



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
UNIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
CARRERA INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS
HUMANOS

Proyecto de Investigación previo a la
obtención del título de Ingeniera en
Administración de Recursos Humanos.

Título del Proyecto de Investigación:

**INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON CAPACIDADES
DIFERENTES EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA
EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES DEL
SECTOR PÚBLICO DEL CANTÓN EL EMPALME, AÑO 2014.**

Autora

Karla Victoria Rosado Monserrate

Directora de proyecto de investigación:

Ing. Dominga Ernestina Rodríguez Angulo, M.Sc.

Quevedo - Los Ríos - Ecuador

2015

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **Karla Victoria Rosado Monserrate**, declaro que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Universidad Técnica Estatal de Quevedo, puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

Karla Victoria Rosado Monserrate

CERTIFICACIÓN DE CULMINACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

La suscrita, Ing. Dominga Ernestina Rodríguez Angulo, M.Sc. docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, certifica que la egresada Karla Victoria Rosado Monserrate, realizó la tesis de grado titulada: **INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES A NIVEL ADMINISTRATIVO EN LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO DEL CANTÓN EL EMPALME, AÑO 2014**, previo a la obtención del título de Ingeniera en Administración de Recursos Humanos, bajo mi dirección, habiendo cumplido con las disposiciones reglamentarias establecidas para el efecto.

Ing. Dominga Ernestina Rodríguez Angulo, M.Sc.

DIRECTORA DE TESIS

**CERTIFICADO DEL REPORTE DE LA HERRAMIENTA DE
PREVENCIÓN DE COINCIDENCIA Y/O PLAGIO ACADÉMICO**



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
UNIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
CARRERA INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS
HUMANOS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título:

“Inserción laboral de personas con capacidades diferentes en el área administrativa y su incidencia en el desempeño laboral en las instituciones del sector público del cantón El Empalme, año 2014”

Presentado al Comité Académico previo la obtención del título de: **Ingeniera en Administración de Recursos Humanos.**

Aprobado por:

Lcda. María Pachar López
PRESIDENTA DEL TRIBUNAL

Lcda. Nubia Zambrano Barroz López
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Soc. Teddy de la Cruz Valdiviezo, M.Sc.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Quevedo - Los Ríos - Ecuador

2015

AGRADECIMIENTO

Este trabajo de investigación es el resultado del esfuerzo y dedicación de mis años de estudio, es el momento propicio para agradecer a las siguientes personas:

Al Dr. Eduardo Díaz Ocampos, Rector actual de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Institución en la cual tuve la oportunidad para prosperar en mi formación profesional.

A la Dr. Guadalupe Murillo, Vicerrectora Académica, por el aporte y desempeño hacia sus estudiantes universitarias.

A mi Directora de Tesis la Ing Dominga Rodríguez Ángulo, quien me ha orientado, apoyado y corregido en mi labor con una entrega e interés desmedidos, lo que ha contribuido a la consecución de este logro

A los excelentes catedráticos de la Unidad de Estudios a Distancia de la Carrera de Administración de Recursos Humanos quienes impartieron su tiempo y conocimiento.

A mis compañeros y compañeras de estudio, de manera especial a mi mejor amiga Fernanda Bravo Sánchez por su apoyo incondicional, por el proceso y experiencia inolvidable en estos años de estudio.

Agradezco a Jehova Dios por haberme otorgado una familia maravillosa, quienes siempre han creído en mí y han estado en todo momento; enseñándome a valorar todo lo que tengo con mucha humildad y sacrificio.

DEDICATORIA

La dedico con mucho amor y cariño al creador de todas las cosas, el que me ha brindado la fortaleza para no desmayar cuando he estado a punto de caer; por ello con toda la sumisión que de mi corazón sale, dedico mi trabajo primeramente a Dios porque sin el nada hubiese sido posible.

A mis padres por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, quienes han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí.

A mi hijo que probablemente en estos momentos no entienda mis palabras, pero para cuando seas capaz, quiero que te des cuenta de lo que significas para mí. Eres mi razón de que me levante cada día, esforzarme por el presente y el mañana, eres mi principal motivación.

A mis hermanos quienes siempre han estado junto a mí brindándome su apoyo de alguna manera.

RESUMEN EJECUTIVO Y PALABRAS CLAVES

La presente investigación sobre “INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO DEL CANTÓN EL EMPALME, AÑO 2014”. Presenta como principal objetivo analizar la inserción laboral de las personas con capacidades diferentes y su incidencia a nivel administrativo en las instituciones del sector público.

La fundamentación teórica en la cual se establece este estudio es sobre la inserción laboral, área administrativa de las instituciones públicas, niveles jerárquicos administrativos, personas con capacidades diferentes, aptitudes, destrezas, preparación, nivel académico, estrategias de motivación, con su respectivos conceptos y bases legales.

Los métodos utilizados fueron los métodos deductivos, inductivos y científicos, en la cual los tipos de investigación empleados son la investigación de campo, bibliográfica y descriptiva. Los resultados de la investigación se realizaron a base de las encuestas y entrevistas a los directivos del área de talento humano del GAD municipal, y el Institución Ecuatoriana del Seguro Social (IESS), Hospital General del cantón El Empalme.

Entre los resultados pertinentes de la investigación se determinó, con un porcentaje del 100% que las instituciones públicas locales le han brindado oportunidades de trabajo a las personas con discapacidad, además una de las dificultades que se les presenta en el momento de entrar a trabajar en las instituciones con el 36,06% corresponde al nivel de instrucción y el 31,25% a la discapacidad.

Las conclusiones abordadas fueron: Por medio de las encuestas se consiguió determinar que las personas con capacidades diferentes, con un porcentaje del 100% manifiestan que las instituciones públicas si les han brindado el acceso para que puedan trabajar, cumpliendo con la ley orgánica de discapacidad.

Palabras claves: inserción laboral, capacidades diferentes, área administrativa desempeño labora

ABSTRACT AND KEYWORDS

The present research on "OCCUPATIONAL PEOPLE WITH SPECIAL NEEDS IN THE ADMINISTRATIVE AREA AND ITS IMPACT ON THE JOB PERFORMANCE IN THE PUBLIC SECTOR INSTITUTIONS El Empalme Canton, 2014". It has the main objective to analyze the employment of people with disabilities and their impact on the administrative level in the public sector institutions.

The theoretical foundation on which this study is established on the labor market, administrative area of public institutions, administrative hierarchies, people with different abilities, aptitudes, skills, training, academic, motivational strategies, with their respective concepts and legal bases.

The methods used were scientific methods deductive, inductive and in which types of research employees are field research, literature and descriptive. The research results were made based on surveys and interviews with the directors of human talent area of the municipal GAD, and the Ecuadorian Social Security Institute (IESS), General Hospital of Canton El Empalme.

Relevant research results was determined, with a percentage of 100% local public institutions have given him employment opportunities for people with disabilities, also one of the difficulties presented to them at the time of going to work in institutions with 36.06% corresponds to the level of instruction and 31.25% disability.

The findings discussed were: Through surveys it was possible to determine that persons with disabilities, with a percentage of 100% state public institutions if they have provided access so they can work, complying with the Organic Law of disability.

Keywords: employment, disabilities, administrative job performance area

TABLA DE CONTENIDO

Contenido	Pág.
Portada.....	i
Declaración de autoría y cesión de derechos.....	iii
Certificación de culminación del proyecto de investigación.....	iv
Certificación del reporte de la herramienta de prevención de coincidencia.....	v
Miembros Certificado de aprobación por tribunal de sustentación.....	vi
Agradecimiento.....	vii
Dedicatoria.....	viii
Resumen ejecutivo.....	ix
Abstract.....	x
Tabla de contenido.....	xi
Índice de cuadros.....	xvi
Índice de tablas.....	xvii
Índice de figuras.....	xviii
Índice de anexos.....	xviii
Código Dublín.....	xix

CAPÍTULO I: MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

Introducción.....	1
1.1. Problema de Investigación.....	4
1.1.1. Planteamiento del Problema.....	4
1.1.1.1. Diagnóstico.....	5
1.1.1.2. Pronóstico.....	5
1.1.2. Formulación del Problema.....	5
1.1.3. Sistematización del Problema.....	5
1.2. Objetivos.....	6
1.2.1. Objetivo General.....	6

1.2.2.	Objetivo Específicos	6
1.3.	Justificación	7

CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.	Marco conceptual	10
2.1.1.	Inserción laboral	10
2.1.2.	Discapacidad.....	10
2.1.3.	Área administrativas	11
2.1.4.	Desempeño laboral	11
2.2.	Marco Referencial	12
2.2.1.	Discapacidades e inclusión social.....	12
2.2.2.	Los primeros estudios sobre la discapacidad.....	13
2.2.2.1.	El riesgo de inclusión social	13
2.2.3.	El tratamiento de la discapacidad en la teoría contemporánea de los derechos humanos.....	14
2.2.3.1.	Estudios sobre la integración laboral de las personas con discapacidad en la administración publica.....	16
2.2.4.	Inserción Laboral.....	16
2.2.4.1.	Inserción Laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador	17
2.2.4.2.	La inserción laboral por parte del área administrativa de talento humano	18
2.2.5.	Área administrativa en la institución pública	19
2.2.5.1.	Fundamentos de administración de empresas	19
2.2.5.2.	Planificación organizacional de las empresas públicas	20
2.2.5.3.	El cambio en la administración de las empresas pública	20
2.2.6.	Niveles jerárquicos administrativos.....	21
2.2.6.1.	El individuo recurso más importante en la organización	21
2.2.6.2.	Las relaciones públicas.....	22
2.2.6.3.	Gestión de Calidad y estructura organizativa	22
2.2.7.	Personas con capacidades diferentes	23
2.2.7.1.	El número de personas de discapacidad en el Ecuador	23
2.2.7.2.	Satisfacción Laboral en trabajadores	24
2.2.7.3.	El concepto general de discapacidad.....	25
2.2.8.	Inclusión laboral a personas con discapacidad	26

2.2.9.	Estrategias y motivación laboral.....	27
2.2.9.1.	Integración laboral de personas con discapacidad.....	27
2.2.9.2.	Factores que favorecen la motivación laboral	28
2.2.9.3.	La asertividad como elemento auto motivador.....	28
2.2.9.4.	La asertividad como elemento auto-motivador	29
2.2.9.5.	Talento y liderazgo	29
2.2.10.	Marginalidad.....	30
2.2.11.	Igualdad de Oportunidades	30
2.2.12.	Motivación	31
2.2.13.	Talento Humano	31
2.2.14.	Derecho Laboral	31
2.2.15.	Ámbito Laboral.....	31
2.2.16.	Transversalidad.	32
2.2.17.	Buen vivir	32
2.2.18.	Entorno	32
2.2.19.	Cuidador	32
2.2.20.	Ministerio Laboral	32
2.2.21.	Discriminación.....	33
2.2.22.	Capital humano	33
2.2.23.	Enfoque Social	33
2.2.24.	La capacitación	33
2.2.25.	La sensibilización	34
2.2.26.	La concientización	34
2.2.27.	Accesibilidad	34
2.2.28.	Inclusión social.....	34
2.2.3.	Fundamentación legal.....	35

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	Localización.....	46
3.2.	Tipos de investigación	47
3.2.1	Investigación de campo	47
3.2.2.	Investigación Descriptiva	47
3.3.	Métodos de investigación	47
3.3.1.	Métodos Deductivo.....	47

3.3.2.	Métodos Inductivo	47
3.2.3.	Métodos de observación	48
3.4.	Fuentes de recopilación de información	48
3.4.1.	Fuentes primarias.....	48
3.4.2.	Fuentes secundarias	48
3.5.	Diseño de la Investigación.....	49
3.5.1.	Población y muestra.....	49
3.5.1.1.	Población	49
3.5.1.2	Muestra	49
3.6.	Instrumentos de investigación	50
3.6.1.	Observación directa	50
3.6.2.	Encuestas	50
3.6.3.	Entrevistas	51
3.6.4.	Instrumentos	51
3.7.	Tratamiento de datos	51
3.8.	Recursos humanos	52

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Antecedentes de las personas con capacidades diferentes del Cantón El Empalme.	54
4.1.1.	Listas de empresas públicas de El Empalme	55
4.2.	Resultados.....	56
4.2.1.	Encuesta realizada a personas con capacidades diferentes del Cantón El Empalme.....	56
4.3.	Entrevista	63
4.4.	Discusión	47

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.	Conclusiones	78
5.2.	Recomendaciones	79

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

6.1.	Tema.....	81
------	-----------	----

6.2.	Introducción.....	81
6.3.	Justificación.....	81
6.4.	Objetivos	82
6.4.1.	Objetivo General	82
6.4.2.	Objetivos Específicos	82
6.5.	Ubicación sensorial	83
6.5.1.	Macro Ubicación	83
6.5.2.	Micro Ubicación	83
6.6	Base Legal	83
6.7	Procedimientos	83
6.7.1.	Evaluación Ocupacional	83
6.7.2.	Orientación Profesional	84
6.7.3.	Formación Profesional	84
6.7.4.	Matriz de Estrategias	85
6.7.5.	Programa Operativo de las estrategias	87
6.7.6.	Responsable de los recursos humanos, económicos y financieros.....	88
6.7.6.1.	Impacto	89
6.7.6.2.	Evaluación de las estrategias	89

CAPÍTULO VII: BIBLIOGRAFÍA

7.1.	Literatura citada.....	91
7.2.	Linkografía	98

CAPÍTULO VIII: ANEXOS

8.1.	Anexos.....	100
------	-------------	-----

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro	Pág.
1. Recursos humanos y materiales.....	52
2. Listado de Instituciones Públicas	55
3. Codificación de datos.	63
4. Entrevista.	54
5. Matriz de Estrategias	85
6. Programa Operativo de las estrategias	87
7. Responsables de los Recursos Humanos, económicos y Financieros.....	88

ÍNDICE DE TABLAS

Tablas	Pág.
1. Oportunidades de trabajo debido a su tipo de discapacidad	56
2. Dificultades que se le han presentado en su trabajo	56
3. Derechos de la discapacidad laboral	57
4. Derechos como discapacitados según las leyes del país.	57
5. Cargos laborales acorde al tipo de discapacidad de la persona	58
6. Tipo o grado de discapacidad	58
7. Nivel de educación presenta	59
8. Dificultades en el ámbito laboral.....	59
9. Ayuda social o motivación por parte de la institución publica.....	60
10. Mejorar la inserción laboral del as personas	60
11. Inconvenientes en el entorno laboral	61
12. Implementación de talleres y ayuda social psicológica	61
13. Acceso para ser seleccionado en el ámbito laboral	62
14. Medios de contrato laboral	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura	Pág.
1. Mapa del cantón El Empalme.....	46

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo	Pág.
1. Encuesta.....	90
2. Entrevista.....	93
3. Cronograma.....	95
4. Fotos.....	96
5. Fotos 1.....	96
6. Fotos 2.....	97
7. Fotos 3.....	98

CÓDIGO DUBLIN

Título:	“Inserción laboral de personas con capacidades diferentes en el área administrativa y su incidencia en el desempeño laboral en las instituciones del sector público del cantón El Empalme, año 2014”			
Autor:	<u>Karla Victoria Rosado Monserrate</u>			
Palabras claves:	Inserción laboral	capacidades diferentes	desempeño laboral	instituciones del sector público
Fecha de publicación:	25-septiembre -2015			
Editorial:	(EMPLEA, 2012)			
Resumen: (hasta 300 palabras)	<p>Resumen.- La inserción laboral de las personas con discapacidad y especiales dificultades de inserción, en muchas ocasiones, viene determinada por la accesibilidad a los puestos de trabajo y la adaptación a los entornos laborales. En principio, puede que una oferta laboral identificada, no se adapte a las características de esa persona, pero la clave reside, en que podamos conseguir esa adaptación, dotando a la persona de los apoyos necesarios para ello.</p> <p>La lección de información sobre el perfil de la oferta laboral, para una persona con especiales dificultades de inserción, debe ir más allá del simple análisis de las competencias académicas y profesionales, exige analizar la oferta de un modo más global, incidiendo en el análisis de otras variables del entorno, como pueden ser las condiciones físicas y materiales del puesto,</p> <p>Abstract. – The employment of people with disabilities and special difficulties, in many cases, is determined by the accessibility of jobs and adaptation to work environments. In principle, maybe an identified labor supply, not suited to the characteristics of that person, but the key lies in that we can achieve this adaptation, the person providing the necessary support for it. Collecting information on the profile of the labor supply, for a person with special difficulties, you must go</p>			

	beyond the simple analysis of academic and professional skills required to analyze the offer of a more comprehensive way, focusing on the analysis of other environmental variables, such as the physical and material
Descripción	Hojas 116, dimensiones 29 x 21 cm + CD-ROM 6162
URI	

INTRODUCCIÓN

Las personas con capacidades diferentes o discapacidad en la actualidad, de forma global se han convertido en un paradigma, por las diversas organizaciones que promueven programas y derechos para la inserción laboral, que luchan por obtener una vida digna y ser empleadas en diversas instituciones públicas y privadas.

De tal manera que en el Ecuador a través del Concejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADIS) se han promovido diversas actividades, para el apoyo e igualdad social para las personas con capacidades diferentes, uno de estos beneficios que otorga el gobierno es que las instituciones públicas a través de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) según el artículo 64, que representen con más de 25 servidoras o servidores, están en la obligación de contratar o nombrar un 4% de personas con discapacidad.

Por esta razón, en el cantón El Empalme Provincia del Guayas existen un porcentaje alto de personas con capacidades diferentes con diversas dificultades tanto físicas, como intelectuales, sensoriales y psicológicas en la cual varios de ellos, mantienen la posibilidad de trabajar, de aquí surge la importancia de que estas personas sean insertadas en las empresas públicas y puedan cumplir con las disposiciones del Estado.

Además es importante resaltar que el procedimiento de esta investigación ha sido de forma cualitativa, por el fenómeno de estudio en la cual se especifica “La Inserción laboral de personas con capacidades diferentes en el área administrativa y su incidencia en el desempeño laboral en las instituciones del sector público del cantón El Empalme, año 2014”. A la vez cuantitativa por los datos estadísticos pertinentes que se establecieron para los respectivos resultados de la investigación

Por consiguiente se emplearon los respectivos tipos de investigación en la que fueron la investigación de campo y bibliográfica, además los métodos inductivo y deductivos, los instrumentos, recursos y diseños de investigación parte fundamental en el desarrollo del mismo.

Es indispensable mencionar que la presente investigación se la realizó con el propósito de reconocer el esfuerzo y dedicación por una mejor estabilidad de vida a las personas con capacidades diferentes, que defienden sus derechos, de esta forma el análisis empleado contribuye con el principio constitucional del “Buen Vivir”, en la cual garantiza una vida digna y sustentable para el ser humano.

CAPÍTULO I
MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Problema de Investigación

1.1.1. Planteamiento del Problema

Durante diversos años se ha evidenciado, que la discapacidad era un objeto de discriminación, donde las personas no podían defender sus derechos, en la actualidad son varias las instituciones que a nivel internacional luchan por impulsar la inserción laboral de las personas con capacidades especiales, de tal manera que Ecuador es uno de los países que impulsa al desarrollo del buen vivir generando empleo, crecimiento económico, desarrollo e inclusión social.

Por lo tanto es importante evidenciar, que las personas con capacidades diferentes que obtienen su carnet y su grado de discapacidad, tengan acceso a realizar sus labores en las empresas del país, es indispensable que las instituciones del sector público acojan a estas personas con las debidas garantías y disponibilidad de sus derechos y beneficios laborales

Además las medidas que organiza el área administrativa, para acoger a las personas con discapacidad debe de mantener según la ley de contratar el 1% anual hasta completar el 4% de su nómina de discapacitados, por este motivo deben de ser ubicados de la mejor manera y opten por estrategias operacionales necesarias para que estas personas se desenvuelvan de la mejor forma posible en sus actividades.

Es necesario que las personas a pesar de su discapacidad, puedan desenvolverse ante la sociedad y mantener ese espíritu de emprender empezando desde sus actitudes frente a su dificultad e inteligencia y destrezas para desempeñar su actividad laboral en el sector público. De tal manera que el área de talento humano de las instituciones públicas puedan ayudar con seminarios, conferencias, diversos tipos de actividades para que los trabajadores con discapacidad mejoren su rendimiento e inserción laboral.

En efecto la elaboración de la propuesta sobre las estrategias de motivación es indispensable emplearlo, las personas con capacidades diferentes puedan ser consideradas y tratadas de la mejor forma posible sin ningún problema de discriminación social

1.1.1.1. Diagnóstico

Falta de responsabilidad de inserción laboral, por parte de los funcionarios administrativos para contratar a personas con capacidades diferentes. Aspectos improcedentes en los niveles jerárquicos administrativos en los cargos laborales.

