	24
Tabla 5 Operacionalización de las variables.....	27
Tabla 6 Pregunta 1 .....	34
Tabla 7 Pregunta 2 .....	35
Tabla 8 Pregunta 3 .....	36
Tabla 9 Pregunta 4 .....	37
Tabla 10 Pregunta 5 .....	38
Tabla 11 Pregunta 6 .....	39
Tabla 12 Pregunta 7 .....	40
Tabla 13 Pregunta 8 .....	41
Tabla 14 Pregunta 9 .....	42
Tabla 15 Pregunta 10 .....	43
Tabla 16 Pregunta 11 .....	44
Tabla 17 Pregunta 12 .....	45
Tabla 18 Pregunta 13 .....	46
Tabla 19 Pregunta 14 .....	47
Tabla 20 Pregunta 15 .....	48
Tabla 21 Pregunta 16 .....	49
Tabla 22 Pregunta 17 .....	50
Tabla 23 Pregunta 18 .....	51
Tabla 24 Pregunta 19 .....	52
Tabla 25 Pregunta 20 .....	53
Tabla 26 Entrevista .....	55
Tabla 27 Concientización de la guía informativa .....	68
Tabla 28 Recursos Humanos .....	84
Tabla 29 Presupuesto .....	85
Tabla 30 Cronograma.....	86

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Árbol de problemas.....	8
<b>Figura 2</b> Mapa geográfico de la investigación de campo.....	26
<b>Figura 3</b> Pregunta 1.....	34
<b>Figura 4</b> Pregunta 2.....	35
<b>Figura 5</b> Pregunta 3.....	36
<b>Figura 6</b> Pregunta 4.....	37
<b>Figura 7</b> Pregunta 5.....	38
<b>Figura 8</b> Pregunta 6.....	39
<b>Figura 9</b> Pregunta 7.....	40
<b>Figura 10</b> Pregunta 8.....	41
<b>Figura 11</b> Pregunta 9.....	42
<b>Figura 12</b> Pregunta 10.....	43
<b>Figura 13</b> Pregunta 11.....	44
<b>Figura 14</b> Pregunta 12.....	45
<b>Figura 15</b> Pregunta 13.....	46
<b>Figura 16</b> Pregunta 14.....	47
<b>Figura 17</b> Pregunta 15.....	48
<b>Figura 18</b> Pregunta 16.....	49
<b>Figura 19</b> Pregunta 17.....	50
<b>Figura 20</b> Pregunta 18.....	51
<b>Figura 21</b> Pregunta 19.....	52
<b>Figura 22</b> Pregunta 20.....	53
<b>Figura 23</b> Video de concientización.....	69
<b>Figura 24</b> Flujo de proceso aplicación de la propuesta.....	71
<b>Figura 25</b> Encuesta.....	94
<b>Figura 26</b> Encuesta.....	95

## **RESUMEN EJECUTIVO**

Al observar que las personas con discapacidad intelectual de grado leve tiene pocas oportunidades de desempeñar o ejecutar cargos que no sean solo operativos, por ello la inclusión laboral ha sido limitada en algunos casos es por cumplir lo que dictamina la ley, el escaso apoyo de las organizaciones y falta de concientización de parte de los empleadores, las personas con discapacidad intelectual tienen habilidades como todos aunque su desarrollo un poco lento, ejecutan de manera eficiente sus funciones, mediante el proceso teórico y fundamentos que respaldan a la realización de la hipótesis donde abarcan las variables para poder realizar los indicadores, se pudo ejecutar la muestra donde se realizó las encuestas mediante 20 preguntas que van de la mano para poder dar la confirmación de nuestra hipótesis. Mediante los resultados obtenidos se puede evidenciar que la escasa información, leyes mínimamente controladas y la concientización en los empresarios aun no son del todo un apoyo para que las personas con discapacidad intelectual de grado leve sean incluidas en el ámbito laboral, por el escaso conocimiento de dichas personas se pudo realizar la propuesta, conformada por fundamentos legales, teóricos, habilidades, capacidades y estrategias donde toda la información recopilada e importante ayuda para que se ejecute una guía informativa llamada ¡ Tiempo de Conocer Más! Discapacidad Intelectual de Grado Leve, con el objetivo de profundizar acerca de temas de inclusión laboral y concientización sobre los beneficios que deben tener dichas personas ante la sociedad y su desarrollo personal.

Palabras claves: **DISCAPACIDAD INTELECTUAL, INCLUSIÓN LABORAL, INCLUSIÓN SOCIAL, CONCIENTIZACIÓN, FUNDAMENTOS.**

## **ABSTRACT**

When observing that people with mild intellectual disabilities have few opportunities to carry out or execute positions that are not only operational, for this reason, labor inclusion has been limited in some cases due to compliance with the law, the limited support of organizations and lack of awareness on the part of employers, people with intellectual disabilities have skills like all, although their development is a little slow, they efficiently execute their functions, through the theoretical process and foundations that support the realization of the hypothesis where they cover the variables to be able to carry out the indicators, from all the context it was possible to run the sample where the surveys to be carried out were applied using 20 questions that go hand in hand in order to confirm our hypothesis. Through the results obtained, it can be seen that the scarce information, minimally controlled laws and awareness among employers are still not entirely supportive for people with mild intellectual disabilities to be included in the workplace, due to the limited knowledge of These people were able to make the proposal, made up of legal, theoretical, skills, abilities and strategies where all the information collected and important helped to run an informative guide called Time to Learn More! Mild Degree Intellectual Disability, with the aim of delving into issues of labor inclusion and awareness of the benefits that such people should have before society and their personal, professional development, in fact we can highlight that inclusion is possible.

**Keywords: INTELLECTUAL DISABILITY, LABOR INCLUSION, SOCIAL INCLUSION, AWARENESS, FUNDAMENTALS.**

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.01 Antecedentes**

La falta de oportunidades de personas con discapacidad para incorporarse al mundo laboral es alta porque no es aceptada por quienes contratan en una organización o empresa y si lo realizan es para cumplir con la disposición legal.

Tabla 1 Tipos de Discapacidades

<b>TIPOS DE DISCAPACIDADES</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Física	222.883	46,63%
Sensorial	123.066	25,75%
Intelectual	106.685	22,32%
Psicosocial	25.324	5,30%
<b>TOTAL</b>	<b>477.958</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Guía sobre discapacidad (2013)

**Elaborado por:** Pauleth Angulo

Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que lo hubiere originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013, pág. 8).

En el art. 42 numeral 33 del Código del Trabajo determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores, está obligado a contratar, en

**Analizar la escasa inclusión de personas con discapacidad mental de grado leve en el ámbito laboral en el Sector Norte del Distrito Metropolitano de Quito 2019-2020.**

labores permanentes que se considere apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural (Ministerio del Trabajo, 2013)

En una investigación realizada por Rojkin, Cora Inés (2014, pág. 86) , el trabajo hace que las personas fortalezcan sus conocimiento y los desarrollen de mejor manera en el ámbito laboral en la cual las condiciones de trabajo deben ser por sus medios y logren tener los mismo derechos, están expuestos a un desempeño adecuado de sus capacidades y obtener las mismas oportunidades laborales que los demás (Forcada, 2014).

Los niveles de empleabilidad son modificables en el tiempo una persona puede tener en un determinado momento de su vida una discapacidad en la que puede variar de manera mudable según su desempeño en contexto físico y social a la que se atiene para que pueda tener un cierto tipo de adaptación a las demandas que contiene en el ámbito laboral (Darmstadter, 2015).

En el estudio que realizó Darmstadter (2015) de las desventajas laborales:

Es una situación que las personas con discapacidad enfrentan en relación a otras personas, la discapacidad no puede ser asociada solo con una palabra sino se inicia desde el mundo educativo, profesional donde se visualiza distintos tipos de discriminación en el entorno esto hace que se generen las mismas oportunidades en realizar actividades que puedan garantizar su desempeño y aquello sea favorable para su realización personal y económica, una persona con discapacidad ha logrado estudiar y profesionalizarse por lo que de manera positiva se logra una adecuada inserción laboral sin requerir de apoyos (Darmstadter, 2015).

En la investigación realizada por Contreras (2016), en Chile el primer estudio que se realizó dice que la falta de especialización en las personas con discapacidad afecta a que las personas tengan la posibilidad de encontrar un trabajo en este término se puede destinar que las personas que no estudian es el 16.3% (Contreras, 2016).

El disponer de un trabajo eventualmente estable es un logro significativo para las personas con discapacidad intelectual por este motivo el proceso de obtener un puesto de trabajo en una empresa es complicado ya que las exigencias del mercado laboral está cada vez más exigente (Ruben Vidal, 2013, pág. 94).

La inserción laboral de las personas con discapacidad en Colombia dice que “La Ley de Cuotas o cuota de reserva obligatoria con sanción consiste en una medida de carácter legal de obligatorio cumplimiento”; exige que las empresas privadas y públicas contraten personal de acuerdo a la cantidad total de colaboradores ya que así se considera de manera temporal compensar los derechos que han sido vulnerados a las personas con discapacidad por su exclusión en el ámbito social y laboral (Garavito, 2014).

En el estudio de Cendrero (2015, pág. 31); El ámbito laboral en España se debe proteger los derechos de igualdad en la ley de no discriminación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el género la salud y seguridad laboral además que en el entorno al que se desempeña que son los de movilidad desde adentro y fuera del centro del trabajo donde se debe inculcar a la adaptabilidad del entorno laboral (Cendrero, 2015).

En la investigación realizada Espinoza, Gallegos (2018) dice:

Busca el cumplimiento que se puede realizar con respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad, el Gobierno los Ministerios y las Fundaciones pueden cumplir un Plan Nacional de desarrollo como esta designada en la ley Orgánica de Discapacidades donde se determina que las personas con discapacidad siguen excluidas en las partes productivas en las organizaciones, aun se genera una gran resistencia ante el desempeño que pueden lograr en el ámbito laboral y el pensamiento de incapacidad que se tienen por no poder cumplir o desempeñar en una función administrativa operativa o productiva (Marcos Espinoza, 2018)

Para librarse de responsabilidades hay poca accesibilidad para las personas con discapacidad en el ámbito laboral “el no contar con infraestructura adecuada, personal poco calificado, incapacidad acorde al trabajo a desempeñarse”, así se puede descalificar como limitantes en ejercer una labor eficiente y eficaz para las personas con discapacidad (Recalde, 2015, pág. 5).

En Ecuador aún no está vigente una institución que regule constantemente el cumplimiento de las leyes que benefician a las personas con discapacidad en el ámbito laboral por ello se puede generar cierto tipo de vulnerabilidad a que las personas busquen una oportunidad; “no se ejerza la regulación, vigilancia, auditoria, intervención, fiscalización, y control social a nivel nacional afectando directamente el desarrollo de las personas con discapacidad” (Torres, 2017).

En el 2009 se firmó un convenio de cooperación de inserción laboral en el cual las personas con discapacidad en Ecuador: trabajando por la inclusión, que termino en 2011

**Analizar la escasa inclusión de personas con discapacidad mental de grado leve en el ámbito laboral en el Sector Norte del Distrito Metropolitano de Quito 2019-2020.**

con el apoyo de las siguientes entidades “La Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física FENEDIF, y la Agencia Española de Cooperación Internacional AECID, gracias al apoyo de la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica COCEMFE” (Ordóñez, 2011).

Para promover la inclusión laboral en el año 2014 en Ecuador se registraron convenios con instituciones de educación superior para las personas con discapacidad con el único objetivo para su desarrollo de la mano de la Secretaria de Educación Superior Ciencia, Tecnología e Innovación SENECYT, y el CONADIS, donde se firmó un convenio para promover una política inclusiva donde ingresen y terminen una carrera universitaria las personas con discapacidad (Moreira, 2018).

La creación del CONADIS ha sido fundamental en el Ecuador para las personas con discapacidad esta institución fue creada en 1992 con el objetivo de ayudar a las personas mediante el sector público y privado las atenciones que deben tener para dichas personas y sus familias en los ámbitos sociales y de la vida personal (Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2017).

En la Superintendencia de Compañías (Supercias) mediante la información recolectada dice que se evalúa desde el 14 de septiembre de 2014 que las compañías en el cantón Quito están constituidas físicamente donde estén asentadas en un lugar permanente y con un control para que puedan realizar las actividades es un total de 7.292

En el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades se obtuvo información acerca de las personas con discapacidad se observa que existen personas laboralmente

**Analizar la escasa inclusión de personas con discapacidad mental de grado leve en el ámbito laboral en el Sector Norte del Distrito Metropolitano de Quito 2019-2020.**

activas en el país en la cual se especifica que son incluidas un total de 69.121 también existen las personas que son sustitutos de las personas con discapacidad incluidas laboralmente que hacen un total de 5.231.

Tabla 2 Personas con discapacidad laboralmente activas

<b>TIPOS DE DISCAPACIDADES</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Física	40.811	54,89%
Sensorial	22.209	29,87%
Intelectual	8.191	11,02%
Psicosocial	3.141	4,22%
<b>TOTAL</b>	<b>74.352</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades  
**Elaborado por:** Pauleth Angulo

En la primera tabla 1 se compara la composición de las personas con discapacidad mental en el país que cuenta con un total de 22,32% que en la actualidad se encuentran registrados, se hace referencia con la tabla 2 para identificar la existencia de personas con discapacidad que están laboralmente activas con la información se argumenta que el total es de 11,02% con la finalidad de observar una diferencia notable en la cual detalla que existe un 11,30 % de personas que no están activas laboralmente.

En la provincia Pichincha cantón Quito se detecta la siguiente tabla de los porcentajes de discapacidades:

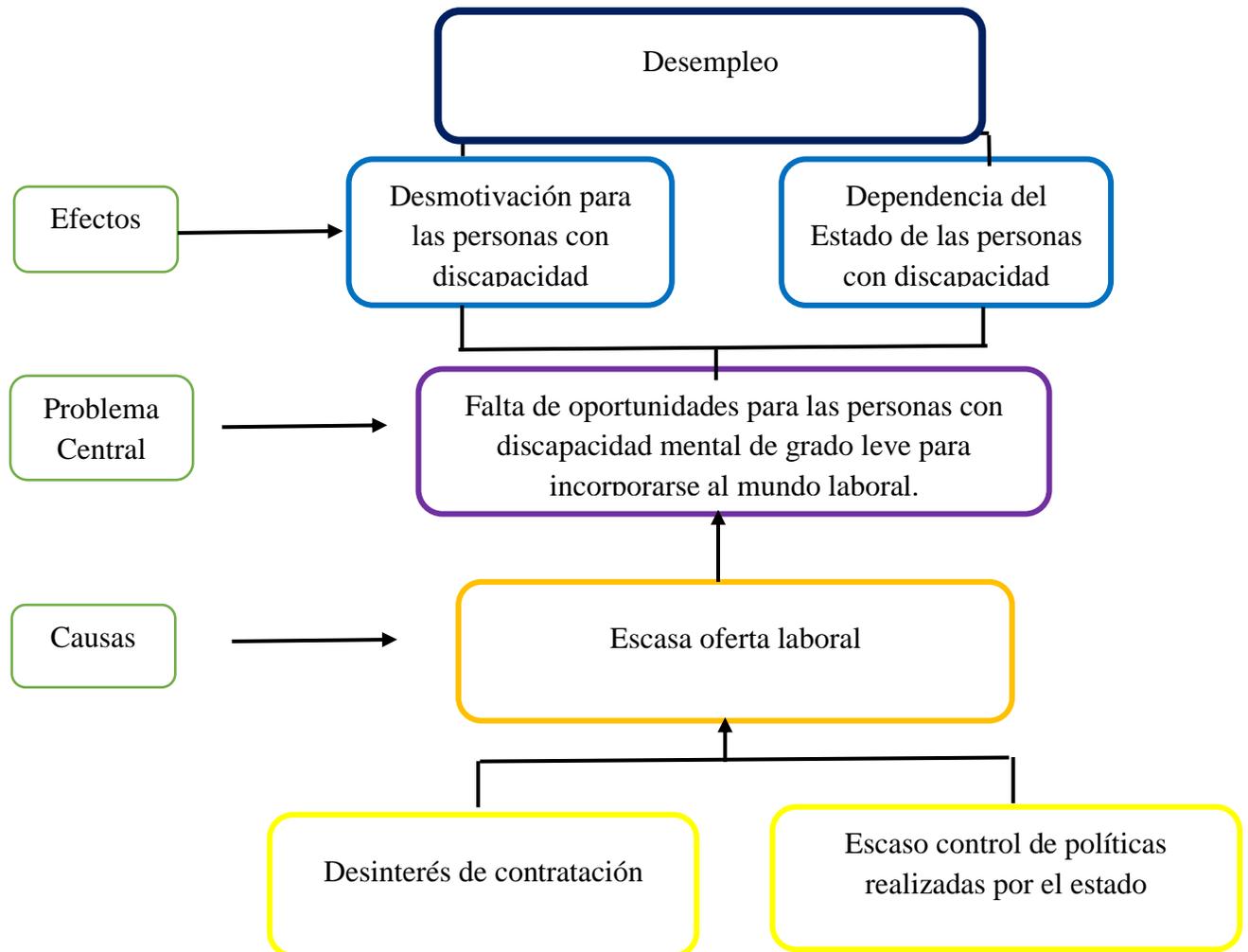
Tabla 3 Personas con discapacidad laboralmente activas Quito

<b>TIPOS DE DISCAPACIDADES</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Física	11.094	51,94%
Sensorial	6.536	30,59%
Intelectual	2.669	12,50%
Psicosocial	1.061	4,97%
<b>TOTAL</b>	<b>21.360</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades  
**Elaborado por:** Pauleth Angulo

Mediante la recopilación de datos en él (Consejo Nacional Para La Igualdad De Discapacidades); se distingue que en la provincia de Pichincha cantón Quito las personas que están registradas con discapacidad intelectual son 14.847 mientras que las personas que están activamente laborando son 2.669 como se visualiza en la tabla 3, se observa que existen personas que aún no se incluyen totalmente en el ámbito laboral.

