



UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL

DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN INCLUSIÓN EDUCATIVA
Y ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD**

TRABAJO DE TITULACIÓN

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN MENCIÓN INCLUSIÓN EDUCATIVA Y
ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD**

TEMA

**CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS PARA LA
INCLUSIÓN SOCIOLABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA
EMPRESA INTELCA.**

Autor/a:

PSC. HAMILTON FLOR MONTECÉ

Tutor/a:

PhD. ADRIAM CAMACHO DOMÍNGUEZ

GUAYAQUIL - ECUADOR

2019

ÍNDICE GENERAL

Indice General.....	II
Repositorio.....	V
Ficha de Análisis Urkund.....	VII
Dedicatoria.....	VIII
Agradecimiento.....	IX
Certificación de Autoría.....	X
Certificación del Tutor de la Tesis.....	XI
Resumen Ejecutivo.....	XII
CAPÍTULO I: Marco General de la Investigación.....	1
1.1 Tema.....	1
1.2 Planteamiento del problema.....	5
1.3 Formulación del problema.....	5
1.4 Sistematización del problema.....	5
1.5 Delimitación del Problema de investigación.....	7
1.6 Objetivo General.....	7
1.7 Objetivos Específicos.....	7
1.8 Justificación de la Investigación.....	8
1.9 Ideas a defender.....	9
1.10 Variable Independiente.....	9
1.11 Variable Dependiente.....	9
CAPÍTULO II: Marco Teórico	10
2.1 Estudios sobre la Discapacidad	10
2.2 Diferencias que originan la discapacidad.....	12
2.3 Proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad.....	19
2.4 Paradigma de exclusión.....	19
2.5 Paradigma de inclusión.....	20
2.6 Marco Conceptual	20
Educación	20
Enseñanza.....	21
Aprendizaje	21
Capacitación	21
Inclusión	22
Integración.....	22
Educación integradora.....	22
Educación inclusiva.....	23
Discapacidad	23
Persona con Discapacidad	23
Tipos de Discapacidad.....	24
Discapacidad Física	24
Discapacidad Psicológica	24
Discapacidad Intelectual.....	24
Discapacidad Visual	24
Discapacidad Auditiva.....	24

Discapacidad Lenguaje	25
Inclusión Laboral	25
2.7 Marco Legal.....	25
Declaración de los Derechos Humanos Unidas (ONU).....	25
Declaración de Salamanca, (UNESCO).....	26
Constitución de la República del Ecuador.....	26
Plan Toda una Vida.....	29
Ley de Educación Intercultural de la República del Ecuador.....	30
Ley Orgánica de Discapacidad de la República del Ecuador	33
CAPÍTULO III: Metodología de la Investigación.....	35
3.1 Enfoque de la Investigación	47
3.2 Tipos de Investigación.....	48
3.3 Métodos teóricos de investigación	50
3.4 Métodos Empíricos o técnicas de investigación.....	50
3.5 Población	51
3.6 Muestra	52
3.7 Operacionalización de la Variable.....	53
CAPÍTULO IV: Propuesta	79
4.1 Diagnóstico del problema.....	80
4.2 Propuesta de solución del problema	82
Objetivo General	83
Objetivos Específicos	83
Programa de Capacitación.....	84
Planificación del Talento Humano	84
Selección de Personal	85
Evaluación del Desempeño	85
Formación y Capacitación	86
Capacitación N° 1: Marco Legal de la Discapacidad	88
Capacitación N° 2: La Discapacidad y sus diferentes tipos.....	89
Capacitación N° 3: La Inclusión Laboral de personas con discapacidad	90
Capacitación N° 4: Dificultades de la inclusión laboral en las organizaciones ...	91
Capacitación N° 5: Lenguaje de señas.....	92
Capacitación N° 6: Cuidados en el trabajo de las personas con discapacidad	93
4.3 Beneficios que aporta la propuesta.....	94
4.4 Validación de la propuesta	94
Conclusiones.....	94
Recomendaciones.....	95
Bibliografía.....	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla de Población	51
Tabla de Muestra	52
Tabla de Variable Independiente.....	53
Tabla de Variable Dependiente	54

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores

Gráfico 1.....	55
Gráfico 2.....	56
Gráfico 3.....	57
Gráfico 4.....	58
Gráfico 5.....	59
Gráfico 6.....	60
Gráfico 7.....	61
Gráfico 8.....	62
Gráfico 9.....	63
Gráfico 10.....	64

ÍNDICE DE PREGUNTAS DE ENTREVISTAS

Análisis documental de la entrevista realizada al personal de Recursos Humanos

Pregunta 1.....	65
Pregunta 2.....	66
Pregunta 3.....	67
Pregunta 4.....	68
Pregunta 5.....	69
Pregunta 6.....	70
Pregunta 7.....	71
Pregunta 8.....	71
Pregunta 9.....	72
Pregunta 10.....	73
Pregunta 11.....	74

Análisis documental de la entrevista realizada al personal con discapacidad

Pregunta 1.....	75
Pregunta 2.....	76
Pregunta 3.....	76
Pregunta 4.....	77
Pregunta 5.....	77

ANEXOS

Encuesta aplicada a los trabajadores de Intelca.....	i
Entrevista realizada al personal de Recursos Humanos.....	ii



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia,
Tecnología e Innovación

**REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FICHA DE REGISTRO DE TESIS**

TÍTULO Y SUBTÍTULO: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS PARA LA INCLUSIÓN SOCIOLABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA EMPRESA INTELCA.

AUTOR:

FLOR MONTECÉ,
HAMILTON

REVISORES O TUTORES:

PhD Adriam Camacho Domínguez

INSTITUCIÓN:

Universidad Laica Vicente
Rocafuerte de Guayaquil

Grado obtenido:

MASTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN INCLUSIÓN
EDUCATIVA Y ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

MAESTRÍA

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN INCLUSIÓN
EDUCATIVA

Y ATENCIÓN A LA
DIVERSIDAD

COHORTE: II

FECHA DE PUBLICACIÓN:

2019

N. DE PAGES:

104

ÁREAS TEMÁTICAS: Formación de personal docente y ciencias de la educación

PALABRAS CLAVE: Capacitación, formación, derecho laboral, empleo.

RESUMEN:

El presente trabajo de investigación tiene el objetivo de brindar al personal del Departamento de Recursos Humanos, de Intelca, las herramientas necesarias en el tema de Inclusión Sociolaboral de personas con discapacidad. En este proceso de investigación se ha identificado varios factores que inciden en la adaptación de las personas con discapacidad; uno de ellos es la necesidad de contar con procesos formales de selección, orientados a las personas con diferentes tipos de discapacidad; de igual forma se requiere de una base de

datos confiable de las personas con discapacidad al interior de la empresa y de los tipos de dificultades que pueden tener en el desarrollo de sus funciones; por otra parte, se debe implementar procesos y procedimientos que promuevan el bienestar de los trabajadores, y de manera significativa centrarse en las personas con discapacidad. Por lo expuesto, se plantea iniciar un proceso de capacitación dirigido a los responsables del Departamento de Recursos Humanos, quienes son los encargados de la selección y contratación del personal, con la finalidad de garantizar los derechos de los trabajadores al momento de generar procesos de vinculación laboral sin ningún tipo de exclusión y, por el contrario, garantizar una inclusión empática y efectiva entre compañeros de trabajo, jefes y autoridades de la organización. Con este trabajo pretendemos lograr que los trabajadores con discapacidad de la empresa Intelca, sean parte de un ambiente laboral que les brinde estabilidad y seguridad, se identifiquen y potencien sus capacidades, se les permita ser parte del desarrollo organizacional y se los considere en los planes de carrera y sucesión, y no solo sean parte de la nómina como una estadística de cumplimiento legal, de esta manera estaremos sentando las bases para que las personas con discapacidad se incorporen satisfactoriamente en los procesos de inclusión laboral.

N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO PDF:	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
CONTACTO CON AUTOR/ES: FLOR MONTECÉ, HAMILTON	Teléfono: 0996829130	E-mail: hatoflor@hotmail.com
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	PhD Eva Guerrero López Nombres y Apellidos Teléfono: (04) 259-6500 Ext.170 E-mail: eguerrerol@ulvr.edu.ec (Directora del Departamento de Posgrado) Título. Santa Elizabeth Veliz Teléfono: (04) 259-6500 Ext.170 E-mail: sveliza@ulvr.edu.ec (Coordinador de maestría)	

Urkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS - Hamilton Flor Dic 2018.doc (D45744361)
Submitted: 12/14/2018 12:44:00 PM
Submitted By: acamachod@ulvr.edu.ec
Significance: 4 %

Sources included in the report:

AD-T-GY-0188.docx (D40794749)
TESIS ARMADA (1).docx (D30578088)
INFORME-FINAL-RODRIGUEZ BRITHANI.docx (D40709787)
<http://www.rebelion.org/docs/192745.pdf>
<https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/algunos-datos-sobre-las-personas-con-discapacidad.html>
<http://www.ubiobio.cl/cps/ponencia/doc/p2.1.htm>
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-94032016000200005
<https://www.ihistoriarte.com/2013/10/platon-y-la-educacion-del-individuo/>
<https://www.emprendepyme.net/que-es-la-capacitacion.html>

Instances where selected sources appear:

16



DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado a Dios, porque con su infinita sabiduría ha sabido guiarme en cada uno de los objetivos profesionales que he emprendido, y por permitirme concluir con éxito este reto académico.

AGRADECIMIENTO

A mi familia, por siempre brindarme su valioso apoyo, por comprender el tiempo y dedicación que demanda realizar estudios, sobre todo a mis hijas, porque me inspiran a seguir aprendiendo.

A mi tutor, por compartir sus conocimientos y asesorarme durante la elaboración de este trabajo investigativo.

A las instituciones donde laboro, por facilitarme los recursos y por confiar en mis competencias laborales.

Agradezco a todos por haberme acompañado, desde diferentes ámbitos, durante este proceso de desarrollo y crecimiento profesional.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Guayaquil, 14 de marzo del 2019

Yo, Hamilton David Flor Montecé, declaro bajo juramento que, la autoría del presente trabajo corresponde totalmente al suscrito, y me responsabilizo por los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo mis derechos de autor a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y Normativa Institucional vigente.



Hamilton David Flor Montecé
C.I. 0925013955

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DE LA TESIS

Guayaquil, 14 de marzo del 2019

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo de la Facultad de Administración de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil:

Certifico que, el trabajo titulado: Capacitación del personal de Recursos Humanos para la Inclusión Sociolaboral de personas con discapacidad de la empresa Intelca, ha sido elaborado por el Psc. Hamilton Flor Montecé, bajo mi tutoría, y que el mismo reúne los requisitos para ser defendido ante el tribunal examinador que se designe para el efecto.



PhD. Adrián Camacho Domínguez
CI: 0960294064

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación tiene el objetivo de brindar al personal del Departamento de Recursos Humanos, de Intelca, las herramientas necesarias en el tema de Inclusión Sociolaboral de personas con discapacidad.

En este proceso de investigación se ha identificado varios factores que inciden en la adaptación de las personas con discapacidad; uno de ellos es la necesidad de contar con procesos formales de selección, orientados a las personas con diferentes tipos de discapacidad; de igual forma se requiere de una base de datos confiable de las personas con discapacidad al interior de la empresa y de los tipos de dificultades que pueden tener en el desarrollo de sus funciones; por otra parte, se debe implementar procesos y procedimientos que promuevan el bienestar de los trabajadores, y de manera significativa centrarse en las personas con discapacidad.

Por lo expuesto, se plantea iniciar un proceso de capacitación dirigido a los responsables del Departamento de Recursos Humanos, quienes son los encargados de la selección y contratación del personal, con la finalidad de garantizar los derechos de los trabajadores al momento de generar procesos de vinculación laboral sin ningún tipo de exclusión y, por el contrario, garantizar una inclusión empática y efectiva entre compañeros de trabajo, jefes y autoridades de la organización.

Con este trabajo pretendemos lograr que los trabajadores con discapacidad de la empresa Intelca, sean parte de un ambiente laboral que les brinde estabilidad y seguridad, se identifiquen y potencien sus capacidades, se les permita ser parte del desarrollo organizacional y se los considere en los planes de carrera y sucesión, y no solo sean parte de la nómina como una estadística de cumplimiento legal, de esta manera estaremos sentando las bases para que las personas con discapacidad se incorporen satisfactoriamente en los procesos de inclusión laboral.

CAPÍTULO I

MARCO GENERAL

1.1.Tema

Capacitación del personal de Recursos Humanos para la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad de la empresa INTELCA.

1.2.Planteamiento del problema

La adaptación de las personas con discapacidad en los puestos de trabajos y funciones dentro de una empresa siempre va a ser un reto para el personal de recursos humanos, para poder generar los espacios apropiados donde ellos puedan realizar sus labores de manera efectiva y afectiva, sin dificultades adicionales a las que probablemente su la jornada regular de trabajo podría darles.

El Código de Trabajo Ecuatoriano (2012) determina en su artículo 42 numeral 33, que:

El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. (p.20)

Esto quiere decir que las empresas que cuentan con veinticinco trabajadores deberán contar con una persona con discapacidad, pero esto en nuestra sociedad lamentablemente no se lo está ejecutando como un compromiso laboral, más que como

una medida que servirá para incluir a las personas con discapacidad a la población económicamente activa.

Las personas con discapacidad hasta el momento han llegado a ser incluidas en el sector laboral, pero en la mayoría de los casos por cumplimiento de esta norma legal vigente, pero no por una convicción del grupo empresarial y mucho menos por una comprensión de lo que pueden aportar con la inclusión de personas con discapacidad.

Las políticas públicas para poder incluir y preocuparse de las personas con algún tipo de discapacidad son cada vez más marcadas en nuestro país y el objetivo que se busca es poder incluir en sus actividades a personas con algún tipo de discapacidad para la ejecución de las labores que las empresas puedan desarrollar sin representar peligro para sí mismo, ni para sus compañeros de trabajo.

Varias empresas han ejecutado un sinnúmero de campañas para lograr incluir en sus filas a personas con discapacidad, en gestiones en las áreas tanto administrativa, obrera, servicios generales y complementarios, que realizan en algunos de los trabajos de forma que las personas incluidas sienten cambios favorables en su autoestima, útiles en la sociedad, con independencia incluso económica, y con un aporte a su hogar para las necesidades que en esta existan, ya que se ven integrados en actividades sociolaborales que genera su empresa.

La concepción que se ha tenido de manera errada por algunas personas, y sobre todo por el desconocimiento, era que las personas con discapacidad no podían realizar ningún tipo de actividad laboral porque cometerían errores significativos y adicionales porque pudieran accidentarse o causar daños de cualquier tipo a las empresas y porque no lo veían como favorable bajo ningún concepto. Es decir, una exclusión a un grupo vulnerable de la sociedad.

Hoy en día podemos ser partícipes de como muchas personas con discapacidad se han desenvuelto de manera correcta y efectiva en sus diferentes puestos de trabajo, también es importante identificar que, con la supervisión y acompañamiento de los jefes inmediatos durante los primeros meses, los trabajadores con discapacidad han ido incorporándose de a poco a las actividades laborales en el área y función encomendada.

Definitivamente incluir a una persona con discapacidad en una función laboral, no siempre es fácil; al inicio existirán varias dificultades de adaptabilidad, comprensión de consignas, entre otros, como puede pasar con cualquiera de nosotros al aplicar a una plaza laboral y que con las respectivas inducciones, capacitaciones permanentes, entrenamientos, supervisión de sus jefes superiores o compañeros de trabajo, las personas con discapacidad superan todo tipo de obstáculo que puede presentarse al inicio de un ejercicio laboral, logrando adaptarse favorablemente a los lugares de trabajo.

Unas de las mayores problemáticas que podemos apreciar en las personas con discapacidad podemos observar;

- 1.2.1. El irrespeto por otras personas en el uso de los espacios designados para personas con discapacidad
- 1.2.2. Dificultades con la movilidad en los servicios de transporte públicos y privados.
- 1.2.3. Lugares con falta de accesibilidad estándar para personas con discapacidad.

1.2.4. Comunicación inapropiada con personas de establecimientos que no conocen el correcto uso del lenguaje de señas.

1.2.5. Falta de lectores con sistema braille para personas no videntes.

Entre otros que al momento de ver una persona con discapacidad llegar a un lugar público o empresa privada, les sigue representando dificultades el ingresar al sitio, movilizarse e incluso poder comunicarse con las personas que se encuentren en estos lugares.