1.1.1.2. Pronóstico

- Informalidad por parte de las personas con capacidades diferentes, debido a la falta de estrategias y motivación del área administrativas de talento humano.
- Inestabilidad para las personas con discapacidad en el ámbito en el desempeño laboral.
- Poco nivel de desempeño en el área laboral en las instituciones donde las personas con discapacidad efectúan sus funciones con dificultades.
- Las personas con capacidades diferentes trabajan por obtener un ingreso y ser capaces de cumplir responsabilidad pero necesitan ser capacitados para que puedan cumplir con sus funciones.

1.1.2. Formulación del Problema

¿Cómo la poca inserción laboral de las personas con capacidades diferentes incide a nivel administrativo en las instituciones del sector público del cantón El Empalme, año 2014?

1.1.3. Sistematización del Problema

- ¿De qué manera la inserción laboral de las personas con discapacidad incide en las instituciones del sector público del cantón El Empalme, año 2014?

- ¿Cómo los niveles jerárquicos administrativos intervienen en las personas con capacidades diferentes que laboran en las instituciones públicas del Cantón El Empalme, año 2014?
- ¿De qué manera el proceso de selección de personas con discapacidad incide en la integración laboral en las instituciones públicas del cantón El Empalme, año 2014.
- ¿Cómo elaborar estrategias de motivación en el entorno laboral y su atribución en la igualdad de inclusión social en las instituciones públicas del cantón El Empalme, año 2014?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Evaluar la inserción laboral de personas con capacidades diferentes en el área administrativa y su incidencia en el desempeño laboral en las instituciones del sector público del cantón El Empalme, año 2014.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar la inserción laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas del cantón El Empalme, año 2014.
- Determinar los niveles jerárquicos administrativos y la intervención de las personas con capacidades diferentes que laboran en las instituciones públicas del cantón El Empalme, año 2014.
- Identificar el proceso de selección de personas con discapacidad y su integración laboral en las instituciones públicas del cantón El Empalme, año 2014.

- Emitir un informe sobre las estrategias de motivación en el entorno laboral y su atribución en la igualdad de inclusión social en las instituciones públicas del cantón El Empalme, año 2014

1.3. Justificación

Hoy en día el área de talento humano constituye parte fundamental para el funcionamiento de las empresas e instituciones públicas y privadas, sobre el desarrollo y crecimiento adecuado en el ámbito laboral de las personas que trabajan cumpliendo de manera responsable con sus funciones, gracias al debido proceso de instrucción, capacitación y ambiente laboral.

Por este motivo la inserción laboral en las empresas en la actualidad es un tema de total relevancia, ya que el Ministerio de Relaciones Laborales junto a las disipaciones del gobierno sobre la inclusión de personas con capacidades diferentes, pueden ser aptos para que ejecuten deberes y cargos operacionales o administrativos, proyectando la inserción y el buen vivir de las personas con discapacidad.

En la actualidad se han emprendido un alto grado de programas a nivel internacional, que luchan para que las personas con capacidades diferentes defiendan sus derechos y mantengan una postura positiva, expresando su motivación e inserción de que ellos son capaces de luchar por sus objetivos y ser útiles en la sociedad.

De tal manera que la investigación de este trabajo, fue factible realizarlo, porque fue necesario e indispensable poder incluirse en el deber social y ser parte de esta realidad, que las personas con capacidades diferentes deban desempeñar cargos en las instituciones del Estado como lo dispone la ley dentro de los procesos y normativas que rige la Constitución de la República del Ecuador.

En la sociedad ecuatoriana es prioritario destacar la participación y constancia de las personas con discapacidad que luchan por su estabilidad de vida buscando fuentes de trabajo, por esta razón la presente investigación proporcionara que la inserción de las personas con capacidades diferentes, desempeñen sus actividades laborales en las áreas

administrativas en la institución públicas del país mejorando la calidad de vida de la población.

Además es importante recalcar que la metodología de investigación que se empleó ha sido parte fundamental para el procedimiento y desarrollo del trabajo de titulación, permitiendo por medio de los tipos de investigación, métodos e instrumentos y diseños, por este motivo se logró complementar la información para los respectivos resultados.

Por consiguiente la justificación práctica es el progreso y aprendizaje académico, para la formación del ser humano, los nuevos proyectos, programas e invenciones sociales, ayudan al desarrollo del país, además el estudio sobre la Administración de Recursos Humanos ha permitido una mayor importancia en la sociedad sobre la organización y administración de las instituciones en las funciones laborales.

Cabe indicar que las personas con capacidades diferentes son beneficiadas por el impulso y constancia en emprenden en la sociedad, por esta razón la administración pública del país necesita conocer las falencias y necesidades de las instituciones del Estado para incrementar el crecimiento y estabilidad laboral, en este caso los derechos de las personas con capacidades especiales por medio del plan nacional del buen vivir.

CAPÍTULO II
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Marco Conceptual

2.1.1. Inserción laboral

(MONTALVO & PEIRÓ, 2011) Se refiere a la falta de capacidad percibida para mantener la continuidad deseada en una situación laboral que se ve amenazada. En la medida en que una persona teme perder su empleo y estima que su empleabilidad es baja sus niveles de inseguridad laboral serán más elevados, en especial si su trabajo es importante para garantizar la satisfacción de sus necesidades humanas y sociales.

(PORRAS, 2013) La inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse al mercado de trabajo. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, y cultural)

En la actualidad la inserción laboral es considerada como la incorporación en el mercado para generar un bien o ingreso económico que se percibe por medio de un contrato, en la cual las empresas públicas o privadas optan por emplear a las personas para servir de manera eficiente en las funciones y operaciones administrativas u otras.

2.1.2. Discapacidad

(CERRI, 2010) Aquélla que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

(SEPE, 2013) Las personas con discapacidad conforman un grupo vulnerable y numeroso al que el modo en que se estructura y funciona la sociedad ha mantenido habitualmente en conocidas condiciones de exclusión. Este hecho ha comportado la restricción de sus

derechos básicos y libertades condicionando u obstaculizando su desarrollo personal así como el disfrute de los recursos y servicios disponibles para toda la población y la posibilidad de contribuir con sus capacidades al progreso de la sociedad

(ALCALÁ, 2013) Es aquella persona que teniendo una o más deficiencias físicas o mentales, sea por causa psíquica, intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás

Se considera a la discapacidad una deficiencia física o mental que las personas mantienen de forma permanente, en la cual e les acredita un carnet con su respectiva descripción de incapacidad para que puedan ser reconocidas en la sociedad, al mismo tiempo adquirir fuentes de empleo.

2.1.3. Área administrativa

(RAMIÓ, 2012) Las Administraciones públicas son organizaciones a las que corresponde, como es bien conocido, satisfacer los intereses generales de sus respectivas comunidades. Cualquier Administración pública es una organización pero también las entidades que forman parte de la misma, sean éstas formalmente independientes (agencias, organismos autónomos o empresas públicas) o no (departamentos centrales) pueden considerarse organizaciones a efectos analíticos.

Las instituciones del sector público mantienen sus áreas administrativas que sirven para cumplir con las actividades u operaciones por medio de los funcionarios que son los encargados de hacer desempeñar las acciones laborales de cada uno de sus colaboradores con eficacia y eficiencia.

2.1.4. Desempeño laboral

(MONTALVO & PEIRÓ, 2011) El significado del trabajo se refiere al conjunto de valores, creencias y expectativas influidos por la sociedad a través de agentes de

socialización tales como la familia, las instituciones educativas y las organizaciones laborales. Funciona como un marco de referencia para la acción y en ese marco desempeña un papel relevante la centralidad del trabajo en la vida de cada persona. Esa centralidad suele evaluarse en su valor absoluto y en el relativo a otros ámbitos importantes de la vida.

El desempeño laboral es importante en el crecimiento y desarrollo de las empresas por la efectividad del cumplimiento y responsabilidad del trabajo empleado con esfuerzo y dedicación en desempeñar de la mejor forma posible las ocupaciones dirigidas por el área administrativa o talento humano.

2.2. Marco Referencial

2.2.1. Discapacidades e Inclusión Social

(PEREDA, PRADA & ACTIS, 2012) Uno de los mejores indicadores del grado de desarrollo alcanzado por una sociedad es la capacidad para integrar a personas de diferentes condiciones, ofreciéndoles oportunidades para realizar con éxito y en términos de igualdad un proyecto de vida digno y completo.

La presencia de individuos o grupos con distintos tipos y grados de discapacidad, con dificultades ante algunas actividades cotidianas y en su incorporación a tareas y contextos sociales, abre un importante reto en este sentido. Más allá de los enfoques tradicionales que cargaban el peso de la intervención en la rehabilitación individual de los afectados, hoy se opta por un abordaje integral.

Esta nueva perspectiva incluye también el ofrecimiento de ayudas técnicas y la adaptación de los contextos en los que las personas en situación de discapacidad deben desenvolverse. Esta adaptación no se refiere únicamente a la mejora en la accesibilidad física y la eliminación de barreras, sino que se orienta también al necesario cambio de actitudes sociales respecto a estas personas y a la creación de un amplio marco de servicios y prestaciones sociales. Se pretende con esta orientación facilitar la integración en la vida

adulta de quienes presentan alguna limitación funcional, sin olvidar la ayuda indispensable a quienes facilitan cuidado y atención, generalmente la familia.

Precisamente es necesario mantener la prioridad sobre los problemas de discapacidad que las personas en la sociedad disponen, por el motivo que son excluidos y no pueden cumplir de la mejor manera o ser indispensables para el trabajo, en mucho de los casos son excluidos y no mantienen estabilidad de vida económica y social, necesitan ser reconocidos y tratados de la forma normal para el progreso y desarrollo de sus habilidades.

2.2.2. Los primeros estudios sobre la discapacidad

(NOVO & MUÑOZ, 2012) Este concepto se mueve en un terreno complejo donde confluye multiplicidad de términos vinculados a concepciones médicas, sociales, psicológicas o educativas (Verdugo, 1995; Dueñas Buey, 2010; Palacios, 2008). Los primeros estudios en torno a este tema comenzaron en los años 60 en los Estados Unidos entre los que destacan las investigaciones de Haber (1967), Nagi (1979) y Altman (1986).

Durante décadas posteriores Bickenbach et al. (1999), Fujiura y Rutkowski Kmita (2001), Gross & Hahn (2004) Hahn & Pool Hegamin (2001), Grönvik (2009) han puesto de manifiesto que los investigadores han luchado para encontrar definiciones operativas de discapacidad que sean «completas», «globales» o «estables en el tiempo», pero el problema de la discapacidad como un concepto, al igual que ocurre con muchos otros conceptos en las ciencias sociales, radica en sus circunstancias (Aspinall, 1997).

En consecuencia son varios los estudios y teorías realizadas por investigadores que la dedicación y el esfuerzo por el estudio de múltiples concepciones han plasmado diversas definiciones sobre el problema de la discapacidad.

2.2.2.1. El riesgo de inclusión social

(NOVO & MUÑOZ, 2012) El concepto de exclusión social se atribuye a René Lenoir (1974). Bajo el paraguas de este concepto se cobijaba una amplia variedad de personas: no

sólo los pobres, sino también las personas con discapacidad, los suicidas y personas mayores, los chicos que habían sufrido abusos, etc.

Más adelante, este término fue utilizado para referirse a varios tipos de desventajas sociales, relacionados con los nuevos problemas sociales que iban apareciendo vinculados a las situaciones de crisis: desempleo, marginación y cambios fundamentales en la vida de las familias (Cannan & Warren 1997).

En trabajos como el de Prescott (2011) se ha comprobado cómo la mejora en los estándares de salud permite un mayor acceso a la educación superior de ciertos colectivos en riesgo de exclusión, como personas con discapacidad, mujeres, etc. En el terreno internacional, el Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas (PNUD) ha estado a la vanguardia de los intentos de conceptualizar la exclusión social en los países desarrollados y en desarrollo. Si además pretendemos avanzar en el modelo de Bienestar Social y calidad de vida, la educación superior debe formar parte de los niveles educacionales accesibles.

De tal manera que la inclusión social es un término que define los diversos aspectos o problema de la sociedad que con el pasar de los tiempo comprende otro tipo de dificultades como los problemas de salud, la discapacidad en las personas en la cual en la actualidad se han generado programas, para ayudar a solventar parte de las necesidades de estas personas y puedan ser reconocidas para ser insertadas en la sociedad en el ámbito laboral.

2.2.3. El tratamiento de la discapacidad en la teoría contemporánea de los derechos humanos

(CUENCA, 2012) Las teorías de la justicia en general y las teorías de los derechos humanos en particular no se han ocupado seriamente de la discapacidad y cuando lo han hecho han abordado esta cuestión de una manera inapropiada. En todo caso, la aplicación de la que podríamos considerar como la teoría estándar de los derechos humanos al ámbito de la discapacidad tiene implicaciones sumamente problemáticas. Como ha puesto de relieve.

En diversos trabajos, el discurso de los derechos y su referente central, la idea de dignidad humana, se han venido cimentando sobre la base de un modelo de individuo caracterizado por sus capacidades y por desempeñar un determinado papel en la sociedad. Ambos presupuestos, como antes anuncié, resultan excluyentes para las personas con discapacidad sobre todo, aunque no exclusivamente, para personas con discapacidad intelectual y mental.

Desde el primero de estos presupuestos se afirma que la dignidad humana depende de la capacidad de los individuos para establecer y perseguir sus propios planes y proyectos de vida. La comprensión de esta idea puede verse facilitada recurriendo a lo que el profesor Peces-Barba denomina el «dinamismo de la libertad» que implica considerar que los seres humanos poseen libertad de elección, esto es, «libertad para optar entre distintas posibilidades» y orientan su existencia hacia la consecución de determinados planes de vida.

Hacia la realización de su libertad moral, que se presenta, así, como una «meta, un fin de recorrer este camino, esto es, la capacidad, autonomía o agencia moral se hace depender, a su vez, de la posesión de otra serie de capacidades, como la capacidad de sentir, de comunicarse y singularmente de la capacidad para razonar. Por otro lado, el ejercicio de las capacidades suele ponerse en relación con el papel social de las personas valorado de acuerdo con su utilidad o contribución a la comunidad, esto es, en función de la posibilidad de obtener ciertos frutos sociales de su actuación.

Desde este enfoque en la discusión moral participan sujetos dignos, es decir, capaces de razonar, sentir y comunicarse y de orientar esas capacidades hacia la consecución de un plan de vida y que desempeñan un determinado papel en la sociedad. Por su parte la ayuda social que brindan ciertos programas y organizaciones para las personas con discapacidades es muy importante y significativo para el progreso y desarrollo de la sociedad, optando las medidas de insertar a las personas en el ámbito laboral aprovechando sus habilidades, de forma indispensable, creándole un mejor estado de ánimo y calidad de vida digna.

2.2.3.1. Estudios sobre la integración laboral de las personas con discapacidad en la administración pública

(**ESCUADERO, 2011**) La finalidad primordial de la política de empleo de los trabajadores con discapacidad debe ser su integración en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato en el sistema ordinario de trabajo.

Conocida la mayor dificultad que encuentran estas personas en el acceso al empleo ordinario, son necesarias leyes que adapten el contenido general de las normas e introduzcan políticas legislativas dirigidas a combatir la discriminación respecto de las personas con discapacidad con el fin de asegurar el cumplimiento efectivo de sus derechos.

La acción legislativa se hace necesaria para adoptar medidas y poner en funcionamiento servicios que sirvan para ofrecer a estas personas en condiciones de igualdad con el resto de ciudadanos las mismas posibilidades de obtener y conservar un empleo. Para él lo, la configuración normativa del principio de igualdad de acceso al empleo de las personas con discapacidad ha vinculado tradicionalmente medidas antidiscriminatorias y acciones positivas con la incorporación de la contratación de este colectivo dentro de las políticas de fomento del empleo.

2.2.4. Inserción laboral

(**EMPLEA, 2012**) La inserción laboral de las personas con discapacidad y especiales dificultades de inserción, en muchas ocasiones, viene determinada por la accesibilidad a los puestos de trabajo y la adaptación a los entornos laborales. En principio, puede que una oferta laboral identificada, no se adapte a las características de esa persona, pero la clave reside, en que podamos conseguir esa adaptación, dotando a la persona de los apoyos necesarios para ello.

La recogida de información sobre el perfil de la oferta laboral, para una persona con especiales dificultades de inserción, debe ir más allá del simple análisis de las competencias académicas y profesionales, exige analizar la oferta de un modo más global, incidiendo en el análisis de otras variables del entorno, como pueden ser las condiciones

físicas y materiales del puesto, la secuenciación de las tareas, la disponibilidad de los apoyos, etc.

Para realizar un buen ajuste y un satisfactorio proceso de inserción laboral para una persona con especiales dificultades, es importante el grado de información recogida por parte del técnico de inserción o del preparador laboral sobre la empresa, los requisitos del puesto de trabajo (realización de la tarea, estándares de productividad, etc.), el entorno y el ambiente laboral, incluyendo entre otras muchas variables, la disponibilidad de los apoyos naturales.

De tal manera que la inserción laboral en las personas con capacidades diferentes es un argumento amplio de expresar por las diversas vicisitudes que se generan sobre los derechos y las normas del Estado que garantizan que las empresas deben emplear a personas con discapacidad y más aún en las empresas públicas con las debidas atenciones y apoyo social.

2.2.4.1. Inserción Laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador

(ORDOÑEZ, 2011) Al hablar de inserción laboral de personas con discapacidad, necesariamente nos referimos al tema de los derechos humanos. Actualmente el Ecuador cuenta con políticas que identifican a las personas con discapacidad como un “grupo de atención prioritaria”.

Dentro de la Constitución vigente se enfatiza que la discapacidad requiere atención especial y aprovisionamiento de recursos económicos y humanos, así como de ayudas técnicas, con el fin de hacer efectivos los derechos que estas personas tienen a la educación, salud, rehabilitación y habilitación, inserción social y empleo.

La inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo.

El acceso al trabajo de las personas con discapacidad se encuentra en las agendas sociales pendientes de muchos países, pues falta socialización para comprender que estas personas

son seres humanos que gozan de derechos y obligaciones, al igual que el resto de la población, salvo que deben tener cierto tipo de protección, pues una discapacidad sí es un limitante en determinados momentos.

Las personas con discapacidades deben emplear sus funciones en áreas operacionales o administrativas dependiendo el grado de discapacidad y de la manera como se desenvuelva, al mismo tiempo es importante el debido respeto y su individualidad, para que pueda estipular sus funciones de la mejor manera, siendo capaz de demostrar sus habilidades, mejorar su nivel de instrucción y formación.

2.2.4.2. La inserción laboral por parte del área administrativa de talento humano

(COCEMFE, 2010) Atención e intervención con los usuarios y usuarias por parte de los Orientadores Laborales, quienes son responsables directos de evaluar las reales capacidades de inserción laboral, así como de detectar sus posibilidades de acceso hacia la formación, tanto formal como informal, y finalmente facilitar la información necesaria que permita, a la persona con discapacidad, iniciar progresivamente la inclusión laboral.

Superada la etapa anterior se inicia, bajo un plan personalizado, la formación para habilitarlo al empleo. Los Promotores Laborales por su parte son los responsables de levantar un diagnóstico de campo, en base a la oferta y demanda laboral, a fin de promover concretamente la inclusión, de acuerdo a los perfiles alcanzados y requeridos.

El conocimiento de la georeferenciación de entidades públicas y privadas, sus enfoques y campos de acción apoyan a la gestión del proyecto, así como las destrezas, habilidades, conocimientos técnicos y profesionales del equipo de trabajo, cada uno en su área de desempeño, que coordinando objetivos parciales, permiten alcanzar el objetivo macro, que es el usuario, usuaria, insertado laboralmente, en condiciones óptimas de equiparación de oportunidades, acorde a la oferta y demanda laboral.

El área de talento forma un papel fundamental para la administración organización de las empresas ya sean públicas o privadas, el debido manejo del orden las estrategias y mecanismos para mejorar e implementar nuevas formas de innovar, de tal manera es

indispensable que se rijan a las normas y leyes del Estado ecuatoriano para que las personas con discapacidad puedan ser parte en el ámbito laboral.

2.2.5. Área administrativa en la institución pública

2.2.5.1. Fundamentos de administración de empresas

(RAMÍREZ, HERNÁNDEZ, GRACÍA, MONTERO & GRACÍA, 2012) Es necesario considerar tanto los orígenes del pensamiento administrativo como su aplicación en la práctica laboral, a través de una herramienta fundamental: el proceso administrativo. Aquí precisamente se manifiesta más el fenómeno administrativo.

El hombre aprendió que para subsistir debía trabajar y buscar en sus actividades un mayor rendimiento. También entendió que no podía hacerlo solo, por lo que se organizó en grupos para alcanzar sus objetivos. Esto le significó aplicar de alguna manera la administración; y conforme fue evolucionando sus procesos también lo hicieron. paulatinamente la humanidad fue comprendiendo cómo debía organizarse para satisfacer mejor sus necesidades.