## 1.02 Planteamiento del Problema



**Figura 1** *Árbol de problemas*

Fuente: Investigación propia  
Elaborado por: Pauleth Angulo

### **1.01.01 Análisis de Planeamiento de problemas**

En análisis del planeamiento del problema es para dar a conocer las causas y efectos que tenemos en nuestra investigación.

El problema central que hace alusión a “Falta de oportunidades para las personas con discapacidad mental de grado leve para incorporarse al mundo laboral”; como causas del mismo tenemos la escasa oferta laboral porque las empresas no priorizan dar oportunidades y que puedan desarrollar sus habilidades y conocimientos, desinterés de contratación a personas con discapacidad por no establecer responsabilidades económicas y sociales que eso dificulte en los objetivos que tiene los empleadores para las organizaciones, como último escaso control de políticas realizadas por el estado no se evalúan las leyes que favorecen a las personas con discapacidad en las empresas donde puedan ser incluidas de manera positiva y obtengan todos sus derechos.

El problema central puede ocasionar a largo y corto plazo efectos como la desmotivación para las personas con discapacidad esto genera que no se sientan capaces de desempeñar actividades ni puedan lograr un buen desenvolvimiento en áreas que sean adecuadas y de gran utilidad para las empresas donde se relacionen también en el ámbito emocional; como último efecto es dependencia del estado de las personas con discapacidad genera a que se refugien económicamente y exista una tasa de pobreza mucho más alta.

### **1.03 Formulación del Problema**

¿Cuáles son las causas para la falta de oportunidades laborales de personas con discapacidad intelectual de grado leve en puestos de trabajo en las empresas del sector norte del Distrito Metropolitano de Quito?

**Analizar la escasa inclusión de personas con discapacidad mental de grado leve en el ámbito laboral en el Sector Norte del Distrito Metropolitano de Quito 2019-2020.**

¿Por qué las personas con discapacidad no priorizan sus estudios en obtener mayor conocimientos para incorporarse al ámbito laboral?

#### **1.04 Objetivo General**

Encontrar las causas de la falta de oportunidades laborales de personas con discapacidad Intelectual de Grado Leve en puestos de trabajo en las empresas del sector norte del Distrito Metropolitano de Quito

#### **1.05 Objetivos Específicos**

- Argumentar sobre las ventajas y beneficios de incorporar a personas con discapacidad Intelectual promoviendo a las empresas sobre los conocimientos y capacidades que tienen este segmento de personas para que sean incorporadas de manera positiva.
- Fomentar el seguimiento de acuerdo a las leyes establecidas por parte del Estado para obtener un control sobre la inclusión en el ámbito laboral, motivando que la inclusión es posible.
- Estimular a las personas con discapacidad intelectual de grado leve a prepararse para poder ocupar puestos de trabajo e intensificando el interés de contratación por las empresa.
- Elaborar procesos de inserción con un plan carrera a las personas con Discapacidad Intelectual de Grado Leve donde maximicen sus conocimientos.

**Analizar la escasa inclusión de personas con discapacidad mental de grado leve en el ámbito laboral en el Sector Norte del Distrito Metropolitano de Quito 2019-2020.**

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.01. Antecedentes del Estudio**

Para la Clasificación Internacional del Funcionamiento dice:

La Discapacidad y la Salud se maneja diferentes conceptos donde la discapacidad se puede entender como “modelo médico”, el que es causada directamente por una enfermedad condición o trauma que ha obtenido en la salud, debe tener cuidados médicos y deben ser tratados por profesionales mediante un seguimiento individual, la discapacidad está en un proceso se puede generar un método de adaptación de la persona y se pueda generar el cambio en su conducta (CIF, 2001)

Por otro lado tenemos con el “modelo social” de la discapacidad, hace hincapié a la sociedad y el ambiente desarrollando por las personas, la responsabilidad y modificaciones a las que debemos dar paso para que se genere una mejor participación de estas personas en el mundo, donde la política influye para que se acceda a dar apertura a la inclusión en todos los ámbitos y se exprese que los derechos humanos son para todos (CIF, 2001, pág. 22).

La discapacidad ha sido considerado con un paradigma distinto en la que se interpreta son personas “diferentes” a las personas “normales”, se ha tratado de manera

equivocada en la sociedad desde el momento la incorporación a sistemas productivos se obtiene una opresión a que ellos se desarrollen en muchos ámbitos, esto ha venido desde la segunda mitad del siglo XX en este caso por el surgimiento de movimientos sociales que las personas con discapacidad han generado donde aclaman el derecho humano y la libertad de un modelo social al que debe ser incluidos donde debe existir políticas que beneficien a dichas personas (Valencia, 2014).

A medida que pasa el tiempo en la sociedad se van haciendo cambios, el término “retraso mental”, ha generado un cambio en esta terminología al inicio, la complicación para el uso de un nuevo concepto que es “discapacidad intelectual” pueden ser utilizados dependiendo de la situación (Arnosó, 2014).

## **2.02.Fundamentación Teórica**

Según (Oficina Internacional del Trabajo, 2015); El cambio de inserción laboral aún no ha sido totalmente relativa la Organización Internacional del Trabajo, considera que la tasa de empleo aun es baja para las personas con discapacidad, causa que el desempleo exceda y genera que sean inactivas, no productivas en trabajos y así se mantengan con una falta de ingresos económicos, si existen personas que laboran donde obtienen remuneraciones mal pagadas y condiciones de trabajo mal estructuradas esto posiblemente presenta más pobreza y la exclusión de dichas personas.

La OIT presenta condiciones como proporcionar readaptación profesional si la persona discapacitada lo necesita “adaptar, dentro de límites razonables, los lugares de trabajo, la estructuración de las tareas, las herramientas, la maquinaria y la organización del trabajo” esto pueden afianzar a las necesidades de las empresas nacionales e

**Analizar la escasa inclusión de personas con discapacidad mental de grado leve en el ámbito laboral en el Sector Norte del Distrito Metropolitano de Quito 2019-2020.**

internacionales a que se ejecute empleo y respete los derechos de las personas (Oficina Internacional del Trabajo, 2015).

El plan de inclusión en Colombia está creada para dar apertura a las personas con discapacidad y anticipadamente observar cuales serán la fuerza laboral y los talentos humanos necesarios para la realización de la acción organizacional futuro”; es para priorizar y observar las necesidades que tienen las empresas y descubrir la responsabilidad social a la que se enfrentan, deben adaptar puestos de trabajo acorde a la cultura y la visión de la empresa (Rojas & Roa, 2010, pág. 24).

La etapa de escolarización en Los Ángeles se desarrolla habilidades prácticas donde se observa y demuestra el desarrollo profesional para que contribuya al desempeño personal, y en el mundo laboral se demuestre el “Cumplir con los horarios, dedicarse a una tarea, emplear las habilidades interpersonales” (Cifuentes, Novoa, & Sandoval, 2018, pág. 30).

“El empleo para las personas con discapacidad intelectual, les ayuda a adquirir una imagen más positiva y útil de sí mismos, haciéndolos sentir reconocidos socialmente y que forman parte de un grupo social” (Cifuentes, Novoa, & Sandoval, 2018). Es importante porque se desempeñan de manera positiva se sienten socialmente conformes en un grupo social desarrollan interacciones personales de aprendizaje y económicas, el trabajo para las personas con discapacidad intelectual es vivir y sentirse útiles.

El no cumplir con la inserción laboral que es una meta de las empresas y no se asuma de manera correcta lo que determina la ley de cada país, por esta razón los empleadores no optan por destacar interés hacia las personas con discapacidad mental o intelectual en las empresas ya que desisten en asumir responsabilidad y no quieren compromisos

para visualizar en desarrollo en el transcurso de adaptación que deben tener dichas personas, esta deshabilitado el apoyo de los colaboradores (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2013, pág. 5).

En el Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón, España dice:

Al incorporar en nómina a una personas con discapacidad intelectual mediante fundaciones de Síndrome de Down ayudan a la sensibilización de las personas, se manifiesta que existen distintas fases donde se pueden desempeñar dependiendo del puesto de trabajo y las necesidades que algunas organizaciones tienen y en ellos deben existir el acompañamiento, seguimiento donde no impida que el buen trato a las personas con discapacidad, este testimonio se llevó a cabo durante 4 años y menciona que la participación en el entorno es con total normalidad y realiza sus actividades en el ámbito laboral (Celi & Chacon, 2013).

En una investigación realizada por Medina, Pérez (2016) en España dice que:

Las mujeres tiene una puntuación baja en el ámbito laboral y los resultados refleja que los hombres resaltan puntos a favor con empleos, se demuestra que el 37,4 % de personas con discapacidad eran activos el 58,4% eran hombres los que lideran y las mujeres con un 41,6%; las personas activas con discapacidad solo son el 27,5 % corresponde a las personas que tiene discapacidad intelectual (2016, pág. 230).

En el manual Orientación de Personas con Discapacidad (2004) menciona que:

Se genera cursos pre laborales donde las personas con discapacidad intelectual sean valoradas o se desarrollen de forma global en el ámbito laboral y participen del mismo con ajustes del perfil para las personas que intervienen puedan hacer un mejor papel y se imparta desde la óptica de inserción laboral (Inturbide & Serrano, 2004, pág. 13).

Las personas con discapacidad solo son contratados por interés de las empresas o presión social donde se refieren que una persona con “una prótesis y una discapacidad leve, pero que ojala cognitivamente este bien” (Camacho & Solís, 2019, pág. 74). Manifestando que las personas discapacitadas están siendo contratadas por ayuda y no porque a las empresas les pueda ser útiles.

Las personas con discapacidad intelectual tiene varias dificultades en el aprendizaje por esta razón las relaciones sociales y personales en el trabajo se les complica “La entrada y permanencia en el mundo del trabajo presenta múltiples dificultades que resultan ciertamente paradigmáticas” (Anyi De Jesús, 2009). Porque los empleadores se complican al contratar por prejuicios a estas personas.

En sistema institucional Chileno no abarca tanta demanda que existe de las personas con discapacidad intelectual no optan por incursionar en el mundo laboral no son incorporadas de manera indicada por ello existe una mínima inclusión, afecta en lo social y económico la dificultad de estar en un trabajo competitivo y baja inserción de formarse en el mundo laboral (Ruben Vidal, 2013).

En la investigación realizada por Orlando, Cifuentes (2015); en Guayaquil se confirma que las personas con discapacidad han sido contratadas en cargos operativos limpieza y en mantenimiento por esta razón se estipula que ejercen con alguna actividad dejando de lado el interés por el aprendizaje y el desarrollo de estas personas se puede decir que la designación de una vacante o puesto ha sido por cumplir con lo que dicta la ley (Orlando & Cifuentes, 2015).

En el estudio realizado a personas con discapacidad se tomó en cuenta los factores que inciden en base al ámbito laboral es por obstaculizar su relación con el clima laboral

al que están expuestos y la falta de conocimientos que tiene los compañeros de conocer sobre la discapacidad las actividades que están siendo básicas y motorizadas hace referencia a los mitos de un bajo rendimiento desempeñado este motivo causa que no lo asuman totalmente como discriminación sino algo que lo tomen a consideración (Aguila, 2015).

En la investigación de Noble (2017); La inclusión de las personas con discapacidad en la educación se puede lograr mediante un acompañamiento por parte de los compañeros y maestros que deben hacer sentir a dichas personas que la inclusión es posible, el apoyo académico ha logrado la mejora de enseñanza con técnicas de estudio donde se logre el desarrollo de habilidades y desenvolvimiento, los docentes optan por la interacción con el alumno en este caso si tienen discapacidad mental buscar una estrategia de enseñanza para poder fortalecer la igualdad (Noble, 2017).

En la etapa de adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo en esta fase se toma el contacto directo con la empresa y la persona seleccionada donde el preparador pone en práctica los procesos que deben ser utilizados para que las personas con discapacidad tengan un desarrollo de las actividades de la mejor manera (Promoción del Empleo y Ministerio del Trabajo, 2013).

Según dice que las empresas al momento de incorporar a personas con discapacidad en el mundo laboral es complicado porque las limitaciones que existen en el ámbito estudiantil han sido muy precarias por que no brindan el material de estudio adecuado, los profesores no han sido formados para poder manejar a personas con discapacidad (Forcada, 2014).

### **2.03. Fundamentación Conceptual**

#### **Trabajo:**

El trabajo es una parte importante para las personas dentro de las aspiraciones personales y sociales constituye que tengan sustento, una calidad de vida mejor y la socialización con el entorno al que todos están expuestos por ello el trabajo es esencial para la realización de una persona, relaciones sociales y para el bienestar de la gente social y económicamente ( Organización Internacional del Trabajo, 2009).

Toda persona tiene derecho a ejercer un trabajo libre de su elección donde existan condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, tener protección en contra del desempleo, no debe existir discriminación alguna y un salario por igual trabajo, donde se mantenga la seguridad de su familia una remuneración equitativa y la protección social a la que están expuestos ( Organización Internacional del Trabajo, 2009).

#### **Discapacidad:**

Son las personas identificadas con la función de barreras sociales y físicas esto paso de ser un pronóstico medico a una problemática social ya que las personas son mencionadas discapacitadas más por la sociedad ya que es cuestión de mentes que de cuerpos, la discapacidad abarca deficiencia y limitaciones en actividades y la deficiencia social de participación “la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y el entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás” (Informe Mundial de la Discapacidad, 2011).

Las personas son mencionadas discapacitadas más por la sociedad ya que es cuestión de mentes que por cuerpos

- Genéticas: Transmitidas de padres a hijos.
- Congénitas: Aquellas con las que nace una persona y ya no depende de los factores hereditarios sino presentan las alteraciones en la gestación.
- Adquiridas: Son ocasionadas por enfermedades que existen al nacer también son producidas por accidentes de tipo doméstico, violencia, laborales etc.

### **Tipos de discapacidades**

En el registro realizado por la CONADIS la distribución estadística se agrupa de la siguiente manera:

- Discapacidad Física
- Discapacidad Psicológica
- Discapacidad Intelectual
- Discapacidad Sensorial ( Visual, auditiva y de lenguaje)

### **Discapacidad Intelectual:**

Son las deficiencias cognitivas que dificultan a la personas la identificación de ideas complejas, un bajo índice de razonamiento e identificar los peligros la principal afectación es el aprendizaje y lograr realizar actividades de la vida cotidiana (Ministerio del Trabajo, 2013).

### **Clasificación de Discapacidad Intelectual:**

El criterio que se utiliza es Coeficiente intelectual es el resultado que se obtiene al dividir la edad mental entre la edad cronológica y multiplicado por 100. La discapacidad cognitiva, en la escala de medición de la inteligencia está por debajo de los 70 o 75 % de Coeficiente Intelectual.

#### **Discapacidad Cognitiva Leve (CI DE 50-55 A 75)**

Las habilidades que tienen las personas con discapacidad de grado leve son que durante la edad de (0-5) no tienen habilidades sociales y comunicativas las cuales son mínimas en el área sensorio-motoras ya que son distinguibles entre otros niños que no tienen discapacidad cognitiva hasta edades superiores, aunque logran adquirir habilidades sociales laborales con mayor autonomía pero si pueden necesitar supervisión asistencia u orientación, cuando el apoyo es de manera satisfactoria de puede lograr que las personas con discapacidad intelectual de grado leve puedan mantener una vida satisfactoria en la comunidad y generen independencia (Fernández, 2013).

#### **Discapacidad Cognitiva Moderada (CI de 35-40 a 50-55)**

La discapacidad intelectual moderada se la considera de categoría pedagógica “adiestrable” con respecto al área sensorio-motora por ello presenta insuficiencias moderadas con una referencia a los contenidos académicos se puede detectar que se sitúan en el tercer grado de educación básica aproximadamente que se pueden mantener mediante tareas educativas especializadas, logran también tener habilidades en el ámbito social y laboral , aunque es poco probable que puedan avanzar más allá de un segundo

grado de educación básica, pueden mantener o aprender a tener independencia en lugares conocidos (Fernández, 2013).