De igual manera podemos destacar que las personas con discapacidad llegan a ser muy buenos compañeros de trabajo; que son personas muy afectivas y siempre llegan a estar pendiente de sus compañeros y de la ejecución de trabajo, muestra siempre responsabilidad de las cosas que se han encomendado y que se debe cumplir.

Entre los más frecuentes tipos de discapacidad con los que se trabaja en las empresas son; intelectual leve, visual, motriz, auditivo y de lenguaje; pero que estas dificultades no son razón suficiente para que una persona deje de cumplir sus obligaciones laborales con total responsabilidad y eficiencia.

Uno de los aspectos que suelen destacar los compañeros de trabajo de sus compañeros con discapacidad es que son muy responsables en las tareas encomendadas, están atentos del cumplimiento de los detalles más pequeños que incluso en ocasiones a varios de los otros compañeros se les pasa por alto, que siempre están optimistas y con una sonrisa a pesar de las cosas que deben hacer a diario.

Trabajar con personas con discapacidad llegar a ser una experiencia bastante gratificante ya que en el momento de la interrelación entre trabajadores, se puede notar el intercambio de las experiencias laborales y de la capacidad de tolerancia, respeto y colaboración y que no se imaginaban lo agradable que podía ser trabajar con estas

personas y de lo mucho que podían aprender de ellos, que son muy trabajadores y colaboradores.

En la actualidad lamentablemente en el campo laboral se sigue teniendo situaciones de discriminación laboral, debido a la falta de personas capacitadas en temas de inclusión, y que a su vez puedan dar una buena inducción e integración en las actividades laborales, así como capacitar y entrenar de manera adecuada a las personas con discapacidad para su puesto de trabajo. Hoy en día se están realizando esfuerzos por fortalecer las capacidades de las empresas, los trabajadores y las personas con discapacidad.

1.3. Formulación del Problema

¿Qué influencia tiene la utilización de un Programa de Capacitación para el personal de recursos humanos en la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad de la empresa INTELCA?

1.4. Sistematización del Problema

La capacitación de inclusión laboral en las organizaciones actualmente es un factor preponderante que repercute en los procesos de selección y entrenamiento del personal.

¿Cómo han sido abordados los referentes teóricos y metodológicos acerca de la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad?

Se ha tomado diferentes referentes teóricos que pueden aportar al desarrollo de la teoría en función de las diferentes concepciones que existen sobre la discapacidad, la inclusión laboral y las personas que desarrollan una actividad remunerada en las diferentes áreas de las empresas.

¿De qué manera ha influenciado la deserción educativa y laboral de los trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad?

Este es uno de los principales factores que se ha propuesto solucionar ya que son varios los casos de los trabajadores con discapacidad que no han terminado la educación formal por diferentes motivos entre los que destacan el económico, dificultad de movilidad a los centros o lugares de trabajo, y de igual manera la falta de acompañamiento por parte de los familiares y de oportunidades para ingresar a su familiar a un centro educativo de educación formal.

¿Será importante diseñar una estrategia metodológica de capacitación del personal de Recursos Humanos para la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad?

Siempre es bueno contar con todas las herramientas disponibles a la mano para poder fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de los trabajadores a su área de trabajo en especial las personas con algún tipo de discapacidad.

¿Cómo se puede validar la ejecución de la estrategia metodológica de capacitación generados por la empresa para las personas con discapacidad?

Se requiere tener a la mano pruebas aplicadas al personal, inducciones realizadas, registros de firmas, fotos, y demás registros que sirvan para una identificación de los avances en el proceso que se está generando.

1.5.Delimitación del Problema de investigación

La presente investigación que se realizará en la empresa INTELCA busca generar las herramientas necesarias para que los trabajadores con discapacidad del área de limpieza de la mencionada empresa en la ciudad de Guayaquil logren ser integrados de manera efectiva y eficiente en los diferentes entornos laborales de la empresa; de igual manera generar para el Departamento de Recursos Humanos las diferentes estrategias con las que pueden seleccionar y trabajar los temas de discapacidad en el entorno laboral, con la finalidad de que los trabajadores puedan desempeñarse de forma correcta en las diferentes funciones y puestos de trabajo que les sean encomendados, se llevará a cabo la siguiente investigación en el período 2018-2019 en el que se desarrollarán mecanismos necesarios para una idónea capacitación a los trabajadores con el objetivo de tener una inclusión efectiva.

1.6.Objetivo General

Analizar cómo incide la capacitación del personal de recursos humanos en la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad de la Empresa Intelca.

1.7.Objetivos Específicos

- Determinar los referentes teóricos y metodológicos acerca de la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad.
- Definir los aspectos que originaron la deserción educativa y laboral de los trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad.
- Diseñar un Programa de Capacitación dirigido al personal de Recursos Humanos para la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad de la empresa INTELCA CIA. LTDA.

- Validar el Programa de Capacitación generado por la empresa para las personas con discapacidad.

1.8. Justificación de la Investigación

Ecuador es un país que desde el año 2009 aproximadamente, viene concentrando su atención de una forma permanente en las personas con discapacidad, uno de estos ejemplos fue la creación de la Misión Solidaria Manuela Espejo por medio de la Vicepresidencia de la República. Desde los inicios de esta misión, se realizaron varias actividades con el fin de identificar a las personas con discapacidad en todo el territorio nacional.

A través de esta iniciativa médicos, psicólogos y diversos especialistas en Salud, acompañados por militares, y guiados por los representantes de las distintas comunidades se desplazaron y visitaron varios lugares apartados y recónditos en todas las provincias del Ecuador, con el fin de registrar y prestar atención médica a una población que permaneció marginada y excluida de muchos servicios y atenciones durante muchos años.

Desde aquel entonces, no todas las empresas han tomado en serio la inclusión laboral en sus lugares de trabajo, y sobre todo en los diferentes sitios donde las personas con discapacidad se desenvuelven, ellos tienen muchas veces que trabajar por sus propios medios y con las dificultades que las limitaciones arquitectónicas existentes aún en los lugares de trabajo.

Desde las instancias educativas y laborales es importante mantener la atención a las personas con discapacidad que se desean insertar de manera activa tanto en los centros educativos, como en las organizaciones laborales, con la finalidad de que sean personas que demuestren su capacidad para continuar siendo partícipes en la sociedad

y las limitaciones físicas no se conviertan también en limitaciones mentales, y esto se lo consigue desde la capacitación, la obtención de nuevos aprendizajes y entrenamiento.

1.9. Ideas a defender.

La elaboración de un programa de capacitación del personal de Recursos Humanos favorecerá la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad de la empresa INTELCA de la ciudad de Guayaquil.

1.10. Variable Independiente.

Programa de capacitación

1.11. Variable Dependiente.

Inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Estudios sobre la Discapacidad

En el año 2008 se creó la Constitución de la República hasta hoy vigente la cual es un modelo garantista de derechos, es así como se implementaron estrategias y programas para poder hacer prevalecer estos derechos como es Manuela Espejo y Gallegos Lara, de esta forma se comienza la inclusión de personas con discapacidad a nivel nacional.

A través de la historia el Ecuador no hacía prevalecer los derechos del sector vulnerable como lo son los niños, niñas, adultos mayores, mujeres embarazadas y personas con discapacidad, dejando así de lado los derechos como ciudadanos.

El proyecto tiene el objeto de que la empresa INTELCA CIA. LTDA. Por medio de su personal de Recursos Humanos pueda implementar de una manera óptima la inclusión del personal con alguna discapacidad y tener los medios necesarios para hacer prevalecer sus derechos contemplados en la constitución vigente.

Cuando se habla de una inclusión social, Ecuador se convirtió en un referente latinoamericano sobre la mejor calidad de vida de personas con discapacidad.

A nivel laboral se ha hecho un logro con la ayuda de la Misión Solidaria Manuela Espejo y el Programa Joaquín Gallegos Lara. Es así que se hizo la integración social, el mejoramiento en movilidad y autonomía de las personas con discapacidad.

Tomando una definición más completa de lo que significa el aprendizaje podemos citar al autor Bordenave Díaz y Martins (1986):

Llamamos aprendizaje a la modificación relativamente permanente en la disposición o en la capacidad del hombre, ocurrida como resultado de su actividad y que no puede atribuirse simplemente al proceso de crecimiento y

maduración o a causas tales como enfermedad o mutaciones genéticas. (p.67)

Para Alonso, (1997) la confusión sobre el concepto de aprendizaje se debe a no diferenciar entre tres enfoques que describen aspectos no siempre homogéneos, luego entonces el aprendizaje puede ser entendido:

1. Como producto.
2. Como proceso.
3. Como función.

Desde el punto de vista didáctico debe de tener tres dimensiones:

1. Dimensión cognitiva: es la posibilidad que tiene el ser humano de aprender conceptualmente la realidad que le rodea formulando teorías e hipótesis sobre la misma, de tal manera que no solo la puede comprender, sino que además interactúa con ella para transformarla.

Se desarrolla cuando se da la interrelación de los siguientes aspectos:

- El conocer: es la relación que establece cada persona con el mundo y el medio en que se halla inmersa.
- El conocimiento: es la construcción y representación de la realidad que hace la persona a partir de sus estructuras teóricas, conceptuales y prácticas para comprender, interpretar y dar sentido al mundo que lo rodea.
- El aprendizaje: resultado de la interacción de la persona con su mundo circundante que le permite interpretar datos que le vienen de fuera con sus propias estructuras cognitivas para modificar y adaptar las mismas a toda esta realidad comprendida y aprendida.

2. Dimensión comportamental: La dimensión comportamental del lenguaje implica un tipo de conducta de actividad o comportamiento. Dicha conducta o comportamiento es aquel que realizan el emisor y receptor cuando codifican y producen o reciben, decodificación e interpretan, mensajes lingüísticos, mismos que pueden ser observados a través de la cinestesia y lenguaje proxémico. Como conducta, el lenguaje, adopta modalidades primarias o básicas, la producción y la comprensión, estas dos modalidades en última instancia, se realizan de forma simultánea y combinada durante la conversación. La producción y la comprensión del lenguaje pueden ser descritas y explicadas por los científicos en diferentes planos: el plano neurofisiológico, conductual y cognitivo.

3. Enriquecer las propias expectativas existentes y las capacidades operativas:

Ausubel (1968) preconiza el uso de la enseñanza expositiva, la presentación de la información en forma organizada y significativa. Esta noción se malinterpreta: Pocas herramientas pedagógicas de nuestros días han sido repudiadas de manera más inequívoca por los teóricos de la educación que el método de la instrucción expositiva. En muchos corrillos está de moda caracterizar al aprendizaje verbal como recitación de perico y memorización rutinaria de hechos aislados, y 10 despachan con desdén como un residuo arcaico de la desacreditada tradición educativa. (pp. 83-94)

2.2. Diferencias que originan la discapacidad:

- Genéticas: Son transmitidas de padres a hijos.
- Congénitas: Se refiere a aquellas con las que nace un individuo y que no dependen de factores hereditarios, sino que se presentan por alteraciones durante la gestación.

- Adquiridas: Ocasionadas por una gran cantidad de enfermedades producidas después del nacimiento, o por accidentes de tipo doméstico, de tránsito, violencia, laborales, etc.

Es así como nombraremos algunos autores los cuales nos dan un aporte relevante para nuestro trabajo:

El renombrado autor Porter (2008) afirma “La inclusión escolar significa simplemente, que todos los alumnos, incluso aquellos que tienen discapacidades o alguna otra capacidad especial, son escolarizados en aulas ordinarias, con sus compañeros de la misma edad y en escuelas de su comunidad.” (p.63) Por otra parte tenemos los aportes de Stainback (2001) donde nos afirma que:

La educación inclusiva es el proceso que ofrece a todos los niños y niñas, sin distinción de discapacidad, raza o cualquier otra diferencia, la oportunidad para continuar siendo miembro de la clase ordinaria y para aprender de sus compañeros, y juntamente con ellos, dentro del aula (p.18)

De igual manera en nuestro país se han obtenido avances a través de los espacios que el gobierno central ha generado para poder brindar una atención más directa a las personas con discapacidad, desde enero del 2012 se han entregado 265.515 ayudas técnicas a 130.254 beneficiarios.

La Educación Inclusiva se entiende como la educación personalizada, diseñada a la medida de todos los niños en grupos homogéneos de edad, con una diversidad de necesidades, habilidades y niveles de competencias. Se fundamenta en proporcionar el apoyo necesario dentro de un aula ordinaria para atender a cada persona como ésta precisa. Entendiendo que podemos ser parecidos, pero no idénticos unos a otros y con ello nuestras necesidades deben ser consideradas desde una perspectiva plural y diversa.

La Educación Inclusiva se fundamenta en las directrices que recogen las diferentes legislaciones, encuentros y/o congresos internacionales que, sobre temas educativos y de derechos humanos se han celebrado desde 1948. Dichos referentes se detallan a continuación:

- En la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948, art.1), se define que "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y en derechos".
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948. art.26) recoge que "Toda persona tiene derecho a la educación.... La educación se dirigirá al pleno desarrollo de la personalidad humana y a fortalecer el respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales..."
- La Convención sobre los Derechos de la Infancia (1989, art. 23.1) señala la obligación y el compromiso de los Estados con la calidad de vida de los niños y niñas con discapacidad. Los Estados Parte reconocen que el niño mental o físicamente impedido deberá disfrutar de una vida plena y decente en condiciones que aseguren su dignidad, le permitan llegar a bastarse a sí mismo y faciliten la participación activa del niño en la comunidad.
- También en la Convención sobre los Derechos de la Infancia (UNICEF, 1989. art. 23.3), se establece el compromiso y la obligación de los Estados en la educación.

En atención a las necesidades especiales del niño [...] estará destinada a asegurar que el niño impedido tenga un acceso efectivo a la educación, la capacitación, los servicios sanitarios, los servicios de rehabilitación, la preparación para el empleo y las oportunidades de esparcimiento y reciba tales servicios con el objeto de que el niño logre la integración social y el desarrollo individual, incluido su desarrollo cultural y espiritual, en la máxima medida posible. (p. 65)

- En las conclusiones de la Conferencia Mundial sobre Educación para todos en Tailandia, (UNESCO, 1990) se lee que existe un compromiso internacional para satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje de todos los individuos. Y a universalizar el acceso y promover la equidad.
- La Conferencia Mundial sobre Necesidades Educativas Especiales en Salamanca, (UNESCO, 1994) proclama que todos los niños de ambos sexos tienen un derecho fundamental a la educación, y debe dárseles la oportunidad de alcanzar y mantener un nivel aceptable de conocimientos, cada niño tiene características, intereses, capacidades y necesidades de aprendizaje que le son propios, los sistemas educativos deben ser diseñados y los programas aplicados de modo que tengan en cuenta toda la gama de esas diferentes características y necesidades. Se trata de un acuerdo internacional para universalizar el acceso a la educación de todas las personas sin excepción y promover la equidad.

Las personas con necesidades educativas especiales deben tener acceso a las escuelas ordinarias, que deberán integrarlos en una pedagogía centrada en el niño, capaz de satisfacer esas necesidades.

Las escuelas ordinarias con esta orientación integradora representan el medio más eficaz para combatir las actitudes discriminatorias, crear comunidades de acogida, construir una sociedad integradora y lograr la educación para todos; además, proporcionan una educación efectiva a la mayoría de los niños, mejoran la eficiencia y, en definitiva, la relación costo-eficacia de todo el sistema educativo.

- El Informe de la UNESCO sobre la Educación para el siglo XXI (1996), en un afán por democratizar la educación propone un nuevo modelo en el que se ofrecen las mismas oportunidades a todos los individuos de una misma comunidad. La Educación

Inclusiva implica que todos los niños y niñas de una determinada comunidad aprendan juntos independiente de sus condiciones personales, sociales o culturales, incluso aquellos que presentan discapacidad.

- Foro Consultivo Internacional para la Educación para Todos (2000), en Dakar (Senegal). Tras un análisis desalentador sobre el estado de la educación en el mundo y la repercusión que la economía tiene en el desarrollo de esta, se intenta poner freno al deterioro y falta de inversiones que caracterizan las políticas educativas en la práctica totalidad de los países del mundo.