Fue acumulando experiencias que empíricamente pasaron de generación en generación, y cada vez requirieron mayor organización. Surgieron los líderes, quienes se encargaban de guiar las actividades. En esta dinámica ya se perciben actos administrativos (planeación, organización, dirección y control) para satisfacer de manera más eficiente las necesidades básicas.

Tiempo después, el cambio de la vida primitiva a las civilizaciones trajo consigo el desarrollo de estructuras y organizaciones más formales. Surgieron conceptos como valor e ideología, y aspectos materiales que evolucionaron hasta alcanzar los niveles actuales de la administración. Por consiguiente los cambios que genera una empresa y la eficiencia en sus diversas áreas, se deben a la adecuada administración del Talento humanos.

2.2.5.2. Planificación organizacional de las empresas publicas

(ARRIECHE, 2010) Todas las actividades que se lleven a cabo en una organización obedecen a una planificación previa, ya que a través de ella es posible determinar hacia donde se quiere llegar y la manera de hacerlo, permitiendo disminuir los riesgos, la incertidumbre además de aprovechar mejor las oportunidades.

El papel que juega es de vital importancia y hasta se puede decir que debe existir creatividad de índole administrativa, económica, comercial o financiera de la empresa moderna para llevarla a cabo.. Las organizaciones, independientemente de su naturaleza presentan un elemento que si es común, y es que cada una de ellas incorpora al talento humano como el factor decisivo en la prosperidad, competencia y avance para el logro de las metas y objetivos.

En tal sentido, cabe señalar la constante preocupación por la gerencia empresarial por determinar cómo alguien está desarrollando su trabajo, los motivos para realizarlos y la razón por la cual algunas personas llevan a cabo una mejor actividad.

2.2.5.3. El cambio en la administración de las empresas pública

(PIP, 2013) Para lograr el cambio profundo de la administración pública que la sociedad se necesita, y nos reclama. Nos ha tocado gobernar en un momento difícil. En un momento de profunda crisis económica y social, en el que algunos ponen en duda la viabilidad y la razón de ser de los servicios públicos e incluso, la existencia de la propia Administración Pública como la conocemos.

Yo no soy de esa opinión. Creo, firmemente, que la Administración Pública, y los servicios públicos que gestiona son el instrumento imprescindible para el logro de una sociedad solidaria, con iguales oportunidades para todos y todas y con amplias cuotas de bienestar.

Pero para ello debemos implementar políticas de modernización y de reforma profunda de la administración pública, porque una razón de la pérdida de legitimación social de nuestra

administración pública es que ésta no ofrece los servicios y las formas de funcionamiento que la sociedad actual legítimamente reclama.

Tenemos que trabajar en esta dirección. Y así lograr una administración eficaz, porque cumple con las necesidades sociales, una administración abierta, porque es transparente en su gestión, y participativa en su toma de decisiones, y una administración eficiente, porque hace un uso ejemplar de los escasos recursos de los que dispone. Hablamos de un nuevo modelo de relación entre la ciudadanía y la administración.

2.2.6. Niveles jerárquicos administrativos

2.2.6.1. El individuo recurso más importante en la organización

(MORENO, FRIDEL, GODOY & ELSY, 2012) En la última década del presente siglo, numerosos estudiosos de las ciencias administrativas han desarrollado importantes investigaciones sobre los individuos y grupos en las organizaciones, que quizás pareciera un tema nuevo, pero en esencia no es más que traer a la memoria importantes aportes de los precursores de esta relevante ciencia; es así como entre 1901 y 1921, Taylor despertó el interés por las personas (principios de la gerencia estratégica), preparando el desarrollo del comportamiento organizacional; Henry Fayol inicio el estudio de la conducta humana en el trabajo;

Hugo Muensterberg profundizó en la psicología y eficiencia industrial; dos décadas después (1921–1942) Henry Fayol, Elton Mayo y Fritz Rothlisberger, concluyeron que una organización es un sistema social y el trabajador es sin duda el recurso más importante.

Al reflexionar sobre los primeros aportes de los teóricos en la administración científica a lo largo de un siglo y sus profundas investigaciones acerca de las organizaciones y los individuos que la integran, nos lleva a pensar, en esencia las ciencias administrativas no han cambiado; sin embargo, la relación con diversas disciplinas auxiliares hacen que algunos conceptos parecieran estar cambiando lo establecido en los principios de la administración científica.

Pero más que un cambio se ha creado confusión, en particular sobre el individuo y todo lo que le rodea en las organizaciones, tales como motivación, aprendizaje, liderazgo, personalidad, satisfacción laboral, competencias, entre otras, siendo inspiración para algunos teóricos profundizar sobre estos y otros temas.

2.2.6.2. Las relaciones públicas

(LOPEZ & FUENTES , 2012) Las Relaciones Públicas constituyen un proceso que implica varios factores de gran importancia, para realizarlo eficientemente, es necesario que se incluyan: la investigación y el análisis, la creación de una política, la programación, comunicación y retroalimentación de muchos públicos.

Los profesionales en esta área se desempeñan en dos niveles distintos: como asesores de sus clientes o de Alta Dirección de una organización, y como técnicos que producen y difunden mensajes en múltiples canales de comunicación.

La perspectiva europea de las Relaciones Públicas considera que las definiciones de las Relaciones Públicas acuñadas por teóricos y profesionales europeos (de forma análoga a sus colegas americanos) suelen incluir objetivos y funciones, se puede decir que existen tres formas en las organizaciones de cómo gestionar las relaciones públicas:

Mediante un departamento especializado en esta función. b) por medio de la contratación de un consultor experto en la materia, independiente, que tenga variados clientes en su cartera de servicios c) mediante la combinación de las dos formas anteriores. No importa cuál de las versiones anteriores se emplee, en todos los casos actúa como especialistas asesores en el nivel jerárquico clasificado como staff.

2.2.6.3. Gestión de Calidad y estructura organizativa

(FAJARDO, CANO & TOBÓN, 2012) El propósito primordial de este estudio es analizar el posible impacto que la implementación de un sistema de gestión de calidad puede generar en la estructura organizativa, así como en los procesos de innovación de tres ingenios azucareros colombianos.

Teniendo en cuenta que dicha implementación modifica de cierta manera la estrategia, en este artículo se considerará la estrategia como la determinación de las metas y objetivos básicos a largo plazo de una empresa, y la adopción de cursos de acción y asignación de los recursos necesarios para lograr dichas metas (Chandler, 1962). Incluye, por tanto, la doble vertiente de medio o instrumento y de fin u objetivo.

La relación entre estrategia y estructura es una de los principales aportes de y la modificación de dicha estrategia suele obedecer a cambios externos, lo que a su vez produce cambios en la estructura. Así mismo, la administración de la calidad es un esfuerzo continuo y constante de todas las funciones de una organización para encontrar nuevas maneras de mejorar la calidad de sus bienes y servicios. Los procesos exitosos de la gestión de la calidad demandan de las organizaciones cambios profundos en su estructura.

Existen pocos trabajos que analicen la vinculación entre la implantación del sistema de gestión de calidad, el diseño organizativo y la innovación. Por lo tanto, el objetivo de este artículo es plantear una serie de hipótesis que relacionan la adopción de un sistema de gestión de calidad con varios de los parámetros de diseño organizativo, y estos a su vez, con el análisis comparativo de las condiciones de la organización para incrementar su potencial.

2.2.7. Personas con capacidades diferentes

2.2.7.1. El número de personas de discapacidad en el Ecuador

(TORREA, 2013) El número de personas con discapacidad está creciendo. Esto debido al envejecimiento de la población las personas ancianas tiene un mayor riesgo de discapacidad- y al incremento global de los problemas crónicos de salud asociados a discapacidad, como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares y los trastornos mentales. Se estima que las enfermedades crónicas representan el 66,5% de todos los años vividos con discapacidad en los países con ingresos bajos y medianos.

Las características de la discapacidad en un país concreto están influidas por las tendencias en los problemas de salud y en los factores ambientales y de otra índole, como

los accidentes de tráfico, las catástrofes naturales, los conflictos, los hábitos alimentarios y el abuso de sustancias.

La discapacidad afecta de manera desproporcionada a las poblaciones vulnerables, los resultados de la Encuesta Mundial de Salud indican que la prevalencia de la discapacidad es mayor en los países de ingresos bajos que en los países de ingresos más elevados. Las personas en el quintil más pobre, las mujeres y los ancianos [personas adultas mayores] también presentan una mayor prevalencia de la discapacidad.

Las personas con pocos ingresos, sin trabajo o con poca formación académica tienen mayor riesgo de discapacidad. Los datos de las encuestas a base de indicadores múltiples, en países seleccionados ponen de manifiesto que los niños de las familias más pobres y los que pertenecen a grupos étnicos minoritarios, presentan un riesgo significativamente mayor de discapacidad que los demás niños.

2.2.7.2. Satisfacción Laboral en trabajadores

(SÁNCHEZ, HERRERA, 2012) La importancia del presente estudio para las organizaciones radica en que se presentan elementos internos y externos al individuo que pueden ser considerados para elevar el nivel de desempeño de una organización.

Si bien los elementos principales están relacionados con el cumplimiento de los objetivos de la organización, también intervienen elementos que lo llevan a desempeñarse en los grupos de trabajo y a ser reconocidos. Entre esos elementos internos, de acuerdo con Lewin se pueden considerar a la participación, el involucramiento y el fracaso o el éxito obtenido por los trabajadores

Las organizaciones Para poder predecir el comportamiento de los trabajadores, se considera la importancia de conocer cuáles son los motivos y necesidades que hacen que los individuos produzcan una determinada acción en un momento determinado, es decir, el comportamiento es motivado generalmente por el hecho de alcanzar cierta meta u objetivo organizacional.

La actitud es un estado mental y neurológico de atención, organizado a través de la experiencia y capaz de ejercer una influencia directiva o dinámica sobre la respuesta del individuo a todos los objetos y situaciones con las que está relacionado en su entorno laboral.

2.2.7.3. El concepto general de discapacidad

(MURILLO, 2013) Con el inicio del nuevo siglo, el concepto de discapacidad ha variado significativamente, puesto que se ha producido un cambio de paradigma en los planteamientos y bases teóricas que explican y justifican su conceptualización y, en consecuencia, su definición y procesos de actuación.

La discapacidad deja de centrarse en la persona como núcleo de la intervención y objeto del concepto, para centrarse en el contexto como responsable de las posibilidades de participación, autonomía y normalización de su vida. Se abandona el carácter absoluto de la discapacidad para explicarla desde la interacción dinámica entre las capacidades del individuo, por un lado, y las exigencias y factores del entorno donde vive y se desenvuelve cada persona, por el otro.

Estas dos premisas nos introducen en el nuevo paradigma de la discapacidad que, sin obviar la realidad e idiosincrasia de la persona con discapacidad, deja de entenderla como una condición interna del individuo focalizada solo en las deficiencias y limitaciones, que la analiza únicamente desde la perspectiva patológica y deficitaria.

(TORREA, 2013) Las estadísticas sobre discapacidad en el Ecuador se remontan a 1981, año declarado por Naciones Unidas como “Año Internacional del Impedido”, que motivó a las autoridades de turno a organizar acciones de trascendencia e incorporarlas en la agenda social de su gobierno. El INNFA, contrató el primer estudio estadístico muestra con rigor científico, denominado “Los impedidos en el Ecuador”, que señala que el 12,8% de la población total del país es portador de algún tipo de “impedimento” físico, sensorial o mental.

En 1996, la investigación realizada por la Universidad Central: “La situación actual de la discapacidad en el Ecuador”, auspiciada por el CONADIS, el INNFA y el IMSERSO de España, usó la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías -CIDDM, (OMS, 1980). Determinó una tasa de 13.2% de población con algún tipo de discapacidad y 4,4% con alguna minusvalía.

Estos resultados estadísticos guardan relación con los obtenidos en la Encuesta Nacional de Discapacidades. Ecuador 2004: 12.14% (publicada en 2005). En la encuesta de hogares aplicada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador (INEC) - con auspicio del CONADIS, Banco Mundial y Banco Interamericano de Desarrollo (BID)- se incluyó un módulo específico que utilizó como referente la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud – CIF (OMS, 2001),

De acuerdo con los datos del VII Censo de Población y VI de Vivienda (2010), el 5,6% de la población ecuatoriana señala tener algún tipo de discapacidad (815.900 personas), siendo mayor el porcentaje de mujeres (51,6%) que de hombres (48,4%), mientras que el VI CENSO de Población (2001) determinó el 4.7%.

2.2.8. Inclusión laboral a personas con discapacidad

(ORDOÑEZ, 2011) 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), firmaron en noviembre de 2009 el “Convenio de cooperación del proyecto servicio de inserción laboral de personas con discapacidad en Ecuador: trabajando por la inclusión”, el mismo que culminó en octubre de 2011.

El objetivo del proyecto contemplaba tres áreas de desempeño, las mismas estaban orientadas al cumplimiento y fortalecimiento de los niveles de inserción laboral de las personas con discapacidad, así como a la sensibilización de los empresarios contratantes para proveerles de conocimientos que permitan la formación de espacios laborales amigables, reduciendo así los niveles de deserción laboral.

Por otra parte, se trabajó con las familias como referentes válidos para apoyar el desarrollo humano de las personas con discapacidad. Este proceso partió de un plan de comunicación que pretendía consolidar alianzas estratégicas y responsabilidad social, ampliando información hacia y desde la ciudadanía.

Un área fundamental en este proceso fue la optimización del equipo profesional del Servicio de Inserción Laboral (SIL) de cada provincia, para lo cual la FENEDIF mantiene hasta hoy un plan de formación específica, que permite ofrecer atención y orientación oportuna a los usuarios.

2.2.9. Estrategias y motivación laboral

2.2.9.1. Integración laboral de personas con discapacidad

(MARTINEZ, 2010) El desarrollo de una actividad laboral es para todas las personas uno de los factores más importantes para la integración social y para la estabilidad económica y personal. Pero si el empleo es fundamental para cualquier persona, lo es mucho más para las personas discapacitadas, pues supone la posibilidad de alcanzar una vida autónoma. Por esta razón, la integración laboral (como camino hacia una plena integración social) de las personas con discapacidad debe ser una prioridad en una sociedad avanzada como en la que nos encontramos.

Las personas con limitaciones físicas, sensoriales y/ o mentales son quizá el sector de población que más puede sufrir la falta de criterios ergonómicos en el diseño de su entorno, y el puesto de trabajo. La inserción y reinserción laboral, tanto dentro del empleo protegido como en el ordinario, se considera uno de los objetivos principales en la rehabilitación de las personas con discapacidad en edad laboral.

Cualquier esfuerzo encaminado hacia la inserción/reinserción laboral de las personas con discapacidad no es sólo una necesidad moral sino también económica en una sociedad en que este colectivo supone el nueve por ciento de la población general.

2.2.9.2. Factores que favorecen la motivación laboral

(MERINO, 2012) Lo primero es resaltar que la conducta humana está orientada a alcanzar unos objetivos, así se comprenderá mejor los factores que favorecerán la motivación en el trabajo; es decir, el trabajador que esté motivado aportará todos sus esfuerzos en alcanzar los objetivos de la empresa, ya que los objetivos empresariales habrán pasado a formar parte de sus propios objetivos.

Las motivaciones son muy diversas, existen tantas motivaciones como personas o situaciones concretas. La motivación de un trabajador puede ir desde obtener una retribución económica para cubrir sus necesidades básicas y las de las personas que puedan estar a su cargo, hasta la búsqueda del reconocimiento y prestigio social

Además, los elementos motivadores de los trabajadores van evolucionando a lo largo del tiempo según el trabajador va cubriendo sus necesidades y deseos. Para motivar a los trabajadores habrá que tener en cuenta sus características personales como su escala de valores, su nivel cultural, la situación económica del entorno en el que vive o los objetivos o metas que está interesado conseguir mediante el desarrollo de su trabajo.

Evidentemente, las metas u objetivos de un trabajador en un país desarrollado son radicalmente diferentes a las de un trabajador en un país en vías de desarrollo. La personalidad y las necesidades de los trabajadores son los principales factores que los empresarios y directivos deben valorar para conseguir garantizar la motivación de sus trabajadores.

2.2.9.3. La asertividad como elemento automotivador

(MERINO, 2012) El trabajador no sólo debe esperar que le motive su empresa o sus superiores, además debe mostrar una actitud proactiva, debe poseer capacidad para comprometerse con sus objetivos laborales.

En todo este proceso es muy importante el desarrollo de una conducta personal asertiva. El entorno laboral actual requiere personas activas, que tengan iniciativa propia, con motivación de logro y desarrollo, con capacidad de auto gestionarse y auto motivarse, que sean responsables de sus actos y de las consecuencias que sus actos puedan tener, que

estén comprometidas con su trabajo y sean capaces de superar los obstáculos que aparezcan en la consecución de sus objetivos.

En estas circunstancias es cuando la asertividad cobra mayor importancia en el mundo laboral. Se define asertividad como la cualidad o Facultad de una persona para expresar sus sentimientos y opiniones de la manera más adecuada e inteligible para los demás, sin que ofenda ni ataque a las demás personas que pueden tener diferentes puntos de vista.

En base a este concepto, se define a una persona asertiva como la que es capaz de expresar sus sentimientos, deseos, actitudes y opiniones de manera apropiada para cada situación, siempre respetando las opiniones o conductas de las demás personas, y solucionando los problemas que puedan originarse. Por lo cual, los trabajadores deberán ser capaces de ser asertivos en su equipo o grupo de trabajo, tanto con sus compañeros como con sus jefes, directivos o líderes, para conseguir mejorar la y la productividad del trabajo.

2.2.9.4. La asertividad como elemento auto-motivador

(GRACIÁN, 2012) La psicología que se ocupa de la comprensión de la activación, organización y dirección de la conducta hacia la consecución de objetivos. La palabra motivación viene del latín motivos, que significa fuerza motriz. Esta etimología ya nos indica que para la filosofía clásica la motivación derivaba de una fuerza interna identificada con la voluntad y sujeta al libre albedrío o libre arbitrio.

Con el tiempo, sin embargo, el concepto se fue enriqueciendo con la introducción de fuerzas deterministas como el contexto, la genética o fuerzas irracionales, dando lugar a la pluralidad de enfoques modernos sobre la cuestión. Haciendo un recorrido por las diferentes escuelas veremos que unas se han enfocado hacia los factores motivantes y otras hacia el proceso.

2.2.9.5. Talento y liderazgo

(MANPOWER, 2012) La interdependencia global, el fácil acceso a la información y la tecnología, la nueva filosofía de comportamiento como la responsabilidad social, han En este contexto, reviste gran importancia la adecuada promoción del talento de los líderes y

colaboradores en las empresas como elemento generador de conocimiento, estrategias de sostenibilidad y ventajas competitivas.

Las empresas buscan resultados que les permitan responder a las demandas y cambios en el mercado y los empleados, a su vez, buscan la Satisfacción de sus necesidades particulares. En consecuencia, se ha vuelto difícil alinear estos intereses en torno al propósito de la creación de valor agregado.

El reto para las organizaciones hoy en día está en la identificación de las brechas de talento crítico existente y su capacidad real para desarrollar e implementar estrategias para cerrarlas en medio de la “guerra de talentos” que se ha desatado, pues todas las organizaciones buscan empleados generadores de valor.

Esta “guerra” ha cambiado la forma de gestionar el capital humano, ya que además de cazar talentos, las empresas buscan ser atractivas para poder retenerlos. Por ello, se hace esencial crear sistemas de gestión humana que estén centrados en prácticas de valores organizacionales, para lograr altos niveles de compromiso y desempeño, dado que si no está alineada la diversidad de perspectivas, el resultado es una ausencia de sinergia, puesto que las personas se inclinan hacia sus referencias individuales.

2.2.10. Marginalidad

(HERNÁN, 2012) Con esta noción no nos referimos a las características de los puestos de trabajo, noción que se ha explorado bajo el concepto de trabajo precario, sino, a las posibilidades de venta de la fuerza de trabajo, y a las modalidades que asume la utilización de la misma. La inserción endeble remite a procesos de no utilización, sub utilización o irregularidad en la utilización de la fuerza de trabajo disponible en el mercado.

2.2.11. Igualdad de oportunidades

(RAMIREZ, 2011) Proceso de adecuaciones, ajustes, mejoras o adopción de acciones afirmativas necesarias en el entorno jurídico, social, cultural y de bienes y servicios, que

faciliten a las personas con discapacidad su inclusión, integración, convivencia y participación, en igualdad de oportunidades con el resto de la población.

2.2.12. Motivación

(RAMIÓ, 2012) La motivación se consigue mediante la extensión de la amplitud y de la profundidad de los contenidos de trabajo (una mayor profundidad también consigue superar la subutilización del elemento humano que se achacaba a los modelos económicos), mediante la adopción de un liderazgo formal alejado de los patrones autocráticos, mediante unos calculados sistemas de satisfacción de las necesidades físicas, psicológicas y sociales de los trabajadores. etc.