### **Discapacidad Cognitiva Grave (CI de 20-25 a 30-35)**

La discapacidad intelectual grave se puede determinar en la niñez un lenguaje comunicativo escaso o nulo pueden tener viertas habilidades como hablar y muy elementales en partes del cuidado personal, se pueden beneficiar limitadamente en el campo de la enseñanza en materias pre-académicas, pueden lograr cierto aprendizaje de la lectura global palabras que son muy comunes en la vida cotidiana, al momento conseguir comunicarse mediante el habla con una buena enseñanza pero al final no logran el desarrollo del lenguaje escrito (Fernández, 2013).

### **Discapacidad Cognitiva Profunda (CI de 20-25)**

La discapacidad intelectual profunda se basa en varias alteraciones que se encuentran en el área sensorio-motora se logra un desarrollo adecuado en el ambiente con la ayuda de supervisión constate necesitan una educación individualizada con el educador, el trabajado que puede tardar es que se logre desarrollar autonomía habilidades para la comunicación básicas, de todas maneras necesitan ayuda en todas las funciones y actividades por que las deficiencia físicas e intelectuales son muy extremas (Fernández, 2013).

### **Proceso de inclusión laboral**

La discapacidad intelectual requiere identificar las habilidades potenciales para que puedan ejecutar tareas prácticas donde no puedan implicar mayores responsabilidades de complejidad (Ministerio del Trabajo, 2013).

### **Inclusión Social**

Es un proceso de mejorar términos para que las personas participen en la sociedad, mejorar las habilidades oportunidades, la dignidad de las personas que se encuentran desconocidos por la identidad a la que pertenecen teniendo en cuenta la igualdad que nos respalda a todas las personas y puedan lograr una positiva participación para la sociedad (El Banco Mundial, 2014).

#### **2.04. Fundamentación Legal**

Art. 42 numeral 33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años (Codigo de Trabajo, 2005).

El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (Codigo de Trabajo, 2005).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades (Codigo de Trabajo, 2005).

En el Art. 50 de la Ley Orgánica de Discapacidades dice que las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad. Los servicios de capacitación profesional y más entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación (Discapacidades L. O., 2012).

En el Art. 53 de la Ley Orgánica de Discapacidades dice La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan, con el porcentaje de discapacidad superior o igual a 30% (Discapacidades L. O., 2012).

La Asociación Americana de Discapacidad Intelectual y del desarrollo (AAIDD) en la investigación de (Hurtado, 2013) dice:

Que el uso de discapacidad intelectual en lugar de retraso mental, teniendo en cuenta o haciendo notar que solo sería un sinónimo, esto ante el nivel legal en 2007 ya que la asociación americana de retraso mental (AAMR) como se lo llamaba cambio su nombre a discapacidad intelectual ya que esto se definiría como una limitación en el funcionamiento intelectual (Razonamiento, aprendizaje y resolución de problemas) y también en la conducta adaptiva.

## **2.05. Formulación de Hipótesis**

Mientras exista la escasa información y sensibilización por parte de los empleadores sobre la contratación de personas con discapacidad intelectual de grado leve su inserción laboral seguirá siendo mínima.

## **2.06. Caracterización de las Variables**

### **2.06.1. Variable dependiente**

La inserción mínima de las personas con discapacidad de grado leve.

### **2.06.2. Variable independiente**

Escases de información y sensibilización por parte de los empleadores sobre la contratación de personas con discapacidad de grado leve.

## 2.07. Indicadores

Tabla 4 Indicadores

NOMBRE	DESCRIPCIÓN	FORMULA DE CÁLCULO	PORCENTAJE	
Nivel de información	Información sobre vinculación laboral de personas con discapacidad intelectual.	Información efectiva sobre discapacidad / Total de información.	3/6	50%
Socialización	Programas de inclusión ofrecidos por el Gobierno son suficientes.	Talleres de inclusión / Total de talleres realizados.	3/6	50%
Defensa Legal	La sociedad conoce sobre leyes que amparan a las personas con discapacidad.	Leyes de inclusión / Total de leyes generadas.	7/110	6.36%
Instrucción Educativa	Conocimiento de fuentes de educación preparadas e indicadas para las personas con discapacidad.	Instituciones inclusivas/ Total de instituciones.	3/29	10.34%

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.01. Diseño de la Investigación**

La investigación planteada mediante el método científico, se enfatiza en los problemas que tienen las personas con discapacidad intelectual de grado leve en incorporarse al ámbito laboral donde se explica los motivos y razones, la investigación realizada se basada en artículos legales que respaldan a dichas personas para que obtengan inclusión, esto se lleve a cabo mediante un método científico que explique los conocimientos obtenidos mediante bibliografías realizadas.

Este estudio se realiza por el modelo descriptivo donde describimos las razones de las personas con discapacidad intelectual de grado leve y las barreras que tienen para involucrarse en el mundo laboral, lo que significa, aun no existen procesos indicados para que ellos se puedan involucrar en el mundo laboral.

El estudio de este proyecto es descriptivo de corte transversal porque se utiliza un muestra no probabilística y por conveniencia que permitirá un buen desarrollo de la investigación y se pueda entender de una manera óptima los elementos que intervienen en este estudio que son la hipótesis, variables y los indicadores que nos dan a conocer los conceptos.

**Analizar la escasa inclusión de personas con discapacidad mental de grado leve en el ámbito laboral en el Sector Norte del Distrito Metropolitano de Quito 2019-2020.**

### 3.01.01 Delimitación de la investigación

Temporal: La investigación se realizara desde Octubre del 2019 – Marzo del 2020

Espacial: La investigación se desarrollara a las empresas y pymes del sector Norte del Distrito Metropolitano de Quito, se detallan desde el sector Eugenio Espejo hasta La Delicia.



*Figura 2 Mapa geográfico de la investigación de campo*

**Fuente:** Google maps

**Elaborado por:** Pauleth Angulo

### 3.02. Población y Muestra

La población es “Conjunto de individuos, objetos, elementos o fenómenos en los cuales se puede presentar determinada característica susceptible a ser estudiada” (Carrillo, 2015).

La población de estudio al no tener un registro de las empresas y pymes se considera como población infinita.

**Analizar la escasa inclusión de personas con discapacidad mental de grado leve en el ámbito laboral en el Sector Norte del Distrito Metropolitano de Quito 2019-2020.**

La muestra “Parte de los elementos o subconjunto de una población que se selecciona para el estudio de esa característica o condición” (Carrillo, 2015)

Formula:

$$n = \frac{z^2 * p * q}{e^2}$$

La selección de la muestra del sector Eugenio Espejo hasta La Delicia donde se aplicó la fórmula de cálculo de la muestra para población infinita en la que da un total de 384.

### 3.03. Operacionalización de Variables

Tabla 5 Operacionalización de las variables

<b>VARIABLE</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>OPERACIONALIZACIÓN</b>
Personas con discapacidad	Son quienes disponen de capacidades especiales y que luego de valoraciones médicas por el MSP obtienen su carné de discapacidad	Refleja el grado de incidencia en las organizaciones vinculadas, las actividades que desempeñan, deben estar en función del número de trabajadores de la empresa, el mismo que variara de acuerdo al talento y contratación.
Inserción	Es el accesibilidad de las personas con discapacidad a las organizaciones	Determina las barreras, facilidades, trámites y requisitos que las organizaciones y sociedad establecen para que se incorporen eficazmente al campo laboral y su grado de permanencia y crecimiento.

**Analizar la escasa inclusión de personas con discapacidad mental de grado leve en el ámbito laboral en el Sector Norte del Distrito Metropolitano de Quito 2019-2020.**

---

Información	Corresponde al material publicitario e informativo para dar a conocer a las personas con discapacidad como acceder a un trabajo.	Le corresponde a las instituciones públicas como el Consejo de Discapacidades, MSP, Ministerio del Trabajo, IESS poner en marcha campañas informativas masivas y de fácil entendimiento para su aplicación.
Sensibilización	La capacidad de sentir o de experimentar valorar la importancia de algo donde concientice a las personas sobre una determinada situación.	Las entidades que están al frente de dar a conocer temas de importancia como el Ministerio del Trabajo, Consejo de Discapacidades son las encargadas de accionar charlas, conferencias talleres, formación de grupos, exposiciones que buscan generar emoción o sentimiento donde se solidaricen y apoyen a la inclusión laboral.
Empleadores	Persona que ejecute la contratación de diversas personas en la organización en la cual ponga a disposición cierto grupo de personas.	El empleador está obligado a tener bajo su responsabilidad inscribir al trabajador, afiliarlo a su colaborador, otorgar un sueldo o salario acorde a lo establecido en las normativas y dar los beneficios correspondientes donde se mantenga la seguridad laboral de las personas
Contratación	Es un proceso donde se realiza una transacción en la cual se compromete transferir recursos económicos a cambio de un determinado servicio.	Mediante el proceso de contratación se debe obtener todo lo que requiere la empresa en el documento y todos los ítems como los papeles necesarios detalles del

---

---

tipo de contrato, duración, cargo a desempeñar salario y beneficios económicos que va a percibir para que se pueda desempeñar de una manera clara lo requerido para la organización.

---

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo

### **3.04. Instrumentos de Investigación**

#### **3.04.01. Encuesta**

Para el estudio se empleó la recolección de datos que es la encuesta, está basada en preguntas tipo cuestionario en la que se obtendrá información, las preguntas son cerradas y se logre facilitar la tabulación, el análisis al que se quiere llegar mediante la información obtenida.

#### **3.04.02. Entrevista**

El objetivo de las entrevistas es recolectar de mejor manera la información con declaraciones claras y concisas para buscar un resultado que sea relevante para la investigación realizada donde se analiza la escasa inclusión de personas con discapacidad intelectual de grado leve en el ámbito laboral.

### **3.05. Procedimientos de la Investigación**

El proyecto mediante encuesta y entrevista se va a obtener información relevante para la investigación requerida y lograr que se analice la problemática en la que se encuentran las personas con discapacidad intelectual de grado leve, se analice la información en las empresas y pymes que van a ser parte de la investigación, para la entrevista una entidad del FENEDIF donde dará sustento al estudio.

**Analizar la escasa inclusión de personas con discapacidad mental de grado leve en el ámbito laboral en el Sector Norte del Distrito Metropolitano de Quito 2019-2020.**

## CAPÍTULO IV

### PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

#### 4.01. Procesamiento y Análisis de Cuadros Estadísticos

#### INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR “CORDILLERA”

#### ENCUESTA

**OBJETIVO:** la encuesta tiene como finalidad conocer la inclusión de las personas con discapacidad intelectual de grado leve en el ámbito laboral, los datos proporcionados son confidenciales y son utilizados solo para datos estadísticos.

**Marque con una X la respuesta que crea usted conveniente.**

1. Género:

**Hombre**

**Mujer**

2. Edad:

**20-29**

**30- 39**

**40-49**

**más de 50**

3. Estudios:

**Primaria**

**Secundaria**

**Profesional**

4. Relación Laboral

**Empleador**

**Trabajador**

5. ¿Tiene usted conocimiento sobre las leyes y beneficios que existen para personas con discapacidad?

SI

NO

6. ¿El Gobierno ha brindado suficiente información para crear una mayor inclusión de personas con discapacidad en la sociedad?

SI

NO

7. ¿Considera primordial que las Empresas tengan una infraestructura óptima para las personas con discapacidad?

SI

NO

8. ¿La educación en el país está acoplada para enseñar a personas con discapacidad?

SI

NO

9. ¿Cree usted que las personas con discapacidad tienen un mal desempeño laboral?

SI

NO

10. ¿Considera usted que los programas de inclusión para personas con discapacidad ofrecidos por el Gobierno son suficientes para apoyarlos en su desarrollo?

SI

NO

11. ¿Conoce de algún programa sobre inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual realizado por el Gobierno?

SI

NO

12. ¿Considera que las herramientas de selección de personal son indicadas para que las personas con discapacidad obtenga oportunidad laboral?

SI

NO

13. ¿En su empresa laboran personas con discapacidad?

SI

NO

Especifique:

Tipo de discapacidad: \_\_\_\_\_

14. ¿Considera que en el ámbito educativo se cumple con las leyes de inserción para

las personas con discapacidad?

SI

NO

15. ¿Conoce a alguien con discapacidad intelectual que se encuentre cursando

estudios superiores??

SI

NO

16. ¿En la actualidad debe existir centros educativos superiores especializados para

las personas con discapacidad intelectual con carreras administrativas,  
organizacionales?

SI

NO

17. ¿La escasa preparación profesional de las personas con discapacidad intelectual

influye para que dichas personas no se desempeñen en cargos de mandos medios  
o altos?

SI

NO

18. ¿Considera que el apoyo de las Empresas es suficiente para que las personas con

discapacidad puedan incorporarse al mundo laboral?

SI

NO

19. Considera que una persona con discapacidad intelectual de grado leve puede realizar una actividad y desempeñar habilidades de forma correcta para las Empresas?

**SI**

**NO**

20. ¿Cuál cree que es la causa por la cual no existe la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual de grado leve?

RESPONDA SEGÚN EL ORDEN DE PREGUNTAS

- Escaso compromiso por los empresarios
- Escases de leyes que obliguen a controlar que las personas con discapacidad intelectual de grado leve se incluyan en las empresas.
- Limitado desempeño de las personas con discapacidad intelectual de grado leve.
- Escasos de estudios es especializados para personas con discapacidad intelectual de grado leve.

### 4.01.1. Tabulación

La información recolectada para la investigación es de una población encuestada, en la que se realiza en Excel para lograr organizar los porcentajes de las respuestas que se obtienen, por ello se realiza tablas y gráficos para poder observar los análisis.

#### Pregunta 1.

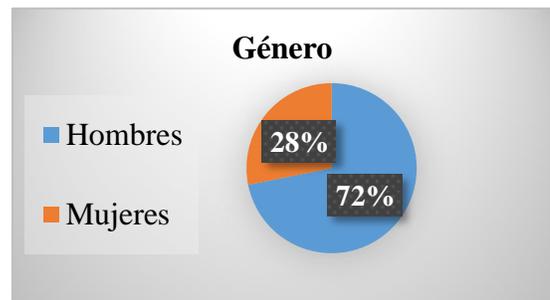
##### 1. Género

Tabla 6 Pregunta 1

Género		
Opciones	Número	Porcentaje
Hombres	276	72%
Mujeres	108	28%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo



*Figura 3 Pregunta 1*

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo

#### Análisis:

Según la encuesta realizada se puede observar que para responder a las preguntas se determinó la población representada por el género y es el 28% mujeres, el 72% hombres.

## Pregunta 2

### 2. Edad

Tabla 7 Pregunta 2

Edad		
Opciones	Número	Porcentaje
20-29	206	54%
30-39	148	39%
40-49	30	8%
Más de 50	0	0%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo

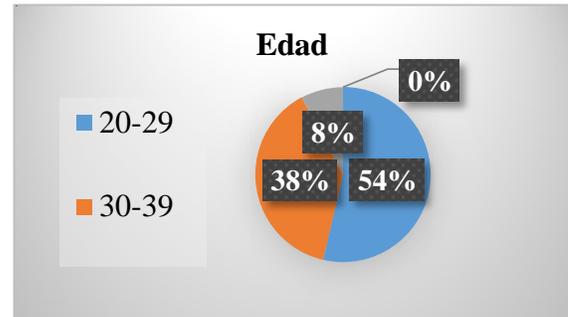


Figura 4 Pregunta 2

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo

### Análisis:

Según la encuesta realizada se determina el rango de edades un 54% está en una edad promedio de 20-29 años, el 38% está en una edad promedio de 30-39, y el 8% tiene un rango de edad de 40-49.

### Pregunta 3

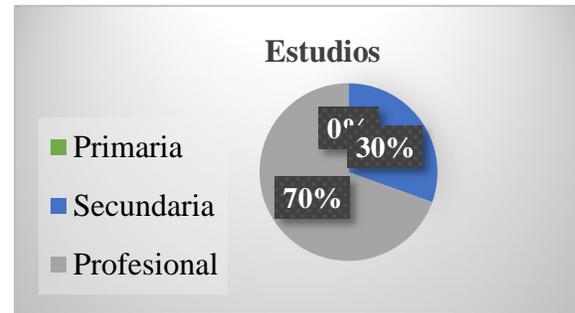
#### 3. Estudios

Tabla 8 Pregunta 3

Estudios		
Opciones	Número	Porcentaje
Primaria	0	0%
Secundaria	117	30%
Profesional	267	70%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo



*Figura 5 Pregunta 3*

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo

#### Análisis:

Según la encuesta realizada se puede evidenciar que las personas que respondieron son un 30% de instrucción primaria y el 70% son profesionales que tienen instrucción universitaria.