Convencidos de que la riqueza personal genera riqueza al país y que ésta tiene lugar a través de la educación y el desarrollo humano, y que los avances en materia de derechos son reales y fruto del cambio social y de la cooperación internacional, se acuerda impulsar la educación como generadora de estos progresos, y se la reconoce como un derecho básico e irrenunciable de todo individuo, sea cual sea su edad, sexo, raza, credo, condición social.

Se reconoce la necesidad de realizar inversiones en materia educativa para extender la educación básica y así fortalecer la superior, así como la investigación científica y tecnológica, que nos lleve a alcanzar un desarrollo autónomo a todos los países.

Comprendiendo que la educación es capaz de ayudar a garantizar un mundo más seguro, más sano, más próspero y ambientalmente más puro y que simultáneamente contribuye al progreso social, económico y cultural, a la tolerancia, y a la cooperación internacional.

Reconociendo la necesidad de dar a las generaciones presentes y venideras una visión ampliada y un renovado compromiso con la educación básica para todos, que expresen el grado y la complejidad del desafío.

Los trabajadores con discapacidad están expuestos a muchas dificultades, pero si existe

el compromiso de la organización para la cual están prestando servicios, estas limitantes suelen ser superadas. “Muchos de los obstáculos a los que se enfrentan las personas con discapacidad son evitables, y que pueden superarse las desventajas asociadas a la discapacidad” (OMS, 2011, p. 18).

Varias de estas situaciones se deben a que las personas no tienen las facilidades tanto en la interacción con sus compañeros de trabajo, en unas ocasiones con el equipo directivo e inclusive con las barreras arquitectónicas que existen en las empresas.

El compromiso que debe existir en los directivos de las empresas es poder brindar las facilidades para que los trabajadores con discapacidad se sientan verdaderamente integrados, y puedan ser capaces de producir de manera eficaz y eficiente en sus áreas de trabajo.

No deberíamos estar llenos de este tipo de exclusiones en los trabajos, ya que toda persona con discapacidad debe ser valorada por sus conocimientos y habilidades adquiridas a lo largo de sus años de experiencia, como toda persona que se desenvuelve en la empresa.

Peñas, 2010 plantea que: “La situación que viven las personas con discapacidad no debe determinar su exclusión social, porque en el cuerpo de toda persona con alguna discapacidad se encuentra una persona con valores que ha de ser respetada” (p.57).

Bajo estas malas experiencias aplicadas al entorno laboral, para las personas con discapacidad, la Organización Mundial de la Salud nos plantea en el informe del 2011 sobre las medidas en empleo, comparar lo que hasta hace poco se creía con respecto a que una persona con discapacidad puede llegar a ser menos productiva que sus compañeros sin discapacidad.

En países europeos la atención a las personas con discapacidad se sitúa de forma variada.

En el caso de Holanda las personas con discapacidad que viven discriminación social pueden contactar con las oficinas locales antidiscriminación en atención al artículo 1 de su Constitución que contempla el derecho de igualdad y no discriminación social. Estos centros establecen un protocolo de actuación específico con la realización de un encuentro con la víctima, para tratar de encontrar una solución:

“A través del diálogo y la conciliación. Si la intervención no tiene éxito o los resultados no son satisfactorios para la víctima, se hace otra propuesta: contactar con la Comisión para la Igualdad de Trato (Commissie Gelijke Behandeling), acudir a los tribunales o pedir la intervención de un mediador” (Álvarez, 2013, pp. 198-199).

En nuestro país contamos con varios organismos del estado para poder presentar la denuncia en casos de discriminación y malos tratos a las personas con discapacidad, entre ellos tenemos la Corte Suprema de Justicia, Consejo de la Judicatura, Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, Ministerio de Trabajo según el ámbito en donde se desarrolla la actividad.

Ingrid Aendenboom y Natalie Denis (2012) señalan que el “centro de Igualdad de oportunidades y oposición al racismo” de Bélgica, se escuchan y tramitan las quejas por motivos de discriminación, y que estas pueden ser resueltas a través de mediación o conciliación. Experiencias parecidas se han consolidado en Francia (Oficina del Defensor y la organización HALDE) y Reino Unido¹⁵. Estos proyectos están cercanos a la figura del defensor del discapacitado en Suecia (Handikappombudsman), que utiliza la resolución de conflictos o mecanismos de mediación, en la asistencia a las víctimas de discriminación.

2.3. Proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad

El paradigma es una idea producto de la construcción social que los seres humanos levantan en función de sus experiencias de vida y la calidad de su interrelación por lo que en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad, existen ciertos paradigmas que se producen debido a la falta de claridad sobre el contenido de instrumentos legales, así como a la escasa información y desconocimiento sobre la discapacidad; sin embargo es importante identificar aquellos pensamientos que habilitan el proceso de inclusión laboral, a través de la construcción de nuevos paradigmas facilitadores.

2.4. Paradigma de exclusión

El Ministerio del Trabajo (2013), en el Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, plantea los siguientes paradigmas en los procesos de exclusión e inclusión laboral de personas con discapacidad:

- Hay diferencia de contrato entre personas con discapacidad y sin discapacidad.
- Las personas con discapacidad reciben diferente sueldo.
- Las personas con discapacidad no pueden ser despedidas.
- Los trabajadores con discapacidad deben tener un trato compasivo.
- La productividad de una persona con discapacidad es menor a una persona sin discapacidad.
- Es más fácil incluir a personas con discapacidad física que a personas con otro tipo de discapacidad.

2.5. Paradigma de inclusión

- No existe ninguna diferenciación; en los contratos de trabajo no se menciona si la persona posee o no discapacidad.
- Los sueldos deben tener referencia en relación al mercado laboral según la vacante que ocupará la persona con discapacidad.
- La obligatoriedad laboral debe ser aplicada para trabajadores con o sin discapacidad.
- El sentimiento de compasión limita el compromiso del trabajador con relación a su desempeño, generando un ambiente laboral no favorable; el mejor trato que debe recibir una persona con discapacidad es prioritario, no diferente, caracterizado por el respeto.
- Se ha demostrado en diferentes estudios que, si una persona con discapacidad está ubicada de acuerdo a su perfil laboral, su desempeño alcanza los niveles de productividad requerida y en ciertas discapacidades incluso mayor.
- Cada persona con discapacidad tiene fortalezas y debilidades, lo importante es potenciar las fortalezas a través de las actividades a desempeñar, no podemos generalizar sobre su desempeño por tipos de discapacidades.

2.6. MARCO CONCEPTUAL

Educación:

La educación es un proceso humano y cultural complejo. Para establecer su propósito y su definición es necesario considerar la condición y naturaleza del hombre y de la cultura en su conjunto, en su totalidad, para lo cual cada particularidad tiene sentido por su vinculación e interdependencia con las demás y con el conjunto. (León, 2007)

Enseñanza:

Históricamente, la enseñanza ha sido considerada en el sentido estrecho de realizar las actividades que lleven al estudiante a aprender, en particular, instruirlo y hacer que ejercite la aplicación de las habilidades. Los nuevos estudios se enfocaron en la enseñanza para la comprensión, la cual implica que los estudiantes aprenden no sólo los elementos individuales en una red de contenidos relacionados sino también las conexiones entre ellos, de modo que pueden explicar el contenido de sus propias palabras y pueden tener acceso a él y usarlo en situaciones de aplicación apropiadas dentro y fuera de la escuela. (Gimeno Sacristán, A. I. Pérez Gómez. (1992)

El aprendizaje es un proceso activo en que los alumnos construyen o descubren nuevas ideas o conceptos, basados en el conocimiento pasado y presente o en una estructura cognoscitiva, esquema o modelo mental, por la selección, transformación de la información, construcción de la hipótesis, toma de decisiones, organización de los datos más allá de ellos.

Aprendizaje:

El autor Hilgard (1979) propone una definición de aprendizaje: entendida como proceso en virtud del cual una actividad se origina o se cambia a través de la reacción a una situación encontrada, con tal que las características del cambio registrado en la actividad no puedan explicarse con fundamento en las tendencias innatas de respuesta, la maduración o estados transitorios del organismo (por ejemplo, la fatiga, drogas).

Capacitación:

Se puede definir a la capacitación como un conjunto de actividades didácticas orientadas a suplir las necesidades de la empresa y que se orientan hacia una ampliación de los

conocimientos, habilidades y aptitudes de los empleados la cual les permitirá desarrollar sus actividades de manera eficiente.

Inclusión:

La Inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades (Unesco, 2005).

Integración:

La integración se concibe como un proceso consistente en responder a la diversidad de necesidades de todos los alumnos y satisfacerlas mediante una mayor participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, así como en reducir la exclusión dentro de la educación y a partir de ella (Booth, 1996). Supone cambios y modificaciones en el contenido, los métodos, las estructuras y las estrategias, con un enfoque común que abarque a todos los niños de la edad apropiada y la convicción de que incumbe al sistema oficial educar a todos los niños.

Educación integradora:

Se ocupa de aportar respuestas pertinentes a toda la gama de necesidades educativas en contextos pedagógicos escolares y extraescolares. Lejos de ser un tema marginal sobre cómo se puede integrar a algunos alumnos en la corriente educativa principal, es un método en el que se reflexiona sobre cómo transformar los sistemas educativos a fin de que respondan a la diversidad de los alumnos. Su propósito es conseguir que los docentes y los alumnos asuman positivamente la diversidad y la consideren un enriquecimiento en el contexto educativo, en lugar de un problema. (UNESCO, 2003).

Educación inclusiva:

Implica que todos los jóvenes y adultos de una determinada comunidad aprendan juntos independientemente de su origen, sus condiciones personales, sociales o culturales, incluidos aquellos que presentan cualquier problema de aprendizaje o discapacidad. Se trata de una escuela que no pone requisitos de entrada ni mecanismos de selección o discriminación de ningún tipo, para hacer realmente efectivos los derechos a la educación, a la igualdad de oportunidades y a la participación. En la escuela inclusiva todos los alumnos se benefician de una enseñanza adaptada a sus necesidades y no sólo los que presentan necesidades educativas especiales.

Discapacidad:

Discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Según la citada clasificación de la OMS, toda restricción o ausencia debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen considerado normal para el ser humano”. Puede ser temporal o permanente, reversible o irreversible. Es una limitación funcional, consecuencia de una deficiencia, que se manifiesta en la vida cotidiana. La discapacidad se tiene. La persona no es discapacitada, sino que está discapacitada. Las discapacidades se pueden aglutinar en tres troncos principales: de movilidad o desplazamiento, de relación o conducta y de comunicación.

Persona con Discapacidad:

Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la

causa que lo hubiere originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria.

Tipos de Discapacidad:

De acuerdo a los datos facilitados por el CONADIS, podemos decir en nuestro medio que las discapacidades en el Ecuador están agrupadas de la siguiente manera:

Discapacidad Física:

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

Discapacidad Psicológica:

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

Discapacidad Intelectual:

Se refiere a las deficiencias cognitivas que dificultan la comprensión de ideas complejas, así como la capacidad de razonar, de abstracción y de anticipar los peligros. La característica principal es la dificultad para aprender y poder ejecutar algunas actividades de la vida cotidiana.

Discapacidad Visual:

Se refiere a personas que presentan ceguera y baja visión. En ambas situaciones estaríamos hablando de personas con un alto grado de pérdida de visión, que causa dificultad en la movilidad y la orientación.

Discapacidad Auditiva:

Se refiere a personas que presentan sordera debido a que no han desarrollado el sentido del oído o han perdido la capacidad de escuchar, situación que dificulta la comunicación con su entorno. Muchos de estos casos se ven acompañados por la ausencia de lenguaje, circunstancia que requiere del uso de audífonos y la expresión mediante la lengua de señas.

Discapacidad Lenguaje:

Se refiere a personas que presentan deficiencia para la expresión verbal que dificulta la comunicación y la interrelación; puede producirse de manera vinculada a la sordera, o ser una secuela de otro tipo de lesiones.

Las responsabilidades encomendadas no deben implicar prioritariamente la necesidad de la expresión verbal.

Inclusión Laboral:

La adaptación a los puestos de trabajo es una de las limitantes con las que deben enfrentarse los trabajadores con discapacidad. “El trabajo tiene el valor añadido de lograr la inclusión social para las personas, y de forma especial para aquellas personas que tienen alguna discapacidad consiguiendo a través del trabajo el reconocimiento de todos sus derechos promulgados en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de 2006

2.7. MARCO LEGAL**Declaración de los Derechos Humanos/Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU)**

No debemos dejar de lado la declaratoria de los derechos humanos, los cuales se basan

en argumentos principalmente éticos, en las cuales la Organización de las Naciones Unidas (ONU) declara que ha ido regulando la exclusión de las personas diferentes, la normalización y dignificación de la vida de las personas con discapacidad o la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad. (ONU 2006)

Se debe tener en cuenta siempre que los derechos de los seres humanos están enmarcados en los componentes básicos necesarios con los que debe contar una persona, mucho más las personas con algún tipo de discapacidad, es por eso que como profesionales debemos conocer y tener claro los diferentes basamentos que buscamos cumplir con los derechos humanos.

Mientras más asentados estén los derechos humanos en los profesionales de las empresas, se tratará con más dignidad y consideración a las personas con discapacidad.

Declaración de Salamanca, (UNESCO)

El principal objetivo de esta declaración es la educación para todos comprobando los fundamentales cambios políticos que sean útiles para favorecer la orientación de una educación integradora.

La educación integral consiste en poder formar y educar al ciudadano en todos sus componentes y formarlo en todos los aspectos útiles de vida, muchas veces se piensa en educación integral solamente a contenido científico, y dejamos de lado los valores que también deben tenerse en cuenta para la ejecución de una actividad y concreción de un objetivo.

La educación integral comprende a la formación del todo en cuanto a sus valores, creencias y también del contenido científico que imparten en los colegios.

Constitución de la República del Ecuador

En nuestra constitución vigente en su artículo 11 numeral 2 establece lo siguiente:

Art. 11.- Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Num. 2.- Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio- económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

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

Establece que nadie puede ser discriminado sin excepcion alguna.

Art. 16.- Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a:

Num. 4.- El acceso y uso de todas las formas de comunicación visual, auditiva, sensorial y a otras que permitan la inclusión de personas con discapacidad.

Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma

atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

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 con discapacidad e implementarán un sistema de becas que responda a las condiciones económicas de este grupo.

8. La educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de centros educativos y programas de enseñanza específicos.

9. La atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias, en particular en caso de discapacidad intelectual.

10. El acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas.

11. El acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille.

Art. 48.- El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.

2. La obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas, y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación.
3. El desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso.
4. La participación política, que asegurará su representación, de acuerdo con la ley.
5. El establecimiento de programas especializados para la atención integral de las personas con discapacidad severa y profunda, con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia.
6. El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa.
7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.

Plan Toda una Vida

Las políticas de atención e inclusión en beneficio de las personas con discapacidad constituyen un eje transversal y prioritario para el Gobierno ecuatoriano. Los avances logrados en el país, en torno a esos temas, fueron motivo de reconocimiento internacional durante la XI Conferencia de los Estados Parte de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en la Organización de Naciones Unidas.

El accionar se cristaliza en territorio con la estrategia de brigada, que tiene como objetivo visitar puerta a puerta los hogares de las personas con discapacidad para brindarles apoyo integral, no solo en el ámbito de salud sino también en la situación socioeconómica de sus familias. Las Manueles recorren el territorio en brigadas, y están acompañadas por funcionarios de diferentes ministerios: médicos de Salud, técnicos de Inclusión Social y de otras instituciones del Estado, según las necesidades de los beneficiarios. Hasta mayo de 2018, las brigadistas intervinieron más de 47 mil hogares, que se traduce en más de 230 mil personas atendidas.

El primer eje es sobre los derechos para todos durante toda la vida, el cual se lo implementará mediante tres objetivos que son:

- Garantiza una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas.
- Afirmar la interculturalidad y plurinacionalidad, revalorizando las identidades diversas.
- Garantizar los derechos a la naturaleza para las actuales y futuras generaciones

Estos objetivos tienen la finalidad de hacer del Ecuador un país inclusivo con igualdad de condiciones.

Ley Orgánica de Educación Intercultural de la República del Ecuador.

