

UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ
Facultad Ciencias Administrativas
Carrera de Administración de Empresas

Título de la Investigación:

“Diagnóstico de la inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad
Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la Ciudad de Manta”.

AUTORA: Jennifer Kassandra Romero Lirios.

TUTORA: Ing. Ana del Rocío García Loor, PhD

Manta - Manabí - Ecuador

Agosto, 2019

CERTIFICADO DEL TUTOR

En calidad de docente tutora de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, certifico:

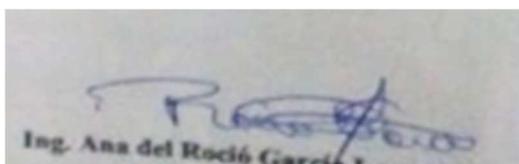
Haber dirigido y revisado el trabajo de titulación, cumpliendo el total de 400 horas, bajo la modalidad de Proyecto de Investigación cuyo tema del proyecto es **“Diagnóstico de la inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la Ciudad de Manta”**, el mismo que ha sido desarrollado de acuerdo a los lineamientos internos de la modalidad en mención y en apego al cumplimiento de los requisitos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico, por tal motivo CERTIFICO, que el mencionado proyecto reúne los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometido a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

La autoría del tema desarrollado, corresponde a la señorita Romero Lirios Jennifer Kassandra, estudiante de la carrera de Administración de Empresas, período académico 2019-2020 (1), quien se encuentra apto para la sustentación de su trabajo de titulación.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 14 de agosto del 2019.

Lo certifico,

A rectangular box containing a handwritten signature in blue ink. Below the signature, the text "Ing. Ana del Rocío García Loor" is printed in a small, dark font.

Ing. Ana del Rocío García Loor, PhD
Docente Tutora
Área de Investigación

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo Jennifer Kassandra Romero Lirios, con cedula de ciudadanía No 131659966-9, declaro que el presente trabajo de investigación con el tema “Diagnostico de la inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la Ciudad de Manta” como los contenidos, análisis, conclusión, propuesta son de mi inédita autoría, salvo lo que esta referenciado debidamente con su respectiva bibliografía, el mismo que ha sido realizado bajo la asesoría personal de la Ing. Ana del Rocío García Loor, PhD en calidad de tutora.

Jennifer Kassandra Romero Lirios

C.I. 131659966-9

Dirección: Ciudadela Villamarina

E-mail: kassy.col@gmail.com

Fonos: 0993838232

APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Proyecto de investigación aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos, previo a la obtención del título de INGENIERA COMERCIAL.

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Título de la investigación

“Diagnóstico de la inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad
Laica Eloy Alfaro de Manabí de la Ciudad de Manta”

Autora: Romero Lirios Jennifer Kassandra

Miembros del Tribunal

Presidente

Primer Opositor

Segundo Opositor

Dedicatoria

Primeramente, a Dios por ser mi pilar fundamental, por estar conmigo y ser mi guía en todo momento por darme sabiduría y guiarme para seguir adelante y así poder cumplir mis metas y no rendirme con los obstáculos que se han presentado en mi vida universitaria

Quiero dedicarle este trabajo a mis padres por todo el amor que me ofrecen y quienes han sido mi apoyo en todo este proceso, por sus consejos los cuales me fueron de gran ayuda y motivación para seguir adelante y a todas esas personitas que me dieron todo su apoyo incondicional a cada momento de esta hermosa etapa de mi vida.

Jennifer Romero

Reconocimiento

Un gran reconocimiento a la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y a la facultad Ciencias Administrativa por brindarme su apoyo y permitirme finalizar mi carrera universitarios.

A mis profesores por ayudarme en todo este proceso a través de sus enseñanzas impartidas en el aula de clases y en especial a mi tutora la Ing. Ana del Rocío García quien estuvo conmigo dándome su apoyo en la elaboración de esta investigación.

A el personal docente con discapacidad de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí por su apoyo y haberme brindado su colaboración para la elaboración de este proyecto.

Gracias a todos por su apoyo.

ÍNDICE

CERTIFICADO DEL TUTOR	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	III
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	IV
Dedicatoria	IV
Reconocimiento.....	VI
ÍNDICE	VII
RESUMEN EJECUTIVO	XIII
ABSTRACT	XIV
1. INTRODUCCIÓN.....	XV
1.1 Diseño teórico.....	1
1.1.1 Problema	1
1.2 Planteamiento del problema	1
1.3 Formulación Del Problema Científico General Y Específicos.....	3
1.3.1 Problema científico general.	3
1.3.2 Problemas específicos.....	3
1.4 Formulación del Objeto de Investigación.....	4
1.5 Formulación del Objetivo General Y Específicos.....	4
1.5.1 Objetivo general.....	4
1.5.2 Objetivos Específicos.....	4
1.6 Delimitación	5
1.6.1 Delimitación espacial.....	5
1.6.2 Delimitación temporal	5
1.6.3 Delimitación conceptual	5
1.7 Determinación de la variable.....	5

1.8 Matriz De Consistencia	6
1.8.1 Operaciones de las variables	7
1.9 Justificación	10
2. MARCO TEÓRICO	12
2.1 Antecedentes De La Investigación	12
1 Tema: Actitudes frente a la vinculación laboral de personas con discapacidad.....	12
2 Tema: Actitudes, barreras y oportunidades para el empleo de personas con discapacidad intelectual	13
3 Tema: Responsabilidad social empresarial e integración laboral de personas con discapacidad intelectual. Estudio de caso	14
4 Tema: Calidad de vida y experiencias de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en la Administración Pública de la Comunidad Foral de Navarra	15
5 Tema: Calidad de vida y experiencias de inserción laboral en Valparaíso: percepciones de personas con discapacidad intelectual y su mesosistema.....	16
6 Tema: La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral	17
7 Tema: La influencia interpersonal hacia arriba en entornos virtuales de trabajo: una comparación entre trabajadores presenciales y virtuales.....	18
8 Tema: Justicia Organizacional, Desempeño Laboral Y Discapacidad	19
9 Tema: Relaciones interpersonales en el bienestar laboral	20
10 Tema: El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general	21
2.2 Bases Teóricas	22

2.2.1 Discapacidad	22
2.2.2 Tipos De Discapacidades	22
2.2.3 Barreras que enfrentan las personas con discapacidad	25
2.2.4 Relación en la Sociedad; Persona con Discapacidad	27
2.2.5 Antecedentes de las personas con discapacidad.	27
2.2.6 Inclusión.....	29
2.2.7 Inclusión social	31
2.2.8 Inclusión Laboral	31
2.2.9 Inclusión socio-laboral.....	31
2.2.10 Inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad	32
2.2.11 El ámbito laboral y las personas con discapacidad.....	34
2.2.12 La incorporación laboral de las personas con discapacidad	35
2.2.13 Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí.....	35
2.2.14 Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí personas con discapacidad	37
2.3 Fundamentación legal.....	37
2.4 Marcos Conceptuales.....	48
3. DIAGNOSTICO O ESTUDIO DE CAMPO	59
3.1 Metodología.....	59
3.1.1 Tipo y diseño de investigación	59
3.2 Población de Estudio	60
3.2.1 Tamaño de muestra	60
3.3 Técnicas de recolección de datos.....	60
3.4 Plan para la recolección de información.....	61
3.5 Análisis de resultados	62
3.5.1 Tabulación de resultados de la Encuesta	62

4. DISEÑO DE LA PROPUESTA.....	80
4.1 Título	80
4.2 Datos informativos:	80
4.3 Problemas	81
4.4 Objetivo	81
4.4.1 Objetivo general.....	81
4.4.2 Objetivos específicos	81
4.5 Factibilidad	82
4.6 Justificación de la propuesta.....	82
4.7 Modelo operativo.....	84
4.8 Estrategia de inclusión para las personas con discapacidad de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí.....	85
4.8.1 Estrategia.....	85
CONCLUSIONES	89
RECOMENDACIONES	90
BIBLIOGRAFÍA.....	91
ANEXOS.....	97

INICE DE TABLA

Tabla 1: Matriz de Consistencia.....	6
Tabla 2: Operaciones de las Variables	9
Tabla 3: Régimen Laboral.....	37
Tabla 4: Plan para la Recolección de información.....	61
Tabla 5: Comunicación Fluida	62
Tabla 6: Transmitir o proyectar.....	63
Tabla 7: Motivación laboral	64
Tabla 8: Aspiraciones personales	65
Tabla 9: Automotivación.....	66
Tabla 10: Ayuda Motivacional.....	67
Tabla 11: Respeto con sus compañeras.....	68
Tabla 12: Compartir con el prójimo	69
Tabla 13: Voluntariedad.....	70
Tabla 14: Amabilidad.....	71
Tabla 15: Carismático	72
Tabla 16: Cordialidad entre usted y sus compañeros.....	73
Tabla 17: Rechazo por las personas	74
Tabla 18: Exclusión.....	75
Tabla 19: Participación.....	76
Tabla 20: Desarrollo en el área de trabajo	77
Tabla 21: Libertad al realizar alguna actividad	78
Tabla 22: Falta de respeto	79
Tabla 23: Modelo Operativo	84
Tabla 24: Plan de actividades.....	86

INDICE DE GRAFICO

Gráfico 1: Comunicación Fluida	62
Gráfico 2: Transmitir o proyectar.....	63
Gráfico 3: Motivación laboral	64
Gráfico 4: Aspiraciones personales	65
Gráfico 5: Automotivación.....	66
Gráfico 6: Ayuda Motivacional.....	67
Gráfico 7: Respeto con sus compañeras.....	68
Gráfico 8: Compartir con el prójimo.....	69
Gráfico 9: Voluntariedad.....	70
Gráfico 10: Amabilidad.....	71
Gráfico 11: Carismático	72
Gráfico 12: Cordialidad entre usted y sus compañeros.....	73
Gráfico 13: Rechazo por las personas	74
Gráfico 14: Exclusión.....	75
Gráfico 15: Participación	76
Gráfico 16: Desarrollo en el área de trabajo	77
Gráfico 17: Libertad al realizar alguna actividad.....	78
Gráfico 18: Falta de respeto	79

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo investigativo tuvo como propósito fundamentar el diagnóstico de la inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí ubicado en la ciudad de Manta, en reconocimiento a sus habilidades y su desenvolvimiento en la sociedad dentro de su área de trabajo. Al tratar sobre el tema de inclusión en las personas con discapacidad y su interrelación con la sociedad, muchas veces se crean estereotipos sociales como lo puede ser la marginación o discriminación sobre este grupo de personas, el cual tiene como consecuencia el bajo autoestima, la falta de motivación, ser inseguros y no ser productivos para la sociedad. En esta investigación se aplicó el método descriptivo, bibliográfico-documental y de campo, dentro de esta se aplicaron técnicas de investigación como lo fue la encuesta con la finalidad de recabar información que mejore la situación de las personas investigadas. Por ello, a través del presente estudio y con los resultados obtenidos se concluyó que existen diferentes falencias en la inclusión laboral en las personas con discapacidad y la falta de motivación que existe en su área de trabajo; motivo por el cual se propuso la implementación de actividades recreativas que ayuden al proceso de inclusión de las personas con discapacidad que laboran en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la ciudad de Manta. El mismo que tendrá como objetivo principal diseñar una estrategia para mejorar el sistema de inclusión de las personas con discapacidad que laboran en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la ciudad de Manta y la necesidad de desarrollar acciones de concienciación que involucren a las personas con discapacidad y a los compañeros que no poseen alguna discapacidad, promoviendo la igualdad de oportunidades en la sociedad y facilitando su accesibilidad.

Palabra claves: Relaciones interpersonales, inclusión, persona con discapacidad, respeto, igualdades.

ABSTRACT

This research work aimed to support the diagnosis of the inclusion of people with disabilities at the “Eloy Alfaro” de Manabí Lay University located in the city of Manta, in recognition of their abilities and their development in society within their work areas. When dealing with the issue of inclusion in people with disabilities and their interrelation with society, social stereotypes are often created such as marginalization or discrimination on this group of people, which has as a consequence the low self-esteem, lack of motivation, being insecure and not being productive for society. In this investigation the descriptive, bibliographic-documentary and field method was applied, within this research techniques were applied such as the survey in order to gather information that improves the situation of the people investigated. Therefore, through this study and with the results obtained, it was concluded that there are different shortcomings in labor inclusion in people with disabilities and the lack of motivation that exists in their work area; which is why the implementation of recreational activities that help the process of inclusion of people with disabilities who work at the “Eloy Alfaro” de Manabí Lay University in the city of Manta was proposed. The same one that will have as main objective to design a strategy to improve the system of inclusion of people with disabilities who work at the “Eloy Alfaro” de Manabí Lay University of the city of Manta and the need to develop awareness actions that involve people with disability and peers who do not have any disability, promoting equal opportunities in society and facilitating their accessibility.

Keywords: Interpersonal relationships, inclusion, disabled person, respect, equality

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación consiste en el “Diagnostico de la inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la Ciudad de Manta”.

Se entiende que la discapacidad produce limitaciones y privación de una o más capacidades, tanto física, visual, mental, psicológica, auditivas, este es un problema que trasciende, y se sitúa en los ámbitos culturales y sociales de las personas que poseen algún tipo de discapacidad, también afecta su calidad de vida creando una desigualdad entre la sociedad, por esto la inclusión es un tema que muchas personas no aceptan por el simple hecho que consideran que estas personas no aportan nada a la economía y productividad del país, aunque existan leyes que protegen a las Personas con discapacidad (PcD) esto no es un impedimento para discriminar a este tipo de personas. Según las leyes toda empresa que posea más de 25 trabajadores debe tener por lo menos una persona con discapacidad o el 4% del total de las personas que laboran dentro de la organización, algunas no cumplen con este requerimiento.

La universidad cuenta con 2.237 personas laborando de los cuales solo trabajan 60 PcD y según el reglamento cualquier empresa o institución tiene que tener el 4% de personas con discapacidad trabajando, la universidad no cumple con este requerimiento.

La Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí cuenta con un total de 60 personas con discapacidad los cuales tienen altos y bajos si se habla de la inclusión dentro de la misma.

Para poder entender los problemas de la inclusión en las personas con discapacidad que afectan en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, se debe empezar

describiendo el problema de inclusión, así como las afectaciones, los objetivos, también exhibe la razón de que, porque se da la investigación, toda esta problemática se ha desarrollado en el capítulo 1 de la presente investigación.

El capítulo II resume aspectos relacionados con la investigación previas con relación al tema de investigación, como son los antecedentes históricos y teorías en relación a las personas con discapacidad, la inclusión, relaciones interpersonales y base fundamental que protege a las personas con discapacidad

El capítulo III señala el enfoque y la modalidad que seguirá la investigación la cual es de campo, bibliográfica-documental, descriptivo, además define la población y determina la muestra a investigar, la cual corresponde a los docentes con discapacidad que laboran en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, además de la técnica e instrumento para la recolección de información, consta del análisis e interpretación de los resultados obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los docentes que laboran en la institución.

El capítulo IV plantea la propuesta de solución al problema, la cual se basa en la implementación de actividades recreativas que ayuden al proceso de inclusión de las personas con discapacidad para ayudar a las personas con discapacidad de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí.

Contiene conclusiones que se ha llegado a través del estudio de campo, incluye también las recomendaciones que darán solución al problema de investigación.

1.1 Diseño teórico

1.1.1 Problema

Inclusión de las personas con discapacidad

1.2 Planteamiento del problema

Si se habla a nivel mundial existe un aproximado de mil millones de personas con discapacidad de las cuales, doscientos millones experimentan dificultades en su funcionamiento, la discapacidad va en aumento las cuales surgen a partir de enfermedades crónicas tales como la diabetes, enfermedades cardiovasculares, el cáncer y los trastornos que afectan la salud mental entre otras muchas enfermedades que se están dando a nivel mundial.

Según la (Organización Mundial de Salud y Banco Central, 2011) en su *informe mundial sobre la discapacidad* comunica que las PcD tienen peores resultados sanitarios, académicos, una menor participación económica y su tasa de pobreza es mucho más elevada a las otras personas que no sufren ninguna discapacidad.

El tema de discapacidad es complejo, multidimensional y objeto de discrepancia, una cuestión que se viene dando desde los últimos años, donde el principal problema es que no se incluyen en la sociedad a las personas con discapacidad. A pesar de contar con leyes que amparen y protejan sus derechos, para algunas personas o instituciones esto no es válido, ya que, desde su punto de vista, estas personas no aportan nada a la sociedad, lo cual es un pensamiento irracional y discriminatorio.

En el año de 1998 recién se mencionó a las personas con discapacidad, en la cual el estado solo garantizaba lo que era la educación, salud, derecho a trabajar, mas no se le otorgaron derechos para el bienestar de este grupo vulnerable, esto cambio en el año

2008 en donde la constitución estableció una cesión específica para las personas con discapacidad las cuales ya no son simples garantías, sino que se menciona sus derechos.

Según el (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2018) en su estadística nos indica que a las personas con discapacidad que se encuentran registrados y están laboralmente activas es de un total de 65.804 personas.

En la provincia de Manabí se encuentra registradas un total de 4.578 personas laborando y en el cantón Manta un total de 1.285 personas con discapacidad laborando actualmente, las cuales el 54.71% es de discapacidad física, el 15.49% auditiva, 16.96% visual, el 7.86% intelectual y un 4.98 psicosocial.

Hoy en día la mayoría de empresas, instituciones tanto públicas como privada tienen a su cargo empleados con distintas discapacidades que están aportando a la institución, pero existen miembros de la misma que no aceptan este hecho por lo que hace sentir excluidos a las personas que tengan cualquier tipo de discapacidad, por lo que para ellos es muy difícil establecer relaciones o sentirse incluido por sus compañeros de trabajo, como consecuencia de ello, las personas con discapacidad tienen un déficit en conocimientos, experiencias, habilidades y actitudes sobre las relaciones afectivas.

La Constitución de la Republica del Ecuador establece al trabajo como un derecho y un deber social, por lo que es responsabilidad del estado el asegurar su fiel cumplimiento.

Esta realidad nacional afecta el cumplimiento de varios derechos considerados como fundamentales, por el simple hecho de estar establecido dentro de la constitución, así como reconocidos por varios instrumentos internacionales, por considerar al trabajo como parte de la naturaleza humana.