## Pregunta 4

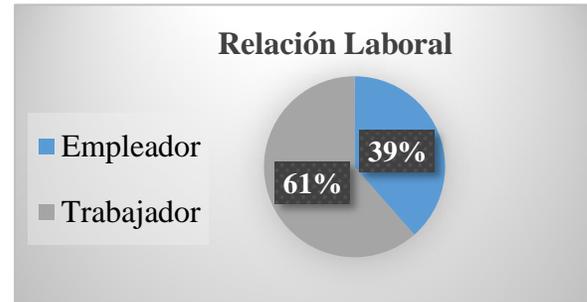
### 4. Relación Laboral

Tabla 9 Pregunta 4

Relación Laboral		
Opciones	Número	Porcentaje
Empleador	148	39%
Trabajador	236	61%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo



*Figura 6 Pregunta 4*

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo

### Análisis:

Según la encuesta realizada se puede observar que un 61% son trabajadores los que contestaron a las preguntas, y un 39% son empleadores.

### Pregunta 5

**5. ¿Tiene usted conocimiento sobre las leyes y beneficios que existen para personas con discapacidad?**

Tabla 10 Pregunta 5

Conocimiento sobre leyes		
Opciones	Número	Porcentaje
SI	206	54%
NO	178	46%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo



*Figura 7 Pregunta 5*

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo

### Análisis:

Según la encuesta realizada un 46% si conoce acerca de las leyes y beneficios que tienen las personas con discapacidad en el ámbito de inclusión laboral, mientras que un 54 % desconoce acerca de leyes que amparan a dichas personas esto quiere decir 8 de 10 personas de alguna forma saben sobre las leyes que existen sobre inclusión.

### Pregunta 6

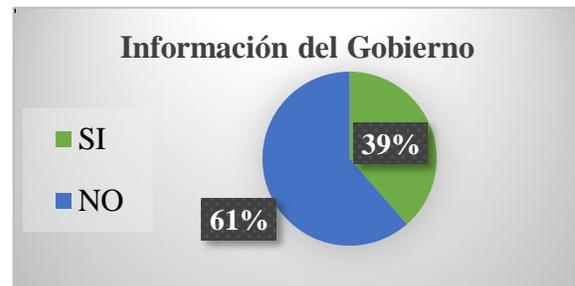
6. ¿El Gobierno ha brindado suficiente información para crear una mayor inclusión de personas con discapacidad en la sociedad?

Tabla 11 Pregunta 6

Información del Gobierno		
Opciones	Número	Porcentaje
SI	148	39%
NO	236	61%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo



*Figura 8 Pregunta 6*

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo

### Análisis:

Según la encuesta realizada un 61% respondieron no conocer acerca de información que ofrece el Gobierno acerca de personas con discapacidad, el 39% si conoce programas que realiza el Gobierno para que la inclusión sea posible esto quiere decir que 6 de cada 10 personas la información no es correctamente difundida para conocer más sobre personas con discapacidad.

### Pregunta 7

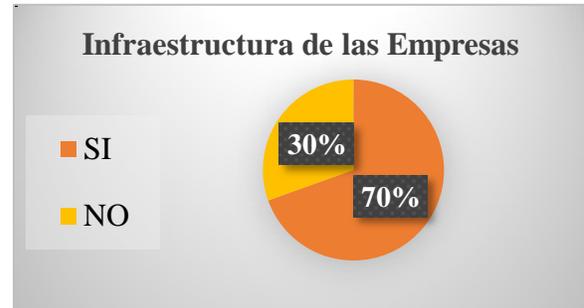
**7. ¿Considera primordial que las Empresas tengan una infraestructura óptima para las personas con discapacidad?**

Tabla 12 Pregunta 7

Infraestructura de las Empresas		
Opciones	Número	Porcentaje
SI	267	70%
NO	117	30%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación propio

**Elaborado por:** Pauleth Angulo



*Figura 9 Pregunta 7*

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo

### Análisis:

Según la encuesta realizada un 70% considera que las empresas deben estar habilitadas e implementar una infraestructura adecuada, mientras que un 30% no considera necesario e importante que las empresas tengan optima infraestructura para las personas con discapacidad lo cual con lleva que 7 de cada 10 personas deben cumplir con las adecuaciones necesarias para el acceso a personas con discapacidad.

### Pregunta 8

**8. ¿La educación en el país está acoplada para enseñar a personas con discapacidad?**

Tabla 13 Pregunta 8

Educación en el país acoplada		
Opciones	Número	Porcentaje
SI	148	39%
NO	236	61%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo



*Figura 10 Pregunta 8*

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo

### Análisis:

Según la encuesta realizada un 61 % menciona que la educación no tiene herramientas indicadas de enseñanza para que las personas con discapacidad puedan optar por una buena educación, mientras que el 39% asume que si se acoplan a las necesidades de enseñanza hacia las personas con discapacidad, 6 de cada 10 deben mejorar las herramientas de enseñanza para que la inclusión educativa sea posible.

### Pregunta 9

**9. ¿Cree usted que las personas con discapacidad tienen un mal desempeño laboral?**

Tabla 14 Pregunta 9

Mal desempeño laboral		
Opciones	Número	Porcentaje
SI	148	39%
NO	236	61%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo



*Figura 11 Pregunta 9*

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo

### Análisis:

Según la encuesta realizada el 61% mencionan que las personas con discapacidad pueden desempeñarse de excelente manera en el ámbito laboral, mientras que el 39% indica que no pueden desempeñarse de manera estable y con responsabilidad, 6 de cada 10 personas no conocen de las capacidades de las personas con discapacidad donde se desempeñen en el ámbito laboral de manera correcta.

### Pregunta 10

**10. ¿Considera usted que los programas de inclusión para personas con discapacidad ofrecidos por el Gobierno son suficientes para apoyarlos en su desarrollo?**

Tabla 15 Pregunta 10

Programas de inclusión por el Gobierno		
Opciones	Número	Porcentaje
SI	148	39%
NO	236	61%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo



*Figura 12 Pregunta 10*

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo

### Análisis:

Según la encuesta realizada el 61% mencionan no han sido suficientes los programas de inclusión que ofrece el Gobierno, el 39 % indica que si conocen y es idónea la información recolectada, 6 de cada 10 personas deberían realizar difusión de los programas para participar y ayudar al desarrollo social para personas con discapacidad.

## Pregunta 11

**11. ¿Conoce de algún programa sobre inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual realizado por el Gobierno?**

Tabla 16 Pregunta 11

Programa de inclusión laboral de personas con D.I		
Opciones	Número	Porcentaje
SI	179	47%
NO	205	53%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo



*Figura 13 Pregunta 11*

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo

### Análisis:

Según la encuesta realizada el 53% no conocen de programas de inclusión laboral específicamente para las personas con discapacidad intelectual, mientras que 47% conoce de programas de inclusión que realiza el Gobierno, 5 de cada 10 personas los programas de inclusión para personas con discapacidad intelectual de grado leve deben realizarse y difundirse para conocer más sobre dichas personas.

**Analizar la escasa inclusión de personas con discapacidad mental de grado leve en el ámbito laboral en el Sector Norte del Distrito Metropolitano de Quito 2019-2020.**

## Pregunta 12

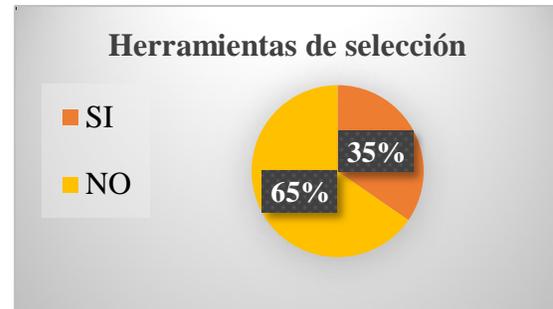
**12. ¿Considera que las herramientas de selección de personal son indicadas para que las personas con discapacidad obtenga oportunidad laboral?**

Tabla 17 Pregunta 12

Herramientas de selección		
Opciones	Número	Porcentaje
SI	133	35%
NO	251	65%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo



*Figura 14 Pregunta 12*

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo

### Análisis:

Según la encuesta realizada un 65% menciona que las herramientas de selección impartidas en las empresas para personas con discapacidad no son indicadas para demostrar las habilidades y destrezas que tienen dichas personas e incursionen en el ámbito laboral, mientras que el 35% considera que si son adecuadas las herramientas que utilizan para que la inclusión laboral sea posible.

### Pregunta 13

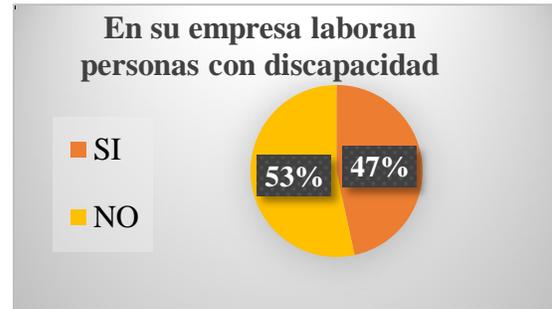
#### 13. ¿En su empresa laboran personas con discapacidad?

Tabla 18 Pregunta 13

En su empresa laboran personas con discapacidad		
Opciones	Número	Porcentaje
SI	179	47%
NO	205	53%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo



*Figura 15 Pregunta 13*

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo

#### Análisis:

Según la encuesta realizada el 53% no tienen en sus empresas incorporadas personas con discapacidad, mientras que el 47% si laboran personas con discapacidad en la cual se detalló que en su gran mayoría conocen laborando a personas con discapacidad física y discapacidad auditiva.

### Pregunta 14

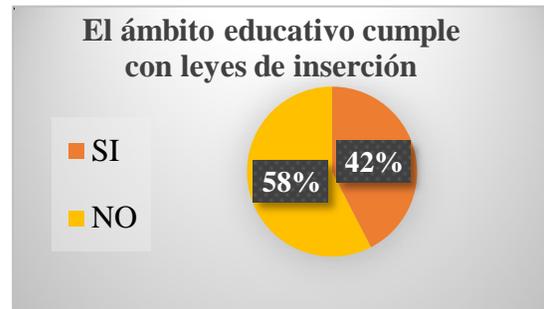
**14. ¿Considera que en el ámbito educativo se cumple con las leyes de inserción para las personas con discapacidad?**

Tabla 19 Pregunta 14

<b>El ámbito educativo cumple con leyes de inserción</b>		
<b>Opciones</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	163	42%
NO	221	58%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo



*Figura 16 Pregunta 14*

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo

### **Análisis:**

Según la encuesta realizada el 58% considera que los centros educativos si cumplen con las leyes de inserción para que las personas con discapacidad, el 42% menciona que no se cumple con las leyes para que dichas personas sean incluidas de manera positiva en el ámbito educativo.

### Pregunta 15

**15. ¿Conoce a alguien con discapacidad intelectual que se encuentre cursando estudios superiores?**

Tabla 20 Pregunta 15

Persona con D.I cursando estudios superiores		
Opciones	Número	Porcentaje
SI	221	58%
NO	163	42%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo



*Figura 17 Pregunta 15*

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo

### Análisis:

Según la encuesta realizada el 58% si conoce de personas con discapacidad intelectual que este cursando estudios superiores, el 42% no conoce de alguna personas con discapacidad intelectual que ese estudiando un nivel superior, 5 de 10 personas tienen conocimiento acerca de personas con discapacidad intelectual se preparan y cursan una carrera de nivel superior.

### Pregunta 16

**16. ¿En la actualidad debe existir centros educativos superiores especializados para las personas con discapacidad intelectual con carreras administrativas, organizacionales?**

Tabla 21 Pregunta 16

<b>Centros educativos especializados para personas con D.I</b>		
<b>Opciones</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	281	73%
NO	103	27%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo



*Figura 18 Pregunta 16*

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo

### **Análisis:**

Según la encuesta realizada el 73% mencionan que si deben existir centros educativos superiores especializados para personas con discapacidad intelectual y puedan aspirar a desempeñar cargos administrativos y organizacionales, el 27 % menciona no son importantes e indispensables los centros educativos en el sistema educativo del País, por ello deberían tomar en cuenta las instituciones superiores el realizar campañas de integración institucional a personas con discapacidad intelectual.

**Analizar la escasa inclusión de personas con discapacidad mental de grado leve en el ámbito laboral en el Sector Norte del Distrito Metropolitano de Quito 2019-2020.**

### Pregunta 17

**17. ¿La escasa preparación profesional de las personas con discapacidad intelectual influye para que dichas personas no se desempeñen en cargos de mandos medios o altos?**

Tabla 22 Pregunta 17

<b>Preparación profesional para personas con D.I</b>		
<b>Interpretación</b>	<b>Respuestas</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	341	89%
NO	43	11%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo



*Figura 19 Pregunta 17*

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo

### **Análisis:**

Según la encuesta realizada el 89% considera que la preparación profesional de las personas con discapacidad intelectual si influye para que no puedan desempeñarse en cargos medios altos por ello opten por priorizar el desempeño educativo para generar oportunidad para dichas personas, el 11% manifiesta que no es importante la preparación que tengan dichas personas y que está aislado de que eso les pueda generar oportunidad laboral.

**Analizar la escasa inclusión de personas con discapacidad mental de grado leve en el ámbito laboral en el Sector Norte del Distrito Metropolitano de Quito 2019-2020.**

### Pregunta 18

**18. ¿Considera que el apoyo de las Empresas es suficiente para que las personas con discapacidad puedan incorporarse al mundo laboral?**

Tabla 23 Pregunta 18

<b>El apoyo de Empresas es suficiente</b>		
<b>Interpretación</b>	<b>Respuestas</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	43	11%
NO	341	89%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo



*Figura 20 Pregunta 18*

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo

### Análisis:

Según la encuesta realizada el 89% establece que el apoyo de las empresas no es suficiente para que las personas con discapacidad puedan incorporarse al mundo laboral, mientras que el 11% menciona que las empresas tienen una apertura para que dichas personas puedan incorporarse sin ningún problema.

### Pregunta 19

**19. ¿Considera que una persona con discapacidad intelectual de grado leve puede realizar una actividad y desempeñar habilidades de forma correcta para las Empresas?**

Tabla 24 Pregunta 19

<b>Pregunta 19</b>		
<b>Interpretación</b>	<b>Respuestas</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	384	100%
NO	0	0%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo



*Figura 21 Pregunta 19*

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo

### **Análisis:**

Según la encuesta realizada el 100% considera que las personas con discapacidad intelectual de grado leve no pueden desempeñar una actividad y habilidades de manera correcta para la empresa, tienen desconocimiento de desarrollo que puede desempeñar en el mundo laboral.

## Pregunta 20

**20. ¿Cuál cree que es la causa por la cual no existe la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual de grado leve?**

Tabla 25 Pregunta 20

Pregunta 20		
Interpretación	Respuestas	Porcentaje
Escaso compromiso de Empresarios	165	43%
Escasas leyes a controlar	27	7%
Limitado desempeño de personas con D.I	55	14%
Escasos estudios especializados de personas con D.I	137	36%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo



*Figura 22 Pregunta 20*

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo

### Análisis:

Según la encuesta realizada el 43% menciona que este es la primera causa de que no exista la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la que se detalla el escaso compromiso por los empresarios el incluir a dichas personas, el 36% es la segunda causa

**Analizar la escasa inclusión de personas con discapacidad mental de grado leve en el ámbito laboral en el Sector Norte del Distrito Metropolitano de Quito 2019-2020.**

en la que la escasos estudios especializados para personas con discapacidad intelectual de grado leve puedan incorporarse en el mundo laboral, 14% menciona que el limitado desempeño de dichas personas causa que no sean incorporadas al mundo laboral, el 7% menciona que existen escasas leyes que obliguen a controlar a las empresas para que incluyan a las personas con discapacidad intelectual de grado leve.

#### **4.01.2. Discusión de resultados**

Mediante la información que se obtuvo de acuerdo a las encuesta se puede determinar la escasa inclusión de las personas con discapacidad intelectual de grado leve en la que se generaron preguntas que los empleadores y trabajadores respondieron sobre las posibles causas, por ello del 8% de personas con discapacidad intelectual en Quito solo el 2% están activamente laborado.

Mediante la investigación se va a demostrar que la inclusión de las personas con discapacidad intelectual ayuda para un buen desarrollo emocional, social y económico en dichas personas por ello se determina que el país aún no avanza o desarrolla planeamientos estratégicos de enseñanza para que las personas con discapacidad sean parte de un inclusión educativa en la que fortalezcan conocimientos y puedan generar una estabilidad en el aprendizaje.

El grado de importancia que la mayoría de personas encuestadas responden es hacia la falta de compromiso de los empresarios, es un determinante por la cual no incorporen a personas con discapacidad intelectual de grado leve, y la escasas de preparación que tienen en niveles superiores para poder incursionar en el mundo laboral y la falta de confianza a que ellos logren desarrollar de manera óptima sus actividades o funciones.