2.2.13. Talento humano

(MORENO, FRIDEL, GODOY & ELSY, 2012) Considerando el aporte que algunos economistas han intentado otorgarle al talento humano el calificativo de capital para darle un proceso de creación de valor, y de esta manera despertar la atención entre los gerentes en las distintas organizaciones, consideran los autores que el talento humano posee una riqueza intangible de un valor incalculable que ni los Psicólogos utilizando los más avanzados test podrán determinar con exactitud.

2.2.14. Derecho laboral

(LEXIS, 2011) El empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieren sido; pero el trabajador sí podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos.

2.2.15. Ámbito laboral

(CERRI, 2010) Los elementos o implementos requeridos por una persona con discapacidad para prevenir la progresión de la misma, mejorar o recuperar su funcionalidad, o desarrollar una vida independiente.

2.2.16. Transversalidad

(RAMIREZ, 2011) Es el proceso mediante el cual se instrumentan las políticas, programas y acciones, desarrollados por las dependencias y entidades de la administración pública, que proveen bienes y servicios a la población con discapacidad con un propósito común, y basados en un esquema de acción y coordinación de esfuerzos y recursos en tres dimensiones: vertical, horizontal y de fondo.

2.2.17. Buen vivir

(CORREA, 2009) El Buen Vivir forma parte de una larga búsqueda de modos, formas de vida que han impulsado los actores sociales de América Latina durante las últimas décadas, como parte de sus reivindicaciones frente al modelo económico neoliberal. En el caso ecuatoriano, dichas reivindicaciones fueron incorporadas en la Constitución, convirtiéndose entonces en los principios y orientaciones del nuevo pacto social.

2.2.18. Entorno

(CERRI, 2010) El medio ambiente, social, natural y artificial, en el que las personas desarrollan su participación social, económica, política y cultural, a lo largo de todo su ciclo vital.

2.2.19. Cuidador

(CERRI, 2010) Toda persona que proporciona asistencia permanente, gratuita o remunerada, para la realización de actividades de la vida diaria, en el entorno del hogar, a personas con discapacidad, estén o no unidas por vínculos de parentesco.

2.2.20. Ministerio laboral

(PARDO, 2012) Ministerio del Trabajo tiene la misión de estimular el empleo formal, digno, productivo y de calidad, que proteja los derechos de los trabajadores, al tiempo que

garantice el suministro de talento humano capacitado para atender las necesidades de competitividad y productividad de las empresas de hoy.

2.2.21. Discriminación

(CERRI, 2010) Toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.

2.2.22. Capital humano

(MORENO, FRIDEL, GODOY & ELSY, 2012) Son todos los activos en los cuales la organización invierte y se evidencia en: experiencia, salud, salarios, vivienda, calidad de trabajo, y educación. La inversión realizada por la organización justifica el capital intelectual que posee, y cuan valioso es el talento para la organización.

2.2.23. Enfoque social

(PEREDA, PRADA, ACTIS, 2012) El llamado enfoque social, impulsado desde hace varias décadas por la Internacional de Personas con Discapacidad y un sector de los profesionales, desplaza el foco de atención desde el plano individual y fisiológico al colectivo y político, entendiendo que la discapacidad es una forma de exclusión social, entre otras, que se impone a los individuos y debe ser superada mediante un proceso personal y colectivo de emancipación.

2.2.24. La Capacitación

(ROSALES, 2013) No es lo mismo ser sensible a que las personas que usan sillas de rueda necesitan rampas, tener conciencia de sus derechos y de las acciones con que la sociedad puede segregarlas y vulnerarlas (por ejemplo: obstruyendo la rampa con un vehículo), que tener la capacitación suficiente para construir una rampa con las características correctas.

2.2.25. La sensibilización

(ROSALES, 2013) Hacer sensible a la sociedad sobre un tema, es el primer paso, es la llamada de atención primera, la alerta, sin embargo hay innumerables ejemplos de acciones de sensibilización que refuerzan estereotipos, prejuicios y el trato lastimero y discriminatorio hacia la discapacidad.

2.2.26. La concientización

(ROSALES, 2013) Distinción elemental ¿hacer a alguien sensible o hacerlo consciente? Si bien el trasvase entre estos tres niveles tiene límites difusos, tanto que el mismo artículo los entreteje y solapa, hay sin duda acciones de mayor profundidad y duración en las estructuras sociales cuando más nos acercamos a la concientización y la capacitación.

2.2.27. Accesibilidad

(RAMIREZ, 2011) Las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas.

(OMS, 2011) Cuando se proporcionan transferencias de efectivo no condicionadas a las personas con discapacidad, se reconoce que ellas deben sortear barreras adicionales para acceder a los servicios de atención de la salud, rehabilitación, transporte y educación, y al trabajo, entre otras cosas.

2.2.28. Inclusión social

(PEREDA, PRADA, ACTIS, 2012) Las condiciones sociales modulan y explican los procesos de desigualdad tanto en el ámbito de la salud como en la distribución de la renta, las condiciones de trabajo o la participación ciudadana, lo que implica la necesidad de «introducir variables sociales para explicar la etiología de las discapacidades.

(ORDUZ, 2012) La inclusión social responde entonces a la equidad y el respeto hacia las diferencias, beneficia a los colectivos independientemente de sus características, sin etiquetar ni excluir, pretende proporcionar un acceso equitativo, haciendo ajustes permanentes para permitir la participación de todos y valorando el aporte de cada persona a la sociedad.

2.3. Fundamentación legal

La presente investigación se estipula en las siguientes normas jurídicas:

2.3.1. Constitución de la República del Ecuador

Los Arts. 47, 48 y 49 Capítulo Tercero, De los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, son específicos para personas con discapacidad.

Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Se reconoce a las personas con discapacidad, los Derechos a:

- 1.** La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida.
- 2.** La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas.
- 3.** Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos.

4. Exenciones en el régimen tributario.
5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.
6. Una vivienda adecuada, con facilidades de acceso y condiciones necesarias para atender su discapacidad y para procurar el mayor grado de autonomía en su vida cotidiana. Las personas con discapacidad que no puedan ser atendidas por sus familiares durante el día, o que no tengan donde residir de forma permanente, dispondrán de centros de acogida para su albergue.
7. Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada. Los establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas. **(CONSTITUCIÓN, 2008)**

2.3.2. Ley orgánica de discapacidades

Artículo 46.- Políticas laborales.- El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.

Artículo 47.- Inclusión laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de

discapacidades. El porcentaje de inclusión labor al deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de la personas con discapacidad.

El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados correspondientes o serán válidos otros beneficios sociales de acuerdo al reglamento de la presente Ley. Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente.

Artículo 48.- Sustitutos.-Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad.

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

Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido. En el caso de sustitución en cooperativas de transporte se regulará de conformidad con el reglamento. (**Ley Organica de Discapacidad , 2012**)

2.3.3. Ley organica del servidor público

2.3.3.1. De los deberes, derechos y prohibiciones

Artículo 22.- Deberes de las o los servidores públicos.- Son deberes de las y los servidores públicos:

- a) Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la Ley;
- b) Cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia, calidez, solidaridad y en función del bien colectivo, con la diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades;
- c) Cumplir de manera obligatoria con su jornada de trabajo legalmente establecida, de conformidad con las disposiciones de esta Ley;
- d) Cumplir y respetar las órdenes legítimas de los superiores jerárquicos. El servidor público podrá negarse, por escrito, a acatar las órdenes superiores que sean contrarias a la Constitución de la República y la Ley
- e) Velar por la economía y recursos del Estado y por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes en general confiados a su guarda, administración o utilización de conformidad con la ley y las normas secundarias;
- f) Cumplir en forma permanente, en el ejercicio de sus funciones, con atención debida al público y asistirlo con la información oportuna y pertinente, garantizando el derecho de la población a servicios públicos de óptima calidad;

- g) Elevar a conocimiento de su inmediato superior los hechos que puedan causar daño a la administración;
- h) Ejercer sus funciones con lealtad institucional, rectitud y buena fe. Sus actos deberán ajustarse a los objetivos propios de la institución en la que se desempeñe y administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas de su gestión;
- i) Cumplir con los requerimientos en materia de desarrollo institucional, recursos humanos y remuneraciones implementados por el ordenamiento jurídico vigente;
- j) Someterse a evaluaciones periódicas durante el ejercicio de sus funciones; y, Custodiar y cuidar la documentación e información que, por razón de su empleo, cargo o comisión tenga bajo su responsabilidad e impedir o evitar su uso indebido, sustracción, ocultamiento o inutilización.

Artículo 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos.- Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

- a) Gozar de estabilidad en su puesto;
- b) Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad. Los derechos y las acciones que por este concepto correspondan a la servidora o servidor, son irrenunciables;
- c) Gozar de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con la Ley;
- d) Ser restituidos a sus puestos luego de cumplir el servicio cívico militar; este derecho podrá ejercitarse hasta treinta días después de haber sido licenciados de las Fuerzas Armadas;
- e) Recibir indemnización por supresión de puestos o partidas, o por retiro voluntario para acogerse a la jubilación, por el monto fijado en esta Ley;

- f) Asociarse y designar a sus directivas en forma libre y voluntaria;
- g) Gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos de acuerdo con lo prescrito en esta Ley;
- h) Ser restituidos en forma obligatoria, a sus cargos dentro del término de cinco días posteriores a la ejecutoria de la sentencia o resolución, en caso de que la autoridad competente haya fallado a favor del servidor suspendido o destituido; y, recibir de haber sido declarado nulo el acto administrativo impugnado, las remuneraciones que dejó de percibir, más los respectivos intereses durante el tiempo que duró el proceso judicial respectivo si el juez hubiere dispuesto el pago de remuneraciones, en el respectivo auto o sentencia se establecerá que deberán computarse y descontarse los valores.

Documento digitalizado de la publicación original.

Percibidos durante el tiempo que hubiere prestado servicios en otra institución de la administración pública durante dicho periodo;

- i) Demandar ante los organismos y tribunales competentes el reconocimiento o la reparación de los derechos que consagra esta Ley;
- j) Recibir un trato preferente para reingresar en las mismas condiciones de empleo a la institución pública, a la que hubiere renunciado, para emigrar al exterior en busca de trabajo, en forma debidamente comprobada;
- k) Gozar de las protecciones y garantías en los casos en que la servidora o el servidor denuncie, en forma motivada, el incumplimiento de la ley, así como la comisión de actos de corrupción;
- l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;

- m) Reintegrarse a sus funciones después de un accidente de trabajo o enfermedad, contemplando el período de recuperación necesaria, según prescripción médica debidamente certificada;
- n) No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos;
- o) ñ) Ejercer el derecho de la potencialización integral de sus capacidades humanas e intelectuales;
- p) Mantener su puesto de trabajo cuando se hubiere disminuido sus capacidades por enfermedades catastróficas y/o mientras dure su tratamiento y en caso de verse imposibilitado para seguir ejerciendo efectivamente su cargo podrá pasar a desempeñar otro sin que sea disminuida su remuneración salvo el caso de que se acogiera a los mecanismos de la seguridad social previstos para el efecto. En caso de que se produjere tal evento se acogerá al procedimiento de la jubilación por invalidez y a los beneficios establecidos en esta ley y en las de seguridad social;
- q) Mantener a sus hijos e hijas, hasta los cuatro años de edad, en un centro de cuidado infantil pagado y elegido por la entidad pública;
- r) Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades; y,
- s) Los demás que establezca la Constitución y la ley.

Artículo 24.- Prohibiciones a las servidoras y los servidores públicos.- Prohíbese a las servidoras y los servidores públicos lo siguiente:

- a) Abandonar injustificadamente su trabajo;
- a) b) Ejercer otro cargo o desempeñar actividades extrañas a sus funciones durante el tiempo fijado como horario de trabajo para el desempeño de sus labores, excepto quienes sean autorizados para realizar sus estudios o ejercer la docencia en las

universidades e instituciones politécnicas del país, siempre y cuando esto no interrumpa el cumplimiento de la totalidad de la jornada de trabajo o en los casos establecidos en la presente Ley;

- b) Retardar o negar en forma injustificada el oportuno despacho de los asuntos o la prestación del servicio a que está obligado de acuerdo a las funciones de su cargo;
Documento digitalizado de la publicación original.
- c) Privilegiar en la prestación de servicios a familiares y personas recomendadas por superiores, salvo los casos de personas inmersas en grupos de atención prioritaria, debidamente justificadas;
- d) Ordenar la asistencia a actos públicos de respaldo político de cualquier naturaleza o utilizar, con este y otros fines, bienes del Estado;
- e) Abusar de la autoridad que le confiere el puesto para coartar la libertad de sufragio, asociación u otras garantías constitucionales;
- f) Ejercer actividades electorales, en uso de sus funciones o aprovecharse de ellas para esos fines.
- g) Paralizar a cualquier título los servicios públicos, en especial los de salud, educación, justicia y seguridad social; energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, procesamiento, transporte y distribución de hidrocarburos y sus derivados; transportación pública, saneamiento ambiental, bomberos, correos y telecomunicaciones;
- h) Mantener relaciones comerciales, societarias o financieras, directa o indirectamente, con contribuyentes o contratistas de cualquier institución del Estado, en los casos en que el servidor público, en razón de sus funciones, deba atender personalmente dichos asuntos;
- i) Resolver asuntos, intervenir , emitir informes, gestionar, tramitar o suscribir convenios o contratos con el Estado, por si o por interpuesta persona u obtener

cualquier beneficio que implique privilegios para el servidor o servidora, su cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

Esta prohibición se aplicará también para empresas, sociedades o personas jurídicas en las que el servidor o servidora, su cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad tengan interés;

- j) Solicitar, aceptar o recibir, de cualquier manera, dádivas, recompensas, regalos o contribuciones en especies, bienes o dinero, privilegios y ventajas en razón de sus funciones, para sí, sus superiores o de sus subalternos; sin perjuicio de que estos actos constituyan delitos tales como: peculado, cohecho, concusión, extorsión o enriquecimiento ilícito;
- k) Percibir remuneración o ingresos complementarios, ya sea con nombramiento o contrato, sin prestar servicios efectivos o desempeñar labor específica alguna, conforme a la normativa de la respectiva institución;
- l) Negar las vacaciones injustificadamente a las servidoras y servidores públicos; y,
- m) ñ) Las demás establecidas por la Constitución de la República, las leyes y los reglamentos.

Artículo 25.-De las jornadas legales de trabajo.- Las jornadas de trabajo para las entidades, instituciones, organismos y personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley podrán tener las siguientes modalidades:

- a) Jornada Ordinaria: Es aquella que se cumple por ocho horas diarias efectivas y continuas de lunes a viernes y durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales, con períodos de descanso desde treinta minutos hasta dos horas diarias para el almuerzo, que no estarán incluidos en la jornada de trabajo; y, Documento digitalizado de la publicación original. b) Jornada Especial:

Es aquella que por la misión que cumple la institución o sus servidores, no puede sujetarse a la jornada única y requiere de jornadas, horarios o turnos especiales; debiendo ser fijada para cada caso, observando el principio de continuidad, equidad y optimización del servicio, acorde a la norma que para el efecto emita el Ministerio de Relaciones Laborales.

Las servidoras y servidores que ejecuten trabajos peligrosos, realicen sus actividades en ambientes insalubres o en horarios nocturnos, tendrán derecho a jornadas especiales de menor duración, sin que su remuneración sea menor a la generalidad de servidoras o servidores.

Las instituciones que en forma justificada, requieran que sus servidoras o sus servidores laboren en diferentes horarios a los establecidos en la jornada ordinaria, deben obtener la aprobación del Ministerio de Relaciones Laborales. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, esta facultad será competencia de la máxima autoridad. **(LOSEP, 2010).**

Por consiguiente establecemos los aspectos jurídicos que regulan la inserción laboral de personas con capacidades diferentes a nivel administrativo en las instituciones del sector público del cantón El Empalme, año 2014.

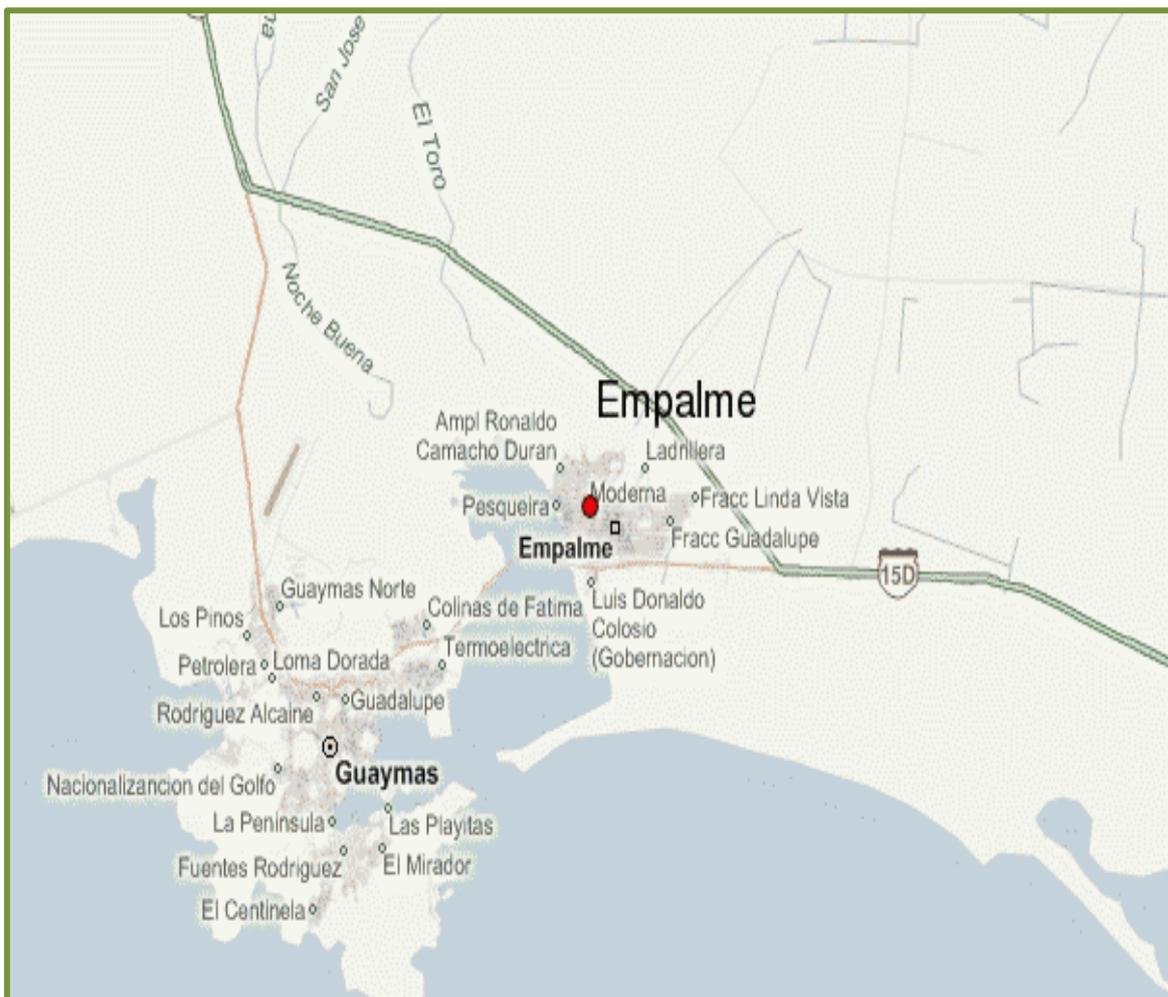
- Ley de la Constitución de la República del Ecuador
- Ley Orgánica de Discapacidad
- Ley Orgánica del Servidor Público

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Localización

El presente trabajo de investigación se realizó en el Cantón El Empalme, provincia de del Guayas, específicamente en las entidades del sector público. Cuya ubicación geográfica es Latitud: -1.05 Longitud: -79.6167 a una altura de 8 msnm.

Figura No 1. Mapa del cantón El Empalme



FUENTE: Investigación de Campo

ELABORACIÓN: Karla Victoria Rosado Monserrate

3.2. Tipos de investigación

3.2.1. Investigación de campo

Mediante esta investigación se realizó la observación directa en las entidades públicas al número de trabajadores con capacidades diferentes, que laboran en dichas instituciones, fue trascendental haber tenido contacto directo con estas personas que luchan cada día por sus derechos y obligaciones, por lo tanto la obtención de los datos y la información requerida fue de manera oportuna.

3.2.2. Investigación descriptiva

A través de esta investigación se logró describir parte de la realidad social y laboral de las personas con discapacidad que laboran en instituciones públicas, se verificó el ambiente laboral, el debido equipamiento y vías de acceso, además todo este proceso permitió ampliar y describir la situación que son elemental para la verificación de los objetivos que fueron planteados dentro de la investigación.