Ley Orgánica de Educación Intercultural, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 417 de 31 de marzo de 2011 y su reforma subsiguiente, la Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 572 de 25 de agosto de 2015.

La Ley de Educación garantizará la eliminación de las barreras que se han presentado a través de la historia a las personas con discapacidad, tomando en cuenta la eliminación

de las barreras de aprendizaje, para una inclusión e integración de los establecimientos educativos.

Art. 47.- Educación para las personas con discapacidad. - Tanto la educación formal como la no formal tomarán en cuenta las necesidades educativas especiales de las personas en lo afectivo, cognitivo y psicomotriz.

La Autoridad Educativa Nacional velará porque esas necesidades educativas especiales no se conviertan en impedimento para el acceso a la educación.

El Estado ecuatoriano garantizará la inclusión e integración de estas personas en los establecimientos educativos, eliminando las barreras de su aprendizaje.

Todos los alumnos deberán ser evaluados, si requiere el caso, para establecer sus necesidades educativas y las características de la educación que necesita. El sistema educativo promoverá la detección y atención temprana a problemas de aprendizaje especial y factores asociados al aprendizaje que pongan en riesgo a estos niños, niñas y jóvenes, y tomarán medidas para promover su recuperación y evitar su rezago o exclusión escolar.

Los establecimientos educativos están obligados a recibir a todas las personas con discapacidad a crear los apoyos y adaptaciones físicas, curriculares y de promociones adecuadas a sus necesidades; y a procurar la capacitación del personal docente en las áreas de metodología y evaluación específicas para la enseñanza de niños con capacidades para el proceso con interaprendizaje para una atención de calidad y calidez.

Los establecimientos educativos destinados exclusivamente a personas con discapacidad se justifican únicamente para casos excepcionales; es decir, para los casos en que después de haber realizado todo lo que se ha mencionado

anteriormente sea imposible la inclusión.

En el Capítulo I de Educación para las personas con necesidades Educativas Especiales Asociadas o No a la Discapacidad basados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural indica lo siguiente:

Art. 227.- Principios. La Autoridad Educativa Nacional, a través de sus niveles desconcentrados y de gestión central, promueve el acceso de personas con necesidades educativas especiales asociadas o no a la discapacidad al servicio educativo, ya sea mediante la asistencia a clases en un establecimiento educativo especializado o mediante su inclusión en un establecimiento de educación escolarizada ordinaria.

Art. 228.- Ámbito. Son estudiantes con necesidades educativas especiales aquellos que requieren apoyo o adaptaciones temporales o permanentes que les permitan o acceder a un servicio de calidad de acuerdo a su condición. Estos apoyos y adaptaciones pueden ser de aprendizaje, de accesibilidad o de comunicación.

Son necesidades educativas especiales no asociadas a la discapacidad las siguientes:

1. Dificultades específicas de aprendizaje: dislexia, discalculia, disgrafía, disortografía, disfasia, trastornos por déficit de atención e hiperactividad, trastornos del comportamiento, entre otras dificultades.
2. Situaciones de vulnerabilidad: enfermedades catastróficas, movilidad humana, menores infractores, víctimas de violencia, adicciones y otras situaciones excepcionales previstas en el presente reglamento.
3. Dotación superior: altas capacidades intelectuales.

Son necesidades educativas especiales asociadas a la discapacidad las siguientes:

1. Discapacidad intelectual, física-motriz, auditiva, visual o mental;
2. Multidiscapacidades; y,
3. Trastornos generalizados del desarrollo (Autismo, síndrome de Asperger, síndrome de Rett, entre otros).

Ley Orgánica de Discapacidad de la República del Ecuador.

Bajo los principios y objetivos de la Ley de Discapacidad se establece un sistema que de atención e integración de las personas con discapacidad con la garantía de establecer un desarrollo que impida cualquier clase de discriminación.

Bajo los objetivos de un reconocimiento pleno de derechos, eliminación de discriminación por discapacidad, establecer un sistema de prevención de discapacidad, se busca una inclusión y a su vez igualdad de oportunidades.

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

Artículo 6.- Persona con discapacidad. - Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que lo hubiere originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria.

De acuerdo a la Ley Orgánica de Discapacidades, la Autoridad Sanitaria Nacional, es la

entidad a la que le corresponde el proceso de calificación y certificación de discapacidad, así como el Registro Nacional de Discapacidades. Actualmente, el carné de discapacidad es el documento habilitante que permite el reconocimiento legal de las personas con discapacidad; sin embargo, posteriormente esta información será consignada de manera directa en la cédula de ciudadanía otorgada por el Registro Civil.

Varios documentos legales y científicos existen que nos adentran en los factores que inciden sobre la discapacidad y como trabajarla con las personas que no han culminado su escolaridad regular.

La UNESCO nos ofrece varios documentos que nos permiten generar espacios inclusivos no sólo en los centros educativos, sino en ambientes laborales y en la misma sociedad; considerando al ser humano como un ente activo de cambio.

Uno de estos estamentos importantes más relevantes en contemplar los estamentos son Derechos Humanos de las personas y del conservar y cumplir con estos estatutos.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La Investigación Científica está encaminada a profundizar el conocimiento de un proceso ya sea teórico, práctico o teórico-práctico, parte del conocimiento científico y lo lleva a la solución de problemas de la sociedad que de una forma u otra no han sido investigados o su investigación se ha conducido en otra dirección.

La Investigación Científica surge de la necesidad del hombre de dar solución a los problemas más acuciantes de la vida cotidiana, de conocer la naturaleza que lo rodea y transformarla en función de satisfacer sus intereses y necesidades. El carácter de la investigación científica es creativo e innovador aplicando lo último del conocimiento científico.

La Metodología de la Investigación nos enseña a dirigir determinado proceso de manera eficiente y eficaz para alcanzar los resultados deseados y tiene como objetivo darnos la estrategia a seguir en el proceso, provee al investigador de una serie de conceptos, principios y leyes que le permiten encauzar de un modo eficiente y tendiente a la excelencia el proceso de la investigación científica. El objeto de estudio de la metodología se centra en el proceso de investigación científica, el cual está conformado por toda una serie de pasos lógicamente estructurados y relacionados entre sí. (Cortés e Iglesias, 2004)

3.1 Enfoque de la Investigación.

Los enfoques más comunes en la investigación científica son el cualitativo y el cuantitativo, desde su surgimiento han tenido diversidad de opiniones encontradas, diferencias sustanciales, críticas del uno al otro, etc., pero si se puede establecer en forma general algunos puntos de contacto entre ambos:

- Se basan en observaciones y evaluaciones del fenómeno.
- Se llegan a conclusiones como resultados de esas observaciones y evaluaciones.
- Demuestran el grado de realidad de las conclusiones arribadas.
- Comprueban las conclusiones arribadas y son capaces de generar nuevas fundamentaciones, basándose en las tendencias encontradas.

Ambos enfoques tienen sus ventajas y desventajas, son más útiles en algunos u otros procesos y su aplicación si es verdaderamente aplicada y profundizada puede dar los resultados esperados al proceso investigativo. Por la utilidad de ambos enfoques esta investigación presenta un enfoque mixto, lo que ha permitido tomar en cuenta actitudes, aspectos culturales, percepciones, relaciones, análisis numéricos y aspectos cualitativos relacionados con los trabajadores como: convivencia, derechos, habilidades, destrezas, valores, responsabilidad, compañerismo, conocimiento de leyes.

3.2. Tipos de Investigación

Cuando se decide que se va a realizar la investigación y bajo cualquier enfoque que utilicemos es muy importante visualizar el alcance del estudio que se va a llevar a efecto, se dividen los tipos de estudios en exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos. Los estudios exploratorios sirven para preparar el terreno y por lo común anteceden a los otros tres tipos. Los estudios descriptivos por lo general fundamentan las investigaciones correlacionales, las cuales a su vez proporcionan información para llevar a cabo estudios explicativos que generan un sentido de entendimiento y son altamente estructurados. Los estudios exploratorios se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Si la revisión de la literatura reveló

que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas o ampliar las existentes. Los estudios exploratorios sirven para familiarizarse con fenómenos relativamente desconocidos.

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Describen situaciones, eventos o hechos, recolectando datos sobre una serie de cuestiones y se efectúan mediciones sobre ellas, buscan especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Se aplicó esta investigación porque nos implica el observacional de las encuestas permitiendo describir los comportamientos humanos sin ser influenciados en nadie: así mismo apoya en los estudios, análisis de la realidad del problema presentes en los trabajadores lo que conlleva a la búsqueda de resultados y soluciones dentro del entorno laboral.

Los estudios correlacionales tienen como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables. En el caso de estudios correlacionales cuantitativos se mide el grado de relación entre dos o más variables que intervienen en el estudio para luego medir y analizar esas correlaciones y evaluar sus resultados. La utilidad principal de los estudios correlacionales cuantitativos son saber cómo se puede comportar un concepto o una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas.

Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos, están dirigidos a responder a las causas de los eventos, sucesos y fenómenos físicos o sociales.

Se ha realizado esta investigación de campo, la misma que ha sido realizada in situ

donde los administrativos y trabajadores realizan sus actividades laborales estableciendo un contacto directo con sus actividades y necesidades diarias frente a la problemática de la identificación del problema, siendo este un instrumento para recolectar información importante sobre el problema.

3.3 Métodos teóricos de investigación.

Histórico-Lógico. Permitió analizar la sistematización desde los principales antecedentes teóricos y el diagnóstico de la realidad estudiada, contribuyó además a considerar potencialidades y limitaciones en el proceso objeto de estudio desde periodos anteriores hasta la actualidad.

Análisis y síntesis. Facilitó juicios valorativos y abstracciones de fundamentos epistemológicos sobre los procesos de educación inclusiva.

Inducción y deducción. Garantizó la socialización de experiencias pedagógicas hacia una educación inclusiva que facilitara la capacitación en entornos labores del personal encargado de interactuar con personas con algún tipo de discapacidad.

3.4 Métodos Empíricos o técnicas de investigación.

Encuesta: Se utilizó para diagnosticar la situación actual en la empresa analizada con relación a la atención de personas con discapacidad, fue necesario en este proceso de indagación con el objetivo de constatar los criterios sobre cómo estaban siendo atendidos los trabajadores con discapacidad en la institución.

Entrevista: Esta técnica de investigación permitió el encuentro cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de las experiencias o situaciones, es decir que lo relevante es aprender y/o conocer lo que es importante para los informantes.

La información recabada tras la revisión bibliográfica y documental, así como con la aplicación de las entrevistas permitió tener una visión mucho más amplia de los aspectos importantes sobre inclusión laboral que requieren adquirir y fortalecer conocimientos.

3.5. Población

La población se encuentra conformada por 5 administrativos del área de Recursos Humanos y 120 trabajadores de la Empresa INTELCA CIA LTDA misma que brinda el servicio de limpieza a diferentes sectores, turísticos, hospitalario y centros comerciales en la ciudad de Guayaquil, parroquias Tarqui, Febres Cordero, Ximena, Urdaneta de la provincia del Guayas.

Tabla 1
Población

INVOLUCRADOS	POBLACIÓN
Jefe de Recursos Humanos	1
Analista Selección de Personal	1
Analista de Nomina	1
Asistente Administrativo de Nomina	1
Asistente de Recursos Humanos	1
Trabajadores de los puntos de los Servicios que presta la empresa	800

Fuente: Empresa INTELCA

Elaborado por: Flor Montecé, H.

3.6. Muestra

La muestra de nuestra investigación es una parte proporcional de lo que comprende la población de los trabajadores, los cuales participan de las encuestas y entrevistas que fueron elaboradas a través de las preguntas que se refieren a cada una de las variables de investigación, en este caso al ser mayor a 100 la población objetivo a investigar se aplicó una fórmula estadística.

Tabla 2
Muestra

INVOLUCRADOS	POBLACION
Jefe de Recursos Humanos	1
Analista Selección de Personal	1
Analista de Nomina	1
Asistente Administrativo de Nomina	1
Asistente de Recursos Humanos	1
Trabajadores de los puntos de los Servicios que presta la empresa	120

Fuente: Empresa INTELCA

Elaborado por: Flor Montecé, H.

3.7. Operacionalización de las variables.

Tabla 3
Variable Independiente

VARIABLE INDEPENDIENTE	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
Programa de Capacitación	Proceso sistemático de actividades planificadas, organizadas y esquemáticas en el que se denota la interacción de sus integrantes	Proceso sistemático	Se ajusta a un proceso Sigue un patrón o lineamientos Proceso de planeación y control
		Planificación	Fin para cumplir los objetivos Hacer realidad algunos propósitos Estrategia orientada a un objeto concreto.
		Organización	Sistema diseñado para alcanzar metas y objetivos Grupo social de personas, tareas u organización Normas establecidas para el cumplimiento de propósitos
		Interacción	Acción que se desarrolla de modo recíproco Relación causa efecto entre el entorno y la persona Habilidades sociales para el desarrollo de las relaciones interpersonales

Fuente: Empresa INTELCA
Elaborado por: Flor Montecé, H.

Tabla 4
Variable Dependiente

VARIABLE DEPENDIENTE	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
Inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad.	La inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, sin discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos que se desenvuelven.	Inclusión	Toda actitud que busca integrar a las personas en una sociedad.
		Discapacidad	Igualdad a las personas y sus creencias e individualidades.
			Empatía con quienes se quedan rezagados.
			Limitaciones de una actividad.
			Restricciones de la participación.
			Fenómeno complejo que refleja una interacción en las características del ser humano.
			Falta de igualdad y de oportunidades.
		Discriminación	Trato de manera desigual.
			Trato de manera injusta
			El derecho que tiene un trabajador de conservar su trabajo.
		Estabilidad Laboral	Obligación del empleador de mantener al trabajador en su trabajo.
			Estabilidad de alcanzar el mayor rango en el escalafón laboral.

Fuente: Empresa INTELCA

Elaborado por: Flor Montecé, H.

3.8 Análisis, interpretación y discusión de resultados.

Tal como se puede ver en el Anexo, se aplica la encuesta a 120 empleados de la Empresa INTELCA CIA LTDA. que ofrece servicios de limpieza, se puede verificar en las herramientas aplicadas que un gran porcentaje de trabajadores está de acuerdo con la implementación de mejoras dentro del Departamento de Recursos Humanos, para la contratación de personas con discapacidad. Lo que conlleva a inclusión de sus compañeros de trabajo y a darle un buen trato y reinsertarlos a la actividad laboral sea cual fuere su discapacidad.

ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES

1. ¿Sobre la inclusión laboral podría explicar qué opinión tiene al respecto?

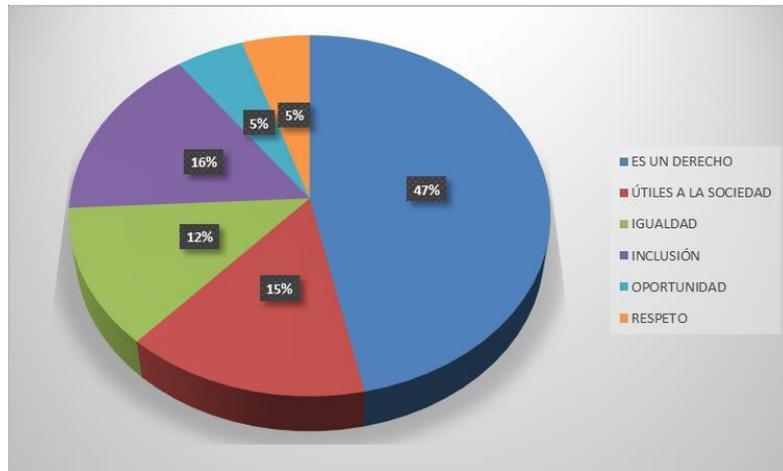


Gráfico 1: Opinión sobre la inclusión laboral.

Fuente: INTELCA Cia. Ltda.

Elaborado por: Flor Montecé, H.

Análisis:

El 47% de los trabajadores indica que es un derecho que las personas con discapacidad deben de gozar por ley, 16% las personas con discapacidad son útiles a la sociedad el 15% deben ser incluidos en todos los trabajos el 12% indica que debe haber igualdad con todos los compañeros en los momentos de trabajo, 5% darle oportunidad en todo momento y el 5% debe primar el respeto hacia ellos, les parece favorable la inclusión laboral en las empresas, les ayuda a comprender a las personas con discapacidad y ponerse en su lugar.