## 4.02. Conclusiones del Análisis Estadístico

### 4.02.1. Entrevista

Con la información recolectada mediante este instrumento se busca obtener resultados con preguntas abiertas para desarrollar el criterio que tienen los empleadores acerca de la inclusión de las personas con discapacidad intelectual mediante características cualitativas que se detallan a continuación:

Tabla 26 Entrevista

ENTREVISTA
1. La ley de discapacidades establece que las personas con discapacidad deben ser incluidas con los mismo derechos, ¿Considera que dichas personas en su totalidad son aceptadas en las sociedad?
2. ¿Considera que la oferta laboral para las personas con discapacidad intelectual de grado leve es la suficiente?
3. ¿La escasa preparación de las personas con discapacidad influye para que los empleadores no los incorporen en las empresas?
4. ¿Cuáles considera que son los motivos por los que usted no contrataría a una persona con discapacidad intelectual?
5. ¿Que recomienda usted para que las personas con discapacidad sean incorporadas en el mundo laboral?
6. ¿Si las personas con discapacidad son preparadas profesionalmente los contrataría para cargos medios y altos?

7. ¿Cuál cree que es la causa por la cual no existe la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual de grado leve?

- El escaso compromiso por los empresarios
- Escasas de leyes que obliguen a controlar que las personas con discapacidad intelectual de grado leve se incluyan en las empresas
- Limitado desempeño de las personas con discapacidad intelectual de grado leve
- Escasos estudios especializados para personas con discapacidad intelectual de grado leve

---

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo

#### **4.02.2. Conclusiones de entrevistas**

En la entrevista realizada al Asesor Legal de FENEDIF Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física menciona actualmente el porcentaje de inclusión es el 4% en la que el Ministerio del Trabajo es el encargado de realizar el control o las inspecciones y verificar que estén incluidas laboralmente personas con discapacidad, lamentablemente en la sociedad hay mucha discriminación pese a que en la constitución y en la ley está prohibida cualquier tipo de discriminación pero aún existe, no solo por ese tema sino también por el hecho de que sea la persona negra o mujer con discapacidad, por ello no está aislada las diferencias que mantienen algunas personas por este asunto.

Las empresas a pesar de que reciben sanciones por no cumplir con lo dispuesto de la inserción laboral, prefieren pagar las multas, se complica aún más cuando se trata de las personas con discapacidad intelectual es más compleja su condición porque no es lo mismo una discapacidad física, auditiva, visual, que una discapacidad intelectual leve siempre va a necesitar el acompañamiento de una persona de confianza que le ayude en el tema de sus actividades, por otro lado existen compañeros que trabajan y tiene

**Analizar la escasa inclusión de personas con discapacidad mental de grado leve en el ámbito laboral en el Sector Norte del Distrito Metropolitano de Quito 2019-2020.**

autonomía, independencia en la que manejan cuentas bancarias, tarjetas de crédito incluso tiene emprendimientos propios es decir tienen una vida dentro de lo regular completamente porque no se podría mencionar normalidad ya que no existe ese tema.

Cuando se trata de discapacidad intelectual muchas veces las empresas mencionan que no desean incluirlas, porque deben realizar el acompañamiento y no es competente ni existe la suficiente concienciación de parte de los empleadores, los empresarios buscan a personas o trabajadores que cumplan en las empresas, allí entra el tema de la solidaridad porque lamentablemente no se cumple con la inclusión de las personas con discapacidad intelectual quienes ven una barrera más grande, los empleadores mencionan que deben estar pendientes o programar una persona que este constantemente realizando un seguimiento para ello evitan eso y buscan personas con otro tipo de discapacidad.

#### **4.03. Respuestas a la Hipótesis**

##### **4.03.1. Fundamentación de la hipótesis**

En cuanto a las encuestas y entrevistas realizadas a la población descrita, se puede observar que los participantes mencionan sobre los factores y causas que se mantienen en torno a la discriminación de las personas con discapacidad intelectual de grado leve en el ámbito laboral se puede conocer que la escasa información que imparte el gobierno no es suficiente ni la manera de llegar a informar ya que no es la correcta por ello existen personas que no conocen acerca de programas informativos , la sensibilización y confianza que no tiene los empresarios acerca de incluir a dichas personas aún está presente, por otro lado influye la preparación educativa que hay en el país porque no

está adaptada a las necesidades que tienen para un aprendizaje adecuado ni las herramientas necesarias en los niveles superiores.

Finalmente, en la actualidad los temas de inclusión laboral no se han terminado por completo, menos cuando se trata de personas con discapacidad intelectual por ello existen mecanismos que ayuden a que las personas concienticen acerca de la evolución que deben tener dichas personas ya sea para su estabilidad emocional como económica y social, el obtener todos estos puntos se lograra independencia en la que su desempeño y su desarrollo pueda causar confianza en actividades realizadas en la que se busque un mejoramiento entre la organización y la personas con discapacidad

## **CAPÍTULO V**

### **PROPUESTA**

#### **5.01. Antecedentes**

El diseñar una guía informativa para dar a conocer sobre las personas con discapacidad intelectual de grado leve, al encontrar que la información que se da es escasa y observar que dichas personas solo son contratadas para cargos operativos o de relleno sin dar oportunidad a desempeñar fortalezas, ya que al existir una ley que deben cumplir algunas empresas solo buscan efectuar una obligación, al ser etiquetas por la sociedad identificándolos como grupo vulnerable no optan por contratarlos por algunas características de limitación por ello se debe presentar a las personas que las prejuicios lo ponemos como sociedad , el comprometerse a conocer a dichas personas como colectivo genera una observación que se puedan colocar en un plano de normalización.

Las guías informativas han sido enfocadas en el ámbito de discapacidades las cuales difunden derechos de dichas personas con un mecanismo de sensibilización y asegurar la atención de salud integral donde sea de calidad y calidez, ayude a que la discriminación sea combatida y se elimine las barreras que existen para la inclusión social y al derecho a la salud (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2014).

En las circunstancias de desconocimiento que tiene los empleadores y trabajadores de empresas acerca de programas de inclusión, el apoyo mínimo para que incursionen en el mundo laboral, bajas estrategias en el ámbito educativo para que dichas personas se preparen hacen que no exista una coordinación entre las leyes que están establecidas para una visión positiva en las organización y la inclusión laboral sea posible.

Mediante la guía informativa se puede generar conocimientos de leyes, derechos y beneficios donde la concientización de inclusión de las personas con discapacidad intelectual de grado leve es importante para un desarrollo social económico e independiente, dichas personas se pueden desempeñar de manera efectiva en la que se pueda incluir a planes carreras y así obtengan un enlace de desarrollo personal.

### **5.02. Justificación**

La inclusión laboral en la actualidad para las personas con discapacidad es complejo porque existen leyes laborales e inclusión de las personas con discapacidad que dentro de esto los empleadores deben cumplir, las organizaciones no están preparadas para la inclusión de dichas personas y tratar con esta diversidad por ello son adecuados en áreas de acuerdo a sus necesidades, se debería implementar técnicas para que su desarrollo en el puesto sea efectivo, el conocimiento y el aporte que tengan debe ser un ajuste real que empiece de los empleadores y trabajadores de las organizaciones; el objetivo es que sea un beneficio para las organizaciones y no una obligación que debe cumplir, las personas con discapacidad intelectual de grado leve si pueden ser incluidas donde se brinde oportunidad y concientización acerca de un buen desempeño en un cargo que sea eficiente y eficaz para la organización y la persona.

La sociabilización y el diseño de una guía informativa ayudara a los empleadores delegar responsabilidades y funciones apropiadas, lograr que la inclusión laboral de dichas personas sea posible y positivo , los trabajadores concienticen que personas con discapacidad intelectual de grado leve tienen habilidades y capacidades que desarrollan de manera adecuada; esto ayudara a que obtengan una oportunidad en el campo laboral y desempeñen funciones no solo operativas sino con una buena estructura organizacional donde se logre el desarrollo educativo se mantenga la inclusión social, económica e independiente.

Según el IESS las personas con discapacidad ha obtenido inclusión laboral mediante las leyes existentes puede hacer que ciertas personas logren obtener beneficios en el mundo laboral, las personas activamente laborando hasta el 2018 son alrededor de 65.804 entre hombre y mujeres, teniendo en cuenta las personas con discapacidad son 477.958 determinando el bajo porcentaje de inclusión, en la Dirección de Grupos de Atención Prioritarios del Ministerio de Trabajo hace referencia que existen 17.046 vacantes disponibles en el sector público y privado mediante un análisis de incumplimiento del 4% que determina la ley, teniendo en cuenta que las organizaciones optan por dar trabajo y cumplir una ley aun así el apoyo es escaso para las personas con discapacidad.

### **5.03. Descripción**

Elaborar una guía informativa para conocer sobre las fortalezas, habilidades laborales, leyes que respaldan a la inclusión laboral para las personas con discapacidad intelectual de grado leve, los empleadores y trabajadores de las empresas pueda

concientizar que dichas personas se pueden desempeñar sin ninguna complicación en el mundo profesional.

### **5.03.1. Acciones**

Elaborar un plan de capacitación en donde la información que se realice sea mediante una guía informativa para dar un sustento amplio e importante sobre el desenvolvimiento de las personas con discapacidad intelectual de grado leve en el ámbito laboral hay que destacar temas sobre discapacidad, inclusión laboral, inclusión social, beneficios, desempeño laboral.

### **5.03.2. Destinatarios**

En relación al tema se va ejecutar con empleadores y trabajadores de las empresas y pymes, esta herramienta sirve para fortalecer conocimientos, será una ayuda para el desarrollo en la comunidad laboral.

### **5.03.3. Guía Informativa**

Profundizar acerca de temas de inclusión laboral y concientización que deben tener los empleadores y trabajadores al incorporar personas con discapacidad intelectual de grado leve, beneficios que deben tener dichas personas ante la sociedad y su desarrollo personal y profesional en efecto podemos destacar que la inclusión es posible.

#### **5.03.4. Temática**

##### **Leyes:**

Priorizar leyes que respaldan a las personas con discapacidad, descripción del porque dichas personas tiene ciertas limitaciones y concientización a la inclusión.

Beneficios y aportes que tiene las personas con discapacidad al incorporarse al ámbito laboral con el respaldo de una ley en la cual las empresas tienen que fomentar capacitaciones y formación a las personas con discapacidad.

##### **Definiciones:**

- ¿Qué es la discapacidad intelectual?, conocimiento acerca de los motivos por el cual se le define a una personas con discapacidad intelectual “coeficiente intelectual”.
- Porcentaje por el cual se denomina a una persona con discapacidad intelectual de grado leve, comparativo de una persona “normal” con la diferencia de dichas personas.
- El clima laboral que genera el incorporar a personas con discapacidad intelectual de grado leve.
- Cargos y funciones que pueden desempeñar o desarrollar en el mundo profesional.

##### **Fortalezas, competencias y capacidades laborales:**

Detalles acerca de todo lo que puede desempeñar una persona con discapacidad intelectual de grado leve en el mundo laboral.

##### **Fortalezas**

- Comprenden los mensajes cortos y precisos con prontitud.

**Analizar la escasa inclusión de personas con discapacidad mental de grado leve en el ámbito laboral en el Sector Norte del Distrito Metropolitano de Quito 2019-2020.**

- Desarrollan sus actividades o tareas con entusiasmo y singular alegría.
- Responsabilidad con las actividades asignadas.
- Son trabajadores, productivos e independientes.
- Una vez comprendida la tarea o actividad son capaces de realizar dentro de los parámetros de producción y calidad que se espera.
- Confiabilidad en su desempeño laboral.
- Realizan con alto grado de concentración sus tareas.
- Desarrollan con éxito tareas o actividades con rutinas establecidas.

### **Competencias**

- **Constancia y concentración:** en las tareas que realizan las personas con discapacidad intelectual saben desempeñar tareas asignadas son fiables y serios en la ejecución de las tareas.
- **Ilusión, implicación y naturalidad:** es una competencia que mejora el clima laboral y las relaciones personales en el puesto de trabajo.
- **Afán de superación:** si observan que las personas de su entorno avanzan ellos también quieren superarse, se destaca la puntualidad esto influye también para las personas de su alrededor.
- **Autonomía:** las personas con discapacidad intelectual valoran la ejecución de una tarea.
- **Organización en el trabajo:** sabe dónde dejaron el trabajo del día anterior para poderlo retomar.

- Competencias digitales: van más allá del nivel básico también logran un uso avanzado de internet.
- Competencias analíticas: la habilidad para analizar integrar y enlazar datos informativos.

**Inclusión laboral:**

Estrategias de inclusión que debe tener el entorno para que el desempeño de dichas persona no se encuentre al nivel de todos.

**Estrategias**

- Trato justo de otras personas (sin discriminación)
- La comunicación y el ambiente pueda ser utilizados por todas las personas y el entorno sea de un diseño universal.
- Modificar procedimientos o sistemas en la que una persona con discapacidad intelectual lo use al máximo y sea de adaptaciones razonables.
- Eliminar la creencia donde se mencione que las personas con discapacidad no están sanas y son menos capaces de realizar o hacer una actividad.

**Herramientas laborales:**

En este tema se va a detallar acerca del compromiso institucional, sensibilización, la valoración de las familias al incorporar a las personas con discapacidad en el ámbito laboral y el avance de dicha persona para realizar diferentes funciones.

El *compromiso institucional* se lo puede lograr teniendo en cuenta que los colaboradores responsables pueden dar un giro en las área reconozcan documentos de gestión como la política donde se menciona que no a la discriminación y la integración de persona con discapacidad.

**Analizar la escasa inclusión de personas con discapacidad mental de grado leve en el ámbito laboral en el Sector Norte del Distrito Metropolitano de Quito 2019-2020.**

*Se valora el papel de las familias* ya que estimulan sus competencias y los animan a trabajos que sean un reto para ellos, al motivarlos generan estabilidad emocional porque crean una independencia social económica.

La *sensibilización* que se participe antes del proceso de incorporar a las personas con discapacidad intelectual en efecto que sea una acción estratégica donde no se pretenda generar lastima sino incidir para eliminar la discriminación y las barreras actitudinales prejuicios que aún están presentes en nuestra sociedad.

El avance de la persona puede dar un giro positivo no solo el pensar en puestos operativos, con el apoyo apropiado de las empresas puede surgir un cambio de pensamiento y lograr la incorporación de personas con discapacidad intelectual leve en cargos administrativos.

**Retos del futuro:**

Apoyo de las empresas públicas y privadas.

Observar promociones de personas con discapacidad intelectual en el empleo.

Garantizar la seguridad de tener empleo.

**5.03.5. Plan de Capacitación**

El plan de capacitación está constituido por: Pauleth Angulo

Socialización de la guía informativa

### Introducción:

Mediante la información recolectada se puede mencionar partes claves y positivas para que las personas con discapacidad intelectual de grado leve y su inclusión laboral sean posibles conociendo sus fortalezas.

### **Reglas de oro:**

- Puntualidad.
- Presentación y bienvenida.
- Dispositivos electrónicos apagados.
- Conservar el respeto y silencio al momento de la socialización.
- Participación de los colaboradores con el orden requerido.

### **5.03.6. Contenido del plan de capacitación**

#### **Socialización de la guía informativa**

En este punto se da a conocer mediante fundamentos teóricos sobre la inclusión laboral y fortalezas de personas con discapacidad intelectual de grado leve, interactuando con los presentes temas relevantes para una inclusión sin discriminación.

Tabla 27 Concientización de la guía informativa

<b>Bienvenida y Socialización de la Guía Informativa</b>	
<b>Fecha:</b>	21 de Febrero 2020
<b>Hora:</b>	15:00 a 17:00
<b>Capacitador:</b>	Pauleth Angulo
Hora	Actividades
15:00 - 15:15	Bienvenida y presentación del capacitador
15:15 - 15:25	Presentación y entrega de la guía informativa
15:25 - 15:50	Leyes
15:50 - 16:00	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=noCOnz7hLZ4">https://www.youtube.com/watch?v=noCOnz7hLZ4</a>
16:00 - 16:20	Definiciones
16:20 - 16:35	Inclusión laboral
16:35 - 17:00	Herramientas Laborales

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo

Argumento de la Bienvenida y concientización de la guía informativa

### 1. Bienvenida y presentación del capacitador

Presentación del capacitador y determinar las reglas de oro que deben cumplir.

### 2. Presentación de la guía informativa

Se realizara la entrega de las guías informativas para poder socializar en conjunto con las personas presentes, dar a conocer el objetivo que es instruir y fortalecer acerca de la inclusión laboral y desempeño de las personas con discapacidad intelectual de grado leve.

**Analizar la escasa inclusión de personas con discapacidad mental de grado leve en el ámbito laboral en el Sector Norte del Distrito Metropolitano de Quito 2019-2020.**

### 3. Leyes

- ¡Es tu oportunidad de dar felicidad, no te reprimas en una obligación!
- ¡Tú puedes ser parte del cambio!
- “Todos somos capaces con el apoyo necesario”
- ¡Si tú puedes superarte dale una oportunidad a la inclusión!
- Aportes positivos que desarrollan las personas con discapacidad intelectual leve
- Formación
- ¡Porque no!
- ¡Todo lo bueno empieza sin barreras!