Las personas con discapacidad constituyen una importante proporción de la población. Se trata de un número elevado de individuos que cada día debe superar muchos obstáculos que aún existen en nuestra sociedad el cual impide la plena integración social, de disfrutar de las mismas oportunidades en igualdad de derechos y vivir con independencia.

La Universidad ha privilegiado un trabajo académico sistemático en la capacitación y actualización de conocimientos del personal docente y cuenta para su organización que es una de sus fortalezas con una normativa jurídica y reglamentaria muy consistente.

La universidad cuenta con 60 personas con discapacidad que se encuentran laborando de las cuales 25 personas son docentes y 14 en el área de trabajo y 21 en el área administrativa. Entre estas se encuentra 14 personas con discapacidad visual, 35 física, 6 auditivas, 2 psicológico, 2 intelectual y 1 mental.

A pesar de contar con cambios que favorecen a las personas con discapacidad se encuentran falencias que disminuyen el rendimiento de los mismos.

1.3 Formulación Del Problema Científico General Y Específicos.

1.3.1 Problema científico general.

Carencia de la inclusión de las personas con discapacidad y su aporte al desarrollo de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la ciudad de Manta.

1.3.2 Problemas específicos.

- ¿De qué manera influye la comunicación en la inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la ciudad de Manta?

- ¿De qué manera incide la motivación en la inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la ciudad de Manta?
- ¿Como influyen la actitud en la inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la ciudad de Manta?
- ¿De qué manera incide la calidez en la inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la ciudad de Manta?

1.4 Formulación del Objeto de Investigación.

Inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

1.5 Formulación del Objetivo General Y Específicos.

1.5.1 Objetivo general.

Analizar la carencia de la inclusión de las personas con discapacidad y su aporte al desarrollo de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la ciudad de Manta.

1.5.2 Objetivos Específicos.

- Determinar de qué manera influye la comunicación en la inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la ciudad de Manta.
- Interpretar de qué manera incide la motivación en la inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la ciudad de Manta.
- Comprobar las actitudes que se dan en la inclusión en las personas con discapacidad en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la ciudad de Manta.

- Analizar de qué manera incide la calidez de las personas con discapacidad en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la ciudad de Manta.

1.6 Delimitación

Campo Talento Humano

Área Inclusión de las personas con discapacidad

Aspecto Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí

Tema Diagnostico de la inclusión de las personas con discapacidad en de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la ciudad de Manta.

Problema Carencia de la Inclusión en las personas con discapacidad y su aporte al desarrollo de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la ciudad de Manta.

1.6.1 Delimitación espacial

En la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la ciudad de Manta.

1.6.2 Delimitación temporal

Del mes de octubre del 2018 hasta el mes de agosto del 2019.

1.6.3 Delimitación conceptual

Este proyecto trato sobre la inclusión de las personas con discapacidad y su aporte al desarrollo de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí.

1.7 Determinación de la variable

Variable independiente: Inclusión de las personas con discapacidad

Variable dependiente: Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí

1.8 Matriz De Consistencia

Elaborado Por: Jenniter Komero

DIAGNOSTICO DE LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN DE LA UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ DE LA CIUDAD DE MANTA							
Problemas G – E		Objetivo G – E		Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
P. Científico General	P. Especifico	O. General	O. Especifico				
Carencia de la Inclusión de las personas con discapacidad y su aporte al desarrollo de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la ciudad de Manta.	¿De qué manera influye la comunicación en la inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la ciudad de Manta?	Analizar la carencia de la inclusión de las personas con discapacidad y su aporte al desarrollo de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la ciudad de Manta.	Determinar de qué manera influye la comunicación en la inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la ciudad de Manta.	Variable independiente:	Comunicación	Formas y vías de comunicación Fluidez Transmitir y proyectar Buena interacción con su entorno	Método descriptivo, bibliográfico-documental y de campo
	¿De qué manera incide la motivación en la inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la ciudad de Manta?		Interpretar de qué manera incide la motivación en la inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la ciudad de Manta.	Inclusión de las personas con discapacidad	Motivación	Ambiente laboral Aspiraciones personales Autodeterminación Apoyo y reconocimiento Gratitud hacia los demás Respeto por la individualidad Compartir con el prójimo Voluntariedad	
					Actitudes	Amable con los demás Carismático Cordial Preocuparse por el prójimo	
					Calidez		

¿Como influyen la actitud en la inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la ciudad de Manta?	Comprobar las actitudes que se dan en la inclusión en las personas con discapacidad en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la ciudad de Manta.	Variable dependiente:	Discriminación	Inequidad Rechazo Exclusión Desacato Participación Campo de trabajo Religión Méritos
¿De qué manera incide la calidez en la inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la ciudad de Manta?	Analizar de qué manera incide la calidez de las personas con discapacidad en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la ciudad de Manta.	Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí	Beneficios laborales	Sueldo básico Seguro de accidente en trabajo Seguro Vacaciones Privacidad Libertades Dignidad Respeto
			Derechos	

1.8.1 Operaciones de las variables

DIAGNOSTICO DE LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN DE LA UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ DE LA CIUDAD DE MANTA.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable independiente:	Comunicación	Formas y vías de comunicación	E1
		Fluidez	E2
		Transmitir y proyectar	E3
		Buena interacción con su entorno	E4
	Motivación	Ambiente laboral	E5
		Aspiraciones personales	E6
		Autodeterminación	E7
		Apoyo y reconocimiento	E8
Inclusión de las personas con discapacidad	Actitudes	Gratitud hacia los demás	E9
		Respeto por la individualidad	E10
		Compartir con el prójimo	E11
		Voluntariedad	E12
	Calidez	Amable con los demás	E13
		Carismático	E14
		Cordial	E15
		Preocuparse por el prójimo	E16
Variable dependiente:	Discriminación	Inequidad	E17
		Rechazo	E18
		Exclusión	E19

Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí		Desacato	E20
		Participación	E21
	Igualdad de oportunidades	Campo de trabajo	E22
		Religión	E23
		Méritos	E24
		Sueldo básico	E25
	Beneficios laborales	Seguro de accidente en trabajo	E26
		Seguro	E27
		Vacaciones	E28
		Privacidad	E29
	Derechos	Libertades	E30
		Dignidad	E31
Respeto		E32	

Tabla 2: Operaciones de las Variables
Elaborado Por: Jennifer Romero

1.9 Justificación

Es equivocado creer que la calidad de vida de una persona con discapacidad tiene que ver con el dinero, aunque es un factor importante la calidad de vida está directamente relacionada con el amor que recibe el cual no tiene precio, el que no se estudia en ninguna institución, ya que a través de esto se busca que las personas sean aceptadas e incluidas en la sociedad.

Esta investigación tuvo como objetivo analizar la inclusión en las personas con discapacidad y como aportan al desarrollo de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, la cual se realizó con el interés y el fin de dar a conocer la forma en que interactúan o si se relacionan las personas con discapacidad en el entorno laboral en el cual se encuentran.

La razón de desarrollar el presente trabajo es para mejorar las relaciones y a la vez se incluya socialmente a las personas con discapacidad de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí a fin de contribuir con el mejoramiento de los mismos. Se enfocó en las relaciones de una persona que sufra de alguna discapacidad, ya que esto es un tema de importancia porque influye tanto es la vida personal es decir sus emociones, sentimientos y también en su entorno laboral.

Muchas empresas e instituciones en el mundo aplican políticas, prácticas e iniciativas que buscan respetar y apoyar los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad como empleadas, clientes, proveedoras y miembros de la comunidad.

Existen leyes que cubren los derechos y responsabilidades de personas con discapacidades, tanto de entidades públicas/privadas, y proveedores de servicios. Estas leyes previenen la discriminación basada en la discapacidad y brindan igualdad de

acceso a la educación, el empleo, el comercio, la vivienda, la atención médica, y los servicios gubernamentales.

Una persona con discapacidad que desempeña una actividad laboral satisfactoria, no solo incrementa el rendimiento y productividad de la institución para la cual presta sus servicios, sino que le permite alcanzar un mejor estilo de vida, permitiéndole superarse a sí mismo, mediante el logro de metas autoimpuestas y ofrece una mejor colaboración a sus compañeros de trabajo, esto es de gran importancia para una persona con discapacidad, ya que se encontrara con más confianza para interactuar con sus compañeros y la sociedad en sí.

La investigación es factible, pues cuenta con la colaboración del personal docente con discapacidad de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la ciudad de Manta.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes De La Investigación

1 Tema: Actitudes frente a la vinculación laboral de personas con discapacidad

Autor: Diana Carolina Puin M, Martha Escobar de Vdlate.

Año: 2014

Metodología: Este estudio es de tipo exploratorio descriptivo, buscó caracterizar las actitudes frente a la contratación de personas con discapacidad.

Conclusión: en el tema de las actitudes frente a la vinculación laboral de las personas con discapacidad hablando generalmente existe una actitud positiva frente a la discapacidad y no se considera impedimento para la integración y participación social del individuo. Sin embargo, la falta de conocimiento y claridad acerca de las capacidades de desempeño, características de personalidad y comportamiento que pueda tener una PcD, genera actitudes que tienden a ser negativas frente a la sociedad donde se están desarrollando, llevando en algunas ocasiones a que se tenga, consideraciones innecesarias, que van a desencadenar comportamientos discriminatorios.

La frecuencia o intensidad de estas actitudes, tienen variaciones al relacionarlas con características como la edad, el género, el contacto con personas con discapacidad y el tiempo que se lleve laborando en las empresas. De esta forma, los individuos que llevaban menor tiempo de vinculación en las empresas y han tenido mayor posibilidad de contacto con personas con discapacidad, presentaron actitudes más positivas hacia las personas con discapacidad, en cambio quienes hayan tenido menos posibilidades de compartir con personas con discapacidad, tienen a presentar actitudes negativas en la mayoría de las categorías.

2 Tema: Actitudes, barreras y oportunidades para el empleo de personas con discapacidad intelectual

Autor: Noelia Flores. Cristina Jenaro. Raluca Tomşa. Jesús López Lucas. Marina Beltrán

Año: 2014

Metodología: En este tipo de estudio se está utilizando la metodología cuantitativa

Conclusión: Si hablamos de la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad la cual engloba numerosos aspectos relacionándose con su lugar de trabajo, según las respuestas ofrecidas por los colaboradores o participantes, es posible decir que tanto la dimensión objetiva como las condiciones de trabajo, desempeño del puesto, contexto organizacional y la dimensión subjetiva como los procesos psicosociales, afectan a dicha valoración. Así mismo se pueden encontrar también e identificar barreras u obstáculos que dificultan la calidad de vida percibida en el trabajo donde trabajan estas personas.

Al hablar de las oportunidades o recursos que favorecen el empleo desde la perspectiva de estos trabajadores se relacionan mayoritariamente con las relaciones interpersonales que se desarrollan dentro del contexto laboral. Así, contar con apoyo de los compañeros de trabajo y de los supervisores es un factor que contribuye a la calidad de vida laboral de los trabajadores con discapacidad intelectual.

La mejora de la calidad de vida laboral requiere hacer compatibles los intereses de la organización con las metas y expectativas de sus miembros, prestando atención a satisfacer las necesidades e intereses de sus trabajadores es decir el desarrollo personal y profesional y la satisfacción de los mismos.

3 Tema: Responsabilidad social empresarial e integración laboral de personas con discapacidad intelectual. Estudio de caso

Autor: Antonio Blanco Prieto

Año: 2015

Metodología: inductivo

Conclusión: La Fundación Alimerka ha gestionado entre 2005 y 2014 un programa de integración laboral en la empresa ordinaria, impulsando la contratación de 17 jóvenes con Síndrome de Down o con inteligencia límite en puestos de ayudante de panadería y de reponedor en supermercados, así como gestionando prácticas de una media de 10 personas al año con discapacidad intelectual.

Al momento de efectuar un seguimiento sistemático de este programa, durante ocho años se realizaron tanto cuestionarios como encuentros con todas las partes implicadas.

Estos encuentros han sido determinantes para conocer las características del programa de incorporación laboral de personas con discapacidad intelectual, comprendiendo que su buena gestión implica un mayor compromiso que la mera contratación laboral.

La implicación conlleva la coordinación del trabajo con asociaciones o entidades de personas con discapacidad, así como un seguimiento del empleo con apoyo y la evaluación de sus resultados tanto laborales como sociales. Por ello podríamos defender que la integración laboral de personas con discapacidad intelectual supone un acto laboral acorde con la legislación vigente, pero también un reto y una práctica de RSE. Y es que los fines de toda acción de responsabilidad social en una empresa habrán de ser coherentes con los retos de la sociedad de la que forma parte, como el desempleo, la integración de personas con discapacidad o la igualdad de las personas.

4 Tema: Calidad de vida y experiencias de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en la Administración Pública de la Comunidad Foral de Navarra

Autor: Alicia Larráyoiz Echarte

Año: 2013 - 2014

Metodología: el método a utilizar es la cuantitativa

Conclusión: La Asociación Americana sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo y la de la Organización Mundial de la Salud, incluso el modelo socio-ecológico de la discapacidad propuesto por Schalock, en la cual se contempla a la persona con discapacidad intelectual bajo la influencia permanente del entorno el cual lo rodea. La discapacidad se presenta como el resultado de esta influencia, afectando a las diferentes dimensiones del funcionamiento humano y, por lo tanto, su bienestar y calidad de vida. Las PcDI, tienen derecho y quieren trabajar, igual que cualquier otra persona, en las mejores condiciones.

La oferta de puestos de trabajo para las personas con discapacidad intelectual en el empleo ordinario, está prácticamente limitada para la población con discapacidad, pese a que existen recursos y políticas que la incentivan, por lo menos a nivel normativo. El empleo normalizado exige a las PcDI trabajar en las mismas condiciones que el resto de compañeros en cuanto a horas de trabajo, productividad etc.

El apoyo natural, por un lado, parece ser a la vista de los resultados obtenidos, que propicia la autonomía, pero también genera estrés, bien por sobrecarga de trabajo y /o exigencia de resultados, bien por una sensación de falta de acompañamiento, bien por las condiciones materiales y físicas en las que se trabaja.

5 Tema: Calidad de vida y experiencias de inserción laboral en Valparaíso: percepciones de personas con discapacidad intelectual y su mesosistema.

Autor: Jessica López González, Dominique Manghi Haquin Loreto Olguín Almonacid y Claudia Monterrey Beltrán

Año: 2014

Metodología: Esta investigación, de corte cualitativo, persigue comprender los fenómenos del entorno que rodean a los sujetos comprendidos en el estudio de caso.

Conclusión: el estudio sobre la Calidad de vida y experiencias de inserción laboral en Valparaíso desde la percepción de personas con discapacidad intelectual y su mesosistema indican un impacto positivo dado por la inserción laboral, principalmente en las dimensiones de Bienestar Emocional, Material, y la Autodeterminación. Respecto de la dimensión de Bienestar Material, todos los casos se sienten a gusto con la remuneración que están obteniendo desde que trabajan, ya que esto les ha permitido adquirir bienes de su agrado y pagar algunas cuentas de manera independiente.

Adelantarnos hacia la inclusión laboral plena implica un mayor desafío en lo que respecta al Desarrollo Personal e Inclusión Social, dimensiones muy importantes para el propio desempeño laboral y las relaciones sociales, que fueron evidenciadas en expresiones tanto de la propia persona con discapacidad como de su mesosistema.

Se puede apreciar en el aumento de las expectativas que se poseen de la educación y formación de las personas con discapacidad, causando un cambio con respecto a los prejuicios hacia la DI. En cuanto al aporte a la educación especial, se pueden destacar dos tareas pendientes. Tiene que ver con la necesidad de informar, promover y favorecer el compromiso, tanto a nivel micro, meso y macrosistema con los derechos de las personas con discapacidad, ya que se desconoce la forma en que el Estado busca

apoyar la Calidad de Vida como inclusión social y, por ende, no se aprovechan instancias de participación.

6 Tema: La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral

Autor: Luis Alejandro Cendrero Uceda

Año: 2017

Metodología: se utiliza el método inductivo para comprobar si existe una proposición general.

Conclusión: la discriminación como factor de discriminación en el ámbito natural, se podría decir que es un espacio jurídico o problemas relacionados con la actividad laboral, en el que tienen que desplegar su eficacia y las normas jurídicas de protección que está en contra de la discriminación de las mismas.

Las PcD sufren de todo tipo de situaciones discriminatorias cuando desean integrarse a lo que es el mercado laboral, al momento de conseguir un empleo, en la conciliación de su vida familiar y personal para la adaptación de su puesto de trabajo, en la movilidad, en la consideración de género y en los aspectos retributivos.

El principio de igualdad y no discriminación está constitucionalizado, es comprensivo y explícito, aunque existe la necesidad de actualizar el concepto de discapacidad para dar cabida a la enfermedad y a otros problemas de salud, en determinadas circunstancias. Mejorar nuestro sistema normativo, terminológica y conceptualmente, ayudará, sin duda, a que las resoluciones judiciales brinden, con pleno sentido constitucional, la debida protección antidiscriminatoria a las partes que la demandan. Se está abriendo paso una consideración comprensiva del modelo social de la discapacidad, que tendrá una influencia determinante en el tratamiento normativo y en la interpretación jurisprudencial.

La nueva consideración de la discapacidad tiende hacia el modelo social, en el ámbito laboral existen barreras físicas, económicas y sociales que dificultan o impiden la incorporación de las personas con discapacidad a un puesto de trabajo, sea en el sistema ordinario, en el especial o como autónomos económicamente dependientes.

7 Tema: La influencia interpersonal hacia arriba en entornos virtuales de trabajo: una comparación entre trabajadores presenciales y virtuales

Autor: Sebastián Steizel

Año: 2015

Metodología: se recurrió al método cuantitativo de investigación.

Conclusión: La influencia hacia arriba es una de las prácticas más importantes que debe aprender a ejercer cualquier trabajador para poder alcanzar el éxito en su organización y para poder superar las adversidades a las que se enfrenta cotidianamente en su trabajo.

Estas formas de trabajo, que vienen creciendo gracias a la incorporación de las TICs en las organizaciones, representan un nuevo desafío tanto para trabajadores que experimentan relaciones jerárquicas dentro sus organizaciones como para cualquier otra persona que trabaje en este tipo de contextos.