De acuerdo a lo expresado en las respuestas de los encuestados podemos evidenciar que los trabajadores consideran importante la participación de personas con discapacidad en las actividades laborales de la empresa como un cumplimiento legal, pero más que esto como una forma de vida y desarrollo personal.

2. ¿Cómo evaluaría la forma de incluir a los trabajadores con discapacidad por parte del departamento de recursos humanos?

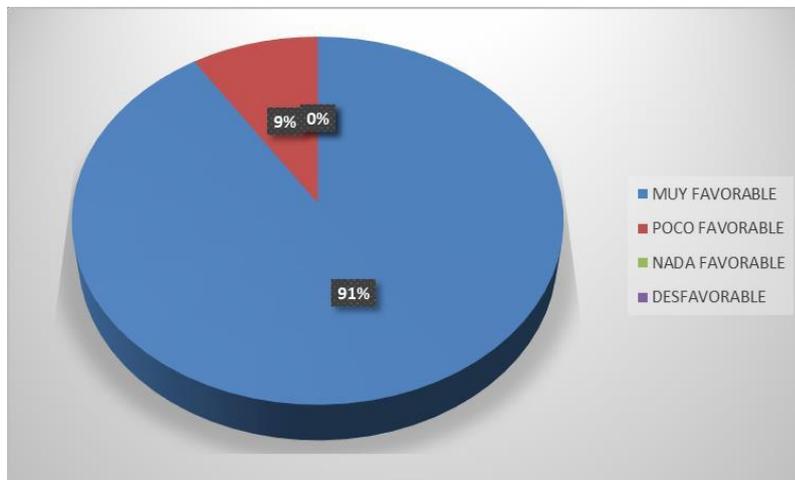


Gráfico 2: Evaluación sobre la inclusión laboral

Fuente: INTELCA Cia. Ltda.

Elaborado por: Flor Montecé, H.

Análisis:

EL 91% de empleados indica que es favorable en incluir a los trabajadores porque promueve que estas personas con discapacidad se sientan útiles y a partir de sus debilidades saquen sus fortalezas y se sientan capaces de desarrollar una actividad o trabajo. Así mismo el 9% de trabajadores encuestados refiere que es poco favorable la forma actual de inclusión del departamento de recursos humanos.

Los colaboradores consideran que la gestión realizada por parte de la institución para cumplir con las políticas legales vigente en función de la inclusión de personas con discapacidad, han favorecido las relaciones laborales y los resultados organizacionales.

3. ¿La manera en que se aplica la inclusión laboral en su empresa aporta en la interacción entre compañeros de trabajo?

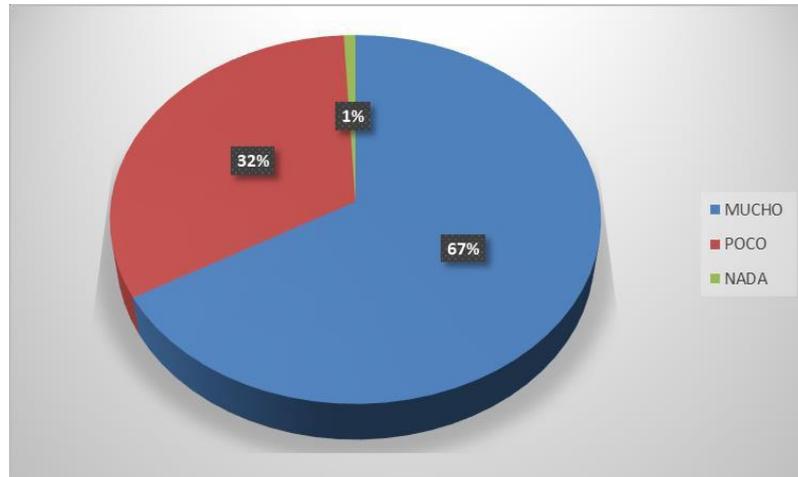


Gráfico 3: Aplicación de la inclusión laboral en la empresa.

Fuente: INTELCA Cia. Ltda.

Elaborado por: Flor Montecé, H.

Análisis:

El 67% de empleados manifiesta que la inclusión laboral aporta en la interacción entre compañeros de trabajo, el 32% es poco lo que la empresa aporta y solo un 1% indica que la empresa aporta en la interacción entre compañeros de trabajo.

La percepción de la mayoría de los trabajadores encuestados es que la inclusión de las personas con discapacidad ha aportado de manera favorable en la fomentación del trabajo en equipo y en las relaciones interpersonales.

4. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo están preparados para trabajar con personas con discapacidad?

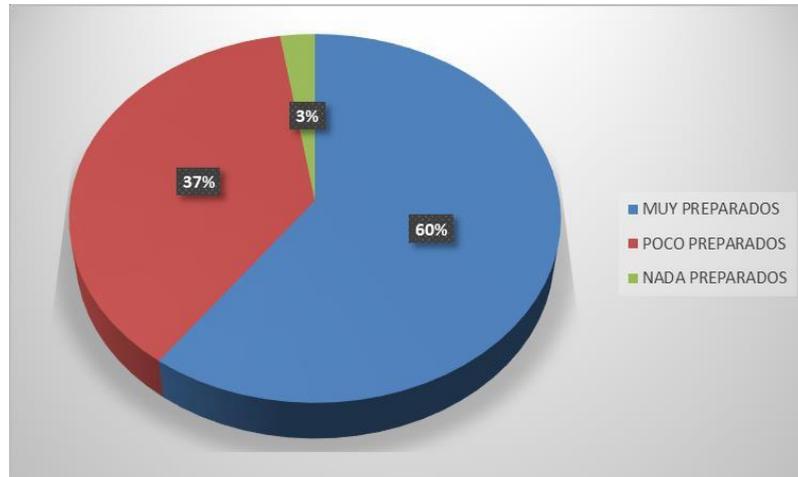


Gráfico 4: Preparación para trabajar con personas con discapacidad.

Fuente: INTELCA Cia. Ltda.

Elaborado por: Flor Montecé, H

Análisis:

El 60% de los trabajadores manifiestan que están preparados para poder trabajar con personas con discapacidad en sus puestos de trabajo, así mismo el 37% indica que no está preparado lo que imposibilita dar una ayuda más adecuada en sus labores diarias y el 3% menciona no estar preparados para trabajar e incluir compañeros con discapacidad.

Los resultados de la encuesta indican que el personal aún no está totalmente preparado para compartir sus labores diarias con personas discapacitadas, dificultando de cierta manera que el adecuado desarrollo de sus actividades laborales.

5. ¿Elija dos de las acciones que colaboraría con un compañero con discapacidad?

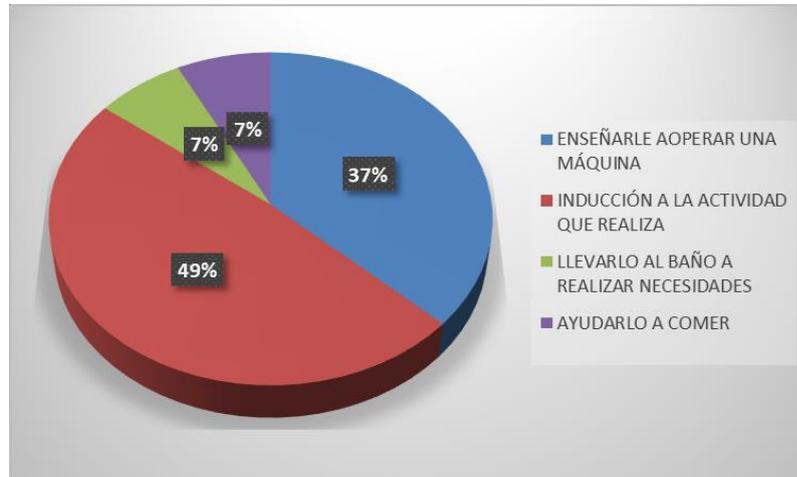


Gráfico 5: Acciones de colaboración.

Fuente: INTELCA Cia. Ltda.

Elaborado por: Flor Montecé, H.

Análisis:

El 49% de trabajadores colaborarían en la inducción en las actividades que realiza así mismo el 37% le enseñaría a operar una maquinaria para su mejor desempeño y las acciones del llevarlo al baño y ayudarlo a comer refleja un 7% en cada uno.

Según los resultados obtenidos, se puede inferir que los colaboradores están dispuestos a realizar inducción laboral al nuevo personal con discapacidad, sin embargo es poco probable que se comprometan a realizar actividades que demanden mayor responsabilidad, como la operación de máquinas o equipos, así como realizar acciones más personales de aseo y alimentación.

6. ¿Ha notado que sus compañeros con discapacidad pueden valerse por sí mismo o requieren de ayuda?

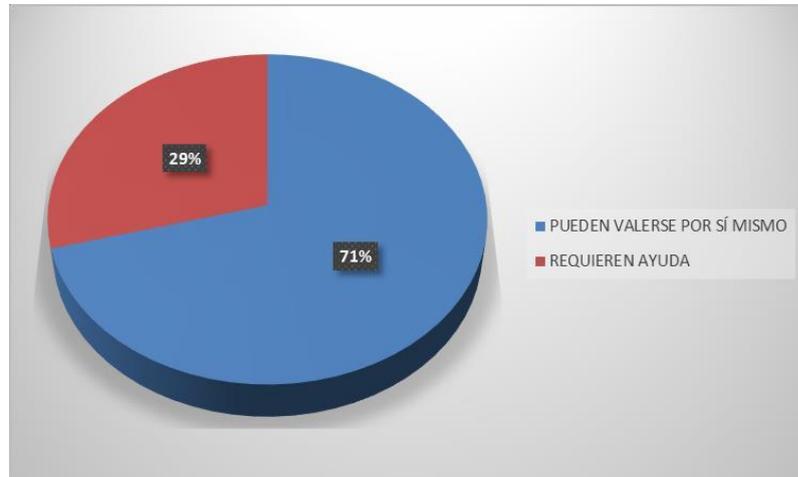


Gráfico 6: Percepción de actitudes de personas con discapacidad.
Fuente: INTELCA Cia. Ltda.
Elaborado por: Flor Montecé, H.

Análisis:

El 71% de los encuestados coinciden en que sus compañeros de trabajo pueden valerse por ellos mismo mientras que el 29% indica que requieren de su asistencia para realizar algún tipo de trabajo.

La población encuestada indica que los colaboradores con discapacidad, en su mayoría, pueden realizar trabajos en los que se pueden desenvolver por si solos, sin embargo, existe un porcentaje que considera que las personas con discapacidad requieren de ayuda en el desarrollo de sus actividades diarias.

7. ¿Ha notado que sus compañeros con discapacidad se adaptan de manera favorable a las condiciones de su trabajo?

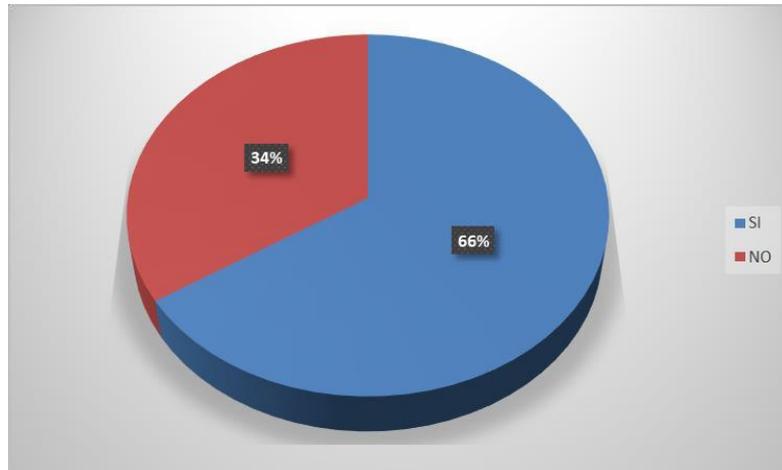


Gráfico 7: Adaptación a condiciones de trabajo.

Fuente: INTELCA Cia. Ltda.

Elaborado por: Flor Montecé, H.

Análisis:

El 66% tiene adaptabilidad a su lugar de trabajo mientras que el 34% requiere mayor adaptabilidad debido al tipo de servicio que la empresa solicite.

Los colaboradores reconocen en su mayoría que las personas con discapacidad poseen un nivel alto de adaptabilidad, en relación con la razón de ser de la organización, por lo tanto, les resulta fácil adaptarse a las condiciones de trabajo y a su entorno.

8. ¿Considera importante que los trabajadores del departamento de Recursos Humanos se capaciten para la selección y manejo correcto a las personas con discapacidad?

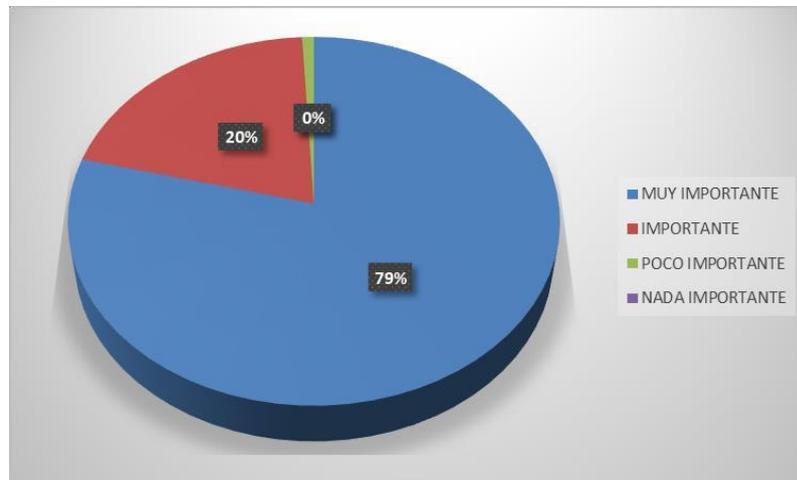


Gráfico 8: Capacitación del personal de Recursos Humanos.
Fuente: INTELCA Cia. Ltda.
Elaborado por: Flor Montecé, H.

Análisis:

El 79% de los empleados considera muy importante que el personal de Recursos Humanos se capacite para que puedan realizar una mejor selección y manejo de personas con discapacidad, mientras que el 20% considera que si deben capacitar en esos temas para una mejor empatía con los trabajadores a ser contratados.

Los resultados de la encuesta indican que los colaboradores consideran que el Departamento de RRHH debe incluir en su plan de capacitación departamental, temas de como evaluar, capacitar, entrenar y potenciar las habilidades de los colaboradores con discapacidad, aplicando las mejores prácticas laborales para la inclusión.

9. ¿Cree usted que es importante estar capacitado para trabajar con personas con discapacidad?

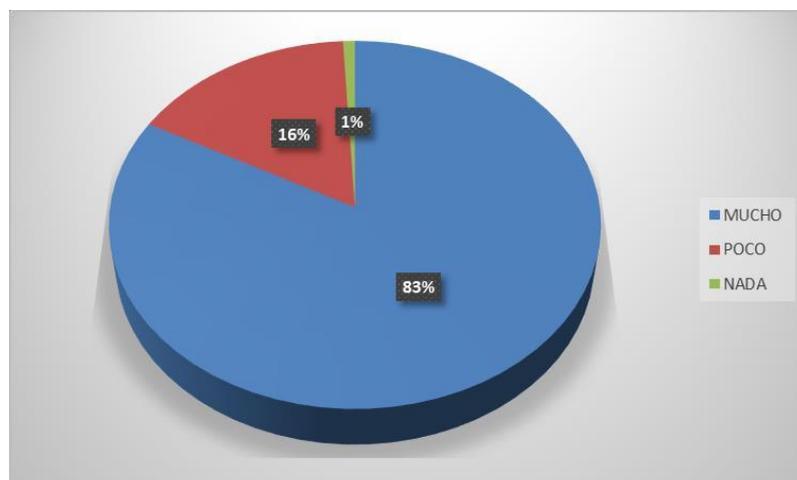


Gráfico 9: Importancia de la capacitación en personas con discapacidad.

Fuente: INTELCA Cia. Ltda.

Elaborado por: Flor Montecé, H.

Análisis:

El 83% cree que es muy importante estar capacitado en los temas de discapacidad para poder ser más inclusivos con personas que ingresarían a trabajar junto a ellos, el 16% indica que poco es importante trabajar en estos temas y el 1% indica que es indiferente a estos temas de capacitación.