### 4. Video de concientización



Esta en tu mano

**Figura 23** Video de concientización

**Fuente:** <https://www.youtube.com/watch?v=noCONz7hLZ4>

**Elaborado por:** Pauleth Angulo

## 5. Definiciones

- ¡Conoce más sobre la discapacidad intelectual.
- Coeficiente intelectual.
- Discapacidad intelectual leve (Coeficiente intelectual de 50-55 a 75).
- ¿El compartir con ellos mejora el clima laboral?
- Cargos y funciones que pueden desarrollar.

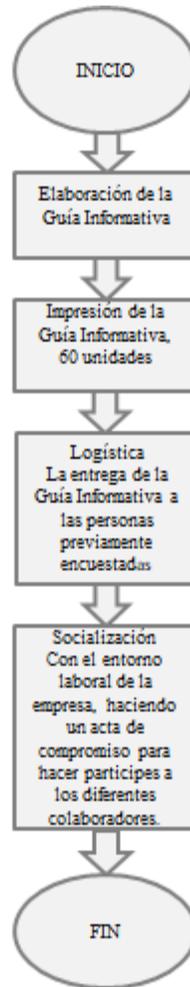
## 6. Fortalezas, competencias y capacidades laborales

- Fortalezas laborales.
- Competencias y capacidades laborales de las personas con discapacidad intelectual de grado leve.

## 7. Inclusión y Herramientas Laborales

- ¡Si podemos ser un país inclusivo!
- Estrategias de inclusión
- ¡Las herramientas están en nuestras manos!
- Retos del futuro

#### 5.04. Formulación del Proceso de aplicación de la propuesta



*Figura 24* Flujo de proceso aplicación de la propuesta

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo

¡TIEMPO DE CONOCER MAS!

# **DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE GRADO LEVE**

SITUACIÓN LABORAL PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD



## **EXPLICATIVO PARA EL USO DE ESTA GUÍA:**

La presente guía es un apoyo para conocer sobre las personas con Discapacidad Intelectual de grado leve y lo positiva que es su inclusión en el ámbito laboral.

## CONTENIDO

¡ES TU OPORTUNIDAD DE DAR FELICIDAD, NO TE REPRIMAS EN UNA OBLIGACIÓN!.....	1
¡TÚ PUEDES SER PARTE DEL CAMBIO!.....	1
“TODOS SOMOS CAPACES CON EL APOYO NECESARIO”.....	1
APORTES POSITIVOS QUE DESARROLLAN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE.....	2
FORMACIÓN.....	3
¡CONOCE MÁS SOBRE LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL!.....	4
COEFICIENTE INTELECTUAL.....	4
¿EL COMPARTIR CON ELLOS MEJORA EL CLIMA LABORAL?.....	5
FORTALEZAS LABORALES.....	5
COMPETENCIAS Y CAPACIDADES LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE GRADO LEVE.....	6
INCLUSIÓN .....	7
ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN.....	7
RETOS DEL FUTURO.....	8

## ES TU OPORTUNIDAD DE DAR FELICIDAD, NO TE REPRIMAS EN UNA OBLIGACIÓN!

En el artículo 42 numeral 33 del Código de Trabajo, El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad.



## ¡TÚ PUEDES SER PARTE DEL CAMBIO!

Si tu empresa cuenta con menos colaboradores porque no hacer posible la inclusión y lograr que tú seas parte del cambio para la sociedad, ¡recuerda! no necesitas tener un número en tu nómina, sino apoyar laboralmente a personas

que pueden aportar mucho en tu empresa, está en tus manos, las personas con discapacidad intelectual leve esperan por una oportunidad.

(Las personas con discapacidad intelectual pasan por las mismas etapas del desarrollo cognitivo que los sujetos “normales”, aunque de forma más lenta)

## “TODOS SOMOS CAPACES CON EL APOYO NECESARIO”

Las personas con discapacidad intelectual leve tienen mínimas limitaciones como habilidades adaptativas (conductas y destrezas), conceptuales y sociales, por ello se requiere compromiso por parte de las empresas para cambiar esa perspectiva y manifestar que el desarrollo personal de dichas personas mejora cuando incursionan en el ámbito laboral, abrir la mente es trabajo de todos en conjunto.

## “EL APOYO UNIVERSAL HACE QUE TODOS SEAMOS UN UNIVERSO”



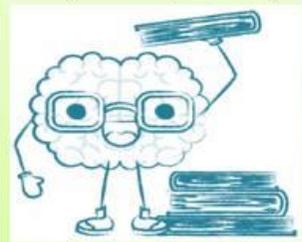
## ¡SI TÚ PUEDES SUPERARTE DALE UNA OPORTUNIDAD A LA INCLUSIÓN!

En el Art. 50 de la Ley Orgánica de Discapacidades dice que las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género diversidad de discapacidad.

Los servicios de capacitación profesional y más entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación.

### APORTES POSITIVOS QUE DESARROLLAN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL LEVE

Una persona con discapacidad intelectual puede lograr avances positivos en su desarrollo personal al incorporarse en el mundo laboral, incentívale **NO ES SOLO CUMPLIR CON UNA LEY**, ganas como empresa a personas eficientes y dedicadas responsables y cumplidas, ayuda a crecer a todos ¡porque no pensar en ellos!, también lo pueden hacer, observa los aportes...

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación para las personas con discapacidad intelectual</li> </ul> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrolla conocimientos (conductas afectivas, perceptivas, lingüísticas y sociales)</li> </ul> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejora aptitudes (capacidad para realizar una actividad, función o servicio)</li> </ul> 
---	---	--

## FORMACIÓN

En el Art. 40 de la Ley Orgánica de Discapacidades, Difusión en el ámbito de educación superior.- La Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, asegurará que en todas las instituciones de educación superior se transversalice el conocimiento del tema de la discapacidad dentro de las mallas curriculares de las diversas carreras y programas académicos, dirigidos a la inclusión de las personas con discapacidad y a la formación humana de las y los futuros profesionales.



**¡PORQUE NO!** Tomar la iniciativa como empresa para que las personas con discapacidad intelectual adquieran más habilidades y aumentar sus posibilidades de surgir en el campo profesional, lograr un ascenso positivo de inclusión motivarles a

que puedan superarse y desempeñar otras funciones, tomarlos en cuenta en capacitaciones, curso incentivándolos en un plan carrera que ayuda en su desarrollo personal, social, profesional, laboral y económico.

**¡TODO LO BUENO EMPIEZA SIN BARRERAS!**

**ELLOS TAMBIEN TIENEN...**

<p><b>SUEÑOS</b></p>	<p><b>ILUSIONES</b></p>
<p><b>METAS</b></p>	<p><b>NECESIDADES</b></p>
<p><b>DESEOS</b></p>	

## ¡CONOCE MÁS SOBRE LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL!

Son las deficiencias cognitivas en menor proporción a las personas, la identificación de ideas son mínimas, su razonamiento es lento, posee determinados talentos junto a ciertas limitaciones.



### COEFICIENTE INTELECTUAL

**Coeficiente de una persona "normal" 90-109**

El reconocimiento puede tardar hasta la edad escolar o posteriormente donde se observa deficiencias de acontecimientos fundamentales de una persona, esto genera la detección de discapacidad intelectual.

El diagnóstico de una persona con discapacidad intelectual sería medir el déficit en el funcionamiento intelectual, y el déficit en la

conducta adaptiva durante el periodo de desarrollo, por ello es importante observar los hitos evolutivos fundamentales (acontecimientos fundamentales del desarrollo) pistas antes de los 18 años.

**Discapacidad intelectual leve (coeficiente intelectual de 50-55 a 75)**

- Suelen desarrollar habilidades sociales y de comunicación durante los años preescolares (0-5)
- Acostumbran adquirir habilidades sociales y laborales adecuadas para la autonomía mínima pero pueden necesitar supervisión, orientación o asistencia.

### ¿EL COMPARTIR CON ELLOS MEJORA EL CLIMA LABORAL?

Las personas con discapacidad intelectual mejoran el clima laboral y logran un salario emocional en su entorno, la manera de comunicarse es distinta ya que aporta relaciones que “dulcifica” al equipo de trabajo es con más naturalidad, ¡PORQUE SÉ SINCERO! lo hemos perdido, hasta la manera de comunicarse a cambiado.



### CARGOS Y FUNCIONES QUE PUEDEN DESARROLLAR



- Asistente de oficina (Ordenanza, Bedel)
- Asistente de comercio (Reponedores/Vendedores)
- Asistente de office/ Tienda
- Asistente de laboratorio
- Atención al cliente

### FORTALEZAS LABORALES

¡Si aún dudas confía en sus capacidades!



- Una vez comprendida la tarea o actividad son capaces de realizar dentro de los parámetros de producción y calidad que se espera.
- Confiabilidad en su desempeño laboral.
- Alto grado de concentración en sus tareas.
- Desarrollan con éxito tareas o actividades con rutinas establecidas.

### FORTALEZAS LABORALES

- Comprenden los mensajes cortos y precisos con prontitud.
- Desarrollan sus actividades o tareas con entusiasmo y singular alegría.
- Responsabilidad total con las actividades asignadas.
- Son trabajadores productivos e independientes.



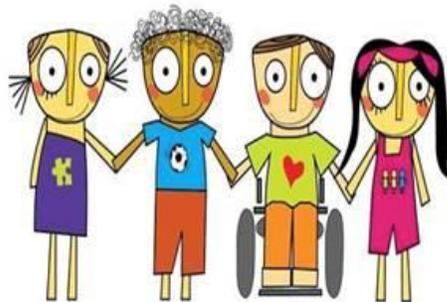
### COMPETENCIAS Y CAPACIDADES LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE GRADO LEVE



## INCLUSIÓN

### ¡SI PODEMOS SER UN PAÍS INCLUSIVO!

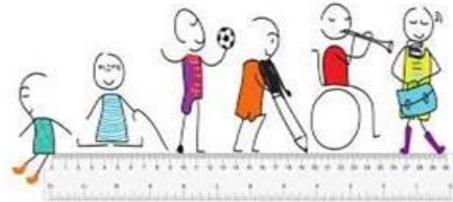
Podemos mejorar términos donde las personas participen en la sociedad, mejoren habilidades y oportunidades, esto es un trabajo DE TODOS, la dignidad de personas que se encuentran desconocidos de identidad a la que pertenecen teniendo en cuenta que deben ser tratados con igualdad y lograr una positiva participación de la sociedad.



### ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN

- Trato justo de otras personas (sin discriminación)
- La comunicación y el ambiente pueda ser utilizados por todas las personas y el entorno sea de un diseño universal.
- Modificar procedimientos o sistemas en la que una persona con discapacidad intelectual lo use al máximo y sea de adaptaciones razonables.

- Eliminar la creencia donde se mencione que las personas con discapacidad no están sanas y son menos capaces de realizar o hacer una actividad.



## La inclusión de las personas con discapacidad

ES UN COMPROMISO DE TODOS.



## ¡LAS HERRAMIENTAS ESTAN EN NUESTRAS MANOS!

El **compromiso institucional** se lo puede lograr, teniendo en cuenta que los colaboradores responsables pueden dar un giro en las áreas, reconozcan documentos de gestión como la política donde se menciona que no a la discriminación y la integración de persona con discapacidad.



La **sensibilización** que se participe antes del proceso de incorporar a las personas con discapacidad intelectual en efecto que sea una acción estratégica donde no se pretenda generar lastima sino incidir para eliminar la discriminación y las barreras actitudinales prejuicios que aún están presentes en nuestra sociedad.



Se **valora el papel de las familias** ya que estimulan sus competencias y los animan a trabajos que sean un reto para ellos, al motivarlos generan estabilidad emocional porque crean una independencia social económica.



El **avance de la persona** puede dar un giro positivo no solo el pensar en puestos operativos, con el apoyo apropiado de las empresas puede surgir un cambio de pensamiento y los ascensos sean posibles y lograr la incorporación de personas con discapacidad intelectual leve en cargos administrativos ¡si tú puedes, ellos también!



## RETOS DEL FUTURO



Apoyo de las empresas públicas y privadas



Observar promociones de personas con discapacidad intelectual en el empleo



Garantizar la seguridad de tener empleo

NO SE TRATA DE TENER  
DERECHO A SER IGUALES  
SINO DE TENER IGUAL  
DERECHO A SER DIFERENTES

**¡UNA DISCAPACIDAD LLENA DE  
CAPACIDADES!**

“No es la discapacidad lo que hace  
difícil la vida, sino las barreras que  
pone la sociedad”



## CAPÍTULO VI

### ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 6.01. Recursos

##### 6.01.1. Recursos Humanos

###### Definición

Según (Boyero, 2016), es un elemento fundamental para la ventaja competitiva, este se convierte en un componente importante para cualquier institución dicho componente es un diferenciador de la competitividad a un puesto de trabajo en la cual debe, demostrarse, medirse y comparar.

Tabla 28 Recursos Humanos

<b>RECURSO HUMANO</b>	<b>CANTIDAD</b>
Población	384
Autor	1
Tutor	1
<b>TOTAL</b>	<b>386</b>

**Fuente:** Investigación propia  
Elaborado por: Pauleth Angulo

##### 6.01.2. Recursos Audiovisuales

Proyector

Computador Portátil

Amplificación

**Analizar la escasa inclusión de personas con discapacidad mental de grado leve en el ámbito laboral en el Sector Norte del Distrito Metropolitano de Quito 2019-2020.**

Memory flash

### 6.01.3. Material de Apoyo

Guía informativa

Esferos

Hojas papel bond

Internet

Material didáctico (Copias)

Movilización

### 6.02. Presupuesto

Tabla 29 Presupuesto

<b>Medios</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor Unitario</b>	<b>Valor Total</b>
Proyector	1	\$20,00	\$20,00
Computador Portátil	1	\$300,00	\$300,00
Amplificación	1	\$8,00	\$8,00
Memory Flash	1	\$10,00	\$10,00
Guía informativa	60	3,50	\$210
Esferos	60	0,15	\$9,00
Resma de Papel Bond	1	\$3,00	\$3,00
Internet	1	\$15,00	\$15,00
Material didáctico	390	0,2	\$7,80
Movilización	33	0,50	\$16,50
<b>TOTAL</b>			<b>\$599,30</b>

**Fuente:** Investigación propia  
Elaborado por: Pauleth Angulo

### 6.03. Cronograma

Tabla 30 Cronograma

MES	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL			
SEMANA	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ACTIVIDAD																												
Revisión del Planeamiento																												
<b>CAPÍTULO I El Problema</b>																												
Planeamiento del Problema																												
Formulación del Problema																												
Objetivo General																												
Objetivos Específicos																												
<b>CAPÍTULO II Marco Teórico</b>																												
Antecedentes del Estudio																												
Fundamentación Teórica																												
Fundamentación Conceptual																												
Fundamentación Legal																												
Formulación de la Hipótesis																												
Caracterización de las Variables																												
Indicadores																												
<b>CAPÍTULO III Metodología</b>																												
Diseño de la Investigación																												
Población y Muestra																												
Operacionalización de las Variables																												
Instrumentos de Investigación																												
Procedimientos de la Investigación																												
Recolección de la Información																												
<b>CAPÍTULO IV Procesamiento y Análisis</b>																												
Procesamiento y Análisis de Datos Estadísticos																												
Conclusión del Análisis Estadístico																												
Respuesta a la Hipótesis																												
<b>CAPÍTULO V Propuesta</b>																												
Antecedentes del Estudio																												
Justificación																												
Descripción																												
Formulación del Proceso de Aplicación de la Propuesta																												
<b>CAPÍTULO VI Aspectos Administrativos</b>																												
Recursos																												
Presupuesto																												
Cronograma																												
<b>CAPÍTULO VII Conclusiones y Recomendaciones</b>																												
Conclusiones																												
Recomendaciones																												
APROBACION:																												
URKUND																												
TUTOR																												
LECTOR																												
ENTREGA A BLIBLIOTECA																												
DEFENSA Y GRADO																												

**Fuente:** Investigación propia  
Elaborado por: Pauleth Angulo

**Analizar la escasa inclusión de personas con discapacidad mental de grado leve en el ámbito laboral en el Sector Norte del Distrito Metropolitano de Quito 2019-2020.**

## CAPÍTULO VII

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 7.01. Conclusiones

- El Gobierno no ha brindado suficiente información, el 53% de la población que fue encuestada afirma que no se ha percibido una publicidad adecuada para conocer sobre las personas con discapacidad intelectual de grado leve.
- El 43% de las personas encuestadas mencionan que el compromiso de los empresarios no ha sido evidente porque en efecto se encuentra activamente laborando solo 2.669 de 8.191.
- La escasa preparación y estudios ha sido un determinánde para que las personas con discapacidad intelectual de grado leve no sean incluidas en el mundo laboral, así lo menciona el 36% de las personas que se encuestaron.