Los pocos trabajos que hasta ahora habían abordado el tema de la influencia en contextos virtuales habían seleccionado situaciones laborales que involucraban equipos y no necesariamente relaciones diádicas y otros trabajos han analizado relaciones diádicas, pero no necesariamente de influencia hacia arriba.

A partir el análisis que se realizó este permitió entender la dinámica de la influencia interpersonal a través de las TICs, comparar los comportamientos de los agentes de

influencia con sus pares presenciales, y revisar algunas de las teorías más utilizadas para entender el uso de los medios de comunicación en las organizaciones.

8 Tema: Justicia Organizacional, Desempeño Laboral Y Discapacidad

Autor: Maribel Peña-Ochoa, Nicolasa María Durán Palacio

Año: 2016

Metodología: Este artículo asume un enfoque cualitativo en su modalidad de investigación

Conclusión: La realidad de las personas con discapacidad es el resultado de un círculo vicioso en el que la marginación laboral y la inequidad salarial impulsan a la pobreza. De esta manera, al dificultarse la adquisición de recursos propios, estas personas tienen que depender de sus familias agravando la condición económica de las mismas, aunque muchos de ellos podrían aportar de manera significativa a sus ingresos. Este es un tipo de colectivo socialmente marginado, evitable si se tomaran en consideración sus capacidades y se abrieran espacios para su inclusión laboral y productividad.

Cambiar la situación laboral de este colectivo implica una transformación en la manera como se perciben a las personas en situación de discapacidad. Los mayores obstáculos que experimentan a diario estas personas no son físicos, económicos o legales, sino las creencias y las emociones negativas que se tienen hacia ellas y que se traducen en prácticas de estigmatización y exclusión (Fundación BBVA, 2005).

Al momento de reconocer que la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia es un asunto reciente y escaso, cobra particular relevancia la necesidad de explorar las percepciones de Justicia en este colectivo y la relación con sus desempeños. Elemento que resultaría crucial en la lucha contra los estereotipos, prejuicios y

paradigmas que llevan a la exclusión laboral de estas personas, y que comenzaría a centrar la atención en el papel que cumplen las organizaciones en disponer de los mecanismos y favorecer las prácticas y los recursos para lograr percepciones favorables de justicia organizacional que lleven a obtener desempeños exitosos.

9 Tema: Relaciones interpersonales en el bienestar laboral

Autor: Lizeth Carolina Paredes Botina

Año: 2017

Metodología: método deductivo

Conclusión: Las relaciones interpersonales en el bienestar laboral afectan en gran parte la estabilidad de los involucrados, el crecimiento y desarrollo de la empresa, ya que a partir de esto se puede generar conflictos entre el personal, dando como resultado negativo en el clima laboral, por lo cual el trabajo que desempeña cada persona se verá afectado, reflejándose en la ineficiencia e ineficacia en la atención al cliente.

Se observó que a medida que los colaboradores se integran en las actividades y capacitaciones, se puede notar un cambio en las relaciones que manejan, ya que algunas tocan a las personas de forma significativa, logrando hacer un pequeño cambio en ellos, razón por la cual es necesario tener un acercamiento constante con todo el personal que labora en la empresa.

Las capacitaciones que se realizaron estuvieron enfocadas en mayor parte al personal operativo y pocos administradores, ya que por cuestiones estratégicas se rotaba a los administradores para obtener una mayor percepción de toda la empresa, no se logró obtener mejores resultados con el personal administrativo y gerencial, ya que son ellos el ejemplo y el modelo a seguir para dar lo mejor de sí y tener de esta forma un sentido de pertenencia más arraigado.

10 Tema: El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general

Autor: Rodrigo Yañez Gallardo, Mallén Arenas Carmona y Miguel Ripoll Novales

Año: 2010

Metodología: se utilizó el método de análisis factorial exploratorio

Conclusión: La satisfacción laboral es una de las variables más frecuentemente estudiadas en la investigación de la conducta organizacional y su relevancia se vincula con que tiene influencia sobre importantes variables organizacionales, cabe destacar, salud mental de los trabajadores. Las relaciones interpersonales en las organizaciones en un contexto de alta complejidad.

En la parte organizacional, llevaría a una disminución de la cohesión social y del interés colectivo, pudiendo en algunos casos terminar en grupos de trabajo que no serían más que una junta de egoísmos y miedo al prójimo todo esto causa o trae consecuencias y se estima que es difícil que los trabajadores elaboren y mantengan relaciones interpersonales de confianza y satisfacción laboral.

Un componente fundamental de las relaciones interpersonales dentro del trabajo, es la confianza interpersonal el cual es un facilitador de las relaciones y las actitudes efectivas en el trabajo, es una gran medida, determinada por la confiabilidad y correspondería a la evaluación de los atributos personales en quien se va a confiar.

La Satisfacción en las relaciones interpersonales y satisfacción general en el trabajo. Aunque parezca razonable esperar que cuando se presentan buenas relaciones en el trabajo se afecta positivamente el nivel de satisfacción laboral.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Discapacidad

La discapacidad a lo largo del tiempo ha sufrido grandes cambios, se ha ido abandonando esa perspectiva paternalista que ha visto a las personas con discapacidad como personas dependientes y necesitadas a un nuevo enfoque que dice que las personas con discapacidad aportan y tienen habilidades, recursos y potencialidades a pesar de sufrir alguna discapacidad.

Una Discapacidad se la puede adquirir desde que nacen con un problema congénito como puede ser parálisis cerebral, y el soldado que pierde una pierna por la detonación de una mina terrestre, por accidente de tránsito y hasta la mujer de mediana edad con artritis severa o el adulto mayor con demencia. (Organización Mundial de Salud y Banco Central, 2011)

El significado de discapacidad está representado por artículos según lo establece la (Asamblea Nacional Republica del Ecuador, 2012) en el artículo 6 de las personas con discapacidad que afirma:

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. (p. 8)

2.2.2 Tipos De Discapacidades

Existen diferentes tipos de discapacidades que puede presentar el ser humano entre las cuales se tiene las siguientes:

- **Discapacidad Motriz-física**

La discapacidad motriz afecta en gran parte a la movilidad del cuerpo humano y todas sus funciones de forma parcial o total, superior o inferior del cuerpo como lo son la dificultad para caminar, la manipulación de determinadas acciones o bien cuando existe un daño cerebral que afecta el área motriz y que le impide a la persona tener una mejor movilidad.

“La discapacidad motriz constituye una alteración de la capacidad del movimiento que afecta, en distinto nivel, las funciones de desplazamiento, manipulación o respiración, y que limita a la persona en su desarrollo personal y social”. (Consejo Nacional de Fomento Educativo, 2010)

- **Discapacidad Psicológica**

Trastornos del comportamiento, del razonamiento, estados de ánimo crónicos y permanentes que afectan su capacidad de juicio sobre sí mismo y los demás, este tipo de discapacidad se encuentran personas con trastorno bipolar, trastorno psicótico, esquizofrenia, entre otras. (Ministerio de Relaciones Laborales; CONADIS., 2013)

Este tipo de discapacidad en el ámbito laboral requiere de un área de trabajo tranquilo, las tareas asignadas sean concretas, no realizar presiones tampoco responsabilidades complejas y sus actividades laborales deben estar bajo la supervisión de otra persona.

- **Discapacidad Intelectual**

La discapacidad intelectual es una enfermedad que dificulta la vida de la persona que lo padece, afecta sus funciones mentales, el conocimiento y la percepción, la cual puede ocurrir en diferentes grados y pueden ser perjudiciales para el proceso de retención de

conocimientos, la atención, la comunicación, la autonomía social y el comportamiento emocional. Dentro del ámbito laboral se requiere identificar sus potencialidades para la asignación de sus tareas que no implique un mayor nivel de complejidad.

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 (Ministerio de Relaciones Laborales; CONADIS., 2013)

- **Discapacidades sensoriales:**

Entre las discapacidades sensoriales se encuentran: la discapacidad visual y la discapacidad auditiva.

Discapacidad visual: esta discapacidad se refiere a las personas que sufren de una baja visión o personas ciegas. “La discapacidad visual es una condición que afecta directamente la percepción de imágenes en forma total o parcial. La vista es un sentido global que nos permite identificar a distancia y a un mismo tiempo objetos ya conocidos o que se nos presentan por primera vez” (Consejo Nacional de Fomento Educativo, 2010)

Las personas que presentan ceguera y baja visión tienen un alto grado de pérdida visual que causa dificultad en la movilidad y la orientación. A partir de este tipo de discapacidad el proceso de inclusión laboral requiere de apoyos tecnológicos como el Sistema Jaws (lector de pantalla), como también señalética en braille.

Discapacidad auditiva: La pérdida de audición en una persona se la llega a considerar un problema que puede surgir a la hora de realizar alguna actividad, dentro

de la vida cotidiana que da una serie de circunstancias en su interacción, ya que impide percibir sonidos emitidos en su entorno.

“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” (Ministerio de Relaciones Laborales; CONADIS., 2013).

El mayor número de personas con discapacidad auditiva utilizan el lenguaje de signos, la lectura de labios para comunicarse y audífonos para poder mejorar su audición. En el ámbito laboral al momento de comunicarse con sus compañeros de trabajo, buscan una mayor forma de comunicación a la hora de tratar con este grupo vulnerable.

Discapacidad del Lenguaje: La discapacidad en el ámbito laboral requiere de la paciencia y colaboración por parte de sus compañeros de trabajo para poder establecer alternativas de comunicación para una mayor expresión verbal entre ambas partes.

“Es la dificultad para expresarse verbalmente la cual dificulta la comunicación y la interrelación: esto se puede producir a partir de la secuela de algún accidente posterior o vinculada a problemas de audición” (Ministerio de Relaciones Laborales; CONADIS., 2013).

2.2.3 Barreras que enfrentan las personas con discapacidad

Existen infinidad de barreras a las cuales una persona con discapacidad se puede enfrentar entre las cuales se tiene las siguientes:

Sobreprotección familiar. Las familias que sobreprotegen a su pariente, en la cual tratan que su paciente no se vea expuesto a situaciones peligrosas o de riesgo que perjudiquen su salud entre las cuales se encuentra el empleo.

Discriminación familiar. Son familias que procura que las personas con discapacidad no socialicen, evitan que se relacionen socialmente; tratando de ocultar a la persona con discapacidad.

Discriminación laboral: Según (Galván, 2015) indicó que las limitaciones físicas o sensoriales no le permiten a una persona poder interactuar de manera normal dentro de un entorno social.

La participación de los discapacitados dentro del campo laboral, aún es un problema, que se viene corrigiendo paulatinamente, se han hecho esfuerzos por hacer valer los derechos individuales de estas personas, tomando en cuenta sus habilidades y conocimientos.

Barreras de comunicación: Las barreras de comunicación se dan en las personas con discapacidades que afectan, la audición, el habla, la lectura, la escritura o el entendimiento, y que usan maneras distintas de comunicarse a diferencia de quienes no tienen estas discapacidades.

Barreras físicas: son obstáculos naturales o hechos por el hombre que puede presentarse a una persona con discapacidad las cuales impiden o bloquean el desplazamiento por el entorno: como lo son escalones y curvas que impiden la movilidad a la entrada a una edificación o el uso de las aceras.

Barreras políticas: No hacer cumplir las leyes y regulaciones existentes para las personas con discapacidades, como negarles a las personas con discapacidades que

reúnen los requisitos la oportunidad de participar o beneficiarse de programas, servicios u otros beneficios.

Barreras sociales: Las barreras sociales tienen que ver con las condiciones en que las personas nacen, crecen, viven, aprenden, trabajan y envejecen o con los determinantes sociales de la salud que pueden contribuir a reducir el funcionamiento entre las personas con discapacidades.

2.2.4 Relación en la Sociedad; Persona con Discapacidad

La relación a través del tiempo se ha venido desarrollando entre la sociedad y las PcD en la cual se ha destacado el rechazo y discriminación, la desprotección frente a este grupo de personas arraigada por ciertos factores, como la discriminación que surgen dentro del entorno social originando problemas estructurales lo que impide que la persona se desarrolle con solidez y seguridad.

2.2.5 Antecedentes de las personas con discapacidad.

En la **antigüedad** no existen documentos que confirmen la vida que llevaban las personas que sufrían algún tipo de discapacidad, sino que se ha llegado a pensar que las personas con discapacidad eran abandonadas a su suerte o muertas por considerarse una carga al viajar.

En la **edad media** persona que nacía con algún tipo de discapacidad ya sea auditiva, física, visual entre otras enfermedades eran condenaos al encierro, exhibido como animales como un espectáculo para que las familias se divirtieran. Era una época donde las personas con discapacidad sufrieron de sobremanera al ser tratados como monstruos, la religión los consideraba demonios, espíritus malignos, dándoles un trato inhumano y degradante.

En la **edad moderna** a principios del año de 1453 se produjo la ruptura de la tradición que se tenía en la edad media la cual finalizo en el año de 1789 con la Revolución Francesa. En esta época muy pocos pueblos indígenas practicaban el abandono o muerte a las personas con discapacidad, a raíz de la masiva muerte indígena se introdujo la explotación de esclavos africanos en donde no había ese estigma de discriminación, pues se consideraba mano de obra explotable.

Con el transcurso del tiempo se crearon leyes que se dedicaban a la ayuda de aquellas personas que eran pobres, sin embargo y posterior a esto se creó otra ley que en cierto modo fue discriminatoria para las personas con discapacidad.

Otra forma de apoyo para los discapacitados surgió en España, gracias a la Reina Isabel la católica, en donde creó el primer hospital en donde se les proporciona a los soldados prótesis y aparatos terapéuticos, aquí ya hay reconocimiento de un salario.

La Burguesía Capitalista crea las primeras instituciones para la ayuda y atención de niños: ciegos, sordos y con retardo mental.

En el **siglo XVIII** Gracias al aporte de magnos pensadores como Voltaire, Rosseau, Locke, luego de lo acontecido en la revolución industrial se comienza a tomar en cuenta a las personas con discapacidad que debían ser parte de la responsabilidad pública.

A partir de esto se origina la concepción de “responsabilidad” e “igualdad” lo cual demuestra otra perspectiva para que puedan llevar una vida más digna.

Siglo XIX Desde este siglo se empieza a dar prioridad al estudio por el cual se originan las discapacidades, pero aún persiste la idea de que los niños que nacían discapacitados eran por causa de los pecados familiares, y consecuencia de ello seguían siendo abandonados.

Siglo XX Dadas todos los anteriores antecedentes con respecto a la utilización y maltrato de las personas con discapacidad en la que han sido objeto de distintas etiquetas llamándolos minusválidos, impedidos, acabando con la vida de ellos por considerarlos objetos del mal.

Para este siglo este criterio cambia de forma de positiva gracias a diversos factores:

- a) Avances de la medicina, podemos citar tres formas de discapacidad: Congénita, Genética, Adquirida.
- b) Mejor Educación de la comunidad frente al problema de las personas con discapacidad.
- c) La evolución de la sociedad industrial y capitalista por falta de mano de obra.
- d) Las grandes guerras y conflictos mundiales hicieron que las personas con limitación intervinieran las fábricas y estructuras gubernamentales sin función.
- e) El avance de la ciencia.
- f) Los movimientos sociales

2.2.6 Inclusión

Es la actividad de integrar a las personas en la sociedad y su ambiente laboral, con el propósito de beneficiarse y sentirse parte de la sociedad o de un grupo de persona. Es una forma de solucionar el problema de la exclusión que existe en la sociedad misma el cual se da por causas de su discapacidad, pobreza, religión, etnia, analfabetismo que puede sufrir una persona.

La discriminación como barrera a la inclusión

La discriminación es una barrera para el proceso de inclusión de personas con discapacidad en las instituciones u organizaciones, puede afectar su integración en los equipos de trabajo y provocar una disminución de la productividad laboral.

Manifestaciones de la discriminación hacia las personas con discapacidad

Existen diversas manifestaciones de la discriminación hacia las personas con discapacidad entre las cuales se encuentra:

Discriminación directa o nociva: actitud deliberada y de carácter intencional que se manifiesta a través de prácticas o trato inferior dirigidos a PCD, estigmatizando o excluyendo a una persona o un grupo de personas. Con la discriminación directa se incurre en un acto discriminatorio y, por ende, susceptible de ser denunciado.

Discriminación sobreprotectora: hace referencia a acciones de sobreprotección o de carácter paternalista dirigidas a las PCD. Por ejemplo, puede pasar que los equipos de trabajo asuman responsabilidades o tareas que le son asignadas al trabajador con discapacidad para evitar que la PCD se exponga a situaciones negativas en el ambiente en el que se desempeña, o porque pueden pensar que no es capaz de aprender, realizar una tarea o de asumir una responsabilidad. Estas actitudes contribuyen a la marginación de las PCD, y perjudican su inclusión social y laboral.

Discriminación indirecta: hace referencia a prácticas o reglas aparentemente justas o neutrales, pero que, en realidad, excluyen a algunas personas o favorecen de manera especial a otras. Por ejemplo, la inadecuación del entorno o las técnicas de ciertos procesos de reclutamiento, como entrevistas orales o exámenes escritos, pueden perjudicar a personas con determinadas discapacidades, en estos casos, específicamente con discapacidad auditiva y motriz.

2.2.7 Inclusión social

La inclusión social tiene como principal objetivo la inclusión de personas que se encuentran en situaciones precarias o una situación económica extremadamente baja, para integrarla en la sociedad y así mismo mejorar su estilo de vida en todos los ámbitos posibles enfoque en personas de precaria situación económica, para integrarla en la sociedad y así mejorar la calidad de vida de estas personas estas sufriendo.

Según Blanco indica “Integrar a la vida comunitaria a todos los miembros de la sociedad, independientemente de su origen, condición social o actividad. En definitiva, acercarlo a una vida más digna, donde pueda tener los servicios básicos para un desarrollo personal y familiar adecuado y sostenible” (Blanco R. , 2006).

2.2.8 Inclusión Laboral

La inclusión laboral es el poder proporcionarles trabajo a las personas con discapacidad, dejando de lado la discriminación o prejuicios, y con ello ayudar a que mejore la situación económica y productiva de estas personas, con el único fin de ayudar a la igualdad de oportunidades y que a pesar de poseer alguna discapacidad pueda conseguir un trabajo.