La gran mayoría de los colaboradores encuestados expresan la importancia de la capacitación en temas de inclusión laboral, debido a que esto generaría un mejor ambiente de trabajo y compañerismo.

10. ¿Qué recomendaría a la empresa para mejorar el ambiente laboral y el trato de las personas con discapacidad?

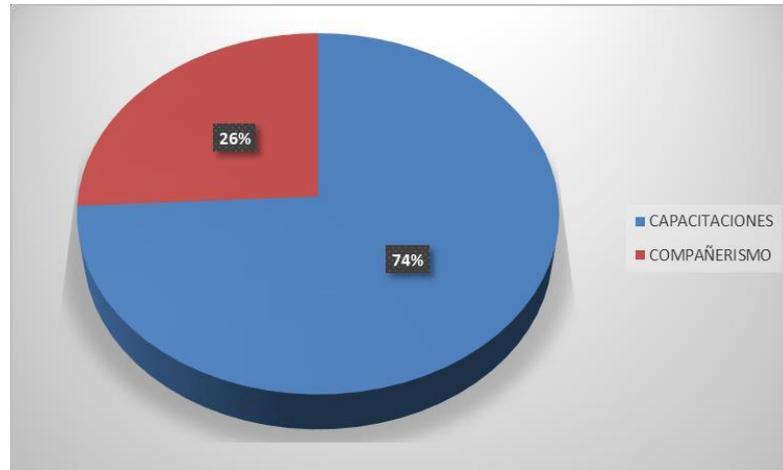


Gráfico 10: Recomendaciones para mejorar el ambiente laboral.

Fuente: INTELCA Cia. Ltda.

Elaborado por: Flor Montecé, H

Análisis:

El 74% de los encuestados indican que se capacite a todo el personal para poder entender a todos los trabajadores cuando requieren ser escuchados y atendidos por su discapacidad, y el 26% indica que haya más compañerismo para poder ser incluidos se indica en las encuestas que hay discapacidades que no se ven pero que requieren de comprensión.

Los trabajadores sugieren que se realicen capacitaciones dirigidas a todo el personal para mejorar el trato a los compañeros con discapacidad y así evitar la discriminación, además de esta manera se estaría fomentando el compañerismo y por lo tanto el trabajo en equipo.

ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LA ENTREVISTA REALIZADA AL PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS

Tal como se indica en el Anexo, se aplicó la entrevista a 5 trabajadores de la Empresa INTELCA CIA. LTDA, del Departamento de Recursos Humanos, como resultado se obtuvo que los colaboradores están de acuerdo con la implementación de mejoras dentro del Departamento de RRHH, para la contratación de personas con discapacidad; lo que conlleva a inclusión de sus compañeros de trabajo y a darle un buen trato y reinsertarlos a la actividad laboral, sea cual fuere su discapacidad.

1. ¿Sobre la inclusión laboral podría explicar qué opinión tiene al respecto?

Análisis:

El personal de Recursos Humanos indica que la Inclusión Laboral es una oportunidad para las personas con discapacidad, dentro de las organizaciones, que si bien es cierto está basada en una Ley Gubernamental, contribuye al desarrollo no solo de las organizaciones, sino de las familias de las personas que poseen alguna discapacidad y que anteriormente no contaban con las facilidades para pertenecer al sector productivo. En este sentido, el 45% del personal entrevistado menciona que es favorable para la Empresa, el 25% indica que estos trabajadores aportan en sus hogares con sus sueldos, y el 40% menciona que el ser incluido es beneficioso para ambas partes, es decir, empresa y familia.

2. ¿Valore el nivel de prioridad del servicio del departamento de Recursos Humanos sobre los trabajadores con discapacidad?

Análisis:

El 27% indica que se debe mantener un registro de los trabajadores con discapacidad para todo tipo de información y de presentarse algún incidente, el otro 20% que se debe capacitar al personal para que puedan conocer sus derechos, el 27% menciona que son incluidos en todos los procesos, y el 26% que gozan de todos los beneficios en el aspecto laboral.

De acuerdo a lo indicado por los colaboradores del Departamento de Recursos Humanos, actualmente la población con discapacidad está plenamente identificada dentro de la Institución, por lo que se lleva un registro de su información, incluyendo los aspectos relacionados a su discapacidad, de la misma manera mencionan que los colaboradores con discapacidad son reconocidos e incluidos en todos los procesos de capacitación, así como también en los beneficios que ofrece la empresa a sus colaboradores, sin distinción.

Es importante destacar que sugieren la constante capacitación en aspectos relacionados a los derechos de las personas con discapacidad, para evitar abusos y generar mayor involucramiento de las autoridades de la Empresa y los compañeros de trabajo.

3. ¿Considera usted que las acciones que realiza la empresa INTELCA CIA? LTDA. contribuyen a la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad?

Análisis:

El 80% indica que como empresa contribuyen con la inserción socio laboral de las personas creando fuentes de empleo y mejorando su calidad de vida, el 20% restante indican que deben se debería incrementar espacios de inserción dentro del sistema laboral.

Basado en lo indicado por los colaboradores, la Empresa actualmente contribuye a la inserción socio-laboral, ofreciendo oportunidades de crecimiento en relación a los conocimientos, condiciones físicas y aptitudes de las personas discapacitadas, procurando crear espacios laborales para la diversidad de discapacidades. Sin embargo es importante mencionar que un porcentaje considerable indica que es necesario realizar cambios en cuanto a infraestructura, como señalética, rampas, pasamanos, etc, que faciliten la movilidad del personal discapacitado.

Por otra parte, es necesario incrementar espacios de entrenamiento al personal de RRHH para conocer e identificación los diferentes tipos de discapacidades, para favorecer el trato, empatía, y ofrecer un servicio con calidez a los trabajadores, sin afectar su autoestima.

4. ¿De qué manera usted maneja la inclusión laboral desde su puesto de trabajo?

Análisis:

El 60% de trabajadores indica que es fácil la adaptación, el otro 20% que se le es relativamente fácil, y el otro 20% se le complica adaptarse a este sistema de inclusión laboral por complejidad de las funciones.

Siendo el Departamento que crea y genera el primer contacto con el trabajador, destacan la facilidad de adaptabilidad al compartir espacios y funciones con personas con discapacidad, la mejor manera de inclusión desde sus puestos de trabajo es el trato igualitario que se les da a los trabajadores, expresándoles su total respaldo y guiándolos durante su proceso de adaptabilidad en las funciones, y las relaciones con sus jefes y compañeros.

Por otra parte, algunos consideran que la adaptación puede ser complicada y en ciertos casos traumática, debido al cumplimiento de las funciones, manejo de herramientas y equipos que requieren un mayor esfuerzo físico, sin embargo, están prestos a colaborar y ofrecer ayuda para juntos desarrollar las tareas laborales.

5. ¿Qué resultados obtiene la empresa al tener trabajadores con discapacidad?

Análisis:

El 40% indica que es una oportunidad como resultados sociales debido a la igualdad de oportunidades, el 40% lo acata como cumplimiento, disposiciones órdenes por parte del órgano regulador que es el Ministerio de Trabajo y el 20% la empresa gana reputación al contratar personas con discapacidad.

El principal resultado la empresa es el cumplimiento con la Ley Orgánica de Discapacidades, en cuanto a la Inclusión Laboral.

Al generar espacios de trabajo para personas con discapacidad se promueve la igualdad de oportunidades, contribuye al clima laboral y por lo tanto impacta en los resultados institucionales.

Los trabajadores con discapacidad muestran un mayor interés por querer cumplir las actividades a ellos encomendadas, la importancia en este aspecto es poder entrenarlos y capacitarlos correctamente para poder desempeñar sin problemas las actividades que se realizan en el trabajo.

6. ¿Qué beneficios recibe una persona con discapacidad en esta empresa?

Análisis:

El 40% indica que las personas con discapacidad contratadas por ellos como empresa reciben el mismo trato que el resto de sus trabajadores, el 20% creando igualdad de condiciones, el 20% que es una oportunidad porque todos reciben los mismos beneficios siendo equitativos, y el otro 20% indica que se generan perjuicios a la empresa.

Al tratarse el tema de inclusión, el mayor porcentaje indica que las personas con discapacidad reciben los mismos beneficios establecidos por la Empresa para todo el personal.

Existe un porcentaje que considera que al ser equitativos en los beneficios, de cierta manera se perjudica a la empresa, en razón a que las personas con discapacidad no realizan las funciones de la misma manera o rapidez con las que lo hace el resto del personal.

Este aspecto es importante considerarlo al momento de impartir capacitaciones, pues puede afectar las relaciones interpersonales, por creer que no merecen los mismos beneficios.

Las capacitaciones, actividades programadas por la empresa e incentivos deben de ser similares para los trabajos regulares y los trabajadores con discapacidad, la atención debe centrarse principalmente en mejorar las condiciones de trabajo, para que estas sean favorables a las actividades que realizan los trabajadores y que las mismas se desarrollen de manera segura.

7. ¿Cuál es la mayor incidencia de discapacidad que tienen sus trabajadores?

Análisis:

El 80% indica que existe mayor incidencia de discapacidades de tipo física, y el 20 % indica que la incidencia de discapacidad es intelectual.

De acuerdo con lo indicado por el personal de RRHH existe un alto porcentaje de incidencia de discapacidades del tipo física, no siendo de igual forma en la parte intelectual, esta característica de persona con discapacidad en la empresa ha ayudado a que los trabajadores adopten nuevas formas de relacionarse en el trabajo, de igual manera les ayuda a los que quedan tomar en cuenta cómo van a realizar las tareas con el mayor cuidado y precisión requerida.

Las personas con discapacidad física no perciben esta condición como una limitante para las actividades que deben realizar en la empresa, más bien el tener una discapacidad y realizar una actividad laboral, incrementa su estado de ánimo y mejora su autoestima.

8. ¿Qué medidas toma la Empresa para no incurrir en discriminación laboral a personas con discapacidad?

Análisis:

El 40% indica que la Empresa si ha tomado medidas para la no discriminación laboral de sus trabajadores, el 20% ellos realizan actividades sociales generando ambientes de cordialidad e igualdad, el 20% menciona que son reinsertados en la sociedad y el otro 20% le es indiferente.

El departamento de recursos humanos suele hacer charlas preventivas sobre el buen trato de los trabajadores, las formas de trabajo, el respeto entre los semejantes, de igual forma realiza campañas en donde fomenta el respeto entre los trabajadores y de las diferentes formas que pueden tratarse sin llegar a faltas de respeto.

Los cuidados mientras desarrollan sus jornadas laborales y de igual manera charlas sobre el buen trato con el cliente, el clima laboral y las diferentes situaciones de interrelación en su espacio laboral.

9. ¿Las familias de las personas con discapacidad están pendiente de las actividades que la empresa realiza con ellos?

Análisis:

El 60% de los trabajadores encuestados indican que las familias de sus trabajadores casi siempre están pendientes de sus actividades sean estas de índole de salud o trámites legales el 20% siempre están pendientes de sus actividades y el otro 20% rara vez realizan un seguimiento de sus familiares en la empresa.

Al ser personas adultas, en ciertos casos es poco probable que sus familias estén 100% pendientes de las actividades que se realizan, sin embargo, la Empresa mantiene informada de las novedades a las familias en los casos que se requiera.

Para la Institución es importante mantener contacto con las familias, para evitar accidentabilidad e informar a sus contactos directos sobre los aspectos que se deberían considerar para el adecuado manejo de las relaciones laborales.

10. ¿Los compañeros de trabajo están capacitados para trabajar y colaborar con los compañeros de trabajo con discapacidad?

Análisis:

El 60% indica los compañeros de trabajos no están muy capacitados en estos de discapacidad dado que la mayoría de las actividades las realizan de manera coloquial, el 20% se sienten poco capacitados para poder ayudar a sus compañeros y el otro 20% relativamente capacitados cuenta con información básica.

Es necesario un adecuado entrenamiento a todo el personal de la Empresa, en relación a conocer y entender las diferentes discapacidades y cómo afrontarlas ante sus compañeros de trabajo, para así evitar problemas de discriminación que normalmente se dan por desconocimiento, además esto afectaría el clima laboral y por lo tanto las relaciones interpersonales.

En cuanto a las destrezas para realizar las actividades laborales, también es necesario un adecuado entrenamiento dirigido a las personas con discapacidad, basado en las diferentes ocupaciones y características operativas, para evitar malas prácticas, durante el desarrollo de sus funciones.

11. ¿Usted podría explicar si el personal de recursos humanos de la empresa necesita una mayor capacitación desde el punto de vista metodológico para atender los aspectos de la inclusión laboral?

Análisis:

El 40% de los trabajadores del área de Recursos Humanos menciona que si ellos estuvieran más capacitados podrían superar las expectativas de la Empresa, el otro 40% requieren fortalecer capacidades en temas de inclusión laboral; y el 20% trabajar temas de buen trato para mejorar el ambiente laboral de todas las empresas.

De acuerdo a lo indicado por el personal de Recursos Humanos, este departamento requiere capacitarse en temas de inclusión laboral, debido no solo al cumplimiento de la Ley, sino a la responsabilidad social, para esto es necesario conocer e identificar las diferentes discapacidades y sus posibles limitantes en el desarrollo de las funciones laborales, para que al momento de realizar reclutamiento, inducción, entrenamientos, etc., estos procesos estén orientados a incluir y mejorar las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad. Si el personal de Recursos Humanos tiene bases sólidas sobre este tema sensible, sería más fácil el trato igualitario dentro de las diferentes áreas de la Empresa, contribuyendo al cumplimiento de objetivos y al mejoramiento del clima laboral.

ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA REALIZADA A LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Para poder analizar las respuestas de los trabajadores, es necesario identificar los diferentes tipos de discapacidades que encontramos dentro de la empresa.

Tabla 5 Personas con discapacidad Intelca

TIPO DE DISCAPACIDAD	TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD
AUDITIVA	4
FÍSICA	4
INTELECTUAL	5
LENGUAJE	2
VISUAL	4
LENGUAJE Y AUDITIVA	1
TOTAL	20 Trabajadores

Fuente: Empresa INTELCA

Elaborado por: Flor Montecé, H.

En el proceso de entrevista aplicada a los trabajadores con discapacidad podemos identificar varios aspectos, entre ellos tenemos:

1. ¿Qué es para usted la inclusión sociolaboral?

De la entrevista aplicada a las personas con discapacidad se ha identificado que los trabajadores conocen sobre los diferentes procesos que se realizan tanto en la empresa como en el país en temas de inclusión, de igual forma consideran sentirse beneficiados con algunas de las políticas que se tienen para poder ser parte de los procesos de inclusión.

Es por esto que han indicado que al estar laborando en la empresa y no ser catalogados por la discapacidad que padecen, se consideran son parte de un grupo inclusivo ya que

pueden trabajar de forma adecuada y generan desde sus funciones ingresos para sus hogares.

2. ¿Considera usted que el departamento de Recursos Humanos promueve la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

El Departamento de Recursos Humanos se preocupa por los trabajadores, en cuanto al cumplimiento de las políticas internas de beneficios de los trabajadores, de igual manera existen programas de beneficios adicionales como préstamos, canasta navideña, fiestas de integración por navidad y cumpleaños del mes.

Estas actividades son parte de los programas de inclusión que prepara la empresa para compartir entre las diferentes áreas de trabajadores como la administrativa y operativa.

Sin embargo, se deben realizar programas enfocados principalmente a las necesidades de las personas con discapacidad, con la finalidad de mejorar las condiciones de los trabajadores en las diferentes áreas y manejarse con procesos técnicos inclusivos para una mejor integración de los trabajadores.

3. ¿Se siente involucrado en las actividades laborales, por parte de sus compañeros de trabajo?

Los trabajadores con discapacidad expresan que si han sido considerado por sus compañeros de trabajo, para realizar actividades en conjunto, incluso reciben de ellos las orientaciones y explicaciones de las diferentes tareas que deben realizar en su actividad laboral; se sienten apoyados para poder realizar las asignaciones que reciben por parte de sus jefes, en ocasiones les cuesta a los trabajadores con discapacidad intelectual, seguir al pie de la letra las consignas que fueron emitidas, pero con el apoyo de los compañeros pueden ir las resolviendo a lo largo de su jornada.