## 7.02. Recomendaciones

- El CONADIS fortalezca el realizar socializaciones continuas en las empresas para conocer sobre las personas con discapacidad intelectual de grado leve y su desempeño laboral repercute en una actividad positiva.
- El control del Gobierno vaya de la mano con los empresarios para que las personas con discapacidad intelectual de grado leve puedan acceder al campo laboral, sean convocadas y vinculadas para puestos de trabajo.
- La Secretaria Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación debería considerar realizar campañas publicitarias para que las personas con discapacidad intelectual de grado leve sean incluidas en el ámbito educativo superior y dichas personas se preparen para acceder al mundo laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Organizacion Internacional del Trabajo. (2009). *Conocer los Derechos Fundamentales en el Trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2017). *Discapacidades Agenda Nacional*. Quito.
- Aguila, B. (2015). *Discapacidad Intelectual y Trabajo: Situación Laboral de Personas que han Egresado de Colegios Diferenciados*. Recuperado el 10 de Noviembre de 2019, de Discapacidad Intelectual y Trabajo: Situación Laboral de Personas que han Egresado de Colegios Diferenciados.:  
<http://bibliotecadigital.academia.cl/jspui/bitstream/123456789/2711/1/TTRASO%20457.pdf>
- Anyi De Jesús, I. G. (22 de Febrero de 2009). *Relación entre la Modalidad de Empleo y el Nivel de Calidad de Vida Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual Leve*. Recuperado el 10 de Diciembre de 2010, de Relación entre la Modalidad de Empleo y el Nivel de Calidad de Vida Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual Leve.: <http://www.theoria.eu/nomadas/22/gustavogarcia.pdf>
- Arnosó, R. (18 de Mayo de 2014). Recensión: Evolución del Concepto Social de Discapacidad Intelectual. *Recensión: Evolución del Concepto Social de Discapacidad Intelectual*, 11(19), 1-7.
- Boyero, M. y. (2 de Julio-Diciembre de 2016). El Recursos Humano como Elemento Fundamental para la Gestión de Calidad y la Competitividad Organizacional. *Visión del Futuro*, 20(2), 1-20.
- Camacho, M., & Solís, M. (17 de Enero de 2019). Insercion Laboral de Personas con Diversidad Funcional Congnitiva. *Psicología de los Procesos Laborales*. , 55-79.
- Carrillo, A. (Septiembre de 2015). *Población y Muestra*. Recuperado el 22 de Diciembre de 2019, de Población y Muestra:  
<http://ri.uaemex.mx/oca/view/20.500.11799/35134/1/secme-21544.pdf>
- Celi, M., & Chacon, D. (Septiembre de 2013). *Inserción Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual a través de Programas de Empleo con Apoyo*. Recuperado el 10 de Diciembre de 2019, de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual a través de Programas de Empleo con Apoyo.:  
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS7306.pdf>

- Cendrero, L. (Octubre de 2015). *La Discapacidad como Factor de Discriminación en el Ámbito Laboral*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2019, de La Discapacidad como Factor de Discriminación en el Ámbito Laboral:  
<https://eprints.ucm.es/40893/1/T38289.pdf>
- CIF. (Septiembre de 2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. Recuperado el 09 de Diciembre de 2019, de Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud.: [https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif\\_2001.pdf](https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf)
- Cifuentes, D., Novoa, N., & Sandoval, Y. (2018). *Inserción Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual Leve*. Recuperado el 09 de Diciembre de 2019, de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual Leve:  
<http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/2979/Cifuentes%20Urra%20-%20Novoa%20Pradenas%20-%20Sandoval%20Silva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Código de Trabajo. (16 de Diciembre de 2005). *Código de Trabajo*. Recuperado el 14 de Noviembre de 2019, de Código de Trabajo: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2014). *Guía para atención de personas con discapacidad en la salud*. Recuperado el 31 de Enero de 2020, de Guía para atención de personas con discapacidad en la salud:  
<https://bibliotecapromocion.msp.gob.ec/greenstone/collect/promocin/index/assoc/HASH4f82.dir/doc.pdf>
- Consejo Nacional Para La Igualdad De Discapacidades. (s.f.). *Conadis*. Recuperado el 18 de Noviembre de 2019, de Conadis:  
<https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/>
- Contreras, N. (Marzo de 2016). *Discriminación, Estigmatización y Exclusión Laboral a Personas en Situación de Discapacidad*. Recuperado el 14 de Noviembre de 2019, de Discriminación, Estigmatización y Exclusión Laboral a Personas en Situación de Discapacidad:  
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144064/Tesis%20MGGP%20Nicol%C3%A1s%20Contreras%20Versi%C3%B3n%20Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Darmstadter, A. Z. (2015). Manual Para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad. En A. Z. Darmstadter, & C. S. Gallinato (Ed.), *Manual Para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad* (pág. 117). Santiago de Chile, Chile.

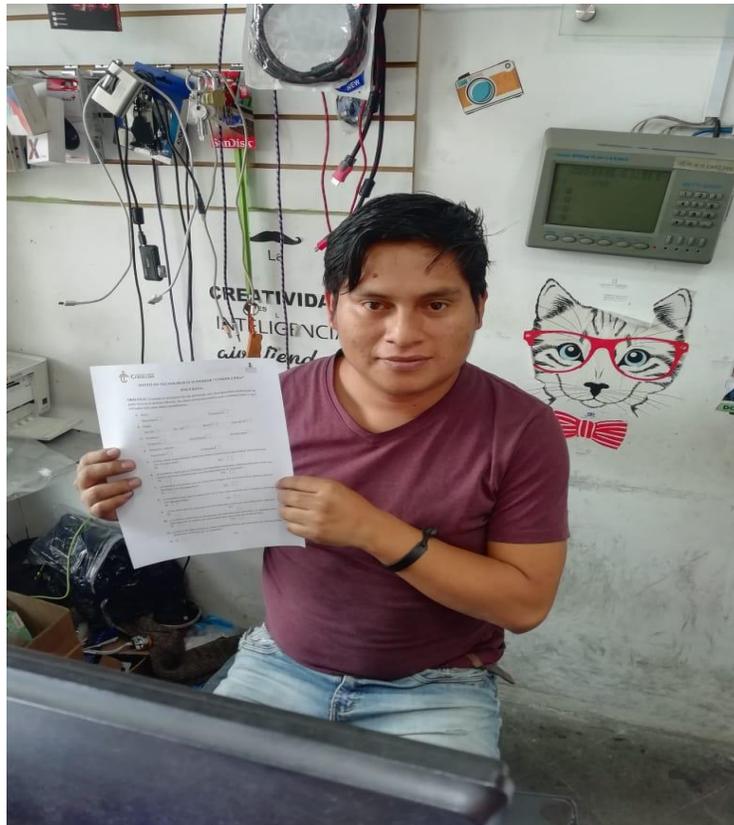
- Discapacidades, L. O. (25 de Septiembre de 2012). *Ley Organica de Discapacidades*. Recuperado el 10 de Diciembre de 2019, de Ley Organica de Discapacidades: [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley\\_organica\\_discapacidades.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf)
- Discapacidades, R. a. (27 de Octubre de 2017). *Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades*. Recuperado el 10 de Diciembre de 2019, de Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades: [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/Reglamento-lod-decre\\_-194.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/Reglamento-lod-decre_-194.pdf)
- El Banco Mundial. (2014). *Inclusión Social: Clave de la Prosperidad para Todos*. Washington: The World Bank Group.
- Fernández, C. (05 de Junio de 2013). *La Discapacidad Intelectual en la Sociedad*. Recuperado el 30 de Noviembre de 2019, de La Discapacidad Intelectual en la Sociedad: [http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/53928/1/Clara\\_Fernandez\\_Gabalon.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/53928/1/Clara_Fernandez_Gabalon.pdf)
- Forcada, C. (04 de Agosto de 2014). La Inserción de Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral Privado. *La Inserción de Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral Privado*, p, 86.
- Garavito, D. (2014). *La Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral Colombiano, una Acción Conjunta*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2019, de La Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral Colombiano, una Acción Conjunta: <http://bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>
- Hurtado. (2 de Junio de 2013). Reseña del Libro Verdugo y Gutiérrez. *Reseña del Libro Verdugo y Gutiérrez*, 12, 5.
- Inturbide, P., & Serrano, U. (Enero de 2004). *Orientación de Personas con Discapacidad*. Recuperado el 10 de Diciembre de 2019, de Orientación de Personas con Discapacidad.: [https://www.lantegi.com/wp-content/uploads/downloads/00\\_Publicaciones/manuales/Orientacion\\_personas\\_con\\_discapacidad.pdf](https://www.lantegi.com/wp-content/uploads/downloads/00_Publicaciones/manuales/Orientacion_personas_con_discapacidad.pdf)
- Marcos Espinoza, D. G. (3 de Julio de 2018). Ecuador y la Inserción laboral. *Ecuador y la Inserción laboral*, 39(51).
- Marcos Moreira, F. Z. (27 de febrero de 2018). *La realidad laboral del profesional con discapacidad en las empresas de la ciudad de guayaquil*. Obtenido de La
- Analizar la escasa inclusión de personas con discapacidad mental de grado leve en el ámbito laboral en el Sector Norte del Distrito Metropolitano de Quito 2019-2020.**

realidad laboral del profesional con discapacidad en las empresas de la ciudad de guayaquil.: file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-LaRealidadLaboralDelProfesionalConDiscapacidadEnLa-6312421.pdf

- Medina, M., & Pérez, M. (15 de Febrero de 2016). Empleo, conducta adaptiva y discapacidad intelectual. *PSICOLOGÍA, CIENCIA Y PROFESIÓN: AFRONTANDO LA REALIDAD*, 1(1), 225-234.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *Ministerio del Trabajo*. Recuperado el 14 de Noviembre de 2019, de Ministerio del Trabajo:  
<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/MANUALFIN.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (18 de Diciembre de 2013). *Plan de Actuación para la Inserción y Capacitación Laboral de Personas con Discapacidad Mental e Intelectual, mediante el Modelo Metodológico del Empleo con Apoyo*. Recuperado el 09 de Diciembre de 2019, de Plan de Actuación para la Inserción y Capacitación Laboral de Personas con Discapacidad Mental e Intelectual, mediante el Modelo Metodológico del Empleo con Apoyo:  
<http://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2013/Diciembre/17/RM-235-2013-TR.pdf>
- Moreira, Z. y. (27 de Febrero de 2018). *La Realidad Laboral del Profesional con Discapacidad en las Empresas*. Recuperado el 18 de Noviembre de 2019, de La Realidad Laboral del Profesional con Discapacidad en las Empresas:  
file:///C:/Users/Laboratorio1/Downloads/Dialnet-LaRealidadLaboralDelProfesionalConDiscapacidadEnLa-6312421.pdf
- Noble, J. (Octubre de 2017). *Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito*. Recuperado el 12 de Diciembre de 2019, de Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito:  
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/14728/1/UPS-QT11953.pdf>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2015). *Trabajo Decente para las Personas con Discapacidad: Promoviendo Derechos en la Agenda Global del Desarrollo*. Suiza: Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2015.
- Ordóñez, C. (2011). Breve Análisis de la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad. *Breve Análisis de la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad*, 3.
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe Mundial de la Discapacidad*. Ginebra, Suiza: Catalogación por la Biblioteca de la OMS.

- Orlando, R., & Cifuentes, A. (23 de Febrero de 2015). *Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. Recuperado el 10 de Diciembre de 2019, de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.:  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/3521/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-30.pdf>
- Promoción del Empleo y Ministerio del Trabajo. (18 de Diciembre de 2013). *Discapacidad Mental e Intelectual*. Recuperado el 10 de Diciembre de 2019, de Discapacidad Mental e Intelectual:  
<http://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2013/Diciembre/17/RM-235-2013-TR.pdf>
- Recalde, C. (25 de Febrero de 2015). *Universidad Técnica de Ambato Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales*. Recuperado el 16 de Noviembre de 2019, de Universidad Técnica de Ambato Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales:  
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/9381/1/FJCS-DE-782.pdf>
- Rojas, H., & Roa, J. (2010). *Red de Inclusión Laboral para Discapacitados Cognitivos*. Recuperado el 09 de Diciembre de 2019, de Red de Inclusión Laboral para Discapacitados Cognitivos:  
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/9278/tesis363.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruben Vidal, C. C. (30 de mayo de 2013). *La Inserción Laboral*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2019, de La Inserción Laboral:  
<file:///C:/Users/user/Downloads/La%20Inserci%C3%B3n%20Laboral%20de%20OPdc%20intelectual%20en%20Chile.pdf>
- Supercias. (s.f.). *Supercias*. Recuperado el 18 de Noviembre de 2019, de Supercias:  
<https://www.supercias.gob.ec/portalscvts/>
- Torres, W. (25 de Mayo de 2017). *Universidad Central del Ecuador*. Recuperado el 16 de Noviembre de 2019, de Universidad Central del Ecuador:  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/11542/1/T-UCE-0013-Ab-108.pdf>
- Valencia, L. (2014). *Breve Historia de las Personas con Discapacidad: De la Opresión a la Lucha por sus Derechos*. Recuperado el 09 de Diciembre de 2019, de Breve Historia de las Personas con Discapacidad: De la Opresión a la Lucha por sus Derechos.: <http://www.rebelion.org/docs/192745.pdf>

## ANEXOS



*Figura 25* Encuesta

**Fuente:** Investigación propia

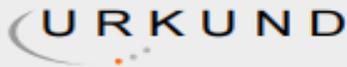
**Elaborado por:** Pauleth Angulo



*Figura 26* Encuesta

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Pauleth Angulo



## Urkund Analysis Result

**Analysed Document:** Pauleth Tesis.pdf (D65881819)  
**Submitted:** 3/19/2020 7:09:00 PM  
**Submitted By:** pa\_angulotorres@hotmail.com  
**Significance:** 4 %

### Sources included in the report:

INFORME DE TESIS CASTILLO MAYANGA MILAGROS CATHERINE.docx (D54368097)  
TESIS FINAL - CONSTANTE Y LEMA.docx (D55253176)  
Tesis Maria Gabriela Giler Cedeño.docx (D61306640)  
15. Tesis Completa (1) con corrección.docx (D64161946)  
PAUL SALAZAR Y SOFIA 2.docx (D59617039)  
<https://eprints.ucm.es/40893/1/T38289.pdf>  
<http://bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>  
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/9381/1/FJCS-DE-782.pdf>  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/11542/1/T-UCE-0013-Ab-108.pdf>  
<http://www.rebellion.org/docs/192745.pdf>  
<https://docplayer.es/12286929-Discapacidad-intelectual-y-trabajo-situacion-laboral-de-personas-que-han-egresado-de-colegios-diferenciales.html>