2.2.9 Inclusión socio-laboral

La inclusión socio-laboral puede presentar circunstancias muy diversas entre la inclusión y exclusión de las personas: en la inclusión se incrementan la mejor calidad de vida de una persona y el sentimiento de realización tanto personalmente y profesionalmente, la exclusión abarca la precariedad económica, sentimientos de fracaso y marginación social. (Pereda, De Prada, & Actis, 2003)

Al hablar de inclusión social-laboral hablamos de personas que tienen la mayoría de edad que estén aptas para ejercer cualquier actividad laboral, que le permita obtener una independencia propia y reconocimiento de las personas que lo rodean. La relación de estas personas es compleja al momento de incluirse socio-laboral ya sea por los prejuicios de los demás, la falta de comunicación o cualquier otra circunstancia que no facilite la inserción de los mismos.

2.2.10 Inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad

La inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad según (Pereda, De Prada, & Actis, 2003) señala que:

Si se prescinde del componente familiar, presente en todas las etapas de la vida, la inclusión social de las personas en edad laboral con discapacidades se logra a través de su participación en tres sistemas interrelacionados: las pensiones, el trabajo doméstico y el trabajo remunerado; hay que tener en cuenta que estos tres sistemas no son excluyentes entre sí, sino que una misma persona puede participar de varios de ellos.

En otras palabras, la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad es de vital importancia para ellos ya que permite obtener recursos económicos propios y obtienen la satisfacción de considerarse entes productivos para el país y a la vez tener una mayor relación social con el prójimo.

En la inclusión socio-laboral existen maneras para incluir a las personas con discapacidad como lo son: tareas domésticas, trabajos remunerativos y las pensiones con el único objetivo de que las personas con discapacidad se integren en la sociedad.

Preferencia Laboral

La dificultad en cuanto a la inserción laboral de las personas con discapacidades únicamente ha contribuido para que se incremente la desigualdad social y la pobreza al inefable incumplimiento de los empleadores, y lo que indica la ley “igualdad de condiciones”.

Es evidente que si hay este problema en el cual el factor predominante es la exclusión y discriminación hacia este grupo, no se puede hablar de igualdad de oportunidades, ya que a razón de las demás personas son un grupo que se encuentra en desventaja, y que se privan de todos los derechos a los cuales deben acceder, por lo que se debe tomar en cuenta que su condición no los hace menos importantes, al contrario el Estado debe ejecutar las medidas necesarias en las cuales se cumpla con lo que se establece en la ley.

El Problema

El principal problema que debe afrontar este segmento de la sociedad es la inclusión laboral, esto se dificulta a medida que son personas que no pueden ver y escuchar, factor determinante al momento de una apropiada comunicación, y que se ha vuelto en un impedimento cuando se trata de hacer respetar su derecho al trabajo, el cual no se ha podido consolidar tal y como se establece en la Constitución y demás leyes que los amparan, sin embargo los empleadores están en la obligación de contratar personal con discapacidad pero esto no se ha visto reflejado en la situación actual del país, pues son parte de los altos índices de desempleo.

2.2.11 El ámbito laboral y las personas con discapacidad.

En el mercado laboral existe una cultura empresarial poco concienciada, en cuanto a la inserción laboral de las personas con discapacidades, considerándolos incapacitados para poder desenvolverse en un puesto de trabajo, dejándoles aislados a la hora de desarrollarse laboralmente.

Al momento de contratar personal en una empresa, es claro que la elección será hacia aquellas personas que cuentan con todas sus capacidades, y no tienen impedimento para realizar determinadas actividades, lo que se diferencia al momento de contratar personal con discapacidad, cambia el paradigma cuando se trata de la contratación de estas personas. Es oportuno mencionar de aquellas leyes “garantistas de derechos” para este sector vulnerable, y por ende de todas las oportunidades laborales que se le otorga a este grupo de la sociedad.

Todas las personas tienen el derecho a la igualdad de oportunidades, no se trata de realizar un favor, sino más bien es que todas las personas con sus capacidades y aptitudes tengan la posibilidad de realizar actividades, como puede ser un trabajo, y desarrollarse independientemente en su entorno habitual.

El déficit actual de inserción laboral no se debe por falta de leyes porque es claro que, si las hay, la formulación de políticas no siempre tiene en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, o bien no se hace cumplir las políticas y normas existentes. Lo que da como resultado desempleo, y exclusión de este grupo de personas.

2.2.12 La incorporación laboral de las personas con discapacidad

Hoy en día una empresa, se la considera como duradera y sustentable en el tiempo, llegándolo a conseguir, con el talento humano que adquiera, que este a su vez aporte significativamente para su crecimiento y que favorezca el acceso a la diversidad laboral.

Un aspecto fundamental que se puede destacar de esto es la integración de personal con discapacidad en el trabajo, las compañías o empresas que asumen la responsabilidad social e institucional a la hora de contratar a este grupo vulnerable les permitirá abrir espacios de inclusión comprendiendo que su equipo humano de trabajo es capaz de lograr un progreso en las mismas condiciones que cualquier otra persona.

Es importante saber que la igualdad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, no solo es una necesidad y un derecho individual, esto permite fortificar a la sociedad en su conjunto, este proceso en el que debemos colaborar todos quienes somos parte de la sociedad y aportar para que la inclusión sea una realidad en todos los ámbitos, laboral como social, siendo parte activa, sin exclusión de nadie.

2.2.13 Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí

La Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, también conocida como ULEAM es una universidad pública, de carácter Laico, cuya sede principal se encuentra en Manta, Ecuador. Debe su nombre en honor al ilustre manabita Eloy Alfaro.

En noviembre de 1967 un grupo de manabitas inicia el proyecto para la creación de un centro de educación superior en la ciudad de Manta y realiza las gestiones para que el 9 de marzo de 1968 se cree en la ciudad una extensión de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. En julio de 1977 se nombra decano de la extensión

al Dr. Medardo Mora Solórzano quien en febrero de 1981 propone al consejo académico de la extensión impulsar un proyecto para la creación de una universidad manabita.

En aquella época el Dr. Medardo Mora desempeñaba también sus funciones como diputado del entonces Congreso Nacional del Ecuador y a través de su gestión se lograron conseguir los primeros recursos económicos por medio de una partida de un millón de sucres del Presupuesto del Estado para la compra de las primeras cinco hectáreas de terreno el 1 de diciembre de 1981, para construir la ciudadela donde funcionaría la futura Universidad

El mismo Dr. Medardo Mora presenta en el parlamento el proyecto de ley el 11 de agosto de 1983 y lleva adelante de forma las gestiones para conseguir un informe favorable por parte de la Comisión de lo Laboral y Social del Congreso Nacional del Ecuador, requisito fundamental para que finalmente se oficialice la creación de la Universidad mediante Ley No. 10 publicada en el Registro Oficial No. 313 del 13 de noviembre de 1985. En 2015 Miguel Camino Solórzano fue elegido rector durante un proceso de intervención por denuncias de irregularidades en la gestión. En junio de 2017 el Consejo de Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior certificó que la ULEAM paso con éxito las pruebas que le permitieron ascender de la categoría D a la C.

Campus y Extensiones

El campus o matriz principal se encuentra en Manta. Cuenta además con sendos campus universitarios para sus 4 extensiones dentro de la provincia de Manabí: Chone, Bahía, El Carmen y Pedernales.

La matriz universitaria cuenta con algunos lugares de interés:

- Paraninfo Universitario

- Sala de Conciertos "Horacio Hidrovo Peñaherrera"
- Estadio Universitario
- Unidad Educativa "Juan Montalvo"
- Escuela "Dr. José Peralta"
- Diversas canchas múltiples

2.2.14 Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí personas con discapacidad

La creación de la Unidad de Inclusión va de la mano con el enfoque del nuevo modelo educativo de la ULEAM, que entre sus bases filosóficas contempla la epistemología de la diversidad. La ULEAM cuenta con un total de 2.237 personas que laboran dentro de la institución de las cuales se encuentran laborando un total de 60 personas con discapacidad contenido con la matriz y sus extensiones.

Régimen laboral	
Régimen	Total
Autoridades – Educación Superior	27
Contrato Código de trabajo	363
Educación primaria y secundaria	97
Educación superior (Universidad)	1.203
Servicio civil público (LOSEP)	547
Total Acumulado (5)	2.237

Tabla 3: Régimen Laboral

Fuente: Departamento de Talento Humano (ULEAM)

2.3 Fundamentación legal

Para la fundamentación de este trabajo dentro del marco legal que habla de las personas con discapacidad.

En la (Constitución de la Republica del Ecuador, 2011) menciona lo siguiente:

Título II

Sección sexta

Personas con discapacidad

Artículo 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.

Artículo 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.

Título VII

Régimen del buen vivir

Capítulo primero

Inclusión y equidad

Artículo 340.-El sistema nacional de inclusión y equidad social es el conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas y servicios que aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo. El sistema se articulará al Plan Nacional de Desarrollo y al sistema nacional descentralizado de planificación participativa; se guiará por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación. El sistema se compone de los ámbitos de la educación, salud, seguridad social, gestión de riesgos, cultura física y deporte,

hábitat y vivienda, cultura, comunicación e información, disfrute del tiempo libre, ciencia y tecnología, población, seguridad humana y transporte.

Artículo 341.- El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad. La protección integral funcionará a través de sistemas especializados, de acuerdo con la ley. Los sistemas especializados se guiarán por sus principios específicos y los del sistema nacional de inclusión y equidad social. El sistema nacional descentralizado de protección integral de la niñez y la adolescencia será el encargado de asegurar el ejercicio de los derechos de niñas, niños y adolescentes. Serán parte del sistema las instituciones públicas, privadas y comunitarias.

La Ley Orgánica de Discapacidades (Asamblea Nacional Republica del Ecuador, 2012) indica lo siguiente:

Ley orgánica de discapacidad

Título i

Principios y disposiciones fundamentales

Capítulo segundo

De los principios rectores y de aplicación

Artículo 4.- Principios fundamentales. - La presente normativa se sujeta y fundamenta en los siguientes principios:

1. No discriminación: ninguna persona con discapacidad o su familia puede ser discriminada; ni sus derechos podrán ser anulados o reducidos a causa de su condición de discapacidad.

La acción afirmativa será toda aquella medida necesaria, proporcional y de aplicación obligatoria cuando se manifieste la condición de desigualdad de la persona con discapacidad en el espacio en que goce y ejerza sus derechos; tendrá enfoque de género, generacional e intercultural;

2. In dubio pro hominem: en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, éstas se aplicarán en el sentido más favorable y progresivo a la protección de las personas con discapacidad;

3. Igualdad de oportunidades: todas las personas con discapacidad son iguales ante la ley, tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna. No podrá reducirse o negarse el derecho de las personas con discapacidad y cualquier acción contraria que así lo suponga será sancionable;

4. Responsabilidad social colectiva: toda persona debe respetar los derechos de las personas con discapacidad y sus familias, así como de conocer de actos de discriminación o violación de derechos de personas con discapacidad está legitimada para exigir el cese inmediato de la situación violatoria, la reparación integral del derecho vulnerado o anulado, y la sanción respectiva según el caso;

5. Celeridad y eficacia: en los actos del servicio público y privado se atenderá prioritariamente a las personas con discapacidad y el despacho de sus requerimientos se procesarán con celeridad y eficacia;

6. Interculturalidad: se reconoce las ciencias, tecnologías, saberes ancestrales, medicinas y prácticas de las comunidades, comunas, pueblos y nacionalidades para el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad de ser el caso;

7. Participación e inclusión: se procurará la participación protagónica de las personas con discapacidad en la toma de decisiones, planificación y gestión en los asuntos de interés público, para lo cual el Estado determinará planes y programas estatales y privados coordinados y las medidas necesarias para su participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad;

8. Accesibilidad: se garantiza el acceso de las personas con discapacidad al entorno físico, al transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales; así como, la eliminación de obstáculos que dificulten el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, y se facilitará las condiciones necesarias para procurar el mayor grado de autonomía en sus vidas cotidianas;

La presente normativa también se sujeta a los demás principios consagrados en la Constitución de la República, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y demás tratados e instrumentos internacionales de derechos humanos.

Título II

De las personas con discapacidad, sus derechos, garantías y beneficios

Capítulo segundo

De los derechos de las personas con discapacidad

Sección quinta

Del trabajo y capacitación

Artículo 45.- Derecho al trabajo.- Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.

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

Artículo 47.- Inclusión laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal

administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de las personas con discapacidad.

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

En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados correspondientes o serán válidos otros beneficios sociales de acuerdo al reglamento de la presente Ley.

Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente.

Artículo 49.- Deducción por inclusión laboral.- Las o los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento (150%) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el 4%, de conformidad con esta Ley.

Se podrán constituir centros especiales de empleo públicos o privados con sujeción a la Ley integrados por al menos un ochenta por ciento (80%) de trabajadores con

discapacidad, los mismos que deberán garantizar condiciones adecuadas de trabajo. Para el efecto, las autoridades nacionales competentes en regulación tributaria y los gobiernos autónomos descentralizados crearán incentivos tributarios orientados a impulsar la creación de estos centros.

Artículo 50.- Mecanismos de selección de empleo. - Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad.

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

La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales garantizará y fomentará la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Artículo 51.- Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley.

Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional.

Artículo 53.- Seguimiento y control de la inclusión laboral. - La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan.

En el caso de los sustitutos del porcentaje de inclusión laboral, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social verificará periódicamente el correcto cuidado y manutención económica de las personas con discapacidad a su cargo.

Las autoridades nacionales encargadas de las relaciones laborales y de la inclusión económica y social remitirán periódicamente el resultado del seguimiento y control de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, al

Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, a fin de que el mismo evalúe el cumplimiento de las políticas públicas en materia laboral.

Artículo 54.- Capacitación. - Las instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad. Dichos programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo al servicio que preste cada institución.

2.4 Marcos Conceptuales

- **Justicia organizacional**

Para Uribe Prado *“La justicia organizacional se refiere a la percepción que los empleados tienen sobre lo que es justo y lo que es injusto en el trato que reciben dentro de las organizaciones a las que pertenecen”*. (Uribe Prado, 2015)

La justicia organizacional es la que existe dentro de la organización, se puede aplicar tanto en los directivos como en las personas que laboran dentro de la misma, emplear justicia sobre lo que es justo y beneficioso para las partes involucradas.

- **Barreras físicas**

Según Nadia *“Son las circunstancias que se presentan no en las personas, si no el medio ambiente y que impide una comunicación: Ruidos, Iluminación, Distancia, Falla o Deficiencia de los medios que se utilizan para transmitir un mensaje”*. (Lopez, 2015)

Las barreras físicas se pueden dar a través de una persona o por el medio ambiente, perjudicando e impidiendo los medios de comunicación para transmitir un mensaje. En las personas con discapacidad una barrera física son las limitaciones que le da su cuerpo, puede ser su movilidad o barreras que se encuentran en su camino.

- **Cohesión Social**

“La cohesión social resiste una definición unívoca. Suele evocar un anhelo de comunidad ante un escenario de globalización y transformaciones profundas, que muchos asocian con una mayor fragmentación social y la pérdida de lazos estables”. (CEPAL, 2007)

Es la relación igualitaria y justa que existe en la sociedad para un mismo interés y necesidad la cual tendrá un alto grado de cohesión social en cambio si existe una desigualdad habrá enfrentamiento entre ellos y no cohesión.

- **Inclusión social**

La inclusión social es el *“proceso por el cual se alcanza la igualdad, y como un proceso para cerrar las brechas en cuanto a la productividad, a las capacidades (educación) y el empleo, la segmentación laboral, y la informalidad, que resultan ser las principales causas de la inequidad”* CEPAL según lo citó (Organización de los Estados Americanos , 2016)

La inclusión social permite que exista una igualdad de oportunidad entre el entorno que se encuentra tanto en el entorno social y laboral de una persona, es un proceso que ayuda a mejorar las relaciones sociales.

- **Negociación colectiva**

La negociación colectiva *“comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra”*. (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

Es la realización de una negociación entre dos o más personas, la organización o un conjunto de organizaciones que se juntan para negociar y obtener un resultado. Como puede ser la negociación entre un empleador y un grupo de empleados para establecer condiciones de empleo el cual tendrá como resultado un convenio colectivo.

- **Barreras**

Se entiende por barrera a *“Se piensa en barrera creadas artificialmente por el ser humano, la naturaleza también cuenta con estructuras que actúan como tales en diferentes espacios y situaciones”*. (Corrales Huenul, Soto Hernández, & Villafañe Hormazábal, septiembre-diciembre, 2016)

Son barreras que existen o aparecen de forma natural o artificial en un espacio generando una división. Estas barreras impiden que un determinado grupo de personas no tenga acceso para llegar, acceder o moverse de un lado a otro, edificio o lugar.

- **Desempeño Laboral**

“Es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual”. (Robbins & Coulter, 2013)

Es la actividad que realiza el empleado dentro de la empresa, su desenvolvimiento y creatividad al momento de desarrollar su trabajo y así observar su desempeño en el mismo. También determina el desempeño de una organización en relación a sus metas y objetivos de la empresa.

- **Motivación**

“Afirman que el impulso para actuar puede ser provocado por un estímulo externo que proviene del ambiente o por un estímulo interno el cual genera los procesos mentales de la persona”. (Ruiz, Gago, Garcia, & Lopez, 2013)

La motivación es el incentivo que recibe una persona, el cual provoca la realización o la omisión de una acción. Se trata de una actividad psicológica que orienta, mantiene y determina la conducta de una persona.

- **Psicología Organizacional**

“La psicología organizacional se preocupa por los temas de liderazgo, satisfacción laboral, motivación del empleado, comunicación, manejo de conflicto, cambio organizacional y procesos de grupo dentro de una organización”. (Aamodt, 2010)

La psicología organizacional es la encargada de analizar y realizar un estudio del comportamiento del personal de una organización en el entorno laboral y las organizaciones.

- **Estigmatización**

“la marca física que se dejaba con fuego o con navaja en los individuos considerados extraños o inferiores. En la actualidad las marcas físicas han desaparecido, pero el estigma permanece, basado en uno o más factores, como edad, clase, color, grupo étnico, creencias religiosas, sexo y sexualidad.”. (Callejas Fonseca & Piña Mendoza, 2005)

La estigmatización es la realización de actividades donde se marcaba a las personas que consideraban inferiores, como dice Callejos y Piña en la actualidad sigue existiendo a través de factores como lo son la edad etnia y otros muchos factores que perjudican a una gran cantidad de personas.