Varios de los trabajadores refieren que han aprendido mucho en conjunto y que les permiten expresar sus inquietudes al momento de realizar las tareas, los clientes con los que frecuentan también expresan buenas referencias de los trabajadores con discapacidad y que incluso son bastante predispuestos a colaborar con las actividades que se deben realizar.

4. ¿Existen facilidades de acceso como; rampas, pasamanos, señalética, sistema de lenguaje braille, entre otros, ¿en los espacios de trabajo donde se desenvuelve?

Varios de los sitios donde se desenvuelven nuestros trabajadores no cuentan con las facilidades en cuanto a las barreras arquitectónicas la facilidad de accesibilidad física es limitada, más bien se necesita realizar cambios estructurales que faciliten la movilidad de los trabajadores y visitantes.

Se deben identificar las necesidades en función de las personas con discapacidad para de acuerdo con esto levantar las mejoras que debe la empresa realizar para una mejor facilidad de los usuarios.

5. ¿Ha sido víctima de algún tipo de discriminación en su empresa actual?

Durante el proceso de trabajo en su actual empresa indican que no han sido víctima de situaciones de discriminación, e incluso refieren tener una mayor atención por parte de sus compañeros de trabajo y jefaturas, de igual manera indican que son parte importante de las diferentes actividades de integración que realiza la empresa, finalmente refieren la importancia de contar con personas que se preocupan por la capacitación y el entrenamiento en temas de cómo realizar su trabajo y de las medidas de prevención para que no les ocurran accidentes de trabajo.

Los trabajadores con discapacidad se sienten atendidos en varias de sus necesidades y manifiestan que en el trabajo se vive ambientes de respeto y camaradería, que no hay

eventos de irrespeto ni peleas entre compañeros y que cuando uno de estos actos es identificado por las jefaturas inmediatamente toman los correctivos necesarios y llamados de atención con los trabajadores involucrados.

CAPÍTULO IV PROPUESTA

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN INCLUSIVA PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DATOS PRINCIPALES:

Nombre del Proyecto: Programa de Capacitación Inclusiva para la Gestión del Talento Humano

Gerente General: Ing. Carlos Zambrano.

Responsable de la Ejecución: Psc. Hamilton Flor.

Departamento comprometido: Recursos Humanos.

Tiempo de Duración: De seis a doce meses.

Entidad Ejecutora: Empresa INTELCA CIA. LDTA.

Plazo de Ejecución

El proyecto se lo realizará a lo largo de un año, dividido en dos semestres, proceso en el que se verificará los conocimientos adquiridos por el personal de recursos humanos. Durante el 2019 se llevará a cabo la capacitación de los trabajadores de recursos humanos en el que se darán varias sesiones de trabajo distribuidas en dos semestres, incluyendo una evaluación de conocimientos y satisfacción al final de cada semestre. Finalmente se realizará un informe de satisfacción sobre los resultados alcanzados y los compromisos de continuar con la capacitación hacia los trabajadores operativos por parte del departamento de recursos humanos en temas de inclusión.

Recursos previstos

Los recursos previstos para el desarrollo de las capacitaciones estarán previstos de la siguiente manera:

Tabla 6 Presupuesto asignado

ACTIVIDAD	DIRIGIDO	MONTO
Desarrollo de las capacitaciones Primera fase	Personal de Recursos Humanos	\$7.000
Desarrollo de las capacitaciones Segunda fase	Personal de Recursos Humanos	\$7.000

Fuente: Empresa INTELCA

Elaborado por: Flor Montecé, H.

Diagnóstico del problema

El departamento de Recursos Humanos de la empresa INTELCA no ha logrado desarrollar procesos categóricos de inclusión laboral a personas con discapacidad, esto trae consigo dificultades de adaptabilidad de los colaboradores a su entorno laboral y por ende de las relaciones que estos puedan tener con sus compañeros de trabajo, así como con sus jefes y clientes.

Preocupados por esta realidad se propone incentivar la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad al sector productivo de la empresa de servicios INTELCA, la cual tiene dentro de su organización varios trabajadores con discapacidad, que sienten se debe mejorar ciertos aspectos en temas de inclusión laboral.

En busca de la adecuada adaptabilidad de estos colaboradores con discapacidad, se ha propuesto capacitar al Departamento de Recursos Humanos de Intelca, en temas relacionados a con la Discapacidad e Inclusión Laboral, y que a su vez esto se verá reflejado en los procesos de selección, contratación establecidos en la Institución.

En este contexto y desde su responsabilidad el Departamento de Recursos Humanos es el encargado de generar normativas técnicas para los trabajadores en temas de:

- a) Selección de Personal
- b) Estructura Ocupacional Organizacional
- c) Plan Anual de Capacitación
- d) Informe del Plan anual de Capacitación
- e) Informe del Plan de Evaluación de Desempeño de los Trabajadores
- f) Movimientos de los trabajadores
- g) Reglamento Interno de la empresa
- h) Contratos de los Trabajadores
- i) Informe de Equidad interna y competitividad externa de las remuneraciones
- j) Plan de servicios de salud, bienestar social y programas de seguridad e higiene industrial de la institución
- k) Informe de ejecución de plan de servicios de salud, bienestar social y programas de seguridad e higiene industrial de la institución
- l) Proyectos de reglamentos o estatutos orgánicos institucionales
- m) Informes de administración operativa del Sistema Nacional
- n) Información de Desarrollo Institucional, Talento Humano
- o) Remuneraciones de los servidores del sector público
- p) Informes técnicos de estructuración y reestructuración de los procesos institucionales, unidades o áreas

Los procesos descritos recaen en los siguientes procesos de Gestión de Recursos Humanos; Planificación del Talento Humano, selección del personal, remuneración e ingresos complementarios, formación y capacitación, medidas de seguridad laboral, evaluación de desempeño, régimen disciplinario, y desvinculación.

Así como los trabajadores regulares, los trabajadores con discapacidad están sometidos de manera equitativa a los mismos procesos tanto en la selección, inducción, adiestramiento.

El objetivo principal de levantar el diagnóstico de los problemas que se pudieran presentar en la Gestión del Talento Humano es identificar nudos críticos de la gestión y a partir de ello conocer temas necesarios a fortalecer a través de un programa de capacitación, que si bien en sí mismo no genera una solución inmediata de los problemas institucionales, se convierten en mecanismos que promueven el desarrollo y/o fortalecimiento de competencias para los trabajadores a mediano y largo plazo.

Propuesta de solución del problema

Se propone capacitar el personal de Recursos Humanos, de Intelca, y fortalecer sus competencias para facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad, específicamente en las áreas de selección, de capacitación y de servicios al personal.

Siendo el Departamento de Recursos Humanos el primer contacto con los colaboradores y candidatos que desean ingresar a laborar a una empresa, es necesario que este personal esté preparado para enfrentar situaciones que involucren a personas con discapacidad y así evitar discriminación en los procesos bajo su responsabilidad; si bien es cierto que se debe cumplir con encontrar al candidato idóneo, basado en la descripción del puesto, es necesario que el responsable de este proceso entienda y conozca que existen personas con discapacidad que perfectamente pueden desarrollar todo tipo de actividades.

Con este programa de formación y capacitación buscamos fortalecer las habilidades del personal de Recursos Humanos para que pueda trabajar de manera efectiva con las personas que participen en los procesos de reclutamiento para laborar en la empresa y que presenten algún tipo de discapacidad.

El principal objetivo es que puedan reconocer el valor de las personas con discapacidad

al interior de la empresa y poderlas incluir como individuos potencializadores de las actividades y servicios que se brindan a los clientes; y no solamente tener a los trabajadores dentro de la nómina y sin hacer mayor actividad basándose sólo en el cumplimiento legal de tener a personas con discapacidad sin generar propuestas de cambio y acción en el ambiente laboral.

Las personas con discapacidad de la empresa, deben ser parte de la población mayormente priorizada con atención en estrategias metodológicas que los ayuden a mejorar su condición tanto académica como habilidades para un integral con buenos resultados y de manera segura.

Objetivo General.

Desarrollar un programa de capacitación que genere la inclusión efectiva y afectiva de las personas con discapacidad de la empresa Intelca, propiciada por los trabajadores del departamento de Recursos Humanos.

Objetivos Específicos.

- Conocer la normativa legal vigente que deben conocer los encargados de las empresas en temas de inclusión y discapacidad.
- Identificar las definiciones sobre la discapacidad y sus tipos, para una mejora en la inclusión de los trabajadores en la empresa.
- Reconocer las dificultades que se presentan en los trabajadores con discapacidad y las alternativas de mejora.
- Generar recomendaciones que se pueden implementarse a partir de la inclusión sociolaboral en los trabajadores con discapacidad.

Los procesos de mayor observancia para generar los procesos de capacitación están enfocados sobre los siguientes aspectos: La descripción valoración y clasificación de puestos, y a los procesos de capacitación, selección de personal, evaluación de

desempeño, capacitación y formación, una vez ubicados en los macroprocesos de Gestión del Talento Humano, se recata lo siguiente:

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

El siguiente Programa de Capacitación refleja los temas importantes que se han considerado para la comprensión de una manera global de las discapacidades y de las diferentes maneras de abordarlas, desde un entorno más inclusivo a nivel organizacional.

TEMAS	CARGA HORARIA	FACILITADOR
Marco Legal de la Discapacidad.	4 horas	Psc. Hamilton Flor
La Discapacidad y sus diferentes tipos.	8 horas	Psc. Hamilton Flor
La Inclusión Laboral de personas con discapacidad.	8 horas	Psc. Hamilton Flor
Dificultades de la inclusión laboral en las organizaciones.	8 horas	Psc. Hamilton Flor
Lenguaje de señas.	120 horas	Asociación Comunitaria de Sordos de Guayaquil
Cuidados en el trabajo de las personas con discapacidad.	8 horas	Psc. Hamilton Flor

Planificación del Talento Humano, Descripción valoración y clasificación de puestos.

La contratación de personal que no ha seguido parámetros legales, incumpliendo reglamentos de estructura orgánica funcional, norma del subsistema de reclutamiento y selección de personal, así como normas de control interno.

En este sentido los informes realizados por el órgano de control, muestra que generalmente que no se cuenta con manuales y perfiles de puestos actualizados que evidencien las actividades, competencias, funciones según los objetivos, visión y misión de la institución. Así como la importancia de definir los roles y funciones de los trabajadores con discapacidad. Por otro lado, los trabajadores que participaron en las entrevistas y encuestas durante el proceso de levantamiento de información, identificaron como complejo el proceso de estimación en la carga del trabajo, ya que en algunos casos se realiza manualmente y se requiere conocer metodologías de levantamiento de información en los puestos de trabajo y acompañamiento personalizado con fin de calcular correctamente la carga laboral.

Selección de personal:

Se encontraron inconvenientes con la modalidad de contratos ocasionales, y la inobservancia de contratar en función a perfiles requeridos con formación específica que pueda cumplir actividades, y competencias encaminados a los objetivos y logros institucionales. Además, se evidencian problemas en el procedimiento de contratación a personas discapacidad, cronograma de convocatorias, entre otros.

Por otro lado, se registra que los controles y registros del personal son insuficientes con respecto a: asistencia, permanencia y permisos por situaciones personales o de salud.

Evaluación del desempeño:

En el proceso de evaluación del desempeño, tanto informes y entrevistas revelan que al interior de las instituciones no se evalúa de manera objetiva al personal; se carece de información de rendimiento y productividad de los trabajadores basados en propósitos, productos y fines institucionales versus los niveles de eficiencia establecidos en los perfiles de puesto.

Razón por la cual se ha manifestado a través de las entrevistas la frecuencia de

apelaciones a los procesos de evaluación, adicional se ha recomendado se mejoren los mecanismos de evaluación.

Formación y Capacitación:

Los procesos de capacitación no dan cuenta de un proceso de identificación de necesidades de capacitación acorde a los perfiles y/o las actividades que realiza en su puesto de trabajo, por lo que no se identifican necesidades reales de capacitación; además varios informes y entrevistas coinciden que los responsables de Recursos Humanos no realizan evaluaciones posteriores a la capacitación, por lo que, no se ha podido evaluar las competencias adquiridas y medir los niveles de aplicabilidad en los puestos de trabajo de los trabajadores capacitados con y sin discapacidad.

Adicional, se evidencia casos en los que únicamente accedieron a capacitación ciertos funcionarios en períodos sucesivos, sobre todo del nivel jerárquico superior. Otra problemática identificada en la gestión de los procesos de capacitación es la diferencia entre la proyección presupuestaria, la asignación de recursos y los recortes que sufre la partida de capacitación durante la ejecución del plan; ya que los procesos de capacitación planificados son susceptibles a ser aplazados o cancelados. De igual forma se registró en el diagnóstico que las Unidades de Administración del Talento Humano poseen complejidad con respecto al cumplimiento con el efecto multiplicador, ocasionado por la dificultad de interpretación del marco normativo sobre esta temática. Paralelamente, estos 4 macroprocesos son identificados desde los entrevistados como los de mayor complejidad en la Gestión del Talento Humano entre las principales causas identificadas se encuentra el desconocimiento y/o desactualización de las herramientas y normativas que rigen a los subsistemas, provocando a que realicen inadecuadamente los procedimientos.

CAPACITACIÓN N° 1

Tema:	Marco Legal de la Discapacidad
Objetivo:	Brindar las herramientas necesarias del marco legal que el Dpto. de Recursos Humanos de la empresa INTELCA deben seguir con sus trabajadores en cada proceso de selección y contratación de personas con discapacidad.
Dirigido a:	Personal de Recursos Humanos de INTELCA.
Duración:	4 Horas
Contenido:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Constitución de la República del Ecuador. 2. Derechos Humanos 3. Código de Trabajo 4. Artículos y Resoluciones de personas con discapacidad contemplado en el marco legal nacional vigente (MSP-MDT - CONADIS) 5. Lineamientos que las empresas deben plantearse en torno a la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad. 6. Rutas de acción propuestas por los trabajadores del departamento de Recursos Humanos para trabajar con las personas con discapacidad.
Actividades:	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del tema. • Definición de conceptos básicos. • Proyección y explicación de diapositivas. • Aclaración de dudas de los participantes. • Diseñar un plan de acción con propuestas de los participantes. • Aplicación de evaluación de conocimiento. • Aplicación de evaluación de reacción. • Agradecimiento y cierre del taller.
Metodología de Aprendizaje y Desarrollo:	Expositivo: presentación en PPT.
Tipo de Evaluación:	Evaluación de reacción. Evaluación de conocimiento.
Recursos:	Computador, proyector, pizarra acrílica, marcadores de pizarra, papelógrafos, marcadores permanentes.
Facilitador:	Psc. Hamilton Flor Montecé

CAPACITACIÓN N° 2

Tema:	La Discapacidad y sus diferentes tipos
Objetivo:	Dar a conocer a los trabajadores de la empresa Intelca que es una discapacidad y los diferentes tipos de que pueden existir.
Dirigido a:	Personal de Recursos Humanos de INTELCA.
Duración:	8 Horas
Contenido:	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué es la discapacidad? 2. Tipos de discapacidad. 3. Barreras arquitectónicas 4. Barreras mentales. 5. ¿Cómo hacer frente a los diferentes tipos de discapacidades?
Actividades:	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del tema. • Definición de conceptos básicos. • Proyección y explicación de diapositivas. • Participación de los asistentes con ejemplos de barreras arquitectónicas y mentales identificadas en el lugar de trabajo. • Lluvia de ideas sobre como actuar ante los tipos de discapacidades. • Aplicación de evaluación de conocimiento. • Aplicación de evaluación de reacción. • Agradecimiento y cierre del taller.
Metodología de Aprendizaje y Desarrollo:	Expositivo: presentación en PPT. Deductivo: los participantes deben identificar y describir ejemplos concretos.
Tipo de Evaluación:	Evaluación de reacción. Evaluación de conocimiento.
Recursos:	Computador, proyector, pizarra acrílica, marcadores de pizarra, papelógrafos, marcadores permanentes.
Facilitador:	Psc. Hamilton Flor Montecé