### Instances where selected sources appear:

15

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA								BITÁCORA PARA EL CONTROL DE PROYECTOS DE TITULACIÓN			
<b>NOMBRE TUTOR:</b>		BARRAGAN GRANDEZ HECTOR GEOVANNY									
<b>NOMBRE ESTUDIANTE:</b>		ANGULO TORRES PAULETH MARCELA									
<b>CARRERA:</b>		ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL									
<b>TEMA DE TITULACIÓN:</b>		ANALIZAR LA ESCASA INCLUSION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD MENTAL DE GRADO LEVE EN EL AMBITO LABORAL EN EL SECTOR NORTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2019-2020									
<b>IMPRESIÓN REPORTE:</b>		Quito, 17 de julio del 2020 22:40:38									
<b>TIPO REPORTE:</b>		ACUMULATIVO									
<b>ESTADO FINAL/OBSERVACION:</b>		PROYECTO ACTIVO / NO GRADUADO /									
MODALIDAD:			INVESTIGACION CIENTIFICA				PERIODO:		OCT 2019_MAR 2020		
NO.	CODIGO	FECHA TUTORIA	TIPO ASESORIA	HORA INICIO	TEMA TRATADO	HORA FIN	HORAS	OBSERVACION	ESTADO SC		
1	211395	2020-10-15	INSITU	2020-10-15 16:00:00	EL PROBLEMA / PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2020-10-15 18:00:00	2.00	EL PROBLEMA / PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA / INVESTIGACION CIENTIFICA	PROCESADO		
2	211396	2020-10-13	AUTONOMA	2020-10-13 07:00:00	EL PROBLEMA / PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2020-10-13 17:00:00	10.00	EL PROBLEMA / PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA / INVESTIGACION CIENTIFICA	PROCESADO		
3	211397	2020-10-13	AUTONOMA	2020-10-13 17:00:00	EL PROBLEMA / PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2020-10-13 22:00:00	5.00	EL PROBLEMA / PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA / INVESTIGACION CIENTIFICA	PROCESADO		
4	211398	2020-10-22	INSITU	2020-10-22 16:00:00	EL PROBLEMA / FORMULACION DEL PROBLEMA	2020-10-22 18:00:00	2.00	EL PROBLEMA / FORMULACION DEL PROBLEMA / INVESTIGACION CIENTIFICA	PROCESADO		
5	211399	2020-10-20	AUTONOMA	2020-10-20 08:00:00	EL PROBLEMA / FORMULACION DEL PROBLEMA	2020-10-20 18:00:00	10.00	EL PROBLEMA / FORMULACION DEL PROBLEMA / INVESTIGACION CIENTIFICA	PROCESADO		
6	211508	2020-10-20	AUTONOMA	2020-10-20 17:00:00	EL PROBLEMA / FORMULACION DEL PROBLEMA	2020-10-20 22:00:00	5.00	EL PROBLEMA / FORMULACION DEL PROBLEMA / INVESTIGACION CIENTIFICA	PROCESADO		
7	211400	2020-10-29	INSITU	2020-10-29 16:00:00	EL PROBLEMA / OBJETIVO GENERAL	2020-10-29 18:00:00	2.00	EL PROBLEMA / OBJETIVO GENERAL / INVESTIGACION CIENTIFICA	PROCESADO		
8	211401	2020-10-27	AUTONOMA	2020-10-27 07:00:00	EL PROBLEMA / OBJETIVO GENERAL	2020-10-27 17:00:00	10.00	EL PROBLEMA / OBJETIVO GENERAL / INVESTIGACION CIENTIFICA	PROCESADO		
9	211402	2020-11-12	INSITU	2020-11-12 16:00:00	EL PROBLEMA / OBJETIVOS ESPECIFICOS	2020-11-12 17:00:00	1.00	EL PROBLEMA / OBJETIVOS ESPECIFICOS / INVESTIGACION CIENTIFICA	PROCESADO		
10	211403	2020-11-11	AUTONOMA	2020-11-11 07:00:00	EL PROBLEMA / OBJETIVOS ESPECIFICOS	2020-11-11 17:00:00	10.00	EL PROBLEMA / OBJETIVOS ESPECIFICOS / INVESTIGACION CIENTIFICA	PROCESADO		
11	211404	2020-11-19	INSITU	2020-11-19 16:00:00	MARCO TEORICO / ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	2020-11-19 18:00:00	2.00	MARCO TEORICO / ANTECEDENTES DEL ESTUDIO / INVESTIGACION CIENTIFICA	PROCESADO		
12	211405	2020-11-20	AUTONOMA	2020-11-20 07:00:00	MARCO TEORICO / ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	2020-11-20 17:00:00	10.00	MARCO TEORICO / ANTECEDENTES DEL ESTUDIO / INVESTIGACION CIENTIFICA	PROCESADO		
13	211408	2020-11-27	INSITU	2020-11-27 16:00:00	MARCO TEORICO / FUNDAMENTACION TEORICA	2020-11-27 18:00:00	2.00	MARCO TEORICO / FUNDAMENTACION TEORICA / INVESTIGACION CIENTIFICA	PROCESADO		
14	211410	2020-11-25	AUTONOMA	2020-11-25 07:00:00	MARCO TEORICO / FUNDAMENTACION TEORICA	2020-11-25 17:00:00	10.00	MARCO TEORICO / FUNDAMENTACION TEORICA / INVESTIGACION CIENTIFICA	PROCESADO		
15	211411	2020-11-25	AUTONOMA	2020-11-25 17:00:00	MARCO TEORICO / FUNDAMENTACION TEORICA	2020-11-25 22:00:00	5.00	MARCO TEORICO / FUNDAMENTACION TEORICA / INVESTIGACION CIENTIFICA	PROCESADO		
16	211413	2020-12-02	INSITU	2020-12-02 16:00:00	MARCO TEORICO / FUNDAMENTACION CONCEPTUAL	2020-12-02 18:00:00	2.00	MARCO TEORICO / FUNDAMENTACION CONCEPTUAL / INVESTIGACION CIENTIFICA	PROCESADO		
17	211414	2020-12-01	AUTONOMA	2020-12-01 07:00:00	MARCO TEORICO / FUNDAMENTACION CONCEPTUAL	2020-12-01 17:00:00	10.00	MARCO TEORICO / FUNDAMENTACION CONCEPTUAL / INVESTIGACION CIENTIFICA	PROCESADO		
18	211416	2020-12-17	INSITU	2020-12-17 16:00:00	MARCO TEORICO / FUNDAMENTACION LEGAL	2020-12-17 17:00:00	1.00	MARCO TEORICO / FUNDAMENTACION LEGAL / INVESTIGACION CIENTIFICA	PROCESADO		
19	211417	2020-12-15	AUTONOMA	2020-12-15 07:00:00	MARCO TEORICO / FUNDAMENTACION LEGAL	2020-12-15 17:00:00	10.00	MARCO TEORICO / FUNDAMENTACION LEGAL / INVESTIGACION CIENTIFICA	PROCESADO		
20	211419	2020-12-23	INSITU	2020-12-23 16:00:00	MARCO TEORICO / FORMULACION DE HIPOTESIS O PREGUNTAS DIRECTRICES DE LA INVESTIGACION	2020-12-23 17:00:00	1.00	MARCO TEORICO / FORMULACION DE HIPOTESIS O PREGUNTAS DIRECTRICES DE LA INVESTIGACION / INVESTIGACION CIENTIFICA	PROCESADO		
21	211420	2020-12-22	AUTONOMA	2020-12-22 07:00:00	MARCO TEORICO / FORMULACION DE HIPOTESIS O PREGUNTAS DIRECTRICES DE LA INVESTIGACION	2020-12-22 17:00:00	10.00	MARCO TEORICO / FORMULACION DE HIPOTESIS O PREGUNTAS DIRECTRICES DE LA INVESTIGACION / INVESTIGACION CIENTIFICA	PROCESADO		
22	211421	2020-01-04	INSITU	2020-01-04 17:00:00	MARCO TEORICO / CARACTERIZACION DE LAS VARIABLES PREGUNTAS DIRECTRICES DE LA INVESTIGACION	2020-01-04 18:00:00	1.00	MARCO TEORICO / CARACTERIZACION DE LAS VARIABLES PREGUNTAS DIRECTRICES DE LA INVESTIGACION / INVESTIGACION CIENTIFICA	PROCESADO		
23	211422	2020-01-03	AUTONOMA	2020-01-03 07:00:00	MARCO TEORICO / CARACTERIZACION DE LAS VARIABLES PREGUNTAS DIRECTRICES DE LA INVESTIGACION	2020-01-03 17:00:00	10.00	MARCO TEORICO / CARACTERIZACION DE LAS VARIABLES PREGUNTAS DIRECTRICES DE LA INVESTIGACION / INVESTIGACION CIENTIFICA	PROCESADO		
24	211424	2020-01-03	AUTONOMA	2020-01-03 17:00:00	MARCO TEORICO / CARACTERIZACION DE LAS VARIABLES PREGUNTAS DIRECTRICES DE LA INVESTIGACION	2020-01-03 22:00:00	5.00	MARCO TEORICO / CARACTERIZACION DE LAS VARIABLES PREGUNTAS DIRECTRICES DE LA INVESTIGACION / INVESTIGACION CIENTIFICA	PROCESADO		
25	211426	2020-01-07	INSITU	2020-01-07 16:00:00	MARCO TEORICO / INDICADORES	2020-01-07 18:00:00	2.00	MARCO TEORICO / INDICADORES / INVESTIGACION CIENTIFICA	PROCESADO		

26	211427	2020-01-06	AUTONOMA	2020-01-06 07:00:00	MARCO TEORICO / INDICADORES	2020-01-06 17:00:00	10.00	MARCO TEORICO / INDICADORES / INVESTIGACION CIENTIFICA	PROCESADO
27	211428	2020-01-06	AUTONOMA	2020-01-06 17:00:00	MARCO TEORICO / INDICADORES	2020-01-06 22:00:00	5.00	MARCO TEORICO / INDICADORES / INVESTIGACION CIENTIFICA	PROCESADO
28	211503	2020-02-01	INSITU	2020-02-01 16:00:00	METODOLOGIA / DISEÑO DE LA INVESTIGACION	2020-02-01 19:00:00	3.00	METODOLOGIA / DISEÑO DE LA INVESTIGACION / INVESTIGACION CIENTIFICA	PROCESADO
29	211504	2020-02-02	AUTONOMA	2020-02-02 07:00:00	METODOLOGIA / DISEÑO DE LA INVESTIGACION	2020-02-02 17:00:00	10.00	METODOLOGIA / DISEÑO DE LA INVESTIGACION / INVESTIGACION CIENTIFICA	PROCESADO
30	211506	2020-02-02	AUTONOMA	2020-02-02 17:00:00	METODOLOGIA / DISEÑO DE LA INVESTIGACION	2020-02-02 22:00:00	5.00	METODOLOGIA / DISEÑO DE LA INVESTIGACION / INVESTIGACION CIENTIFICA	PROCESADO
31	215628	2020-02-04	INSITU	2020-02-04 16:00:00	METODOLOGIA / POBLACION Y MUESTRA	2020-02-04 16:30:00	0.50	POBLACION Y MUESTRA	PROCESADO
32	215630	2020-02-03	AUTONOMA	2020-02-03 13:00:00	METODOLOGIA / POBLACION Y MUESTRA	2020-02-03 15:00:00	2.00	POBLACION Y MUESTRA	PROCESADO
33	215632	2020-02-06	INSITU	2020-02-06 16:00:00	METODOLOGIA / OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	2020-02-06 16:30:00	0.50	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	PROCESADO
34	215633	2020-02-05	AUTONOMA	2020-02-05 12:00:00	METODOLOGIA / OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	2020-02-05 15:00:00	3.00	OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES	PROCESADO
35	215644	2020-02-11	INSITU	2020-02-11 16:00:00	METODOLOGIA / INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION	2020-02-11 16:30:00	0.50	INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION	PROCESADO
36	215645	2020-02-10	AUTONOMA	2020-02-10 07:00:00	METODOLOGIA / INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION	2020-02-10 12:00:00	5.00	INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION	PROCESADO
37	215648	2020-02-13	INSITU	2020-02-13 16:00:00	METODOLOGIA / PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACION	2020-02-13 16:30:00	0.50	PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACION	PROCESADO
38	215649	2020-02-12	AUTONOMA	2020-02-12 07:00:00	METODOLOGIA / PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACION	2020-02-12 12:00:00	5.00	PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACION	PROCESADO
39	215650	2020-02-18	INSITU	2020-02-18 16:00:00	METODOLOGIA / RECOLECCION DE LA INFORMACION	2020-02-18 16:30:00	0.50	RECOLECCION DE LA INFORMACION	PROCESADO
40	215653	2020-02-17	AUTONOMA	2020-02-17 07:00:00	METODOLOGIA / RECOLECCION DE LA INFORMACION	2020-02-17 12:00:00	5.00	RECOLECCION DE LA INFORMACION	PROCESADO
41	215655	2020-02-25	INSITU	2020-02-25 16:00:00	PROCESAMIENTO Y ANALISIS / PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE CUADROS ESTADISTICOS	2020-02-25 16:30:00	0.50	PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE CUADROS ESTADISTICOS	PROCESADO
42	215656	2020-02-24	AUTONOMA	2020-02-24 07:00:00	PROCESAMIENTO Y ANALISIS / PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE CUADROS ESTADISTICOS	2020-02-24 12:00:00	5.00	PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE CUADROS ESTADISTICOS	PROCESADO
43	215658	2020-02-27	INSITU	2020-02-27 16:00:00	PROCESAMIENTO Y ANALISIS / CONCLUSIONES DEL ANALISIS ESTADISTICO	2020-02-27 16:30:00	0.50	CONCLUSIONES DEL ANALISIS ESTADISTICO	PROCESADO
44	215673	2020-02-26	AUTONOMA	2020-02-26 13:00:00	PROCESAMIENTO Y ANALISIS / CONCLUSIONES DEL ANALISIS ESTADISTICO	2020-02-26 15:00:00	2.00	CONCLUSIONES DEL ANALISIS ESTADISTICO	PROCESADO
45	215661	2020-03-03	INSITU	2020-03-03 16:00:00	PROCESAMIENTO Y ANALISIS / RESPUESTAS A LA HIPOTESIS O INTERROGANTES DE INVESTIGACION (PREGUNTAS DIRECTRICES)	2020-03-03 16:30:00	0.50	RESPUESTAS A LA HIPOTESIS O INTERROGANTES DE INVESTIGACION (PREGUNTAS DIRECTRICES)	PROCESADO
46	215674	2020-03-02	AUTONOMA	2020-03-02 12:00:00	PROCESAMIENTO Y ANALISIS / RESPUESTAS A LA HIPOTESIS O INTERROGANTES DE INVESTIGACION (PREGUNTAS DIRECTRICES)	2020-03-02 15:00:00	3.00	RESPUESTAS A LA HIPOTESIS O INTERROGANTES DE INVESTIGACION (PREGUNTAS DIRECTRICES)	PROCESADO
47	215664	2020-03-05	INSITU	2020-03-05 16:00:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES	2020-03-05 16:30:00	0.50	ANTECEDENTES	PROCESADO
48	215675	2020-03-04	AUTONOMA	2020-03-04 13:00:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES	2020-03-04 15:00:00	2.00	ANTECEDENTES	PROCESADO
49	215663	2020-03-10	INSITU	2020-03-10 16:00:00	PROPUESTA / JUSTIFICACION	2020-03-10 16:30:00	0.50	JUSTIFICACION	PROCESADO
50	215676	2020-03-09	AUTONOMA	2020-03-09 12:00:00	PROPUESTA / JUSTIFICACION	2020-03-09 15:00:00	3.00	JUSTIFICACION	PROCESADO
51	215665	2020-03-12	INSITU	2020-03-12 16:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCION	2020-03-12 16:30:00	0.50	DESCRIPCION	PROCESADO
52	215677	2020-03-11	AUTONOMA	2020-03-11 07:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCION	2020-03-11 12:00:00	5.00	DESCRIPCION	PROCESADO
53	215666	2020-03-17	INSITU	2020-03-17 16:00:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2020-03-17 16:30:00	0.50	FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	PROCESADO
54	216277	2020-03-16	AUTONOMA	2020-03-16 07:00:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2020-03-16 12:00:00	5.00	FORMULACION DE APLICACION DE LA PROPUESTA	PROCESADO
55	215667	2020-03-19	INSITU	2020-03-19 16:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / RECURSOS	2020-03-19 16:30:00	0.50	RECURSOS, ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	PROCESADO
56	215679	2020-03-18	AUTONOMA	2020-03-18 13:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / RECURSOS	2020-03-18 15:00:00	2.00	RECURSOS, ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	PROCESADO
57	215668	2020-03-24	INSITU	2020-03-24 16:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / PRESUPUESTO	2020-03-24 16:30:00	0.50	PRESUPUESTO	PROCESADO
58	215681	2020-03-23	AUTONOMA	2020-03-23 12:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / PRESUPUESTO	2020-03-23 15:00:00	3.00	PRESUPUESTO	PROCESADO

59	215669	2020-03-26	INSITU	2020-03-26 16:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / CRONOGRAMA	2020-03-26 16:30:00	0.50	CRONOGRAMA	PROCESADO
60	215682	2020-03-25	AUTONOMA	2020-03-25 13:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / CRONOGRAMA	2020-03-25 15:00:00	2.00	CRONOGRAMA	PROCESADO
61	215670	2020-03-31	INSITU	2020-03-31 16:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / CONCLUSIONES	2020-03-31 16:30:00	0.50	CONCLUSIONES	PROCESADO
62	215683	2020-03-30	AUTONOMA	2020-03-30 12:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / CONCLUSIONES	2020-03-30 15:00:00	3.00	CONCLUSIONES	PROCESADO
63	215671	2020-04-02	INSITU	2020-04-02 16:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / RECOMENDACIONES	2020-04-02 16:30:00	0.50	RECOMENDACIONES	PROCESADO
64	215684	2020-04-01	AUTONOMA	2020-04-01 13:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / RECOMENDACIONES	2020-04-01 15:00:00	2.00	RECOMENDACIONES	PROCESADO
65	215672	2020-04-07	INSITU	2020-04-07 16:00:00	INFORME FINAL DE TUTOR / INFORME FINAL	2020-04-07 16:30:00	0.50	INFORME FINAL	PROCESADO
66	215685	2020-04-06	AUTONOMA	2020-04-06 12:00:00	INFORME FINAL DE TUTOR / INFORME FINAL	2020-04-06 15:00:00	3.00	INFORME FINAL	PROCESADO
<b>TOTAL HORAS:</b>							<b>240</b>		
									
BARRAGAN GRANDEZ HECTOR GEOVANNY			ANGULO TORRES PAULETH MARCELA				MENDOZA JARAMILLO FRIKTZIA CATHERINE		
TUTOR			ALUMNO				DELEGADO		
CI: 1710950039			CI: 1727557314				CI: 1709099137		
<b>FECHA:</b>									