- **Relaciones diádicas**

“La teoría diádica o también llamado liderazgo individualizado es un enfoque del liderazgo que intenta explicar por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores. Establece las diferentes conductas que mantiene el líder con cada integrante del equipo”. (Herrera Sotelo, 2005)

Es la relación que existe entre un líder y sus empleados al momento de realizar alguna actividad de trabajo, en esta relación los líderes tienen diferente comportamiento con sus trabajadores, unas más fraternales y otras de formalismos.

- **Mesosistema**

“Es donde la interacción del ser humano amplía su órbita e integra otros tipos de entornos con los cuales se relaciona activamente; de este modo, se evidencia la

relación que existe entre dos o más de estos entornos mencionados anteriormente y entre los agentes que los componen”. (Roja Martínez & Arias Abril, 2013)

Mesosistema es cuando se referimos a las interrelaciones que puede tener una persona hacia un grupo de personas en más de un entorno en el que se encuentra el individuo como lo es la familia, colegio, trabajo, vida social y otros lugares donde se relacionen.

- **Discapacidad Física**

Discapacidad física es la *“deficiencias corporales y/o viscerales que ocasionan discapacidad significativa o imposibilidad para caminar, manipular objetos con las manos, subir o bajar gradas, mantener el equilibrio, entre otras”*. (Ministerio de Relaciones Laborales; CONADIS., 2013)

Estas discapacidades se pueden producir al nacer o por medio de un accidente el cual causa una discapacidad física e impide la movilidad para caminar, manipular objetos o realizar alguna actividad que implique la movilidad de su cuerpo.

- **Inserción Laboral**

La inserción laboral es un *” proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad”*. (Pelayo Pérez, 2012)

Es la participación e integración de la organización y quienes la conforman. La inserción laboral consiste en ofrecer una plaza de trabajo a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral.

- **Neoplasia**

“La neoplasia o tumores son proliferaciones anormales de los ‘tejidos’ que se inician de manera aparentemente espontánea, de crecimiento progresivo, sin capacidad de llegar a un límite definido, carente de finalidad y regulado por leyes propias más o menos independientes del organismo”. (Instituto Nacional del Cáncer, 2010)

La neoplasia es una especie de tumor que se puede producir espontáneamente es un tejido anormal que crece por proliferación celular más rápido de lo normal y sigue creciendo aun después de que cesa el estímulo que inició el crecimiento.

- **Desarrollo personal**

“Es un proceso mediante el cual las personas intentamos llegar a acrecentar todas nuestras potencialidades o fortalezas y alcanzar nuestros objetivos, deseos, inquietudes, anhelos, etc., movidos por un interés de superación, así como por la necesidad de dar un sentido a la vida”. (Collado & Vindel, 2014)

El desarrollo personal es un proceso de transformación que tiene una persona mediante el cual adopta nuevas ideas o formas de pensamiento, actitudes y creencias entre otras cosas que le permiten generar nuevos comportamientos, que dan como resultado un mejoramiento de su calidad de vida.

- **Discriminación laboral**

De acuerdo con la OIT, *“discriminación en el empleo es tratar a las personas de manera diferente debido a características que no están relacionadas con sus méritos o con los requisitos del puesto de trabajo”.* (Informe Mundial de la OIT, 2007)

Es la realización de actividades donde se excluye a ciertos tipos de personas, ya sea por una discapacidad, religión, etnia, cultura dentro del entorno laboral el cual perjudica el mejoramiento o la actividad que realice esta persona dentro de la organización.

- **Discapacidad intelectual**

La discapacidad intelectual “*se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento cognitivo como en conducta adaptativa tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años*”. (Luckasson & Cols, 2015)

Implica una serie de limitaciones en las habilidades que la persona aprende para funcionar en su diario vivir, a estas personas les cuesta más que a los demás aprender, comprender y comunicarse.

- **Calidad de vida**

“*Evaluación multidimensional, de acuerdo a criterios intrapersonales y socio-normativos, del sistema personal y ambiental de un individuo*”. (Urzúa M & Caqueo-Úrizar, 2012)

Calidad de vida se refiere al conjunto de condiciones que contribuyen al bienestar de los individuos y a la realización de sus potencialidades en la vida social, al mejoramiento en su buen vivir.

- **Productividad**

“*Es considerada como un indicador de eficiencia, que relaciona la cantidad de recursos que se utilizan con la cantidad de producción que se obtiene. También se la puede definir como la relación entre los resultados y el tiempo que se emplea para conseguirlos*”. (Unger, Flores, & Ibarra, 2014)

La productividad es la capacidad de producir, ser útil y provechoso al momento de realizar alguna actividad o conseguir algo en un tiempo determinado para la obtención de un producto de excelente calidad en un menor tiempo.

- **Percepciones**

“La percepción es el mecanismo individual que realizan los seres humanos que consiste en recibir, interpretar y comprender las señales que provienen desde el exterior, codificándolas a partir de la actividad sensitiva”. (Wilches Guzmán, 2013)

Percepción es la acción y efecto de percibir lo que desea comunicar un individuo a través de los sentidos como lo son la vista, olfato tacto, auditivo y gusto, el cual ayuda a el conocimiento o la comprensión de una idea

- **Paradigmas**

“Paradigma es una disciplina científica durante un período específico, investigación basada firmemente en una o más realizaciones científicas pasadas, realizaciones que alguna comunidad científica particular reconoce, durante cierto tiempo, como fundamento para su práctica posterior”. Thomas S. Kuhn, Como se cita en (Marin Gallego, 2007)

Es utilizado comúnmente como sinónimo de ejemplo, es decir se toma conceptos con tiempo pasado para realizar comparaciones, también se puede decir que es hacer referencia en caso de algo que se toma como modelo el cual ayuda como fundamentación para su tarea.

- **Terminología**

“La terminología es el campo de estudio interdisciplinario que se nutre de un conjunto específico de conocimientos conceptualizado en otras disciplinas; se emplea también con referencia a recolectar, describir y presentar términos de manera sistemática”. (Language Learning Blogs, 2017)

La palabra terminología se usa como la recopilación, descripción y presentación de términos de una manera sistemática como el vocabulario del campo de una especialidad en particular.

- **Capacidades**

La capacidad es una serie de herramientas naturales con las que cuentan todos los seres humanos, para realizar cualquier tipo de actividad que le permita su capacidad intelectual como física. *“Se define como un proceso a través del cual todos los seres humanos reunimos las condiciones para aprender y cultivar distintos campos del conocimiento, aun si estas condiciones hayan sido o no utilizadas”*. (Urquijo Angarita, 2014)

- **Jurisprudencial**

La jurisprudencia hace referencia al entorno legal que nos rodea, leyes que favorecen a la ciudadanía para un mejor vivir *“La jurisprudencia es la interpretación de la ley, de observancia obligatoria, que emana de las ejecutorias que pronuncia la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por los Tribunales Colegiados de Circuito”* (Torres Zárate, 2009).

- **Persona con Discapacidad**

“Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, independientemente de la causa que lo hubiere ocasionado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para desempeñar una o más actividades cotidianas del día a día” (Ministerio de Relaciones Laborales; CONADIS., 2013).

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

- **Satisfacción Laboral**

“La satisfacción en el trabajo, se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo.” (Hannoun, 2011)

La satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.

- **Modelo social**

El modelo social se encarga de dividir dar a conocer que persona tiene alguna dificultad o discapacidad en las diferentes escalas sociales sin restricciones algunas, según el criterio de Maldonado Victoria son dice que el modelo social *“En el ámbito de la discapacidad propone que las barreras, actitudes negativas y la exclusión por parte de la sociedad (voluntaria o involuntariamente), son los factores últimos que definen quien tiene una discapacidad y quien no en cada sociedad concreta”*. (Victoria Maldonado, 2013)

- **Bienestar emocional**

“El bienestar emocional depende de las necesidades de cada momento, de la realidad de cada contexto, de la experiencia vital de cada individuo. Por este motivo, el concepto se define a partir de la propia persona.” (Mensalus, 2017)

Es el ámbito de la discapacidad propone que las barreras, actitudes negativas y la exclusión por parte de la sociedad tanto directa o indirectamente, son los factores últimos que definen quien tiene una discapacidad y quien no en cada sociedad concreta.

- **Accesibilidad universal**

La accesibilidad universal es la “*Condición mediante la que un entorno es plenamente accesible a todos los individuos, sin importar si estos sufren de alguna discapacidad*”.

(Hernández-Galán, de la Fuente Robles, & Campo Blanco, 2014).

Es accesibilidad que tienen todas las personas tanto a bienes, productos y servicios que deben poder ser utilizados por todas las personas de forma autónoma, segura y eficiente, garantizando que la persona no deba interrumpir sus actividades por problemas de accesibilidad.

3. DIAGNOSTICO O ESTUDIO DE CAMPO

3.1 Metodología

3.1.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es descriptiva, debido a que permitió describir los fenómenos establecidos en el tema planteado a fin de reconocer sus partes esenciales y descubrir los problemas que existen en la inclusión para las personas con discapacidad que se encuentran laborando.

El enfoque que se empleará en la presente investigación es cuantitativo. A fin de establecer una propuesta de acuerdo a la realidad de las Personas con Discapacidad, la actual investigación es por su naturaleza cuantitativa, ya que esta refleja los datos estadísticos sobre el volumen de casos en los cuales se han visto vulnerables las personas con discapacidad en la institución.

La investigación a realizar es no experimental, ya que en la presente investigación no se realizará ninguna actividad que conlleve experimentación.

Esta investigación se basa más en una investigación de bibliográfica la cual se refiere a que busca la información que sirve dentro del tema del derecho laboral y constitucional, donde se obtendrá la detección, ampliación y profundización del tema sobre la inclusión de las personas con discapacidad.

De Campo puesto que es donde ocurre el problema, el lugar donde se producen los hechos o fenómenos que se necesita conocer para realizar una descripción real y análisis exacto sobre este tema a investigarse, con el fin de que, al aplicar las técnicas y herramientas adecuados y útiles, se logre recolectar la información requerida.

Y Documental, ya que se expresan ideas y criterios muy reales y profundos del tema, donde es necesario poner mucha atención y criterio jurídico para determinar la exacta forma y enriquecer la investigación.

La herramienta a utilizar en esta investigación es la encuesta, ya que facilita un mejor entendimiento y mayor comprensión en relación a las personas con discapacidad.

3.2 Población de Estudio

La población a la que está dirigida esta investigación es al personal docente de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí ubicado en la ciudad de Manta.

3.2.1 Tamaño de muestra

La muestra a considerar es de 100% de la población con discapacidad de docentes que labora en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la ciudad de Manta el cual consta de 17 personas.

3.3 Técnicas de recolección de datos

De acuerdo a lo que (Arias, 2012) define, *“Las técnicas son particulares y específicas de una disciplina, por lo que sirven de complemento al método científico, el cual posee una aplicabilidad general”* (p.53).

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de las encuestas como instrumentos para una mejor comprensión del tema, el cual se realizará con hojas pre elaboradas de preguntas concernientes al tema, con el fin de obtener información suficiente y necesaria.

Encuesta

La encuesta permite el conocimiento de las motivaciones, actitudes, opiniones de los individuos con relación a su objeto de investigación.

La técnica de investigación se considera pertinente que permite recopilar todo lo referente a la inclusión de las personas con discapacidad de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, a través del cuestionario ya elaborado.

Se aplicará la encuesta a las personas con discapacidad que laboran en la institución, cabe mencionar que las encuestas para los educandos serán realizadas cara a cara es decir el encuestador pregunta y el encuestado responde.

3.4 Plan para la recolección de información

Preguntas Básicas	Respuesta
1.- ¿Por qué?	Recolectar información del tema y alcanzar los objetivos previstos
2.- ¿De qué persona?	De las personas con discapacidad
3.- ¿Sobre qué aspecto?	La inclusión
4.- ¿Cuántas veces?	Una
5.- ¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta
6.- ¿Con que?	Cuestionarios de preguntas
7.- ¿En qué lugar?	En la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí

*Tabla 4: Plan para la Recolección de información
Elaborado Por: Jennifer Romero*

3.5 Análisis de resultados

3.5.1 Tabulación de resultados de la Encuesta

Pregunta No. 1

Al momento de comunicarte con sus compañeros existe una comunicación fluida

Tabla 5: *Comunicación Fluida*

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
5	Siempre	5	29%
4	Casi siempre	4	24%
3	Ni a favor, ni en contra	5	29%
2	Casi nunca	3	18%
1	Nunca	0	0%
Total		17	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Elaborada por: Jennifer Romero

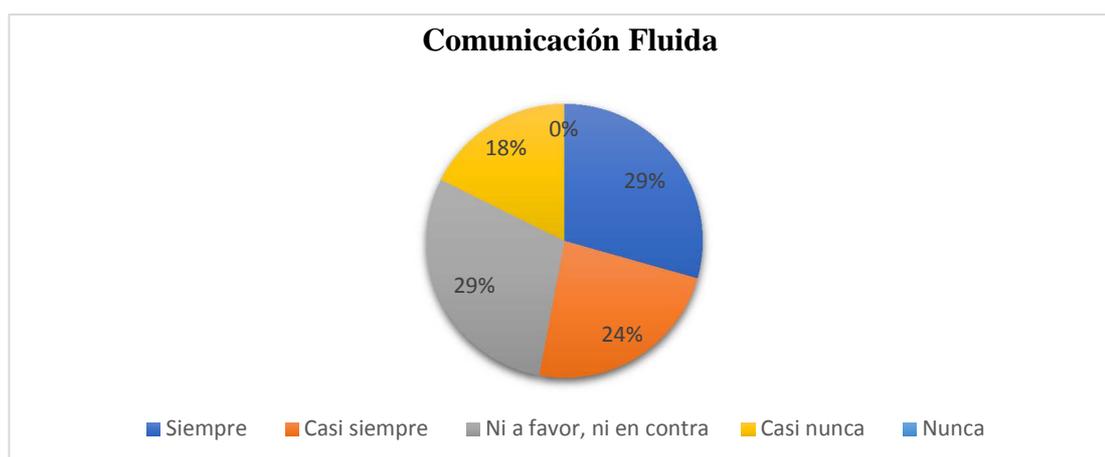


Gráfico 1: Comunicación Fluida

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Análisis

El gráfico 1 nos muestra que el 29% de los encuestados están de acuerdo en que al momento de comunicarse si existe una comunicación fluida, el 29% no está ni a favor ni en contra, el 24% nos dice que casi siempre existe una comunicación fluida y el 18% restante casi nunca, lo que indica que las personas con discapacidad en su mayoría tienen una comunicación fluida.

Pregunta No. 2

A través de la comunicación puede transmitir o proyectar lo que desea comunicar.

Tabla 6: *Transmitir o proyectar*

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
5	Siempre	7	41%
4	Casi siempre	6	35%
3	Ni a favor, ni en contra	4	24%
2	Casi nunca	0	0%
1	Nunca	0	0%
Total		17	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Elaborada por: Jennifer Romero

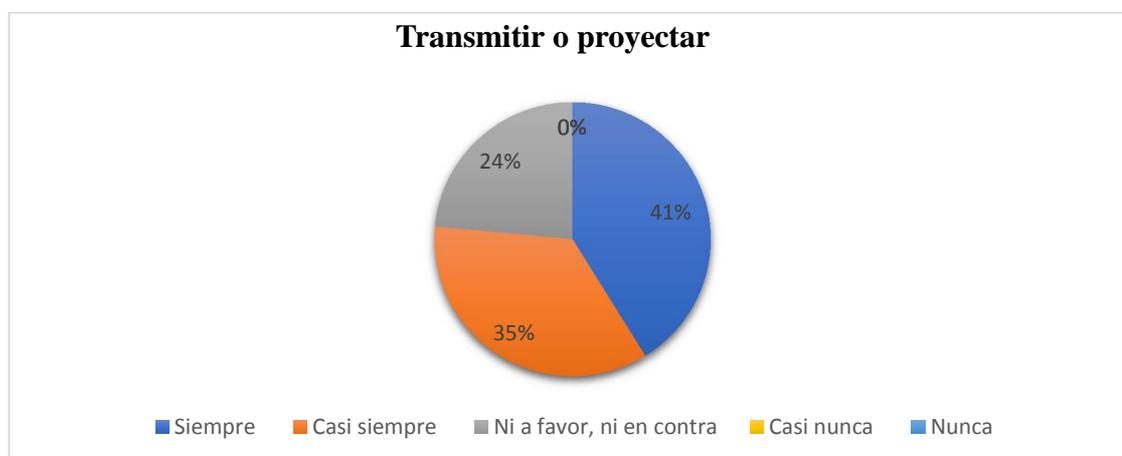


Gráfico 2: Transmitir o proyectar

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Análisis

El gráfico 2 nos muestra que el 41% de los encuestados están de acuerdo en que al momento de comunicarse pueden transmitir o proyectar lo que desea comunicar, el 35% de las PcD casi siempre pueden transmitir sus ideas y el 24% nos dice que por lo general al momento de comunicarse hay momentos que transmiten y momentos que no se saben a dar a entender, lo que indica que la mayoría de la PcD si pueden comunicar lo que desean comunicar.

Pregunta No. 3

Está motivado al momento de realizar el trabajo que se le asigna.

Tabla 7: *Motivación laboral*

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
5	Siempre	4	24%
4	Casi siempre	5	29%
3	Ni a favor, ni en contra	7	41%
2	Casi nunca	0	0%
1	Nunca	1	6%
Total		17	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Elaborada por: Jennifer Romero



Gráfico 3: Motivación laboral

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Análisis

El 24% de los encuestados nos dicen que al momento de realizar alguna actividad que se le asigna lo hacen de buena manera, el 29% casi siempre están motivado, el 41% de las PcD en momentos están motivados y en otros momentos no, y el 6% nos dicen que no están motivadas al momento de cumplir con su tarea, lo que indica que las personas con discapacidad en su mayoría hay momentos que las actividades asignadas la realizan con gusto y otras veces no.

Pregunta No. 4

La empresa o institución cumple con todas las aspiraciones que tenía al momento de ingresar a trabajar.