3.3. Métodos de investigación

3.3.1. Métodos deductivos

A través de esta investigación se estableció de manera general el enfoque sobre la inserción laboral de personas con capacidades diferentes en el área administrativa del sector público del cantón El Empalme, para emplear las variables específicas de la investigación, de tal manera se efectuó el desarrollo de forma general a lo particular.

3.3.2. Métodos inductivos

Por medio de este método se realizó el debido análisis sobre la importancia de inserción laboral a personas con discapacidad, para poder efectuar las conclusiones y recomendaciones, detallando los mecanismos y estrategias ineludibles sobre la

administración pública, especificando de forma particular hacia la obtención general de la presente investigación en el cantón El Empalme.

3.3.3. Métodos de observación

Con respecto al estudio de la presente investigación es indispensable establecer que se implementó la observación directa, el debido proceso y análisis del problema sobre la inserción laboral a las personas con discapacidad, estableciendo los objetivos para su completo razonamiento, además para su efectuó el planteamiento de los resultados pertinentes.

3.4. Fuentes de recopilación de información

3.4.1. Fuentes primarias

Por otra parte la información en la cual se especifica es a través de las encuestas a las personas con discapacidad y se procedió a la entrevista a los directivos de instituciones públicas del Estado como es la Municipalidad del cantón El Empalme (GADM), Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), Hospital del Seguro Social (IESS).

3.4.2. Fuentes secundarias

Por medio de la bibliografía se emplearon aspectos importantes como el marco teórico, conceptuales que ayudaran a fortalecer el conocimiento sobre el trabajo de investigación además es un complemento esencial para la realización del mismo, las bases legales se fundamentan en la Constitución de la República del Ecuador, en la Ley Orgánica de Discapacidad y la LOSEP son leyes reguladoras que ayudan al bienestar social y amparan a los discapacitados para que se inserten en el ámbito laboral, en otros aspectos se optaron libros, artículos y revistas científicas, leyes, entre otros.

3.5. Diseño de la investigación

Por medio del diseño se estipuló de manera cualitativa por la realidad de los hechos frente a la situación social y laboral que las personas con discapacidad enfrenta y cuantitativa por la realización de los datos estadísticos importantes para las encuestas parte primordial de los resultados de la investigación.

3.5.1. Población y muestra

3.5.1.1. Población

A través de la información empleada a las personas con discapacidad del cantón El Empalme de la provincia del Guayas a través del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo. (INEC)

Tabla 1. Población de las personas con discapacidad

PERSONAS CON DISCAPACIDAD	POBLACIÓN	PORCENTAJES
Discapacidad Auditiva	151	8
Discapacidad Física	996	49
Discapacidad Intelectual	594	29
Lenguaje	13	1
Psicológica	21	1
Psicosocial	21	1
Visual	219	11
TOTAL	2015	100

FUENTE: El Hospital General, El (IESS) y el (GAD)

ELABORADO: Karla Victoria Rosado Monserrate

3.5.1.2. Muestra

El universo de investigación de la muestra es de 2015 personas con discapacidad en la cual se desarrollaron las encuestas en la cual dentro de las mismas se aciertan las 3 entrevistas a los directivos de las instituciones públicas del GAD municipal, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el Hospital General del cantón El Empalme.

El tamaño de la muestra se calculó con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Desarrollo de la Fórmula:

$$n = \frac{1,96^2(0,5)(0,5)(2015)}{0,05^2(2015 - 1) + 1,96^2(0,05)(0,05)}$$

$$n = \frac{(3,8416)(0,25)(2015)}{0,0025(2014) + 3,8416(0,0025)}$$

$$n = \frac{(0,9604)(2015)}{5,035 + 0,009604}$$

$$n = \frac{1935,206}{5,044604} n = 383,61 \text{ Tamaño de la muestra}$$

3.6. Instrumentos de investigación

3.6.1. Observación directa

Por medio de esta técnica se alcanzó emplear de forma posible, la observación directa en las instituciones públicas Municipalidad del cantón El Empalme (GADM), el Hospital general y el (IESS), verificando los procedimientos administrativos, que componen estos organismos del Estado para la inserción laboral de personas con discapacidad, indicando y definiendo los debidos efectos, para el planeamiento de la investigación.

3.6.2. Encuestas

Esta técnica se empleó a las personas con capacidades diferentes en las instituciones públicas del Estado como el Hospital general, del cantón El Empalme, (GADM), (IESS), en la cual estas personas se encuentran laborando, para efecto los posibles resultados de la investigación en el cantón El Empalme

3.6.3. Entrevistas

Con respecto a la entrevista fue indispensable realizarlas a los directivos del Área de Talento Humano de las instituciones públicas del Estado como el Hospital general, del cantón El Empalme, (GADM), (IESS), la información obtenida fue importante, las opiniones y criterios fueron la fuente fundamental para entrar en contacto directo con la investigación sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en dichos organismos.

3.6.4. Instrumentos

Por consiguiente los instrumentos de la investigación cuestionarios, encuestas y entrevistas permitieron de manera imprescindible, optar por las técnicas, y la recolección de datos que fueron necesarios debido a la complejidad de la investigación, de esta forma se explica todo lo referente a la inserción laboral en personas con capacidades diferentes.

3.7. Tratamientos de los datos

En efecto los procedimientos de tabulación y codificación empleados fueron del programa EXCEL 2010, que forman parte de las pruebas estadísticas, para la operacionalización de los resultados pertinentes de la investigación, a través de los gráficos y tablas con su respectivo análisis de las variables empleadas en la investigación.

3.8. Recursos humanos y materiales

Los materiales que se utilizaron para realizar la investigación son los siguientes:

Cuadro 1. Recursos humanos y materiales

Materiales	Cantidad
Recurso Humano	
Asesores	1
Investigadores	1
Encuestados	2015
Entrevistados	3
Equipo de Oficina	
Computadora	1
Teléfono	3
Impresora	1
Muebles de Oficina	
Escritorios	1
Sillas	2
Útiles de Oficina	
Hojas A4 (resma)	4
Pendrives	3
Empastados	3
CD	7

FUENTE: Recursos humanos y materiales

ELABORADO: Karla Victoria Rosado Monserrate

CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Antecedentes de las personas con capacidades diferentes del Cantón El Empalme

Hoy en día el tema de las personas con discapacidad que laboran en el sector público es relevante destacar el esfuerzo y responsabilidad de superarse siendo utilidades en las labores cotidianas en la cual se desenvuelven, por esta razón hemos observado en las tres instituciones sobre el ambiente laboral que ellos mantienen ya que la dificultad que demuestran les impide trabajar de manera eficiente, pero continúan con su labor.

En el Hospital General del cantón El Empalme perteneciente al sector público tiene personas con discapacidad que realizan trabajos de servicios, mantenimiento y otros tipos de labor, ellos están equipados y tienen vías de acceso que se les facilita la entrada y salida del lugar de trabajo siendo personas de discapacidad física.

En el Instituto de Seguridad Social es dificultoso el ambiente en la cual ellos tienen que laborar por la presión y la discriminación de varias personas que no les agrada ser atendido en el área de servicio por personas con discapacidad, por esta razón existen problemas y no pueden mantener la estabilidad emocional y laboral.

En el GAD municipal las personas que tienen discapacidad laboran en un ambiente laboral establece con el espacio adecuado con el buen trato de los funcionarios y administrativos. No todas las empresas del sector público tienen a personas con discapacidad laborando, incumpliendo con la ley de la Constitución, por tal motivo estas tres instituciones si cuentan con personas con capacidades diferentes, aunque con diversos factores y ambientes laborales.

4.1.1. Lista de empresas públicas de El Empalme

Cuadro 2: Lista de empresas públicas de El Empalme

N°	Instituciones
1	Comisión de Transito del Ecuador
2	Banco Nacional de Fomento
3	Camal Municipal de El Empalme
4	Juzgado Multicompetente de El Empalme
5	GAD Cantonal El Empalme
6	Centro de Protección de Derechos - INNFA
7	Hospital Cantonal
8	Colegio El Empalme
9	Colegio Soldado Monge
10	Colegio Velasco Ibarra
11	Colegio Armando Coronel Dresdner
12	Colegio Pueblo Nuevo
13	Comando Cantonal de Policía
14	Comisaria Nacional
15	Comisaria Municipal
16	Jefatura Política
17	Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia
18	Juzgado De la Niñez y la Familia
19	Corporación Nacional de Electricidad CNEL
20	Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT.
21	Correos del Ecuador
22	Cuerpo de Bomberos del Cantón El Empalme
23	Fiscalía
24	Dinapen
25	Dirección Distrital de Educación
26	Dirección Cantonal MAGAP
27	Dirección Cantonal de Registro Civil
28	IESS SUBCENTRO

FUENTE: Lista de empresas públicas de El Empalme

ELABORACIÓN: Karla Victoria Rosado Monserrate

4.2. Resultados

4.2.1. Encuesta realizada a personas con capacidades diferentes del cantón El Empalme

1. ¿Cree Ud. que las instituciones públicas locales, han brindado oportunidades de trabajo debido a su tipo de discapacidad?

Tabla 2: Oportunidades de trabajo debido a su tipo de discapacidad

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	384	100
No		
Totales	384	100

FUENTE: Encuestas

ELABORACIÓN: Karla Victoria Rosado Monserrate

Con respecto a los datos de la tabla 2, los encuestados contestaron con un mayor porcentaje que si han obtenido acceso de trabajo en las instituciones del sector público, para desempeñarse en el ámbito laboral de forma necesaria para cumplir con la ley del Ministerio de Laboral.

2. ¿Considera Ud. cuáles son las dificultades que se le han presentado al momento de entrar a trabajar en alguna institución?

Tabla 3: Dificultades que se le han presentado en su trabajo

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Porcentaje de Discapacidad	120	31
Distancia del hogar	20	5
Vías de acceso	24	6
Nivel de instrucción	150	39
Aptitud psicológica		
Cargo a desempeñar	70	18.23
Totales	384	100

FUENTE: Encuestas

ELABORACIÓN: Karla Victoria Rosado Monserrate

Con respecto a los datos del tabla 3, los encuestados respondieron con un mayor porcentaje que su nivel de instrucción es una de las dificultades que mantienen en el momento desempeñar las actividades laborales en una institución pública, siendo un problema cuando realizan las operaciones administrativas o de servicio.

3. ¿Conoce Ud. sobre los derechos de la discapacidad laboral según la Constitución de la Republica y la Ley Orgánica de discapacidad?

Tabla 4: Derechos de la discapacidad laboral

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	236	61
No	18	5
Tal vez	130	34
Totales	384	100

FUENTE: Encuestas

ELABORACIÓN: Karla Victoria Rosado Monserrate

Con respecto a los datos del tabla 4, los encuestados respondieron con un mayor porcentaje que si conocen los derechos de la discapacidad, se especifica la responsabilidad de los discapacitados de acuerdo a sus respectivos derechos que les otorga el mandato ejecutivo para que prevalezcan sus derechos.

4. ¿Considera Ud. que se cumplan los derechos laborales de las personas con discapacitadas según las leyes del país?

Tabla 5: Derechos como discapacitados según las leyes del país.

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mucho	246	64
Poco	138	36
Nada		
Totales	384	100

FUENTE: Encuestas

ELABORACIÓN: Karla Victoria Rosado Monserrate

Con respecto a los datos del tabla 5, los encuestados respondieron con un porcentaje mayor que si se cumple con las leyes de discapacidad, se evidencia la influencia sobre la ley Orgánica de Discapacidad en el país, en la actualidad existen muchas personas empleadas en el ámbito laboral, las empresas deben de cumplir con las disposiciones del código del trabajo y del Ministerio Laboral.

5. ¿Cree Ud. que las operaciones administrativas de las instituciones públicas, asistan con cargos laborales acorde al tipo de discapacidad de la persona?

Tabla 6: Cargos laborales acorde al tipo de discapacidad de la persona

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo		
Más bien de acuerdo	329	86
Indiferente	55	14
Más bien en desacuerdo		
Muy en desacuerdo		
Totales	384	100

FUENTE: : Encuestas

ELABORACIÓN: Karla Victoria Rosado Monserrate

Con respecto a los datos del tabla 6, los encuestados respondieron con un porcentaje mayor que están más bien de acuerdo, se demuestra la asistencia de las instituciones del sector público, con respecto a las personas con discapacidad, en la cual deben de ubicar u emplear en un área que puedan hacer uso de sus habilidades y facilidades de realizar las actividades sin dificultad.

6. ¿Cuál es su tipo o grado de discapacidad?

Tabla 7: Tipo o grado de discapacidad

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Sensorial	44	11
Física	180	47
Intelectual	125	33
Psíquica	35	9
Totales	384	100

FUENTE: : Encuestas

ELABORACIÓN: Karla Victoria Rosado Monserrate

Con respecto a los datos del tabla 7, los encuestados respondieron con un porcentaje más alto que mantienen discapacidad física y de menor grado de tipo sensorial se evidencia las dificultades que las personas tienen para realizar de la mejor forma posible sus actividades laborales en las instituciones administrativas.

7. ¿Considera Ud. qué nivel de educación presenta?

Tabla 8: Nivel de educación presenta

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	124	32
Secundaria	241	63
Superior	19	5
Totales	384	100

FUENTE: : Encuestas

ELABORACIÓN: Karla Victoria Rosado Monserrate

Con respecto a los datos del tabla 8, los encuestados respondieron con un porcentaje mayor que tienen estudios secundarios, pero han optado por seguir estudiando la universidad, es importante que las personas con capacidades diferentes se superen un recurso humano indispensable para la sociedad.

8. ¿Cree Ud. qué tipos de problemas le dificultan en el ámbito laboral?

Tabla 9: Dificultades en el ámbito laboral

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Falta de presupuesto	56	15
El trato	197	51
Adaptación al trabajo	85	22
Explotación laboral	46	12
Totales	384	100

FUENTE: : Encuestas

ELABORACIÓN: Karla Victoria Rosado Monserrate

Con respecto a los datos del tabla 9, los encuestados respondieron con un porcentaje mayor que el trato es un problema que se le dificulta en el ámbito laboral, se especifica que las personas con capacidades diferentes no son tratadas con equidad e igualdad esta falencia social genera inestabilidad en el ámbito laboral, siendo discriminados de manera de favorable.

9. ¿Considera Ud. reciben algún tipo de ayuda social o motivación por parte de la empresa que laboran?

Tabla 10: Ayuda social o motivación por parte de la institución pública

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	98	26
No	286	74
Totales	384	100

FUENTE: : Encuestas

ELABORACIÓN: Karla Victoria Rosado Monserrate

Con respecto a los datos del tabla 10, los encuestados respondieron con un porcentaje mayor que no reciben algún tipo de ayuda social o motivación por parte de la empresa que laboran se especifica la despreocupación de la administración del sector público en las personas con capacidades diferentes.

10. ¿Cree Ud. qué las instituciones del sector público se preocupan por mejorar la inserción laboral de las personas con capacidades diferentes?

Tabla 11: Mejorar la inserción laboral de las personas

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	243	63
No		
Tal vez	141	37
Totales	384	100

FUENTE: : Encuestas

ELABORACIÓN: Karla Victoria Rosado Monserrate

Con respecto a los datos del tabla 11, los encuestados respondieron que las instituciones del sector público se preocupan por mejorar la inserción laboral de las personas con capacidades diferentes, por ley deben de cumplir siendo un mandato ejecutivo del Estado ecuatoriano, en la cual deben de hacer prevalecer las ordenanzas y leyes que rigen el ámbito laboral.

11. ¿Piensa Ud. qué inconvenientes se refleja dentro de su un entorno laboral?

Tabla 12: Inconvenientes en el entorno laboral

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Maltrato		
Discriminación	320	83
Aislamiento	18	5
Baja Autoestima	46	12
Totales	384	100

FUENTE: : Encuestas

ELABORACIÓN: Karla Victoria Rosado Monserrate

Con respecto a los datos del tabla 12, los encuestados respondieron que la discriminación por su discapacidad ocasiona inconvenientes ocasionando problemas en el estado emocional no pudiendo realizar sus actividades de la mejor forma posible en el área donde realiza sus actividades laborales.

12. ¿Esta Ud. de acuerdo qué las instituciones públicas, incrementen talleres, capacitaciones y ayuda psicológica para el desenvolvimiento de sus actividades?

Tabla 13: Implementación de talleres y ayuda social psicológica

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	100	100
No		
Totales	384	100

FUENTE: : Encuestas

ELABORACIÓN: Karla Victoria Rosado Monserrate

Con respecto a los datos del tabla 13, los encuestados respondieron que si están de acuerdo que implementen talleres, capacitaciones y ayuda psicológica, para beneficio y obtener nuevas preparaciones en el ámbito laboral, de esta forma se puedan desenvolver de la mejor manera posible, además es necesario estar siempre en busca del conocimiento y la preparación continua para desenvolvernos en la sociedad.

13. ¿Considera Ud. que las personas con discapacidad tienen acceso al ámbito laboral a través de programas de página web o en las oficinas del Ministerio del Trabajo a nivel Nacional?

Tabla 14: Acceso para ser seleccionado en el ámbito laboral

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	244	64
No	140	36
Totales	384	100

FUENTE: : Encuestas

ELABORACIÓN: Karla Victoria Rosado Monserrate

Con respecto a los datos del tabla 14, los encuestados respondieron con un porcentaje del 63,54% que si disponen de acceso a las páginas de internet o sitios web, además se les facilita el acceso ingresando su información y datos requeridos para un contrato laboral, y el 36,46% consideran que no.

14. ¿Describa Ud. cuál de estos medios de contrato de trabajo usted ha sido seleccionado para ocupar un cargo laboral en una empresa administrativas de las instituciones públicas?

Tabla 15: Medios de Contrato laboral

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Sistema de Integración Integral de trabajo y empleo (SAITE)	169	44
Red de Socio Empleo	25	7
Mi primer Empleo	40	10
Oficinas del Ministerio de trabajo (MDT)	150	39
Totales	384	100

FUENTE: : Encuestas

ELABORACIÓN: Karla Victoria Rosado Monserrate

Con respecto a los datos del tabla 15, los encuestados respondieron con un porcentaje del 44,01% EL Sistema de Integración Integral de trabajo y empleo (SAITE), Además con el 39,06% Oficinas del Ministerio de trabajo, y con el 10,42% mi primer empleo y la Red de Socio Empleos 6,51%, de tal forma que SAITE es uno de las mayores fuentes en la cual las personas con discapacidad han sido seleccionadas para un contrato laboral.

4.3. Entrevista

4.3.1. Entrevista realizada a los Directores del Hospital, el Instituto ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y del Depto. De Talento Humano del GAD del cantón El Empalme

Cuadro 2. Codificación de datos.