CAPACITACIÓN N° 3

Tema:	La Inclusión Laboral de personas con discapacidad
Objetivo:	Brindar herramientas que orienten al Departamento de Recursos Humanos en el proceso de Inclusión Laboral, sostenible, de personas con discapacidad.
Dirigido a:	Personal de Recursos Humanos de la empresa INTELCA
Duración:	8 Horas
Contenido:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Compromiso Institucional 2. Sensibilización 3. Análisis del Puesto de Trabajo 4. Proceso de Selección: <ol style="list-style-type: none"> a. Convocatoria b. Entrevista c. Incorporación al lugar de trabajo d. Inducción 5. Seguimiento
Actividades:	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del tema. • Definición de conceptos básicos. • Proyección y explicación de diapositivas. • Dinámica de interiorización: Juego de roles (entrevista de selección). • Aplicación de evaluación de conocimiento. • Aplicación de evaluación de reacción. • Agradecimiento y cierre del taller.
Metodología de Aprendizaje y Desarrollo:	Expositivo: presentación en PPT. Colaborativo: Simulaciones y juego de roles.
Tipo de Evaluación:	Evaluación de reacción. Evaluación de conocimiento.
Recursos:	Computador, proyector, pizarra acrílica, marcadores de pizarra, papelógrafos, marcadores permanentes.
Facilitador:	Psc. Hamilton Flor Montecé

CAPACITACIÓN N° 4

Tema:	Dificultades de la Inclusión Laboral en las Organizaciones
Objetivo:	Identificar las dificultades y oportunidades que generan las empresas para las personas con discapacidad, a través del Departamento de Recursos Humanos.
Dirigido a:	Personal de Recursos Humanos de INTELCA.
Duración:	8 Horas
Contenido:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aptitud física y productiva 2. Salud y seguridad 3. Imagen de la Empresa 4. Repercusiones en el lugar de trabajo
Actividades:	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del tema. • Definición de conceptos básicos. • Proyección y explicación de diapositivas. • Aclaración de dudas de los participantes. • Aplicación de evaluación de conocimiento. • Aplicación de evaluación de reacción. • Agradecimiento y cierre del taller.
Metodología de Aprendizaje y Desarrollo:	Expositivo: presentación en PPT.
Tipo de Evaluación:	Evaluación de reacción. Evaluación de conocimiento.
Recursos:	Computador, proyector, pizarra acrílica, marcadores de pizarra, papelógrafos, marcadores permanentes.
Facilitador:	Psc. Hamilton Flor Montecé

CAPACITACIÓN N° 5

Tema:	Lenguaje de Señas
Objetivo:	Fortalecer la interacción e integración con los colaboradores que poseen discapacidad auditiva.
Dirigido a:	Personal de Recursos Humanos de INTELCA.
Duración:	120 Horas
Contenido:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las señas como sistema de lenguaje 2. Propiedades y complejidades 3. Guía Básica sobre una Comunicación Especial
Actividades:	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del tema. • Proyección y explicación de diapositivas. • Práctica de señas básicas. • Aplicación de evaluación de conocimiento. • Aplicación de evaluación de reacción. • Agradecimiento y cierre del taller.
Metodología de Aprendizaje y Desarrollo:	Expositivo: presentación en PPT. Colaborativo: Ejercicios prácticos.
Tipo de Evaluación:	Evaluación de reacción. Evaluación de conocimiento.
Recursos:	Computador, proyector, pizarra acrílica, marcadores de pizarra, papelógrafos, marcadores permanentes.
Facilitador:	Asociación Comunitaria de Sordos de Guayaquil

CAPACITACIÓN N° 6

Tema:	Cuidados en el trabajo de las personas con discapacidad
Objetivo:	Garantizar la atención y seguridad laboral de las personas con discapacidad.
Dirigido a:	Personal de Recursos Humanos de INTELCA.
Duración:	8 Horas
Contenido:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación de prendas de trabajo 2. Uso de equipos de Protección Personal 3. Tipos de riesgos en los puestos de trabajo 4. Medidas preventivas ante riesgos detectados
Actividades:	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del tema. • Proyección y explicación de diapositivas. • Identificación de EPP. • Revisión de riesgos por puestos de trabajo. • Aclaración de dudas de los participantes. • Aplicación de evaluación de conocimiento. • Aplicación de evaluación de reacción. • Agradecimiento y cierre del taller.
Metodología de Aprendizaje y Desarrollo:	<p>Expositivo: presentación en PPT.</p> <p>Interactivo: Preguntas y respuesta a los participantes.</p> <p>Lluvia de ideas.</p>
Tipo de Evaluación:	<p>Evaluación de reacción.</p> <p>Evaluación de conocimiento.</p>
Recursos:	Computador, proyector, pizarra acrílica, marcadores de pizarra, papelógrafos, marcadores permanentes.
Facilitador:	Psc. Hamilton Flor Montecé

4.3. Beneficios que aporta la propuesta.

- Selección de personas con discapacidad idóneas para un puesto específico.
- Inclusión en todos los niveles de la organización.
- Personal capacitado en temas de inclusión laboral.
- Personal comprometido con los procesos de inclusión.
- Procesos de inclusión laboral en la Empresa.
- Desarrollo de competencias del personal con discapacidad.
- Participación activa de las personas con discapacidad.
- Incremento de productividad.
- Personal motivado.

4.4. Validación de la propuesta.

- Seguimiento al cumplimiento del cronograma de capacitación establecido para el departamento de Recursos Humanos.
- Aplicar la evaluación de reacción y de conocimiento posterior a cada capacitación.
- Aplicar encuesta de satisfacción de usuarios, dirigida al personal con discapacidad, posterior a la implementación del proyecto.
- Verificar que el Departamento de Recursos Humanos implemente en los procesos de selección, pruebas orientadas a evaluar las habilidades y conocimientos del personal con discapacidad.

Conclusiones

La investigación dio lugar a un proceso de identificación de los referentes teóricos relativos en la inclusión educativa en situaciones laborales lo que permitió sustentar la necesidad en el fortalecimiento de la capacitación metodológica. Se pudo constatar que en el ámbito legal ecuatoriano se han dado pasos de avance respecto a estos temas pero aún se debe seguir profundizando en estudios e investigaciones que generen resultados científicos de mayor alcance.

Igualmente, los análisis realizados desde los referentes teóricos permiten identificar que, si bien se observa un avance en el estudio de estos temas en el Ecuador, todavía a nivel latinoamericano el ámbito académico necesita seguir profundizando en una literatura especializada sobre estos temas que aporten metodologías novedosas desde una perspectiva micro.

Las personas con discapacidad constituyen una población vulnerable a la que la sociedad debe ofrecer igualdad de oportunidades, para que esto suceda, es necesario el compromiso de actores de distintos ámbitos y, en especial, aquellos vinculados al mundo laboral, ya que el trabajo les ofrece autonomía y dignidad. Las empresas tienen el deber de promover espacios propicios para el desarrollo del talento y habilidades de sus colaboradores, así como garantizar su cuidado y seguridad. Es fundamental que el empleador, a través de sus principales autoridades, asuma un rol directriz que permita comunicar a todos sus colaboradores, en los diferentes niveles jerárquicos y de responsabilidad, la decisión de iniciar o continuar con un proceso de contratación de personas con discapacidad, y que las áreas correspondientes dispondrán de los recursos que los procesos requieran.

Recomendaciones

- Se sugiere definir políticas y programas de inclusión sociolaboral, enfocándose en las individualidades de los colaboradores, y que al mismo tiempo posibiliten la difusión de nuevas oportunidades de empleo y desarrollo profesional.
- Se debe fomentar una cultura organizacional inclusiva, por lo tanto, es importante que estas políticas y programas estén alineados con los valores de la organización y que, sobre todo, sean comunicados e implementados de manera transversal dentro de la institución.
- El Departamento de Recursos Humanos necesita sensibilizar y capacitar a la mayor cantidad de colaboradores posibles es clave para trabajar preconceptos y generar mayor adhesión a los programas de inclusión. Para ello, la empresa puede desarrollar varias actividades como talleres, charlas de sensibilización con testimonios de la experiencia laboral de personas con discapacidad, para contribuir al fortalecimiento de las relaciones interpersonales.
- Prever un proceso de selección inclusivo que garantice igualdad de oportunidades, que sean accesibles a los diversos tipos de discapacidad. Para ello, es importante contar con reclutadores que tengan conocimiento de la temática, que sepan cómo expresarse adecuadamente, y que cuenten con habilidades para empatizar al momento de obtener información relevante para el puesto de trabajo, y así anticiparse a las condiciones laborales que las personas con discapacidad requerirán dentro de la organización.
- Realizar seguimiento a las actividades propuestas para el manejo adecuado de las personas con discapacidad y del entrenamiento que deben recibir los trabajadores desde su ingreso a la empresa.

- Desarrollar actividades de integración que sirvan para poder confraternizar entre los trabajadores de la empresa y que adicional a las competencias laborales adquiridas, puedan ser capaces de relacionarse entre compañeros de trabajo en diferentes espacios generados por la empresa.
- Deberá evaluarse periódicamente la ejecución del proyecto y verificar que los componentes sugeridos se estén cumpliendo a todos los miembros de la empresa, trabajadores con y sin ningún tipo de discapacidad.

Bibliografía

- Aendenboom, I. y Denies, N. (2012): "What place for mediation and conciliation/negotiation in discrimination cases?" *European anti- discrimination law review*, nº 14, pp. 21-33.
- Alonso Tapia, J. (1997) *Motivar para el aprendizaje*, Edebé, Barcelona.
- Álvarez, G. S & Highton, E. I. (2013). *Mediación para resolver conflictos*. Buenos Aires: AD-HOC.
- Álvarez, G. (2013): *Discapacidad y sistemas alternativos de resolución de conflictos*. Madrid: CERMI.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Paris.
- Ausubel, D.P. (1968). *Educational psychology: a cognitive view*. New York, Holt, Rinehart and Winston
- Bela, B. (1979): *Modelos de sistematización del proceso enseñanza – aprendizaje. Cursos básicos para formación de profesores*. Trillas, México.
- Blanco, R. (1990). Hacia una escuela para todos y con todos. En: *Boletín de proyecto principal de educación para América Latina y el Caribe* N°48, pp. 48-57
- Booth, T. (1996). *A Perspective on Inclusion from England*. *Cambridge Journal of Education*, 26(1), pp. 87-99
- Bordenave Díaz, J. y Martins, A. (1986). *Estrategia de Enseñanza-Aprendizaje*. San José, Costa Rica: IICA
- Cañal & García. (1997) "Hacia una definición de las estrategias de enseñanza por investigación". *Serie Fundamentos, No.7, Colección Investigación y Enseñanza*, Editorial Diada, España.
- Chancón, A. N. (2002). *Dimensión ética de la educación cubana*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Constitución de la República del Ecuador*. (2008). Manabí, Ecuador. Asamblea Constituyente.
- Cortés Cortés, M.E. y Iglesias León, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la*

Investigación. Universidad Autónoma del Carmen, Ciudad del Carmen, Campeche, México.

García, F., & Bell, R. (2015). *Material básico para el módulo: problemas contemporáneos de la inclusión educativa y la atención a la diversidad*. Guayaquil: Universidad Laica Vicente Rocafuerte.

García, P. F. (2013). Detección e intervención coordinada desde el ámbito educativo. *Pediatría Atención Primaria*, 27-33. doi:10.4321/S1139-76322013000300003

Gardner, H. (1995). *Inteligencia múltiples*. Barcelona: Paidós.

Gimeno Sacristán, A. I. Pérez Gómez. (1992) *Comprender y transformar la enseñanza*. Ediciones. Morata.

Gimeno Sacristán J. (2005) *Diversos pero no desiguales*. Suports.

Hilgard, E.R. (1979). *Teorías del Aprendizaje*. México: Trillas.

León, Aníbal. (2007). Qué es la educación. En: *Educere*, 11(39), 595-604. Recuperado en 15 de mayo de 2019, de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-49102007000400003&lng=es&tlng=es.

López Blanco, D. (2007) *La integración de personas con discapacidad intelectual en centros de educación permanente de adultos. Máster en integración de personas con discapacidad*. VIIIª PROMOCIÓN (2005- 2007)

Ministerio de Educación. (2013) *Introducción a las adaptaciones curriculares para estudiantes con necesidades educativas especiales. Programa de Formación Continua del Magisterio Fiscal*. Ecuador.

Ministerio del Trabajo (2012). *Código del Trabajo*. Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Ministerio del Trabajo (2013). *Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*. Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/MANUALFIN.pdf>

OMS (ORGANIZACIÓN MUNDIAL SALUD) (2011): Informe Mundial sobre la

Discapacidad.Suiza: OMS.

ONU (1960) *Convención relativa a la lucha para contra las Discriminaciones en la Esfera de la enseñanza adoptada por la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. New York.

Padros Tuneu, N. (2008) “Teoría de la Inclusión: entre el desarrollo científico y la casualidad cotidiana”. En: María Reyes Berruezo Albéniz y Susana Conejero López (coord.). *El largo camino hacia una educación inclusiva: la educación especial y social del siglo XIX a nuestros días: XV Coloquio de Historia de la Educación*, Pamplona-Iruñea, Vol. 1, 2009, ISBN 978-84- 9769-244-1, págs. 171-180

Peñas, E. (coord.) (2010): *Los estudiantes cuentan*. Madrid: UNED.

Porter, G. (2008). *Making Canadian Schools Inclusive: a call to action*. Education Canada, 48 (2), 62-66

Stainback, S. (2001). Componentes críticos en el desenvolupament de l’educació inclusiva. En: *Suports* No. 9

UNICEF. (2014) *Experiencias de inclusión educativa desde la perspectiva de aprender juntos. Estudio de casos en regiones de argentina*.

UNESCO (1990) *Declaración Mundial sobre Educación para Todos*. Recuperado de: http://www.unesco.org/education/pdf/JOMTIE_S.PDF

UNESCO (1994) *Conferencia Mundial sobre Necesidades Educativas Especiales: Acceso y Calidad: informe final*. Recuperado de: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000110753_spa

UNESCO (1996) *La educación encierra un tesoro: informe de la Unesco de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI*. Madrid: Santillana.

UNICEF (1989). *Convención sobre los Derechos de la Infancia*. Recuperado de: https://www.unicef.org/ecuador/convencion_2.pdf

ANEXOS

ANEXO 1

ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE INTELCA Cia. Ltda.

1. ¿Sobre la inclusión laboral podría explicar qué opinión tiene al respecto?
2. ¿Cómo evaluaría la forma de incluir a los trabajadores con discapacidad por parte del departamento de recursos humanos?
3. ¿La manera en que se aplica la inclusión laboral en su empresa aporta en la interacción entre compañeros de trabajo?
4. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo están preparados para trabajar con personas con discapacidad?
5. ¿Elija dos de las acciones que colaboraría con un compañero con discapacidad?
6. ¿Ha notado que sus compañeros con discapacidad pueden valerse por sí mismo o requieren de ayuda?
7. ¿Ha notado que sus compañeros con discapacidad se adaptan de manera favorable a las condiciones de su trabajo?
8. ¿Considera importante que los trabajadores del departamento de Recursos Humanos se capaciten para la selección y manejo correcto a las personas con discapacidad?
9. ¿Cree usted que es importante estar capacitado para trabajar con personas con discapacidad?
10. ¿Qué recomendaría a la empresa para mejorar el ambiente laboral y el trato de las personas con discapacidad?

ANEXO 2

ENTREVISTA REALIZADA AL PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS

1. ¿Sobre la inclusión laboral podría explicar qué opinión tiene al respecto?
2. ¿Valore el nivel de prioridad del servicio del departamento de Recursos Humanos sobre los trabajadores con discapacidad?
3. ¿Considera usted que las acciones que realiza la empresa INTELCA CIA? LTDA. contribuyen a la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad?
4. ¿De qué manera usted maneja la inclusión laboral desde su puesto de trabajo?
5. ¿Qué resultados obtiene la empresa al tener trabajadores con discapacidad?
6. ¿Qué beneficios recibe una persona con discapacidad en esta empresa?
7. ¿Cuál es la mayor incidencia de discapacidad que tienen sus trabajadores?
8. ¿Qué medidas toma la Empresa para no incurrir en discriminación laboral a personas con discapacidad?
9. ¿Las familias de las personas con discapacidad están pendiente de las actividades que la empresa realiza con ellos?
10. ¿Los compañeros de trabajo están capacitados para trabajar y colaborar con los compañeros de trabajo con discapacidad?
11. ¿Usted podría explicar si el personal de recursos humanos de la empresa necesita una mayor capacitación desde el punto de vista metodológico para atender los aspectos de la inclusión laboral?