Tabla 8: *Aspiraciones personales*

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
5	Siempre	4	23%
4	Casi siempre	0	0%
3	Ni a favor, ni en contra	6	35%
2	Casi nunca	3	18%
1	Nunca	4	24%
Total		17	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Elaborada por: Jennifer Romero

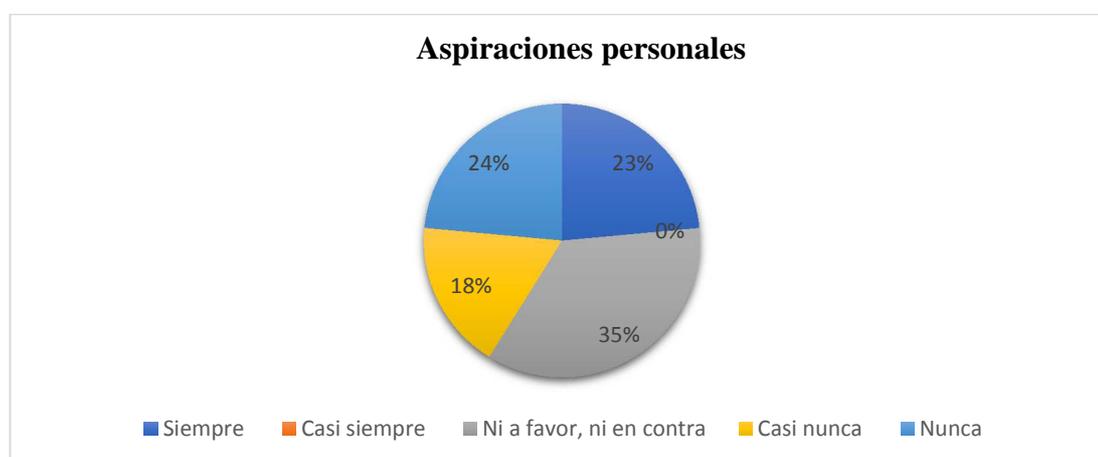


Gráfico 4: Aspiraciones personales

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Análisis

El 23% de los encuestados nos dijeron que al momento de ingresar a trabajar a la institución esta si cumplió con todo los requerimientos que tenía previsto, el 35% de las PcD nos informó que al momento de ingresar a la institución, está en un 50 si cumplía con sus expectativa pero el otro 50 no, el 24% nos dice que la institución no cumplió, y el 18% en ciertas partes si cumplió con lo que esperaban al momento de ingresar a trabajar.

Pregunta No. 5

Se automotiva para cumplir con todas las metas que tiene su área de trabajo.

Tabla 9: Automotivación

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
5	Siempre	5	29%
4	Casi siempre	1	6%
3	Ni a favor, ni en contra	4	24%
2	Casi nunca	7	41%
1	Nunca	0	0%
Total		17	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Elaborada por: Jennifer Romero

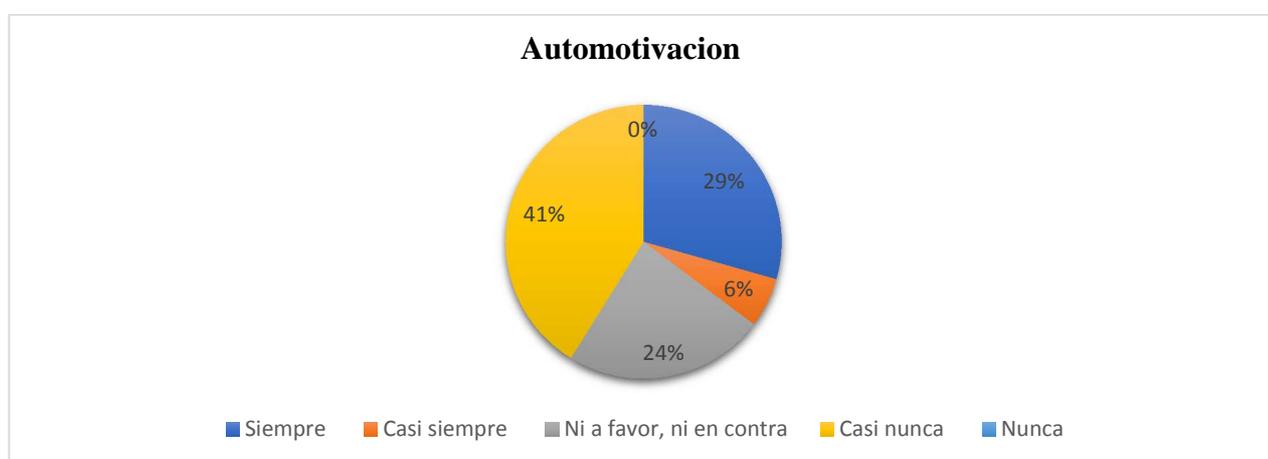


Gráfico 5: Automotivación

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Análisis

El gráfico 5 nos muestra que el 29% de las personas encuestadas se automotivan para poder cumplir con sus actividades correspondiente a su área de trabajo, el 24% no está ni a favor ni en contra de automotivarse, el 41% nos dice que casi nunca se automotiva, lo que indica que las personas con discapacidad en su mayoría casi nunca se automotivan al momento de ejercer una actividad en su área de trabajo.

Pregunta No. 6

Recibe apoyo o ayuda motivacional de los que conforman la empresa o institución.

Tabla 10: *Ayuda Motivacional*

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
5	Siempre	2	12%
4	Casi siempre	1	6%
3	Ni a favor, ni en contra	3	18%
2	Casi nunca	5	29%
1	Nunca	6	35%
Total		17	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Elaborada por: Jennifer Romero



Gráfico 6: Ayuda Motivacional

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Análisis

El 29% de las personas con discapacidad casi nunca reciben apoyo o ayuda motivacional de los que conforman la empresa o institución, el otro con mayor porcentaje del 35% nos dice que no reciben por parte de las autoridades ninguna motivación.

Pregunta No. 7

Existe respeto con sus compañeros.

Tabla 11: *Respeto con sus compañeras*

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
5	Siempre	5	29%
4	Casi siempre	4	24%
3	Ni a favor, ni en contra	8	47%
2	Casi nunca	0	0%
1	Nunca	0	0%
Total		17	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Elaborada por: Jennifer Romero

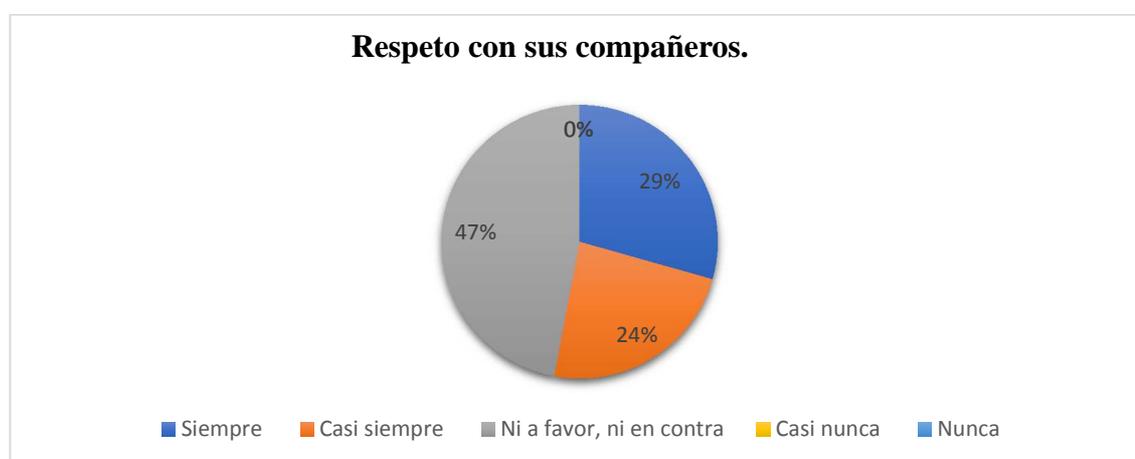


Gráfico 7: Respeto con sus compañeras

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Análisis

El gráfico 7 nos muestra que en el 29% de los encuestados si se da el respeto entre compañeros, el 24% nos dice que casi siempre existe respeto, y el 41% restante no está ni a favor ni en contra, lo que indica que las personas con discapacidad en la mayoría el respeto se basa a partir de las circunstancias que se dan entre los compañeros de trabajo.

Pregunta No. 8

Compartes con el prójimo cuando existe algún evento en la empresa o institución.

Tabla 12: *Compartir con el prójimo*

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
5	Siempre	3	18%
4	Casi siempre	1	6%
3	Ni a favor, ni en contra	6	35%
2	Casi nunca	7	41%
1	Nunca	0	0%
Total		17	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Elaborada por: Jennifer Romero

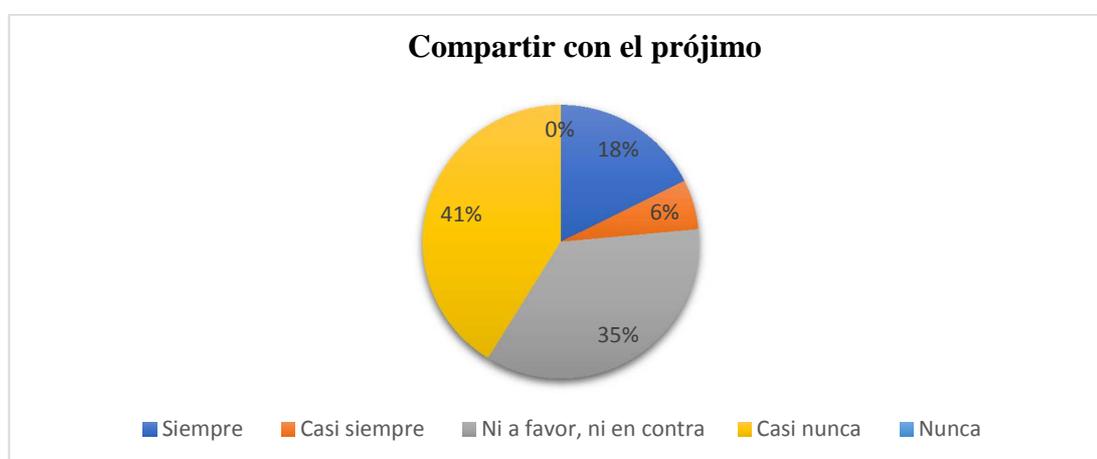


Gráfico 8: Compartir con el prójimo

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Análisis

El gráfico 8 nos muestra que el 18% de los encuestados siempre participan cuando se realiza alguna actividad, el 35% de las PcD dependiendo participan o no en cualquier actividad que se realiza, y el 41% casi nunca, lo cual indica que las personas con discapacidad en su mayoría no están muy involucradas en las actividades que se realiza

Pregunta No. 9

Se ofrecen voluntariamente al momento de realizar un trabajo.

Tabla 13: *Voluntariedad*

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
5	Siempre	5	29%
4	Casi siempre	3	18%
3	Ni a favor, ni en contra	4	24%
2	Casi nunca	5	29%
1	Nunca	0	0%
Total		17	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Elaborada por: Jennifer Romero

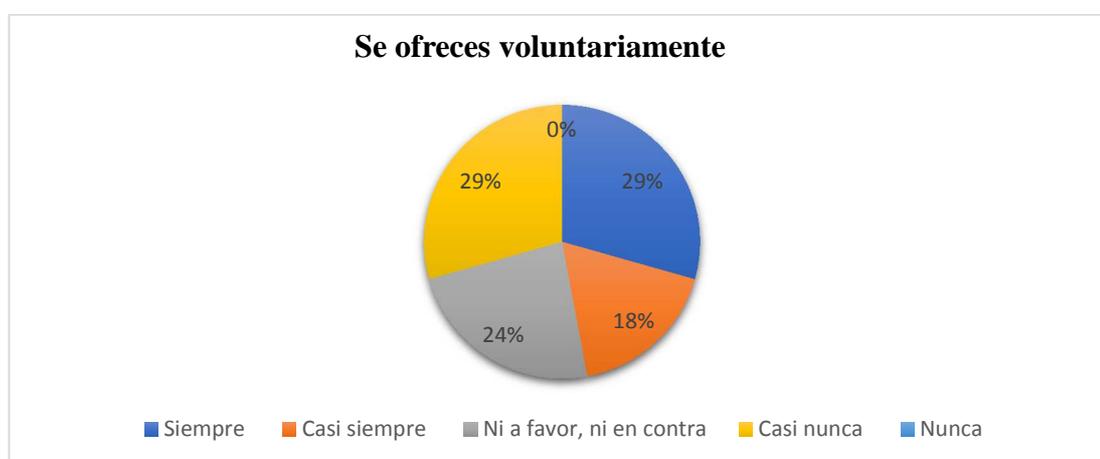


Gráfico 9: Voluntariedad

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Análisis

El gráfico 9 nos muestra que el 29% siempre se ofrecen voluntariamente a compartir con sus compañeros, el 18% casi siempre, el 24% de vez en cuando, el 29% casi nunca se ofrece voluntariamente para realizar un trabajo.

Pregunta No. 10

Sus compañeros son amables con Usted.

Tabla 14: Amabilidad

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
5	Siempre	5	30%
4	Casi siempre	5	29%
3	Ni a favor, ni en contra	7	41%
2	Casi nunca	0	0%
1	Nunca	0	0%
Total		17	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Elaborada por: Jennifer Romero



Gráfico 10: Amabilidad

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Análisis

A partir de las personas con discapacidad encuestadas el 30% tiene una relación de amabilidad con sus compañeros por parte de ellos, 29% casi siempre son amables, y el 41% de las personas indican que tienen una relación de respeto que en algunos casos llega a hacer amable, pero en otras no es el caso.

Pregunta No. 11

Al momento de interactuar con los demás es alegre, carismático.

Tabla 15: *Carismático*

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
5	Siempre	5	29%
4	Casi siempre	4	24%
3	Ni a favor, ni en contra	7	41%
2	Casi nunca	1	6%
1	Nunca	0	0%
Total		17	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Elaborada por: Jennifer Romero



Gráfico 11: Carismático

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Análisis

Con respecto a la pregunta 11 el 41% de las personas con discapacidad dependiendo tienden a ser carismático, alegre con los demás, el 29% siempre se muestra alegre con el prójimo, el 24% casi siempre, y el 6% casi nunca se muestra alegre al momento de interactuar y demostrar su alegría y carisma.

Pregunta No. 12

Existe cordialidad entre usted y sus compañeros de trabajo.

Tabla 16: *Cordialidad entre usted y sus compañeros*

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
5	Siempre	6	35%
4	Casi siempre	4	24%
3	Ni a favor, ni en contra	7	41%
2	Casi nunca	0	0%
1	Nunca	0	0%
Total		17	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Elaborada por: Jennifer Romero



Gráfico 12: Cordialidad entre usted y sus compañeros

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Análisis

En relación a la pregunta 12 el 35% de los encuestados tiene una relación cordial entre él y sus compañeros, el 24% casi siempre y 41% nos dice que la cordialidad con sus compañeros es incierta. Lo que indica que las personas con discapacidad en su mayoría no tienen una relación muy cordial entre ellos y sus compañeros.

Pregunta No. 13

Existe Rechazo por las personas que lo rodean.

Tabla 17: Rechazo por las personas

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
5	Siempre	0	0%
4	Casi siempre	1	6%
3	Ni a favor, ni en contra	6	35%
2	Casi nunca	5	30%
1	Nunca	5	29%
Total		17	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Elaborada por: Jennifer Romero



Gráfico 13: Rechazo por las personas

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Análisis

El gráfico # 13 el cual nos indica si existe algún rechazo por las personas que lo rodean.

Por el cual el 35% nos respondió que es algo equitativo entre las dos partes, el 30% casi nunca sufre algún rechazo y el 29% no sufre rechazo por las personas que nos rodean.

Pregunta No. 14

Lo excluyen al momento de realizar alguna actividad.

Tabla 18: *Exclusión*

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
5	Siempre	0	0%
4	Casi siempre	2	12%
3	Ni a favor, ni en contra	5	29%
2	Casi nunca	6	35%
1	Nunca	4	24%
	Total	17	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Elaborada por: Jennifer Romero

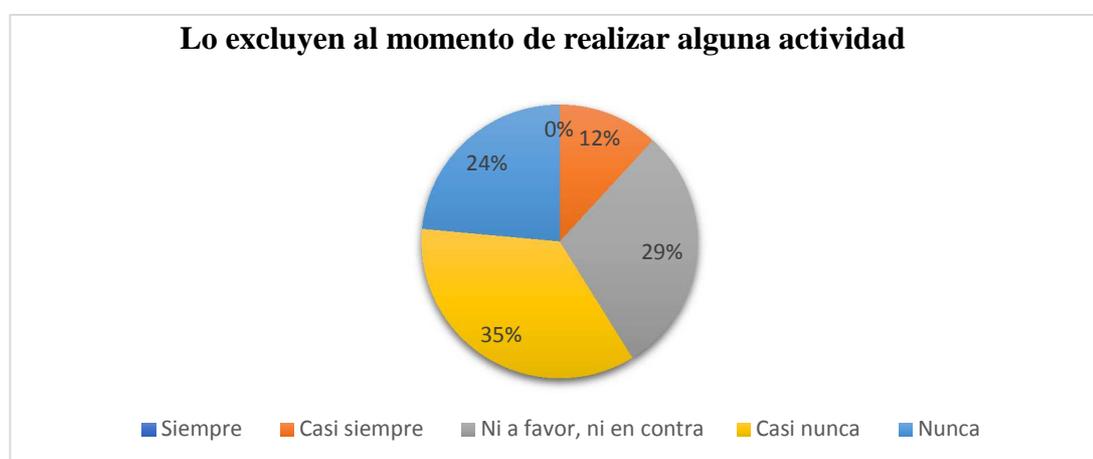


Gráfico 14: Exclusión

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Análisis

En relación a la pregunta 14 el 35% de los encuestados casi nunca se lo excluye, el 29% en cierta forma si se lo excluye, el 24% nunca y 12% nos dice que casi siempre se lo excluye de las actividades que realizan.

Pregunta No. 15

Se le permite participar de igual manera que sus demás compañeros.