Nombre y apellido	Cargo	Código
Ing. Jorge Rosado	Director del hospital del cantón El Empalme	a
Ing. Moisés Herrera	Director del Instituto ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)	b
Ing. Irma Laz	Director del Depto. de Talento Humano del GAD del cantón El Empalme.	c

FUENTE: El Hospital General, El (IESS) y El (GAD)

ELABORACIÓN: Karla Victoria Rosado Monserrate

Cuadro No 3. Entrevista

Pregunta	Entrevista	Análisis
<p>1 ¿Esta Ud. de acuerdo, que las instituciones públicas locales brinden oportunidades de trabajo debido a las personas con discapacidad?</p> <p>Si</p> <p>No y por qué</p>	<p>a) Claro por supuesto que sí es importante que las personas con discapacidad, opten de la oportunidad de trabajar, poniendo en práctica sus habilidades y sean acreedores a una remuneración,</p> <p>b) Es prioritario por parte de las instituciones o empresas públicas y privadas, de acuerdo a la Constitución, y la igualdad social, las personas con discapacidades diferentes están en el derecho de trabajar y ser aceptados, estableciendo sus obligaciones de manera normal. Además es prioritario la atención que se les brinda en el hospital para mantener la estabilidad laboral en su asignación de trabajo</p> <p>c) Las personas con discapacidad en toda institución deben de ser aceptados para trabajar, es importante de las empresas cumplan con estos requisitos y disposiciones</p>	<p>En la actualidad las personas con discapacidad han generado diversos criterios con respecto a la inserción laboral en forma global por la lucha en la responsabilidad del trabajo, diversas organizaciones e instituciones públicas y privadas, por esta razón según la constitución de la república del Ecuador establece que las personas con capacidades diferentes sean aceptadas en las empresas trabajando y opten por una remuneración y beneficios de ley, además deben der empleadas en áreas eficientes y con el equipamiento necesario para que puedan cumplir con sus obligaciones de forma habitual de manera responsable y de la mejor forma posible dependiendo el grado de su discapacidad de esta manera también se orienta al programa del buen vivir y ayudando a la sociedad.</p>

Pregunta	Entrevista	Análisis
<p>2. ¿Considera Ud. cuáles son las dificultades que se presentan al momento de contratar a una persona con discapacidad?</p> <p>Si</p> <p>No y por qué</p>	<p>a) Las personas con capacidades diferentes en el momento de ejercer sus actividades habituales, si han presentado diversas dificultades, por el grado de discapacidad no pueden hacer los trabajos de la mejor manera,</p> <p>b) En el área laboral en la cual las personas con discapacidad efectúan sus actividades, en diversas funciones permanecen equipadas pudiendo de esta manera trabajar sin ningún tipo de presión debido al grado de discapacidad.</p> <p>c) En las empresas públicas y privadas deben de emplear a las personas con discapacidad, al mismo tiempo brindar a estas personas el adecuado ambiente labor</p>	<p>Las personas con capacidades diferentes, al momento de ser empleadas deben de optar por su respectivo carnet de discapacidad, para obtener conocimiento sobre el grado y el tipo de discapacidad que posee, muchas de las veces estas personas disponen de un trabajo, pero las funciones que efectúa les impide cumplir de forma eficiente sus actividades habituales por esta razón no pueden rendir, sintiéndose frustrados e imposibilitados, es necesario que las empresas en la cual establecen las actividades estas personas puedan ser promovidas y incentivadas para su estado de ánimo.</p>

Pregunta	Entrevista	Análisis
<p>3. ¿Conoce Ud. sobre los derechos de las personas con capacidades diferentes según la Constitución de la República y la Ley Orgánica de discapacidad?</p> <p>Si No y por qué</p>	<p>a) Por supuesto que la institución y el departamento administrativo deben de mantener conocimiento sobre los derechos de las personas con capacidades</p> <p>b) La institución cuenta con su respectivo departamento administrativo en la cual, mantienen conocimiento sobre el número de personas con discapacidad y las normativas que deben de cumplir para la inserción de estas personas que laboren de forma normal.</p> <p>c) Es prioritario que la institución y más aun siendo del sector público cumpla con los derechos de las personas con discapacidad, empleando en diversas áreas.</p>	<p>Las personas con discapacidad tienen derechos y sobre todo a la igualdad social por parte del buen vivir para poder solventar sus actividades en el ámbito laboral, las empresas e instituciones públicas del Estado ecuatoriano, además es imprescindible que cumplan con las disposiciones reglamento las empresas que poseen más de 25 empleados laborando deben por ley contratar a personas con discapacidad y que opten por una efectiva remuneración y beneficios según el Ministerio de Relaciones Laborales, de esta manera se cumple con lo estipulado de acuerdo a las personas con capacidades diferentes</p>

Pregunta	Entrevista	Análisis
<p>4. ¿Piensa Ud. de qué manera influyen los derechos de las personas con discapacidad según las leyes del país?</p> <p>Si</p> <p>No y por qué</p>	<p>a) Por su puesto las personas con capacidades diferentes según el Código del trabajo y la Constitución diferentes al mismo tiempo, es indispensable porque deben de cumplir con la normativa del Ministerio de relaciones laborales.</p> <p>b)Es necesario verificar de forma legal las disposiciones, beneficios y normativas que garanticen el trabajo digno y sustentable para las personas con capacidades diferentes dentro de la organización empleando de la mejor manera a estas personas dentro de la institución.</p> <p>c) Por supuesto que se conoce sobre las leyes que rigen de forma legal a las personas con capacidades diferentes, para que trabajen de manera regular.</p>	<p>En la actualidad las personas con capacidades diferentes tienen acceso a cumplir con diversas actividades y funciones en el ámbito laboral, en cualquier tipo de empresa pública y privada por el motivo que disponen de normas Constitucionales que son vigentes, además de la Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas (CONADIS) y la Ley Orgánica de Discapacidad, en la cual estas personas cuentan con diversas leyes que les promueve un trabajo sustentable y digno</p> <p>Acorde al grado de su discapacidad obteniendo también sus beneficios y remuneración y el apoyo para que estas personas trabajen.</p>

Pregunta	Entrevista	Análisis
<p>5. ¿Cree Ud. que las operaciones administrativas de la institución, asistan con cargos laborales acorde al tipo de discapacidad de la persona?</p> <p>Si</p> <p>No y por qué</p>	<p>a) Es indispensable que las personas con capacidades diferentes puedan desenvolverse y emprender sus actividades laborales sin ningún tipo de dificultad a pesar de su discapacidad mantenemos presente que en el área donde laboren estén equipadas, y también las vías de acceso, el trabajo en la cual realizan no es bajo presión sino más bien cumplen con funciones de servicio varios.</p> <p>b) El trabajo que se otorga en la institución a las personas con discapacidades acorde a las funciones que puede realizar por motivos del nivel o grado de discapacidad.</p> <p>Por lo regular no realizan su labor de forma forzada sino tranquila por el tipo de discapacidad debemos de ser prudentes.</p>	<p>Los cargos laborales en la cual las personas con discapacidad, pueden disponer es importante, las instituciones en la cual sean empleados deben de asumir que estas personas pueden disponer de discapacidad sensorial, física, intelectual, psíquica entre otros aspectos por esta razón es importante que manejen con equidad y de forma correcta las actividades laborales que estas personas empleen en la empresa por motivos de mantener su voluntad, comprender su imposibilidad, manteniendo su entusiasmo y optimismo ambiente laboral, tranquilo, confiable de sutileza, con respeto y sin ningún problema de discriminación.</p>

Pregunta	Entrevista	Análisis
<p>6. ¿Cree Ud. que las operaciones administrativas de la institución, asistan con cargos laborales acorde al tipo de discapacidad de la persona?</p> <p>Si No y por qué</p>	<p>a) Es indispensable que las personas con capacidades diferentes puedan desenvolverse y emprender sus actividades laborales sin ningún tipo de dificultad a pesar de su discapacidad mantenemos presente que en el área donde laboren estén equipadas, y también las vías de acceso, el trabajo en la cual realizan no es bajo presión sino más bien cumplen con funciones de servicio varios.</p> <p>b) El trabajo que se otorga en la institución a las personas con discapacidades acorde a las funciones que puede realizar por motivos del nivel o grado de discapacidad.</p> <p>c) Por lo regular no realizan su labor de forma forzada sino tranquila por el tipo de discapacidad debemos de ser prudentes.</p>	<p>Los cargos laborales en la cual las personas con discapacidad, pueden disponer es importante, las instituciones en la cual sean empleados deben de asumir que estas personas pueden disponer de discapacidad sensorial, física, intelectual, psíquica entre otros aspectos por esta razón es importante que manejen con equidad y de forma correcta las actividades laborales que estas personas empleen en la empresa por motivos de mantener su voluntad, comprender su imposibilidad, manteniendo su entusiasmo y optimismo ambiente laboral, tranquilo, confiable de sutileza, con respeto y sin ningún problema de discriminación.</p>

Pregunta	Entrevista	Análisis
<p>7¿Considera Ud. qué nivel de educación presentan las personas con discapacidad contratadas en esta institución?</p> <p>Si</p> <p>No y por qué</p>	<p>a) En la actualidad hemos contratado personas con discapacidad que han cruzado la primaria y la secundaria respectivamente.</p> <p>b) Si las personas con capacidades con capacidades diferentes entre algunos en la cual han establecido sus actividades, han cruzado la secundaria, y por consiguiente también otra persona que está recibiendo estudios universitarios, pudiendo desarrollar estas dos actividades.</p> <p>c)Si en la institución hay personas con discapacidad que han terminado la secundaria u otros siguen estudiando la universidad y se esfuerzan por seguir adelante y ser mejores cada día a pesar de su discapacidad.</p>	<p>En el medio actual las organizaciones en diversos países, han implementado nuevas instituciones académicas especializadas en la enseñanza y aprendizaje de las personas con discapacidad y otros factores que influyen en el crecimiento y desarrollo de las actitudes y personalidad de las personas con capacidades diferentes, esta es la razón por lo que estas personas no están desamparadas y mantienen sus fortalezas en estabilizar su vida, trabajando y dedicándose a desenvolverse en el medio laboral para su bienestar, también existen personas con discapacidad que están estudiando un tercer nivel académico.</p>

Pregunta	Entrevista	Análisis
<p>8. ¿Cree Ud. que tipos de problemas dificultan la concentración de la persona con discapacidad en el área administrativa?</p> <p>Si</p> <p>No y por qué</p>	<p>a)Es indispensable recalcar que no es fácil el acceso de una persona con discapacidad en el ámbito laboral por motivos de su complejidad, ya que no se pueden desenvolver y adaptarse de la mejor manera por su discapacidad</p> <p>b) Una de las dificultades que tienen las personas con discapacidad son la inestabilidad en el momento de cumplir con sus actividades, muchos de ellos no pueden adaptarse por su dificultades.</p> <p>c)Además de los problemas y dificultades que deben de enfrentar las personas con discapacidad, el grado de instrucción es otro de sus dificultades, porque no cuentan con un nivel de estudio para que puedan realizar</p>	<p>Las personas con discapacidad deben de mantener estabilidad por las dificultades que deben de enfrentar con respecto al grado de su discapacidad y la complejidad de adaptarse en el ámbito laboral, por el tipo de funciones que se le otorga en el ámbito laboral, para que cumplan con sus actividades, muchas de las veces el estado emocional influye en el desempeño por que no se pueden concentrar y manejar con estabilidad sus funciones, por parte se necesita la comprensión y el tiempo necesario para que se puedan acoplar a las actividades correspondientes para su respectiva estabilidad emocional.</p>

Pregunta	Entrevista	Análisis
<p>9. ¿Considera Ud. que las personas con discapacidad, reciben algún tipo de ayuda social o motivación por parte del área de talento humano de la institución?</p> <p>Si</p> <p>No y por qué</p>	<p>a) Si los trabajadores en forma general reciben ayuda y los beneficios de ley, pero para las personas con discapacidad hay una excepción por la dificultad que presenta por su discapacidad, es necesario emplear charlas, programas y la comunicación para aportar en su autoestima y tratar de apoyarlos.</p> <p>b) Claro que sí, es importante que el área de recursos humanos implemente ayuda social para las personas con discapacidad.</p> <p>c) Por su puesto es prioritario considerar programas que ayuden a las personas con discapacidad a fortalecer sus capacidades intelectuales y desenvolverse en sus actividades que efectúa</p>	<p>Las instituciones públicas deben de implementar medidas prioritarias e importantes para disponer y desempeñar actividades, necesarias por esta razón las personas con discapacidad deben de emplearse en este tipo de actividades que ayuden a fortalecer y afianzar su voluntad en las empresas públicas en la cual ellos deben de realizar charlas y programas para las personas con discapacidad, han existido casos de personas que no cuentan con el apoyo y el espacio necesario para proyectar sus ideas</p> <p>Trabajando con tranquilidad y desempeñando su trabajo con sutileza</p>

Pregunta	Entrevista	Análisis
<p>10. ¿Cree Ud. que el área administrativa de la institución se preocupen por mejorar la inserción laboral de las personas con capacidades diferentes?</p> <p>Si</p> <p>No y por qué</p>	<p>a) Si efectivamente debemos de cumplir con las disposiciones del Estado y con las leyes que se deben de emplear con las personas con discapacidad para que puedan contar con los beneficios y un salario digno y sustentable.</p> <p>b) Por supuesto que la administración de la empresa cuenta con un respectivo proceso en la cual inserta a las personas con discapacidad y les emplea, con el respectivo proceso.</p> <p>c) Es necesario que la empresa siendo del sector público emplee, por medio del área de administración de talento humano sus leyes y reglamentos que ayudan a establecer la confiabilidad de los derechos y obligaciones por parte de las disposiciones del Estado Ecuatoriano</p>	<p>Las instituciones tanto públicas y privadas deben de contar con el respectivo proceso administrativo, con el cumplimiento de las actividades indispensables para que se rijan a las disposiciones del Estado y la Constitución de la República del Ecuador, a través de aquello se inserta a las personas con discapacidad, en la actualidad existen Ministerios y programas que facilitan aportando diversos beneficios y ayuda social para las personas con capacidades diferentes</p> <p>Es por tanto que se deben de tomar en consideración medidas para las empresas cumplan con las disposiciones del Estado</p>

FUENTE: Entrevista

ELABORADO POR: Karla Victoria Rosado Monserrate

4.4. Discusión

Los resultados de la investigación permitieron realizar la siguiente discusión:

Las personas con capacidades especiales manifestaron en la pregunta 13 las instituciones públicas han brindado el acceso a trabajar debido a su discapacidad, porque ellos también tienen que cumplir con las disposiciones aun siendo del sector público, por esta razón en varias instituciones cuentan con personas con discapacidad y su respectivo carnet de identificación, las empresas públicas y privadas deben de cumplir con las disposiciones de la Constitución y la LOSEP que disponen artículos a favor de la discapacidad en el ámbito laboral. Uno de los mejores indicadores del grado de desarrollo alcanzado por una sociedad es la capacidad para integrar a personas de diferentes condiciones, ofreciéndoles oportunidades para realizar con éxito y en términos de igualdad un proyecto de vida digno y completo. Por consiguiente los autores como **(PEREDA, PRADA & ACTIS, 2012)** manifiestan que la presencia de individuos o grupos con distintos tipos y grados de discapacidad, con dificultades ante algunas actividades cotidianas y en su incorporación a tareas y contextos sociales, abre un importante reto en este sentido. Más allá de los enfoques tradicionales que cargaban el peso de la intervención en la rehabilitación individual de los afectados, hoy se opta por un abordaje integral. Esta nueva perspectiva incluye también el ofrecimiento de ayudas técnicas y la adaptación de los contextos en los que las personas en situación de discapacidad deben desenvolverse

Según la pregunta 2, la dificultad que se le ha presentado con mayor frecuencia a las personas con capacidades diferentes es su problema de discapacidad, ya que no pueden desenvolverse debidamente en sus funciones, muchas veces las empresas no cuentan con los adecuados vías de acceso, mientras que otros han sido discapacitados por causa de un accidente ocasional o laboral y perdieron su instrucción académica, de tal manera que se acogen al puesto o cargo que el área de administración le destine para desenvolverse en actividades de la institución que labora. **(ONU, 2012)** En este sentido hay que reseñar el papel determinante que el entorno juega en la discapacidad entre el ecosistema social y las capacidades diferenciadas de las personas aceptaremos que el entorno puede facilitar o restringir los derechos de ciudadanía de las personas con discapacidad. En la actualidad a nivel internacional existen organizaciones, programas que luchan por la igualdad, por la

inserción de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, haciendo posible que las empresa tomen conciencia de la importancia que tienen estas personas con el simple hecho que sienten ser indispensables, de tal manera que buscan la estabilidad, haciendo prevalecer sus derechos según las leyes del país.

Según los datos de las encuestas se determinó con un porcentaje del 100% que las instituciones públicas locales le han brindado oportunidades de trabajo a las personas con discapacidad, además una de las dificultades que se les presenta en el momento de entrar a trabajar en las instituciones con el 36,06% corresponde al nivel de instrucción y el 31,25% a la discapacidad. Se evidencia que las personas con capacidades diferentes uno de los problemas que aqueja al laborar en las instituciones son su invalidez y el grado de instrucción. Manifiesta según el autor (**EMPLEA, 2012**) que La inserción laboral de las personas con discapacidad y especiales dificultades de inserción, en muchas ocasiones, viene determinada por la accesibilidad a los puestos de trabajo y la adaptación a los entornos laborales. En principio, puede que una oferta laboral identificada, no se adapte a las características de esa persona, pero la clave reside, en que puedan conseguir esa adaptación, dotando a la persona de los apoyos necesarios para ello.

A través de las encuestas se determinó que las operaciones administrativas de la institución, asistan con cargos laborales acorde al tipo de discapacidad de la personas con un porcentaje del 85,68% están más bien de acuerdo, además uno de los inconvenientes que se refleja dentro de su entorno laboral es la discriminación con un porcentaje del 83,33%. Se demuestra que las personas realizan sus funciones y actividades laborales de acuerdo al grado de discapacidad que dispone, además ellos presentan dificultades dentro de la institución como discriminación y aislamiento. Según este autor indica que (**ARRIECHE, 2010**) Todas las actividades que se lleven a cabo en una organización obedecen a una planificación previa, ya que a través de ella es posible determinar hacia donde se quiere llegar y la manera de hacerlo, permitiendo disminuir los riesgos, la incertidumbre además de aprovechar mejor las oportunidades. El papel que juega es de vital importancia y hasta se puede decir que debe existir creatividad de índole administrativa, económica, comercial o financiera de la empresa moderna para llevarla a cabo.. Las organizaciones, independientemente de su naturaleza presentan un elemento que si es común, y es que cada una de ellas incorpora al talento humano como el factor decisivo en la prosperidad, competencia y avance para el logro de las metas y objetivos.

Referente a las encuestas se demostró que las personas con capacidades diferentes cuentan con un nivel secundario de instrucción con un porcentaje del 62,76%, además con el 51,30% el tipo de problema que le dificulta en el ámbito laboral es la discapacidad. Según este autor es necesario (RAMIREZ, 2011) Proceso de adecuaciones, ajustes, mejoras o adopción de acciones afirmativas necesarias en el entorno jurídico, social, cultural y de bienes y servicios, que faciliten a las personas con discapacidad su inclusión, integración, convivencia y participación, en igualdad de oportunidades con el resto de la población.

Por consiguiente las personas con discapacidad no reciben ningún tipo de ayuda social o motivación por parte de las empresas públicas que laboran con un porcentaje del 74,97%, también se considera que las instituciones del sector público se preocupan por mejorar la inserción laboral de las personas con capacidades diferentes con el 63,28%, se demuestra que las personas con capacidades diferentes deben ser incentivadas y procurar mantener ayuda social para su bienestar.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

A través del presente estudio sobre la inserción laboral de personas con capacidades diferentes a nivel administrativo en las instituciones del sector público del cantón El Empalme, año 2014, se consideró de manera pertinente las siguientes conclusiones.

- ❖ Por medio de las encuestas se consiguió determinar que las personas con capacidades diferentes, con un porcentaje del 100% manifiestan que las instituciones públicas si les han brindado el acceso para que puedan trabajar, cumpliendo con la ley orgánica de discapacidad.
- ❖ Es indispensable reconocer que las instituciones públicas, insertan a estas personas en puestos que puedan ser necesarios acorde a su discapacidad pero uno de los problemas que ellos se les presenta con un porcentaje del 39.06% es su nivel de instrucción, además con una 51,30% su problema de discapacidad por lo que no pueden ocupar un cargo que ellos desean desempeñar.
- ❖ Por consiguiente en las instituciones del sector público en la actualidad buscan a personas con discapacidad para cumplir con art 46 de la LOSEP, siendo discapacitados con el 62,76% han obtenido estudios secundarios, pero surge la necesidad que estas personas sean incentivadas debido a su dedicación y responsabilidad, en la cual el Sistema de Integración Integral de trabajo y empleo SAITE con un porcentaje del 44,01% seleccionan a personas con discapacidad para un contrato laboral en instituciones públicas del Estado.
- ❖ El actual gobierno implementa programas de ayuda social a través de sus diversos ministerios, además estos beneficios deben ser radicado, para las personas con discapacidad que luchan por trabajar, con el 100% están de acuerdo en ser capacitados con talleres, seminarios para prospera en el ámbito labor.

5.2. Recomendaciones

A través del presente estudio sobre la inserción laboral de personas con capacidades diferentes a nivel administrativo en las instituciones del sector público del cantón El Empalme, año 2014, se consideró de manera pertinente las siguientes recomendaciones.

- ❖ Es necesario que las empresas del sector público inserten a personas con capacidades diferentes, proporcionando oportunidades realizando actividades que promuevan sus conocimientos, cumpliendo con la Constitución y respetando sus derechos.
- ❖ Además la administración de las instituciones como el Hospital General, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el GAD municipal del cantón El Empalme deben de emplear las vías de acceso para las personas con discapacidad, un buen ambiente laboral y el puesto indispensable acorde con el tipo de dificultad que presente las personas que desempeñaran las actividades laborales.
- ❖ Por consiguiente es ineludible que se reconozca el esfuerzo y destrezas que las personas con capacidades diferentes presente acorde al tipo de preparación o nivel de instrucción que perciban, el Concejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADIS) debe de reconocer el esfuerzo y mérito ante estas personas que a pesar de su dificultad, emprenden en ser útiles en la sociedad.
- ❖ Se considera que el Estado disponga de su tiempo para tomar decisiones a través de los diversos ministerios, para que ellos tengan acceso a programas, una buena remuneración y ayuda social, cumpliendo con el Plan Nacional del Buen Vivir generando no solo una imagen positiva a nivel nacional sino en forma global sobre la importancia de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

CAPÍTULO VI
PROPUESTA

6.1. Tema

PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN Y SU ATRIBUCIÓN EN LA INSERCIÓN LABORAL EN LAS PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES EN LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO DEL CANTÓN EL EMPALME, AÑO 2014.

6.2. Introducción

A través de las estrategias de motivación para las personas con capacidades diferentes se efectúan diversas acciones, que agiliza la administración del área de talento humano sobre las debidas decisiones que favorezcan a las personas con capacidades diferentes, a la vez fortalecen su nivel de vida, estado emocional y estabilidad laboral.

Los factores para la inclusión laboral de personas con discapacidad”, con el objetivo de incrementar el nivel de conocimiento disponible sobre la situación laboral de las personas con discapacidad y contar con información útil para la elaboración de estrategias de capacitación y/o educacionales adaptadas al aumento de la competitividad laboral de las personas con discapacidad, así como para fundamentar estrategias de comunicación efectivas conducentes a más y mejor inclusión laboral de las personas con discapacidad. (ALCALÁ, 2013)

6.3. Justificación

Por medio de la presente propuesta sobre las estrategias de motivación y su atribución en la inserción laboral de las personas con capacidades diferentes es necesario que se efectuara con el adecuado estudio y decisiones por parte del área de talento humano, generando efectividad en el desempeño laboral de las funciones que realizan las personas empleadas.

Además se requiere para esta importante proyección, el conocimiento e implementación de un equipo de trabajo formado por profesionales, especialistas que obtengan preparaciones como médicos, psicólogos clínicos, trabajadores sociales, terapeutas entre otros, dispuestos a emplear estrategias para evaluar a las personas con discapacidad, otorgar medidas, de esta manera implementen las mejores decisiones para optimizar y ayudar en las destrezas habilidades y perspicacia en las personas discapacitadas.

6.4. Objetivos

4.4.1. Objetivo General

Instaurar estrategias de motivación y su atribución en la inserción laboral en las personas con capacidades diferentes en las instituciones del sector público del cantón El Empalme, año 2014.

6.4.2. Objetivos Específicos

- Determinar estrategias de motivación y su incidencia en la inclusión laboral en las personas con capacidades diferentes en las instituciones del sector público del cantón El Empalme, año 2014.
- Identificar las operaciones administrativas y su influencia en la efectividad de la inclusión laboral de las personas con capacidades diferentes en las instituciones del sector público del cantón El Empalme, año 2014.

6.5. Ubicación sensorial

6.5.1. Macro Ubicación

Con respecto a la macro localización se la constituye en el cantón El Empalme provincia del Guayas.

6.5.2. Micro Ubicación

Por consiguiente de forma micro se localiza a las instituciones locales públicas del cantón El Empalme

6.6. Base Legal

- Ley de la Constitución de la República del Ecuador año 2008
- Ley Orgánica de Discapacidad
- Ley Orgánica del Servidor Público

6.7. Procedimientos

Para la adecuada realización de las estrategias se desarrolla el siguiente procedimiento:

6.7.1. Evaluación Ocupacional

Se refiere a la valoración o estimación que realiza un grupo de personas con respecto a la ocupación o cargo laboral en la cual efectúa sus actividades y funciones para el desarrollo de la organización.

6.7.2. Orientación Profesional

Es empleada para facilitar la inserción, laboral, para establecer sus obligaciones que efectuara dentro de la institución.

6.7.3. Formación Profesional

Se refiere a las capacidades y conocimiento adquiridos de las personas que optan por laborar, además mantienen credibilidad por parte del área funcional donde desempeña sus actividades laborales.

6.7.4. Matriz de Estrategias

Cuadro 4. Matriz de Estrategias

Estrategias	Objetivos	Metas	Responsable	Líneas de acción	Actividades	Meta
Evaluación ocupacional	Instaurar procedimientos evaluativos que influyan en el desarrollo de las instituciones	Identificación de las capacidades específicas del personal para la ocupación de un cargo laboral	CONADIS	Prueba de actitud. Evaluar las capacidades Correcta elección del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> · Plantear un esquema de prueba de actitud · Emplear y delinear el esquema · Especificar los resultados pertinentes · Definir el orden del tipo de evaluación · Indagación adecuada · Anunciar sobre el potencial y la capacidad para el respectivo cargo. · Desarrollar requisitos para desempeñar el cargo · Emplear el esquema · Propagar los resultados 	Corto plazo
Orientación profesional	Identificar el personal idóneo y su influencia en la inserción laboral	Adecuado proceso de selección del personal	CONADIS	Formación para el empleo. Diagnóstico de la oferta y demanda Laboral.	<ul style="list-style-type: none"> · Establecer representaciones sobre la elección del empleo. · Puesto o cargo idóneo para laborar · Transmitir los resultados · Plantear un registro de oferta y demanda laboral 	Median o plazo

Formación profesional	Identificar la preparación académica y su incidencia en el desempeño laboral	Optimizar el desempeño laboral	CONADIS	Conocimiento de la preparación académica	<ul style="list-style-type: none"> Planificar una base de datos sobre la preparación académica de las personas con discapacidad. Identificar los técnicos y profesionales Verificar los respectivos datos Informar los resultados 	Largo plazo
Motivación personal	Definir estrategias de motivación y su influencia en la interacción de las personas con discapacidad	Interacción de las personas con discapacidad	EMPLEADOR	Mayor integración laboral	<ul style="list-style-type: none"> Aplicar los tipos de estrategias de motivación Emplear un cronograma de actividades Definir las estrategias de motivación 	Corto plazo
Control de estrategias	Determinar el tipo de estrategias y su atribución en el desarrollo de la personas con discapacidad	Atribución en el desarrollo de las personas con discapacidad	MRL	Controlar estrategias	<ul style="list-style-type: none"> Reconocer las adecuadas estrategias para la inserción laboral La aplicación de las estrategias laborales en las personas con discapacidad en las instituciones públicas. Identificar inexactitudes en la interacción de sus actividades 	Mediano plazo

Fuente: Propuesta

Elaboración: Karla Victoria Rosado Monserrate

6.7.5. Programa Operativo de las estrategias

Cuadro 5. Programa Operativo de las estrategias

Proyecto	Estrategia	Actividad	Cronograma trimestral				Costo	Financiamiento	Responsable
			1°	2°	3°	4°			
1	Evaluación ocupacional	Desarrollo de las capacidades para desempeñar en el cargo laboral	x				Folletos e instructivos \$60.00	Entidad pública	Jefe de Talento Humano
2	Orientación profesional	Instrucción Capacidades y destrezas proyectadas	x	x			Orientador \$ 600.00	Entidad pública	Jefe de Talento Humano
3	Formación profesional	Realización personal y desempeño laboral	x	x	x	x	Programa computacion al \$ 2.000,00	Entidad pública	Jefe de Talento Humano
4	Motivación personal	Interacción de las personas con discapacidad	x	x	x	x	Programa de motivación \$ 4.300,00	Entidad pública	Jefe de Talento Humano
5	Control de estrategias	Planificación de estrategias	x	x	x	x	Control de estrategias \$ 4.000,00	Entidad pública	Máxima autoridad de MRL

FUENTE: Propuesta

ELABORACIÓN: Karla Victoria Rosado Monserrate

6.7.6. Responsable de los recursos humanos, económicos y financieros

A. Humanos

- ❖ Director de entidad pública
- ❖ Jefe del departamento de Talento Humano

B. Económicos

Cuadro 5. Responsables de los recursos humanos, económicos y financieros.

Objetivo	Actividad	Descripción	Costo
Evaluación ocupacional	Desarrollo de las capacidades para desempeñar en el cargo laboral	Folletos e instructivos	60,00
Orientación profesional	Instrucción Capacidades y destrezas proyectadas	Orientador	600,00
Formación profesional	Instrucción Capacidades y destrezas proyectadas	Programa computacional	2.000,00
Motivación personal	Realización personal y desempeño laboral	Programa de motivación	4.300,00
Control de estrategias	Interacción de las personas con discapacidad	Control de estrategias	2.000,00
Total	Planificación de estrategias		\$7.840,00

FUENTE: Propuesta

ELABORACIÓN: Karla Victoria Rosado Monserrate

C. Financieros

De tal manera que los gastos totales a través de los recursos del Estado serán resguardados

6.7.6.1. Impacto

Por medio de la ejecución de las estrategias, será de forma indispensable establecer las diversas actividades para las personas con capacidades diferentes, fortaleciendo sus habilidades, de esta manera se podrá optimizar su calidad de vida económica y social, maximizando la inserción laboral en las instituciones públicas del cantón El Empalme.

6.7.6.2. Evaluación de la estrategia

A través de las dignidades de las instituciones públicas, mantienen la potestad para identificar y revisar la eficacia de las debidas estrategias trazadas, en la cual sean conforme a las disposiciones del Ministerio de Relaciones Laborales, de tal forma que las personas con discapacidad sean insertadas, aportando la seguridad e igualdad social digna y sustentable.

CAPÍTULO VII
BIBLIOGRAFÍA

7.1. LITERATURA CITADA

- AGUILAR, I. (2012). La política Fiscal de Centro América en tiempo de Crisis. Guatemala.
- AGUILAR, I. (2012). La política Fiscal en Centroamérica en tiempos de crisis ICEFI. Guatemala : (www.wilsoncenter.org/sites/default/files/Documento_completo.pdf, 2012).
- ALCALÁ. (2013). Estudioa factores para la inclusion laboral de las personas con discapacidad. Chile : OIT.
- ALCALÁ. (2013). Estudios para la inclusion laboral de las personas con discapacidad. Chile: OIT, SOFOFA.
- ALEMÁN, F. (2012). El crecimiento del Ecuador oscila, entre el 5% y el 5,5% en el 2012. El financiero, 2.
- ALÉMAN, F. (2012). Perspectivas Economicas 2012. Universidad de HARVARD, 3.
- ALFAGEME, B. (2008). Una introducción al aprendizaje colaborativo.
- ALPEROVICH, J. (2012). Presupuesto Resumen. ARGENTINA: MEFP.
- ALTER, M. (2012). La Economía Informal, Definiciones y teoría políticas. (wiego.org/.../Chen-Informal-Economy-Definitions-WIEGO-WP1-Espan..., 2012).
- ALTER, M. (2012). La Economía Informal, Definiciones y teoría políticas.
- AMATE. GUARDINO. (2011). Factores Determinantes del Desarrollo Economico y
- ARRIECHE, M. (2010). EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD FERMÍNTORO UTILIZANDO HERRAMIENTAS DE GESTION TECNOLOGICA. CAMPUS VIRTUAL.
- AVILA, E. (2013). Manual para la elaboracion del desarrollo municipal 2013-2015. Mexico: ENGRANDE.
- AYALA, S. (2010). Perfil del jefe de recursos humano.
- BAN, K. (2014). Objetivos de Desarrollo del Milenio. NACIONES UNIDAS.
- BARRERA, A. (2012). Municipio del Distrito Metropolitano de Quito. Quito, Ecuador : DISTRICTO METROPOLITANO.
- BARRERA, S. (2013). Manuales para la mejora del impuesto Predial. (Primera, Ed.) Perú.
- BCC. (2011). Cuentas Nacionales. Boletín Mensual, pág. 2.
- BCC. (2012). Cuentas Nacionales . Santiago de Chile : BCC.
- BCRP. (2011). Glosario de terminos Economicos. Lima, Perú: BCRP.

- BETANCOURT & CABALLERO. (2010). La función del recursos humano y su aporte a las empresa actual. Revista Digital Soaciedad de la Información(21).
- BID. (2013). Informe 2013. Santiago de Chile: IDB.
- BRICEÑO, FIDEL, GODOY & ELSY. (2012). El talento humano un capital intangible que otorga valor en las organizaciones. IJGC.
- BRICEÑO, FIDEL, GODOY & ELSY. (2012). El talento humano un capital intangible que otorga valor en las organizaciones. IJGC.
- BROGGI, A. (2010). Metodologia para la mejor administracion de los Recursos Humanos en la gestióm de empresas de servicio en la etapa de maduración. Buenos Aires .
- CARDONA & REY. (2012). Como generar liderazgo en toda la organización. España, Madrid: IESE.
- CEPAL. (2012). NFORME OIT SOBRE AVANCE EN LAS ESTADÍSTICAS. . (www.cepal.org/deype/publicaciones/xml/1/47271/CE11DDR1e.pdf, 2012).
- CEPAL. (2012). Perspectivas Economicas de América Latina .
- CEPAL, O. (2011). Perspectivas Economicas de America Latina 2012. Naciones Unidas.
- CERRI, R. (2010). Manual sobre la ley No 20.422 que sestablece normas de igualdad de oportunidades e inclusion social con personas con discapacidad. PROTEGE .
- CHIAVENATO, I. (2012). GESTIÓN DE L TALENTO HUMANO.
- CHIAVENATO, I. (2012). GESTIÓN DE L TALENTO HUMANO.
- CIEZA, N. (2011). Analisis de la remuneraciones de las personas que prestan servicios al COCEMFE. (2010). Proyecto servicio de insercion laboral de personas con discapacidad en el ECuador trababjando por la inclusion FENEDIC- AECID. 4.
- CODIGO. (2014). Beneficios Sociales. www.trabajo.gob.ec/.../2014/.../BANCO-DE-PREGUNTAS-BENEFICIO...
- COIDIGO. (2015). Las Reformas laborales. Guayaquil, Ecuador : CONSTITUCIÓN. (s.f.).
- (s.f.). COOTAD . http://www.ame.gob.ec/ame/pdf/cootad_2012.pdf.
- COOTAD. (2011). ElCodigo Organico de Organización Territorial y Desce. Quito: MCP.
- CORREA. (2009). Plan nacional para el buen vivir. Quito: SEMPLADES.
- CORREA, R. (2013). Plan Nacional de Desarrollo para el Buen Vivir. Quito.
- CORSINO, D. (2012). Desarrollo de ideas . KOLPING.
- CUENCA, P. (2012). Sobre la Inclusion de la Discapacidad en la teoria . 4.
- DRAIER,HUARTE, LEVENDIKER & MÉNDEZ. (2013). Claves para emprendedores. Buenos Aires: IECyT.

- EAN. (2012). Fundamentos de Economía . EAN.
- EKOS. (2013). Grandfes emprenderos Ecuador 2013. (2. (www.ekosnegocios.com/revista/pdfTemas/792.pdf, Ed.) Ekos negocios, 29.
- EMPLEA. (2012). Manual sobre el perfil de la oferta de trabajo en el proceso de inserción laboral medial el empleo con apoyo. EUROPA: Fundación EMPLEA.
- ESCUADERO, A. (2011). Analisis de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, la experiencia de la Universidad de Valladolid. Valladolid: UVA.
- FAJARDO, CANO & TOBÓN. (2012). Impacto de la gestión de calidad en la estructura organizativa y en la innovación de la industria azucarera colombiana. pág. 3.
- FERNÁNDEZ, C. (2013). Resumen Presupuestario. Buenos Aires, Argentina .
- FERREIRA, K. (2013). Plan motivacional para mejorar en desempeño en el personal en el hotel venetur Recidencias Anaucus (Vols. <http://hotelescuola.no-ip.org/anexos/13/09/18/914.pdf>). MÉRIDA.
- Figura. (1). : <http://www.buenafe.gob.ec/la-ciudad/geografia.html>.
- GAVIRIA, S. (2014). Evaluación en el desempeño integral de los municipios y distritos, vigencia 2013. Bogota: DNP.
- GLAS, C. (2012). Empresas publicas de servicios ESPOL-TECH E.P. Ecuador : ESPOL-TECH E.P.
- GÓDINEZ, M. (2013). Ediciencia y eficacia en las orgacionaciones de la sociedad civil. México: ANFECA.
- GRACIÁN, B. (2012). Teoria sobre la motivación. FH.
- GRANADOS, M. (2011). Diagnostico de indicadores de gestión en la universidad general. Bogota: UNC.
- GUIDO, J. (2013). Plan Plurianual de Inversión Pública 2013. Ecuador.
- HACHMEL, C. (2012). Ecuador y el mundo en el 2012: lo que se viene . EKO NEGOCIOS , 22.
- HARARI. (2011). Plantaciones de Banano. Quito, Ecuador: FENACLE.
- HERNÁN, J. (2012). La marginalidad social-laboral revisita de un debate desde nuevos anglajes un estudio de los partidos del gran Buenos Aires. Buenos Aires: CS.
- HÉRNANDEZ, H. (2011). La gestión empresarial un enfoque del siglo xx, desde las teorías administrativas científicas funcional, burogratica y de relaciones humanas.
- HONORIO, M. (2010). Plan Nacional de formacion y capacitacion de empleados públicos. Bogotá.

- HUALPA, S. (2011). La gestión del talento humano y su incidencia en los procesos administrativos de las Escuelas de la UPEC. Tulcan, Ecuador: UPEC.
- INE. (2014). Encuesta de Hogares por Muestreo Situación en la Fuerza de Trabajo. Caracas, Venezuela: .
- INEC. (2013). Reporte pobreza por ingresos. Ecuador: INEC.
- INEC. (2014). Indicadores laborales junio 2014. Ecuador : INEC .
- INEG. (2015). Indicadores de Bienestar Auto reportados de la población Urbana. Aguas calientes: INEG.
- INEI. (2012). Población Económicamente Activa Según los Niveles de Empleo. Perú : www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones.../cap03.pdf.
- JARRIN, S. (2012). Guía metodológica para el cálculo de la redistribución de los recursos fiscales para los Gobiernos Autónomos Descentralizados. Quito, Ecuador: SENPLADES.
- JIMENEZ, M. (2013). Instituto de Estudios laborales y del Desarrollo Económico. Argentina: www.economicas.unsa.edu.ar/ielde/download.php?file=items.
- JIMENEZ, M. (2013). La informalidad laboral en el sector formal. Argentina: LEXIS. (2011). Codificación del Código de Trabajo . SILER Profesional . Licenciatura en Administración . (s.f.). Mexi.
- LOMBARDIA & PEIRO. (2013). Productividad y empresas saludables. IRCO.
- LOPEZ & FUENTES . (2012). Análisis del Diseño Estructural para la Gestión de Comunicación y Relaciones Públicas. Caso: Universidad Autónoma de Nuevo León, México. Nueva León, México: CILCS.
- (s.f.). LOSEP. LOSEP. (2010). Ley orgánica de servicio público. Quito, Ecuador.
- LUJAMBIO, A. (2010). Administración de recursos humanos. Mexico.
- MANPOWER. (2012). Promover la investigación en capital humano es humanamente posible. México: MECA.
- MANPOWER. (2012). Talento y Liderazgo. MEXICO: MANPOWER GROUP.
- MAP. (2013). Guía de ecoeficiencia para empresas. Perú: MAP.
- MARTINEZ, A. (2010). Integración Laboral con personas con discapacidad en el puesto de caja . Castilla : FPCUV.
- MEH. (2013). Síntesis de indicadores económicos . España: MEH.
- MENDEZ, M. M. (2014). Manual de Administración Gestión, e Información Financiera Municipal (Unidad de Departamento y Municipio ed.). Paraguay.

- MENDOZA, E. (2014). Plan de trabajo de la alcaldia del cantón Sn Jacinto de Buena Fe. San Jacinto: AVANZA.
- MENJIVAR, L. (2012). Estudios Economicos y Financieros. Washington: FMI.
- MERINO, E. (2012). La motivación laboral estudios descriptivo de algunas variables. Valladolid: UV.
- MERINO, E. (2012). La motivación laboral estudios descriptivo de algunas variables.
- MERINO, E. (2012). La motivación laboral estudios descriptivo de algunas variables .
- MHAP. (2014). Infoime sobre el grado del cumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria, y de deuda publica y de la regla de gasto del ejercicio 2013. EUROPA: MHAP.
- MIER & HILDA. (2012). El Impuesto Predial Urbano. Analisis Teóricos y Aproximación Inicial al Caso de la Ciudad De Caraca. Reladyc.org, 18, 417.
- MONTALVO & PEIRÓ. (2011). Crisis economicas e insercion laboral de los jovenes. Valencia: IVIE.
- MONZÓN & CHAVÉZ. (2012). Economia social en la Unión Europea. Europa: CIRIEC.
- MORALES, C. (2012). Matematicas Finaciera. Colombia: ISS.
- MORENO, FRIDEL, GODOY & ELSY. (2012). El talento Humano un capital intangible que otorga valor en las instituciones. International Journal of Good Conscience.
- MORENO, FRIDEL, GODOY & ELSY. (2012). El talento Humano un capital intangible que otorga valor en las instituciones. International Journal of Good Conscience.
- MOYA, A. (2012). Fundamentos de Economía . México: UNAM.
- MUÑOZ, F. (2013). Seguridad Ciudadana con Rostro Humano. América Latina : PNUD.
- MUÑOZ, J. (2012). Plan de Desarrollo Municipal. CAQUETA: C.C.C.
- MUÑOZ, S. (2012). Informe Económico 2012. FIAB.
- MURILLO, B. (2013). Revista Ibero Americana de educacion de educacao. (63), 39.
- MURILLO, J. (2012). LEY FEDERAL DEL TRABAJO. (CDHGU, Ed.) Mexico.
- NOVO & MUÑOZ. (2012). Los estudienates Universitarios, ante la inclusiond es sus compañeros con discapacidad. 26.
- NU, C. (2011). Evolucion Economica durante 2010 y perspertivas para el 2011. México: CEPAL.
- OIT. (2014). Tendencia Mundiales del empleo OIT. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--.../wcms_234111.pdf.
- OMS. (2011). Infrome mundial de discapacidad . OMS.
- ONU. (2012). Estrategia española de discapacidad 2012-2020.