Tabla 19: Participación

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
5	Siempre	3	18%
4	Casi siempre	1	6%
3	Ni a favor, ni en contra	6	35%
2	Casi nunca	7	41%
1	Nunca	0	0%
Total		17	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Elaborada por: Jennifer Romero

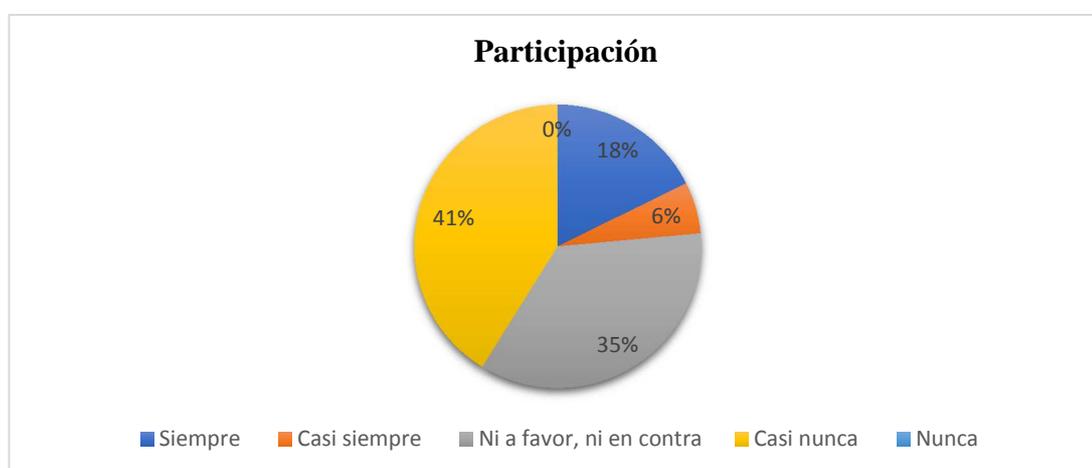


Gráfico 15: Participación

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Análisis

En relación a la pregunta 15 el 18% de los encuestados se le permite participar, el 35% de las PcD dependiendo participan o no en cualquier actividad, y el 41% casi nunca, lo cual indica que las personas con discapacidad en su mayoría no están muy involucradas en las actividades que se realiza.

Pregunta No. 16

Se desenvuelve bien en su área de trabajo.

Tabla 20: *Desenvolvimiento en el área de trabajo*

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
5	Siempre	3	18%
4	Casi siempre	6	35%
3	Ni a favor, ni en contra	8	47%
2	Casi nunca	0	0%
1	Nunca	0	0%
Total		17	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Elaborada por: Jennifer Romero

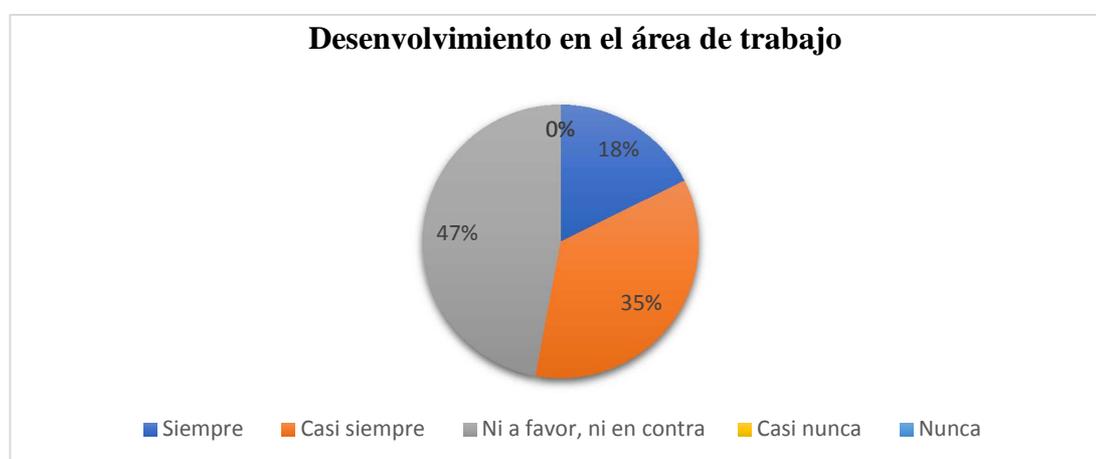


Gráfico 16: *Desenvolvimiento en el área de trabajo*

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Análisis

En relación a la pregunta 16 el 47% de los encuestados no saben definir como se desenvuelven bien en su área de trabajo, el 35% casi siempre y 18% nos dice que siempre se a desenvuelto de una manera eficaz en su área de trabajo.

Pregunta No. 17

Posee libertades al momento de realizar alguna actividad.

Tabla 21: *Libertad al realizar alguna actividad*

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
5	Siempre	3	18%
4	Casi siempre	3	18%
3	Ni a favor, ni en contra	6	35%
2	Casi nunca	5	29%
1	Nunca	0	0%
	Total	17	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Elaborada por: Jennifer Romero

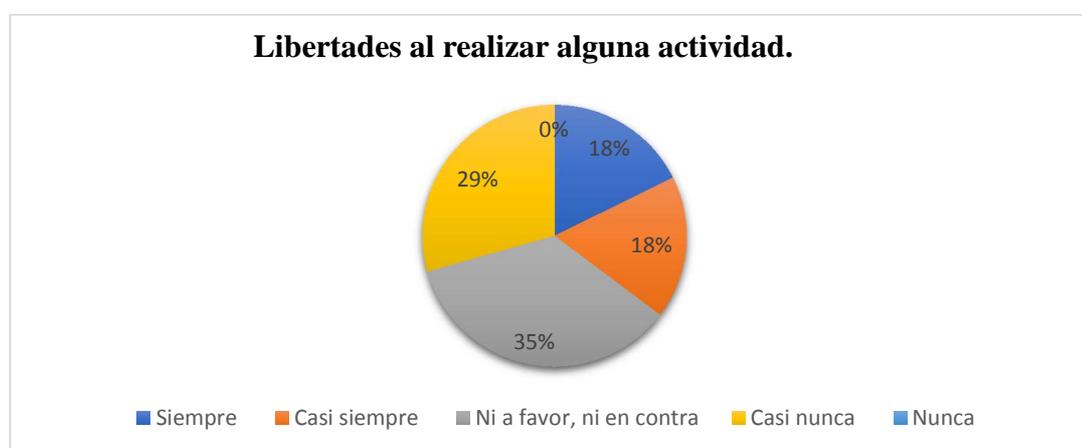


Gráfico 17: Libertad al realizar alguna actividad

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Análisis

En relación a la pregunta 17 si posee libertades al momento de realizar alguna actividad, el 35% de los encuestados, contestó que hay actividades en lo que son libres de realizar lo que ellos quieran, pero en otros casos debe regirse a lo que diga la autoridad, el 29% casi nunca tiene libertades y el 18% siempre o casi siempre tiene libertad.

Pregunta No. 18

Le faltan el respeto por su discapacidad.

Tabla 22: Falta de respeto

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
5	Siempre	0	0%
4	Casi siempre	0	0%
3	Ni a favor, ni en contra	7	41%
2	Casi nunca	6	35%
1	Nunca	4	24%
Total		17	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Elaborada por: Jennifer Romero

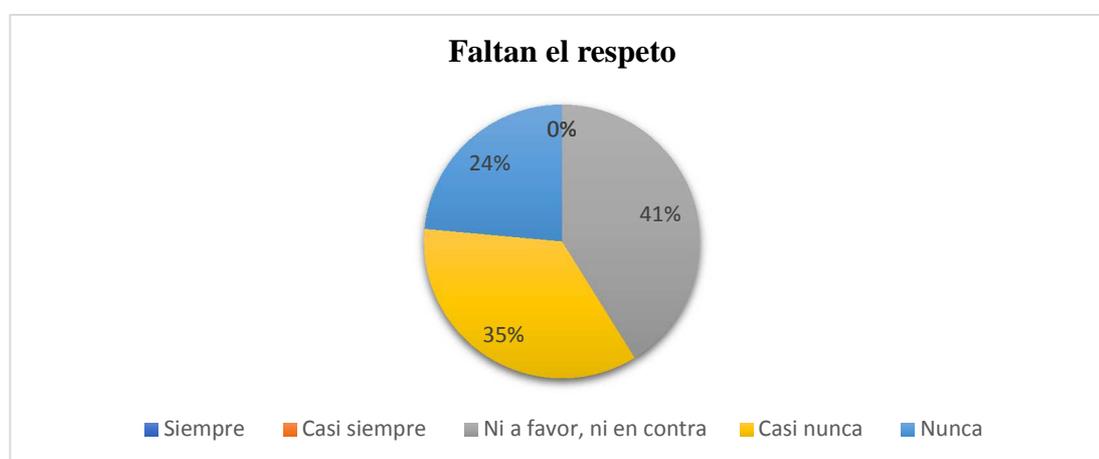


Gráfico 18: Falta de respeto

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de la ULEAM con discapacidad

Análisis

En relación a la pregunta 18 el 41% de los encuestados sufren de la falta de respeto por su discapacidad, el 35% casi nunca y 24% nos dice que no le han faltado el respeto por su discapacidad.

4. DISEÑO DE LA PROPUESTA

4.1 Título

Estrategia para mejorar la inclusión a través de la motivación en las personas con discapacidad que laboran en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la ciudad de Manta.

4.2 Datos informativos:

Institución Ejecutora: Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí

Beneficiarios:

Beneficiarios directos: En la propuesta los beneficiarios directos son las personas con discapacidad que se encuentran laborando en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí,

Beneficiarios indirectos: La Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y quienes conforman la institución educativa.

Ubicación:

País: Ecuador

Provincia: Manabí

Cantón: Manta

Dirección: La Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí Se encuentra localizada por la ciudadela universitaria, calle 12, vía San Mateo. (Ver Anexo #1)

4.3 Problemas

Según el resultado de la investigación, se obtuvieron problemas que afectan a la inclusión dentro de la institución:

- Carencia de motivación laboral por parte de las autoridades
- Poca automotivación.
- Privación de participación en actividades sociales dentro de la institución.

A partir de estos problemas se pudo definir una estrategia para mejorar y tener una mayor relación socio-laboral en la institución.

4.4 Objetivo

4.4.1 Objetivo general

Diseñar una estrategia para mejorar el sistema de inclusión a través de la motivación en las personas con discapacidad que laboran en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la ciudad de Manta

4.4.2 Objetivos específicos

- Analizar si la no inclusión de las personas con discapacidad, obedece a la falta de motivación en el ámbito laboral en las personas con discapacidad que laboran en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí.
- Realizar diagnóstico que permita identificar las fortalezas y debilidades de las personas con discapacidad que laboran en la institución.
- Evaluar el nivel de motivación en el que se encuentra el personal con discapacidad al ejercer su trabajo.

4.5 Factibilidad

La factibilidad se ve reflejada en la aceptación y apoyo de las personas con discapacidad, así como en el respaldo por parte de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí.

La factibilidad que se garantiza, determina la protección y mejoramiento en la inclusión de estas personas con discapacidad, y aún más de quienes tienen algún tipo de discapacidad, y el deseo de involucrarse en la sociedad y participar en la misma, a parte que esto no solo es un anhelo sino un derecho para poder tener una mejor forma de vida.

Para poder llevar a cabo la implementación o ejecución de la siguiente propuesta se dispone de los medios tecnológicos y las herramientas necesarias para su desarrollo.

4.6 Justificación de la propuesta

La presente investigación está enfocada a mejorar la relación de las personas con discapacidad, cumpliendo con la realización de inclusión social y laboral, razón por la que se plante diseñar una estrategia para mejorar la inclusión de personas con discapacidad de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la ciudad de Manta.

Incluir a personas con discapacidad en las actividades que se realizan y animarlas a que tengan roles similares a los de sus compañeros de trabajo los cuales no poseen algún tipo de discapacidad.

En la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí se puede apreciar que existe personas con discapacidad en la que se aprecian distintas discapacidades como lo son: la discapacidad física, visual, mental, psicología y auditiva. Estas discapacidades no es una restricción para que ellos realicen su trabajo.

La elaboración de la presente propuesta beneficiará a las personas con discapacidad, así como también a quienes conforman la institución; por tal motivo, esta propuesta sirve para mejorar y hacer respetar y valorar los derechos que poseen como personas en el ámbito laboral y social.

Promover y proteger los derechos humanos de todas las personas, incluidas las personas con discapacidad, además define ciertos aspectos, como la accesibilidad, la inclusión, la participación y la no discriminación, en la medida en que se aplican en el contexto de las personas con discapacidad, para garantizar que puedan disfrutar de sus derechos humanos.

La propuesta planteada mejorar el sistema de inclusión, pues a través de este proceso de inclusión se logrará que la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, de la ciudad de Manta, se incluya social y laboral a personas con discapacidad, brindándoles las facilidades y oportunidades que les permita gozar de sus derechos a través de una buena relación y una excelente motivación para cumplir con su trabajo.

4.7 Modelo operativo

FASES	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLES	RESULTADOS
Socialización	Aprobación de las actividades y charlas motivacional	Reunión con los directivos de la ULEAM para presentar propuesta	R Humano Impresiones	Jefe de recursos humanos Autora	Planeamiento de los temas a tratar sobre las actividades y charlas
Planificación	Elaboración efectiva de las actividades de motivación laboral	Análisis de los puntos a tratar sobre las actividades	Computador R Humano	Jefe de recursos humanos Autora	Modificación de las actividades a realizar
Ejecución	Cumplir con el 90% o el 100% de lo planeado	Presentación de las actividades a los directivos y los involucrados correspondientes	Computador R Humano Material didáctico	Jefe de recursos humanos Autora Autoridades de la facultad	Concientización acerca del tema a tratar
Evaluación	Modificar las actividades y elevar la motivación laboral	Evaluar el nivel de conocimiento adquirido a través de las charlas y actividades.	Encuesta	Jefe de recursos humanos Autora Autoridades de la facultad	Mayor índice de motivación laboral
Seguimiento	Mantener o seguir mejorando las relaciones entre los empleados	Seguir realizando actividades recreativas y charlas para seguir manteniendo una mayor motivación	Humano	Autoridades de la facultad	Mayor inclusión de las personas con discapacidad y sus compañeros

Tabla 23: Modelo Operativo
Elaborado Por: Jennifer Romero

4.8 Estrategia de inclusión para las personas con discapacidad de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí.

La inclusión dentro de la institución tiene como una de las principales características la motivación en los empleados, ya que son más productivos, trabajan más motivados, rinden más en su tiempo laboral y eso conlleva a que la institución tenga mejores resultados, y un mayor beneficio para esta y el propio trabajador.

La motivación se puede dar más allá de los sueldos, las pagas extra y los incentivos, hay otras formas de motivar al personal para que se sienta a gusto en su puesto laboral. Es necesario un clima de trabajo agradable, reconocer sus logros. Es la forma de mantener al personal motivado en su trabajo.

4.8.1 Estrategia

La Motivación laboral en las personas con discapacidad

Objetivos

- Capacitar en temas de relevancia.
- Mantener el interés de los involucrados.
- Integrar a todos quienes conforman la institución.
- Fortificar los lazos y las relaciones interpersonales.
- Implementar actividades recreativas

Actividad

- Capacitación en grupo
- Talleres en grupo
- Actividades recreativas.

Plan de actividades

Actividades	Responsable	Temporalidad
Charlas o capacitaciones motivacionales	Área de talento humano Directivos de facultades	El último sábado de cada mes
Talleres en grupo	Área de talento humano Directivos de facultades	El último sábado de cada mes
Actividades recreativas:		
Fútbol, vóley, baile, juegos de mesa y dramatizaciones.	Área de talento humano Directivos de facultades	El último sábado de cada mes

Tabla 24: Plan de actividades
Elaborado Por: Jennifer Romero

Las personas con discapacidad y todos quienes conforman la institución el último sábado de cada mes participaran en actividades recreativas como lo son: el vóley, fútbol, baile, maratón, juegos de mesa y dramatizaciones, todos los últimos sábados de cada mes en el horario de 9:00 am hasta las 12:00 am. Con estas actividades las personas con discapacidad y demás compañeros saldrán de la rutina, se integrarán como grupo de trabajo y habrá una mayor inclusión social y laboral fuera y dentro de la institución.

- **Capacitaciones motivacionales**

Son charlas que brindan una mayor comprensión y aceptación del tema, para una mayor integración de grupo. Estas capacitaciones es la respuesta que tiene la institución de contar con un personal calificado e integrado como grupo y ser productivo al momento de realizar una tarea asignada tanto individual como en grupo. Las capacitaciones ayudan a elevar la capacidad de los trabajadores por medio de sus habilidades, actitudes y conocimientos.

El objetivo de estas charlas es mejorar el clima motivacional en el área de trabajo.

La actividad a realizar es la reunión de quienes conforman la facultad o la institución para las charlas o capacitaciones que se realizaran en el área destinada por personas capacitadas en el tema.

- **Taller en grupo**

Los talleres son de gran importancia porque más de razonar, se interactúa, se intercambian opiniones con sus compañeros para llegar a la mejor solución del caso.

El objetivo es la interacción de las personas para llegar a un fin en común.

La actividad a realizar es la realización de talleres la cual deberá resolverse en grupo donde todos tendrán que aportar y dar a conocer el resultado en forma conjunta en el tiempo establecido.

- **Actividades recreativas**

Fútbol: El objetivo de realizar esta actividad es la de interactuar con los equipos que se han formado

En la actividad se formarán equipos de los jugadores que considere necesarios, los cuales jugarán un tiempo de 30 minutos en un solo tiempo, así sucesivamente con los demás equipos para sacar al ganador, cada partido jugado será eliminatorio hasta obtener un equipo ganador.

Vóley: El objetivo de realizar esta actividad es la de tener un ambiente motivacional. En la actividad se formarán equipos de los jugadores que considere necesarios, los cuales jugarán un tiempo de 30 minutos en un solo tiempo, así sucesivamente con los demás

equipos para sacar al ganador, cada partido jugado será eliminatorio hasta obtener un equipo ganador.

Baile: El objetivo de realizar esta actividad es la de conocer y aprende nuevos movimientos en grupo

En la actividad se harán sesiones de bailes individuales o en parejas con música movida, por un tiempo de 30 minutos a cargo de un colaborador o una persona capacitada.

Juego de mesas: El objetivo de realizar esta actividad es la participación y conocimiento para trabajar en pareja.

En la actividad se formarán equipos de jugadores que considere necesarios, los cuales jugarán un tiempo, así sucesivamente con los demás equipos para sacar al ganador, cada partido jugado será eliminatorio hasta obtener un equipo ganador.