- ORDOÑEZ, C. (2011). Breve analisis de la insercion laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. 146.
- ORDOÑEZ, C. (2011). Breve analisis de la insercion laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. 145.
- ORDUZ, R. (2012). La inclusion social una apuesta por la diversidad . Bogotá: Colombia digital .
- ORTIZ, I. (2012). Desigualdad Global . Nueva York: UNIFEC.
- PALACIOS, M. (2013). Corresponsabilidad y desempeño laboral (Vol. http://obrasocial.lacaixa.es/nuestroscentros/palaumacaya/palaumacaya_es.html). Europa.
- PARDO, R. (2012). Servicio Domestico. MINTRABAJO.
- PATIÑO, R. (2012). Guia Provincial de la Republica del Ecuador. Quito, Ecuador : PRO ECUADOR.
- PEREDA, PRADA & ACTIS. (2012). Discapacidades e inclusión social. LA CAIXA.
- PEREDA, PRADA & ACTIS. (2012). Discidades e Inclusion Social (Obra Social La Caixa ed.). Barcelona .
- PEREDA, PRADA, ACTIS. (2012). Discapacidades e inclusion social. Obra Social "Caixa".
- PIP. (2013). Plan de innovación publica del gobierno de Vasco. PIP.
- PORRAS, V. (2013). Inserción Laboral y salud mental. Bogotá: Redalyc.
- PRIETO, P. (2013). Gestión del Talento humano como estrategias para la gestión del personal. Medellin, Colombia: UM.
- QUEZADA & ALVARRACIN. (2010). Escuela de administración de mepress. Cuenca.
- RAMIÓ, C. (2012). Teoria de la organización y Administración publica .
- RAMÍRES, J. (2012). Procedimiento para la elaboración de un análisis FODA como una herramienta de planeación estrategica en las empresas.
- RAMÍREZ, HERNÁNDEZ, GRACÍA, MONTERO & GRACÍA. (2012). Licenciatura en Administración. México: SUAYED.
- RAMIREZ, J. (2011). Ley general para personas con inclusión de las personas con discapacidad. Mexico: CDH GU.
- RODRIGUEZ, G. (2014). Indicadores Regionales de la actividad económica. Mexico: BANAMEX.
- ROSALES, P. (2013). Discapacidad Justicia y Estado. Buenos Aires: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación,.

- ROYUELA, SANCHIS. (2010). La reforma en la contratación en el mercado de trabajo, entre la flexibilidad y la seguridad. Barcelona, España:
- RUÍZ, J. (2012). Calidad de la Gestión Pública: del azar a la necesidad. 1.
- SÁNCHEZ & GALINDO. (2013). Multiplicadores Asimétricos del Gasto Público y de los Impuestos Prediales. Perú.
- SÁNCHEZ, HERRERA. (2012). SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL IPN. UN ANÁLISIS ESTRUCTURAL (Vol. 8). RAXIMBAI.
- SEMPLADES. (2013). Buen vivir. Plan Nacional 2013-2017. Quito, Ecuador: SEMPLADES.
- SEMPLADES. (2013). Empresa públicas y planificación su rol en la planificación social y productiva. Quito: SEMPLADES.
- SEMPLADES. (2014). Informe técnico del Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017.
- SEMPLADES. (2010). Tendencia de participación ciudadana en el Ecuador. Quito, Ecuador : SEMPLADES.
- SEMPLADES. (2011). Guías de participación ciudadana en la planificación de los GAD. Quito, Ecuador : SEMPLADES .
- SEPE. (2013). Empleo. Madrid: AGE.
- SERRANO, A. (s.f.). eCUADORIR.
- SERRANO, A. (2012). ¡A (Re) Distribuir! Ecuador para todos. Quito, Ecuador : SEMPLADES.
- SIMBAÑA, W. (2012). Proceso de desconcentración del ejecutivo en los niveles administrativos de planificación. Quito, Ecuador : SEMPLADES .
- SOLÍZ, D. (2012). Código Orgánico de Organización Territorial y Descentralización. Quito, Ecuador : COOTAD.
- TEXTO INICIAL DE LA LEY 8/1980 Y TEXTO VIGENTE CON REFERENCIA A LAS NORMAS MODIFICADORAS DE LOS. (s.f.). BOE.
- TORREA, X. (2013). Agenda nacional para la igualdad en las discapacidades 2013- 2017. Ecuador: SEMPLADES.
- WESTERN. (2012). Perspectivas Económicas para América Latina y El Caribe . UPDATE.
- ZAPATA, S. T., & MUÑOZ-MORA, J. C. (2013). 17.

7.2. LINKOGRAFIA

- <http://www.ecuadorencifras.com>
- <http://www.inec.gob.ec/estadisticas>

CAPÍTULO VIII
ANEXOS

8.1. Encuesta



ENCUESTA

UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

UNIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS



El propósito de la presente investigación es conocer su criterio respecto sobre la Inserción laboral de personas con capacidades diferentes a nivel administrativo en las instituciones del sector público del cantón El Empalme, año 2014. Por esta razón solicito comedidamente se sirva contestar el siguiente cuestionario:

Preguntas:

1. ¿Cree Ud. que las instituciones públicas locales le han brindado oportunidades de trabajo debido a su discapacidad?
 - Si
 - No
2. Considera Ud. cuáles son las dificultades que se le han presentado al momento de entrar a trabajar en alguna institución?
 - Porcentaje de discapacidad
 - Distancia del hogar
 - Vías de acceso
 - Nivel de Instrucción
 - Aptitud psicológica
 - Cargo a desempeñar
3. ¿Conoce Ud. sobre los derechos de la capacidad laboral según la Constitución de la Republica y la Ley Orgánica de discapacidad?
 - Si
 - No
 - Tal vez
4. ¿Considera Ud. qué se cumplan los derechos laborales de las personas con discapacitadas según las leyes del país?
 - Mucho
 - Poco
 - Nada
5. ¿Cree Ud. que las operaciones administrativas de la institución, asistan con cargos laborales acorde al tipo de discapacidad de la persona?
 - Muy de acuerdo
 - Más bien de acuerdo
 - Indiferente
 - Más bien en desacuerdo

- Muy en desacuerdo
6. ¿Considera Ud. cuál es su tipo o grado de discapacidad?
- Sensorial
 - Física
 - Intelectual
 - Psíquica
7. ¿Considera Ud. qué nivel de educación presenta?
- Primaria
 - Secundaria
 - Superior
8. ¿Cree Ud. que tipos de problemas le dificultan en el ámbito laboral?
- Falta de presupuesto
 - Discapacidad
 - Adaptación al trabajo
 - Explotación Laboral
 - Preparación educativa
9. ¿Considera Ud. reciben algún tipo de ayuda social o motivación por parte de la empresa que laboran?
- Si
 - No
 - Tal vez
10. ¿Cree Ud. que las instituciones del sector público se preocupen por mejorar la inserción laboral de las personas con capacidades diferentes
- Si
 - No
 - Tal vez
11. ¿Piensa Ud. que inconvenientes se refleja dentro de su un entorno laboral?
- Maltrato
 - Discriminación
 - Aislamiento
 - Baja Autoestima
12. ¿Esta Ud. de acuerdo que las instituciones públicas, incrementen talleres, capacitaciones y ayuda psicológica para el desenvolvimiento de sus actividades?
- Si
 - No
13. ¿Considera Ud. que las personas con discapacidad tienen acceso para ser seleccionas en el ámbito laboral a través de programas de página web o en las oficinas del Ministerio del Trabajo a nivel Nacional?
- Si

No

14. ¿Describe Ud. cuál de estos medios de contrato de trabajo usted ha sido seleccionado para ocupar un cargo laboral en una empresa administrativas de las instituciones públicas?

Sistema de Integración Integral de trabajo y empleo SAITE

Red Socio Empleo

Mi primer Empleo

Oficinas del Ministerio de Trabajo MDT

8.2. Entrevista



ENTREVISTA
UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
UNIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA



CARRERA INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El propósito de la presente investigación es conocer su criterio respecto sobre la Inserción laboral de personas con capacidades diferentes a nivel administrativo en las instituciones del sector público del cantón El Empalme, año 2014. Por esta razón solicito comedidamente se sirva contestar el siguiente cuestionario:

Preguntas:

1. ¿Esta Ud. de acuerdo, que las instituciones públicas locales brinden oportunidades de trabajo debido a las personas con discapacidad?

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

2. Considera Ud. cuáles son las dificultades que se presentan al momento de contratar a una persona con discapacidad?

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

3. ¿Conoce Ud. sobre los derechos de las personas con capacidades diferentes según la Constitución de la Republica y la Ley Orgánica de discapacidad?

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

4. ¿Piensa Ud. de qué manera influyen los derechos de las personas con discapacidad según las leyes del país?

.....
.....
.....
.....
5. ¿Cree Ud. que las operaciones administrativas de la institución, asistan con cargos laborales acorde al tipo de discapacidad de la persona?

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

6. ¿Conoce Ud. el tipo de discapacidad más concurrente de las personas en la institución?

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

7. ¿Considera Ud. qué nivel de educación presentan las personas con discapacidad contratadas en esta institución?

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

8. ¿Cree Ud. que tipos de problemas dificultan la concentración del personal de discapacitados en el área administrativa?

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

9. ¿Considera Ud., que las personas con discapacidad, reciben algún tipo de ayuda social o motivación por parte del área de talento humano de la institución?

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

10. ¿Cree Ud. que el área administrativa de la institución se preocupen por mejorar la inserción laboral de las personas con capacidades diferentes?

.....
.....

.....
.....

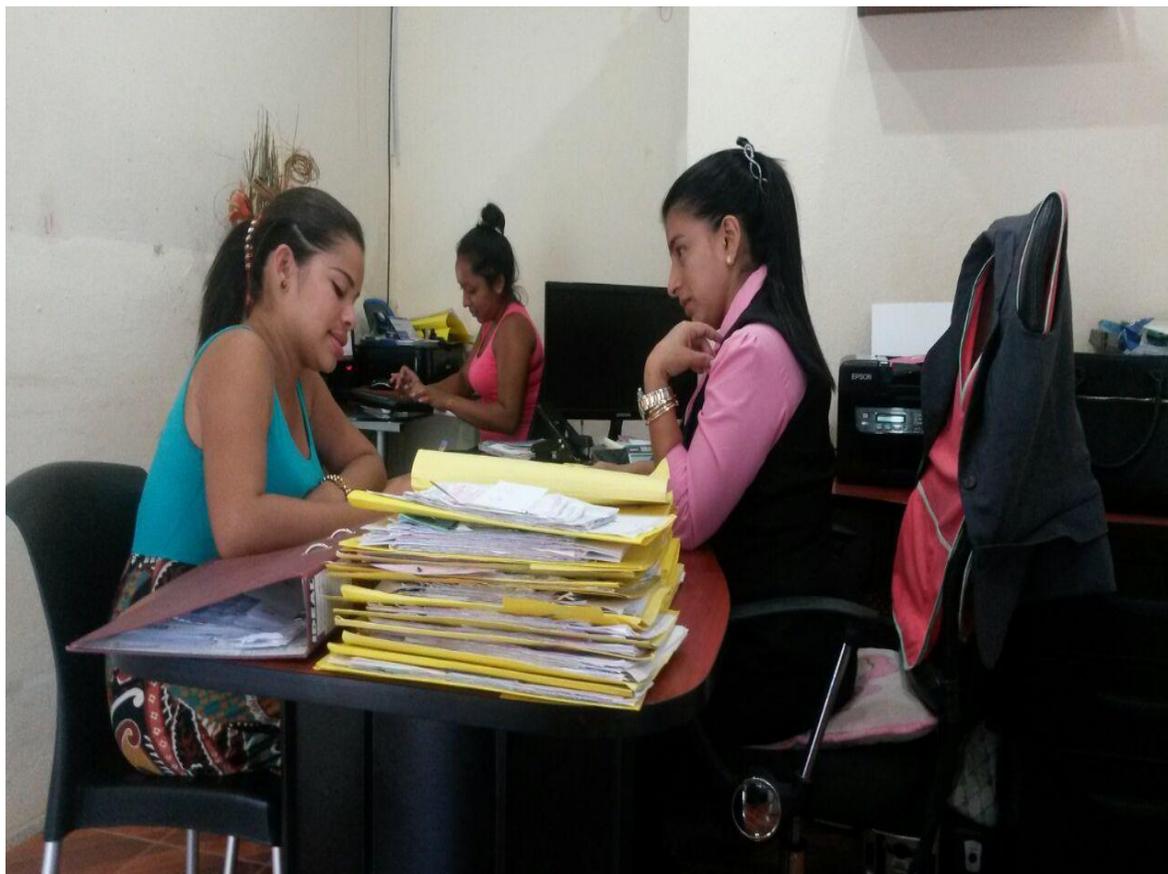
8.3. Cronograma

Las actividades desarrolladas en la presente investigación, cuyo tema es. **“La inserción laboral de personas con capacidades diferentes a nivel administrativo en las instituciones del sector público del cantón El Empalme, año 2014”** Se detallan a continuación:

ACTIVIDADES	MESES					
	1	2	3	4	5	6
Definición del tema	x					
Recopilación bibliográfica	x					
Elaboración del perfil	x	x				
Aprobación del perfil			x			
Inicio del trabajo de campo			x			
Aplicación de instrumentos de investigación.			x			
Análisis de resultados			x			
Redacción de conclusiones y resultados				x		
Elaboración de la propuesta				x		
Corrección del borrador				x		
Impresión del texto definitivo				x		
Empastado						
Entrega del trabajo de titulación						
Defensa del trabajo de titulación						

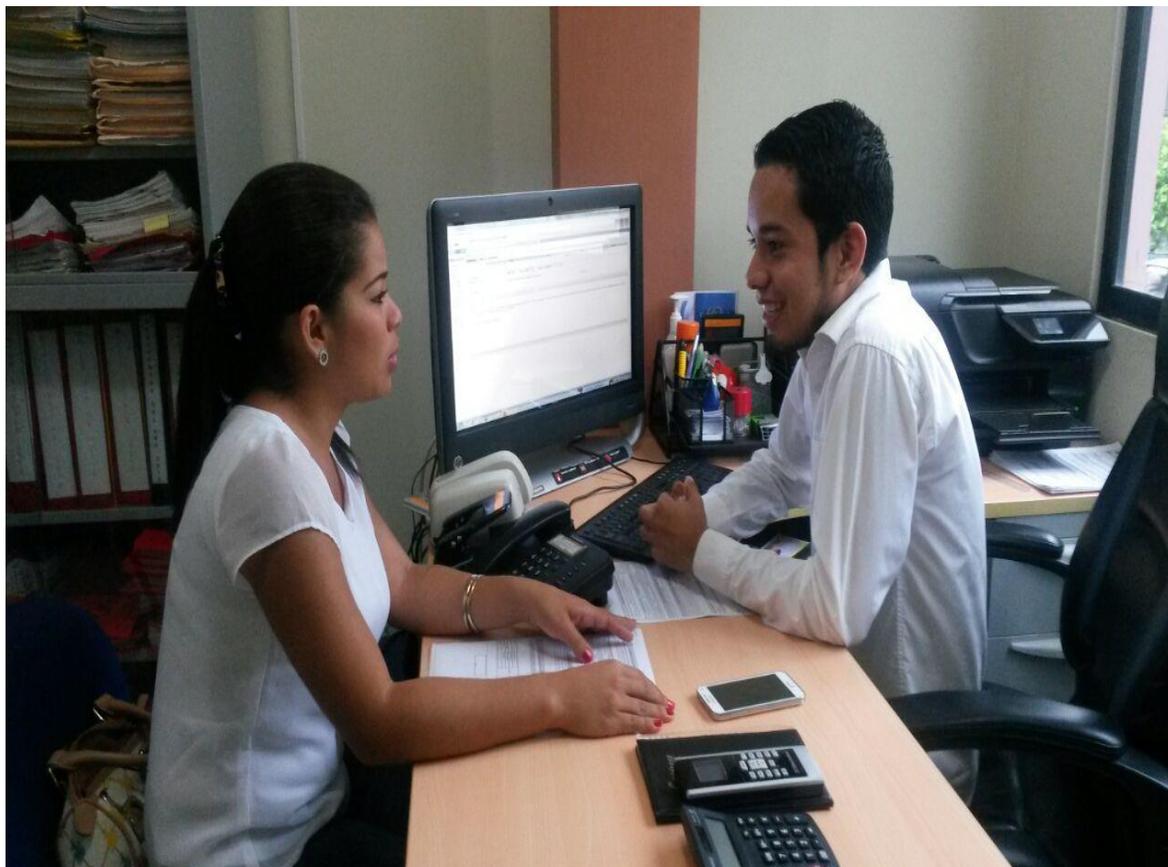
8.4. Fotos

8.4.1. Fotos 1



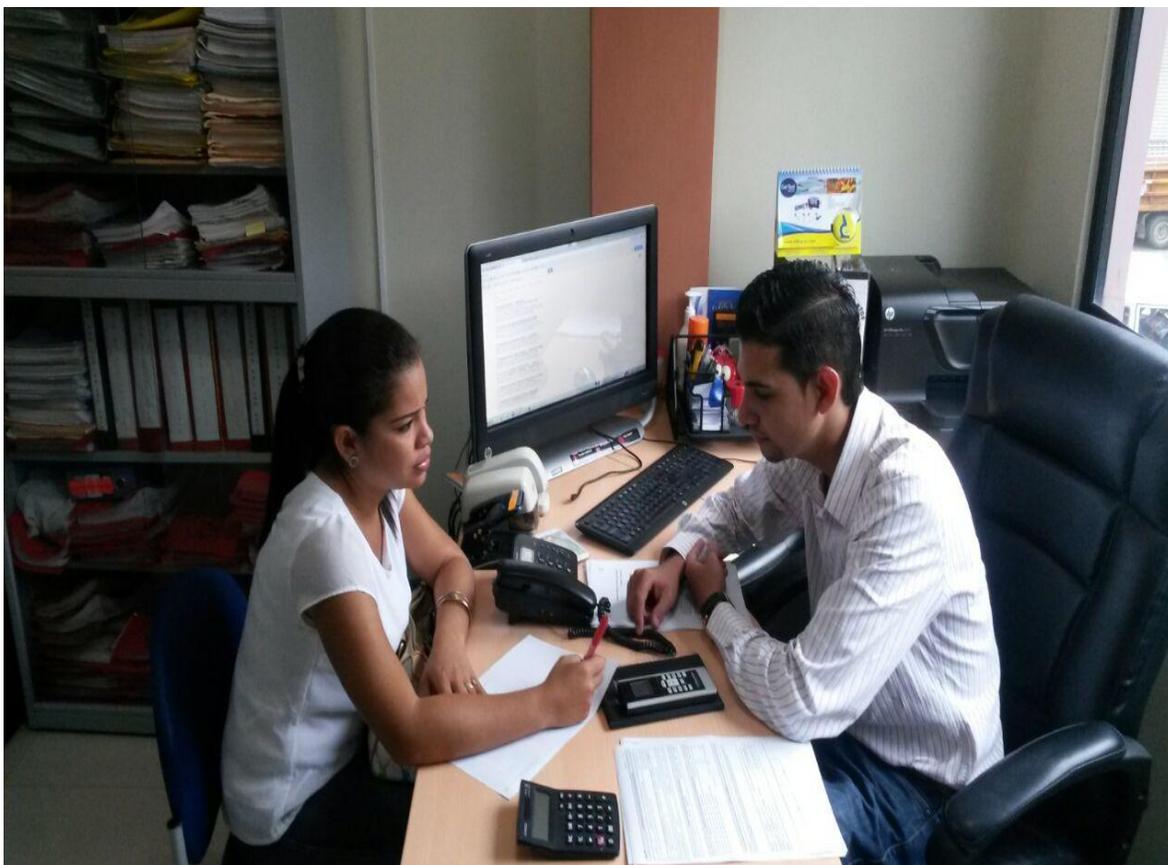
Entrevista realizada a la Directora del departamento de Talento Humano del GAD Municipal del cantón El Empalme Ing. Irma Laz

8.4.2. Fotos 2



**Entrevista realizada al Director del departamento de Talento Humano
del Hospital General del cantón El Empalme Ing. Jorge Rosado**

8.43. Fotos 3



Entrevista realizada al Director del departamento de Talento Humano del Instituto ecuatoriano de Seguridad Social el (IESS) del cantón El Empalme Ing. Moisés Herrera.