Dramatización: El objetivo de realizar esta actividad es la participación y creatividad al momento de realizar una dramatización en grupo.

En la actividad se formarán equipos que considere necesarios, los cuales crearan y dramatizaran una escena donde todos los integrantes participen de manera conjunta en el tiempo asignado hasta culminar con la participación de todos los grupos.

CONCLUSIONES

Como resultado de la investigación realizada se pudo determinar que existen algunas inconformidades que afectan a las personas con discapacidad que laboran en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, los cuales permiten responder los objetivos planteados en el presente trabajo de investigación:

- ❖ Por medio de la investigación realizada se pudo detectar que algunas personas si cuentan con una buena comunicación con quienes los rodean, en cambio, otras consideran que no tienen una buena comunicación solo lo necesario para desarrollar su trabajo lo cual no es favorable para tener una buena inclusión.
- ❖ La falta de motivación es una factor que perjudica el desarrollo y eficiencia al momento de realizar alguna actividad, esta falta de motivación perjudica a las personas con discapacidad a tener más confianza para relacionarse con sus compañeros de trabajo, otros de los factores que también influye es la falta de motivación por parte de las autoridades de la institución que a pesar de tener un buen trato no hay esa motivación que ayude al trabajador a desempeñar su labor diarios con más optimismo y confianza para su trabajo.
- ❖ Las actitudes que se presentan al momento de relacionarse no son buenas, ya que en gran parte existe respeto, pero no comparten las actividades que se realizan al sentirse excluidos de la misma por su discapacidad.
- ❖ La forma de relacionarse con el prójimo es de una manera respetuosa pero no es que exista una relación amable en una parte de las personas que laboran en la Universidad, algunos casi no expresan sus sentimientos, sino que son respetuosos solamente si el caso lo amerita.

RECOMENDACIONES

Frente a las inconsistencias encontradas para la inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí se recomienda:

- ❖ La comunicación es uno de los pilares más fundamentales, pero establecer un sistema de comunicación no es tan sencillo, pero es la clave para una mejor integración y productividad en la institución, una forma de mejorar es construir equipos que permita crear lazos de confianza y afianzar la comunicación entre las personas o la realización de reuniones o encuentros periódicos para reformar un mejor diálogo.
- ❖ Se recomienda que para obtener un buen negocio es necesario tener un personal motivado, aunque para muchos esto no sea prioritario. Para tener un personal motivado es necesario valorar a sus empleados, crear un ambiente de trabajo acogedor, fomentar el espíritu de equipo y no incentivar a que exista competencia.
- ❖ Mejorar la actitud de los empleados requiere dedicación, asegurarse que los trabajadores sientan que su trabajo es más que solo trabajo, realizar actividades que no solo favorezca a cierto grupo de personas sino a todos los que conforman la institución.
- ❖ La calidez es el verdadero diferenciador entre quienes confiamos y somos leales, no se trata de ser amable o sonreír sino más bien proyectar calidez a alguien que comparte sus metas y valores, demostrar a sus compañeros de equipo que realmente sientan que están de su lado por lo que es más probable que las personas confíen en este grupo de personas.

BIBLIOGRAFÍA

- Aamodt, M. G. (2010). *Psicología industrial/organizacional: Un enfoque aplicado*. Mexico : Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación*. Caracas: EDITORIAL EPISTEME, C.A.
- Asamblea Nacional Republica del Ecuador. (25 de septiembre de 2012). *Ley Organica de Discapacidades*. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorg.dediscapacidades_ecu.pdf
- Blanco, P. A. (2015). Responsabilidad social empresarial e integración laboral de personas con discapacidad intelectual. Estudio de caso. *Revista Española de Discapacidad*, pag 211-217.
- Blanco, R. (2006). La equidad y la inclusión social: uno de los desafíos de la educación y la escuela hoy. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 1-15.
- Callejas Fonseca, L., & Piña Mendoza, C. (2005). La estigmatización social como factor fundamental de la discriminación juvenil. *El Cotidiano*, núm. 134, pp. 64-70.
- Cendrero Uceda, L. A. (2017). *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral*. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/40893/1/T38289.pdf>
- CEPAL. (2007). *Cohesión social: inclusión y sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe*. Chile.
- Collado, D. E., & Vindel, D. A. (2014). *Desarrollo Personal y bienestar*.

- Consejo Nacional de Fomento Educativo. (2010). *Discapacidad motriz*. Mexico.
- Consejo Nacional de Fomento Educativo. (2010). *Discapacidad visual*. Mexico.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (Febrero de 2018). *CONADIS*.
Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Constitución de la Republica del Ecuador. (2011). *Constitución de la Republica del Ecuador*. Quito.
- Corrales Huenul, A., Soto Hernández, V., & Villafañe Hormazábal, G. (septiembre-diciembre, 2016). Barreras de aprendizaje para estudiantes con discapacidad en una Universidad Chilena. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, vol. 16, núm. 3, pp. 1-29.
- Flores, N., Jenaro, C., Tomşa, R., Lucas, J. L., & Beltrán., M. (2014). Actitudes, barreras y oportunidades para el empleo de personas con discapacidad intelectual. *Revista de Psicología*,, pag 613-619.
- Gallardo, R. Y., & Novales, M. A. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general . *Liberabit. Revista de Psicología*, vol. 16, núm. 2, 193-201.
- Galván, C. d. (2015). *Desarrollo de habilidades personales y sociales de las personas con discapacidad*. España: Ediciones Paraninfo S.A.
- González, J. L., Haquin, D. M., Almonacid, L. O., & Beltrán, C. M. (2014). Calidad de vida y experiencias de inserción laboral en Valparaíso: percepciones de personas

con discapacidad intelectual y su mesosistema. *Revista Temas de Educación / Vol. 19, Núm. 2*, pag 107-118.

Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. Obtenido de bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

Hernández-Galán, J., de la Fuente Robles, Y., & Campo Blanco, M. (2014). La accesibilidad universal y el diseño para todas las personas factor clave para la inclusión social desde el design thinking curricular. *Educació Social. Revista d'intervenció Socioeducativa* , pp. 119-134.

Herrera Sotelo, L. P. (2005). *Liderazgo y dirección*. Obtenido de <http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2005/administracion/optativas/2021.pdf>

Informe Mundial de la OIT. (2007). *“Insidia e inseguridad – La nueva cara de la discriminación y la desigualdad en el ámbito del trabajo*.

Instituto Nacional del Cáncer. (2010). *Manual de Enfermería Oncológica*. Obtenido de http://www.msal.gob.ar/images/stories/bes/graficos/0000000011cnt-08-manual%20enfermeria_08-03.pdf

Language Learning Blogs. (2017). *Terminología, qué es y por qué es importante*. Obtenido de 20000Lenguas: <https://20000lenguas.com/2015/06/21/terminologia-analizamos-la-palabra-de-la-semana/>

Larráyo, E. A. (Septiembre de 2014). *Calidad de vida y experiencias de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en la Administración Pública de la Comunidad Foral de Navarra*. Obtenido de <https://academica->

e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/14551/80062_Larrayoz%20Echarte%2C%20Alicia.pdf?sequence=1&isAllowed=y}

Lopez, N. (11 de Septiembre de 2015). *Barreras Físicas*. Obtenido de <https://prezi.com/8ui-cskdrjlw/barreras-fisicas/>

Luckasson, & Cols. (02 de 06 de 2015). *Documento Marco / Memoria explicativa de la actividad*. Obtenido de <http://maltratoinfantilydiscapacidad.es/wp-content/uploads/2015/06/Definiciones.pdf>

Marin Gallego, J. D. (Julio de 2007). *Del concepto de paradigma en Thomas S. Kuhn, a los paradigmas de las ciencias de la cultura*. Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/305304535_DEL_CONCEPTO_DE_PARADIGMA_EN_THOMAS_S_KUHN_A_LOS_PARADIGMAS_DE_LAS_CIENCIAS_DE_LA_CULTURA

Mensalus. (23 de Junio de 2017). *Bienestar Emocional*. Obtenido de <https://mensalus.es/blog/crecimiento-personal/2017/06/concepto-bienestar-emocional/>

Ministerio de Relaciones Laborales; CONADIS. (2013). *Manual de Buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Ecuador.

Organización de los Estados Americanos . (2016). *Equidad e Inclusión Social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas*. Washington USA: Betilde Muñoz-Pogossian; Alexandra Barrantes.

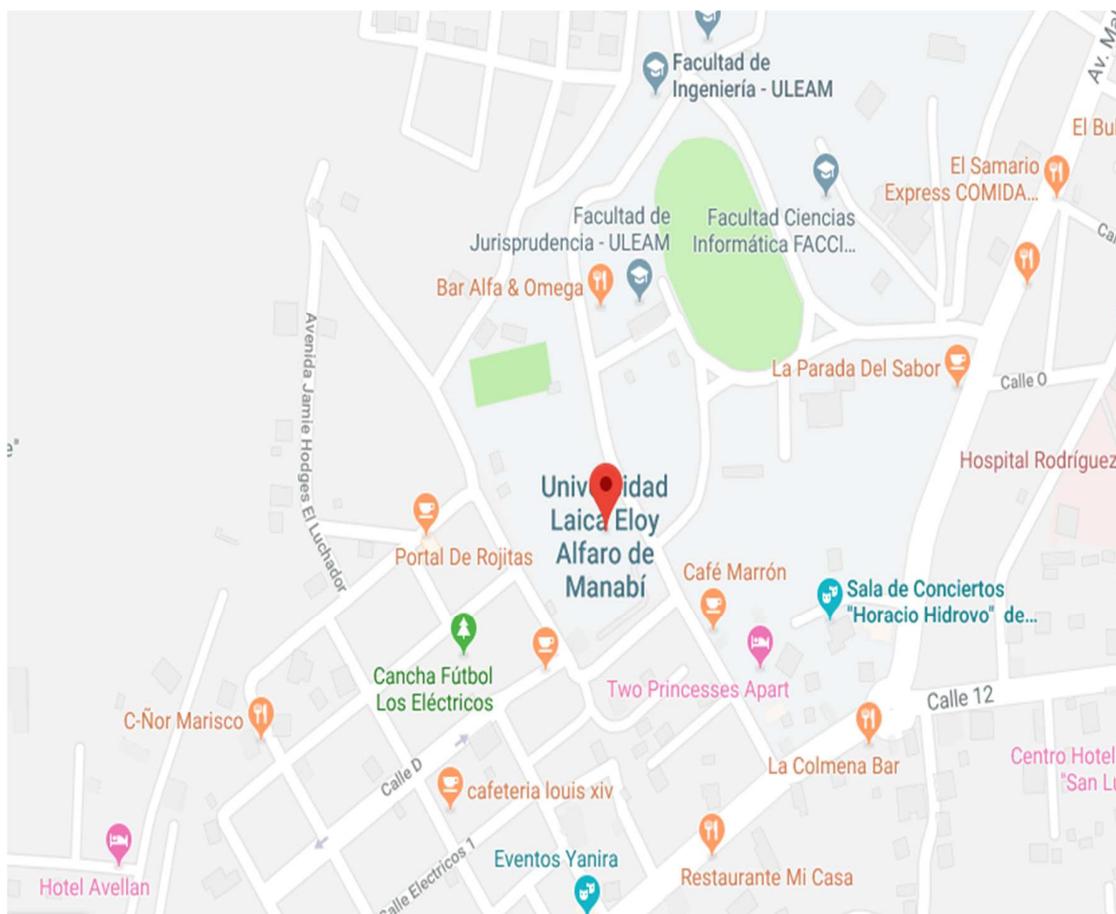
Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Negociación colectiva: guía de políticas*. Perú .

- Organización Mundial de Salud y Banco Central. (2011). *Informe Mundial sobre la Discapacidad*. Ediciones OMS.
- Paredes Botina, L. C. (2017). *Relaciones interpersonales en el bienestar laboral*.
Obtenido de file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/1364-
Texto%20del%20artículo-2796-1-10-20171018.pdf
- Pelayo Pérez, M. B. (2012). *Capital Social y Competencias Profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. Tepic, Nayarit, México: Edición electrónica.
- Peña Ochoa, M., & Durán, P. N. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de ciencias sociales*, 201-222.
- Pereda, C., De Prada, M., & Actis, W. (2003). *La inserción como proceso en la inclusión y la exclusión*. Madrid: Fundación "La Calxa".
- Puin M, D. C., & Vdlate, M. E. (2002). Actitudes frente a la vinculación laboral de personas con discapacidad. *Revista de la facultad de medicina*, Pag 196-199.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. Mexico: Mexico: Pearson Educacion.
- Roja Martínez, M. F., & Arias Abril, L. Á. (2013). *La estructura y funcionalidad de los sistemas en el modelo de bronfenbrenner y su utilidad*. Obtenido de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4911/1016034978-2014.pdf?sequence=1>

- Ruiz, E., Gago, M., Garcia, C., & Lopez, S. (2013). *Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa*. España: McGraw.
- Steizel, S. (2015). *La influencia interpersonal hacia arriba en entornos virtuales de trabajo: una comparación entre trabajadores presenciales y virtuales*. Obtenido de <http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/47441/1/Sebasti%C3%A1n%20Steizel%20Tesis%20Doctorado%20.pdf>
- Torres Zárata, F. (2009). La Jurisprudencia. *Alegatos*, num 72, pp. 151-176.
- Unger, K., Flores, D., & Ibarra, J. E. (2014). Productividad y Capital Humano. *El Trimestre Económico*, vol. LXXXI (4), núm. 324, pp. 909-941.
- Uribe Prado, J. F. (2015). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. Mexico: Editorial El Manual Moderno S.A. de C.V.
- Urquijo Angarita, M. J. (2014). La Teoría de las capacidades en Amartya Sen. pp 63-80.
- Urzúa M, A., & Caqueo-Urizar, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia Psicológica*, 61-71.
- Victoria Maldonado, J. A. (2013). El modelo social de la discapacidad: hacia una nueva perspectiva basada en los derechos humanos. *Revista In Jure Anáhuac Mayab*, pp 143-158.
- Wilches Guzmán, C. O. (2013). Sensación, percepción y conciencia. Hacia un enfoque sensoriomotor de la percepción visual. *Revista diáLogos*, pp. 17-22.

ANEXOS

ANEXO 1



ANEXO 2

 UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABI 											
FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVA CARRERA INGENIERIA COMERCIAL											
Cuestionario para la elaboración del Diagnóstico de la inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí de la Ciudad de Manta.											
Mi nombre es: Jennifer Kassandra Romero, soy estudiante de la carrera de administración de empresa: los datos que requiero es para mi tesis de grado su participación es voluntaria y anónima. La información que usted nos proporcione será manejada confidencialmente y en forma global, no existen respuestas correctas o incorrectas, verdaderas o falsas, únicamente indique un número que refleje su opinión, donde 5 representa la respuesta más favorable a la afirmación formulada y 1 la menos favorable.											
Escala	<table border="1"> <tr> <td>Siempre</td> <td>Casi siempre</td> <td>Ni a favor ni en contra</td> <td>Casi nunca</td> <td>Nunca</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>	Siempre	Casi siempre	Ni a favor ni en contra	Casi nunca	Nunca	5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Ni a favor ni en contra	Casi nunca	Nunca							
5	4	3	2	1							
Valores											
Cuestionario para ser aplicada a las personas con discapacidad que se encuentran trabajando											
1	Al momento de comunicarte con sus compañeros existe una comunicación fluida										
2	A través de la comunicación puede transmitir o proyectar lo que desea comunicar										
3	Está motivado al momento de realizar el trabajo que se le asigna										
4	La empresa o institución cumple con todas las aspiraciones que tenía al momento de ingresar a trabajar										
5	Se automotiva para cumplir con todas las metas que tiene su área de trabajo.										
6	Recibe apoyo o ayuda motivacional de los que conforman la empresa										
7	Existe respeto con sus compañeros										
8	Compartes con el prójimo cuando existe algún evento en la empresa										

9	Se ofreces voluntariamente al momento de realizar un trabajo					
10	Sus compañeros son amables con Usted					
11	Al momento de interactuar con los demás es alegre, carismático.					
12	Existe cordialidad entre usted y sus compañeros de trabajo					
13	Existe Rechazo por las personas que lo rodean					
14	Lo excluyen al momento de realizar alguna actividad.					
15	Se le permite participar de igual manera que sus demás compañeros					
16	Se desenvuelve bien en su área de trabajo.					
17	Posee libertades al momento de realizar alguna actividad.					
18	Le faltan el respeto por su discapacidad.					

ANEXO 3




Sección Bienestar Social

Manta, 03 de Julio de 2019.
 Oficio No.- 328-2019-SBS-ECHdM.

Ingeniera
 Shirley Vinueza Tello, Mg.
 Directora Administrativa del Talento Humano
 Presente-

En atención a sumilla inserta por su Dirección, en oficio SN, que se adjunta, de fecha 28 de Junio de 2019, suscrito por la **SRTA. ROMERO LIRIOS JENNIFER KASSANDRA**, con CI. Nº 131659966-9, estudiante de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, donde se autoriza a la Sección de Bienestar Social, atender pedido refendo a:

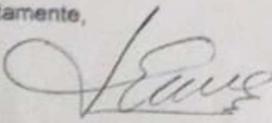
"Información acerca del número de personas con discapacidad y lugar donde se encuentran laborando, información que servirá para la realización de mi proyecto de Investigación, el cual, está enfocado hacia las personas con discapacidad."

Por los antecedentes expuestos, la Sección de Bienestar Social del Dpto. de Talento Humano Con el propósito de brindar la información requerida por estudiante, habiéndose realizado el respectivo Levantamiento de Información, de **60** Servidores/as Públicos/as con Discapacidades, en condición de Titulares de esta IES, de **Enero a Julio** del ejercicio Fiscal 2019, a cumple en adjuntar a su dirección las siguientes Matrices:

- 1) Matriz de Nómina de Servidores/as Públicos/as con Discapacidades de la ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP).
- 2) Matriz de Nómina de Servidores/as Públicos/as con Discapacidades de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES).
- 3) Matriz de Nómina de Servidores/as Públicos/as con Discapacidades del Código de Trabajo.

Particular que informo a su Dirección para los fines pertinentes.

Atentamente,


 Abg. Esperanza Chávez Ponce de Mero, Mg.
 ANALISTA 3
 SECCIÓN DE BIENESTAR SOCIAL

*Recibido
 31/7
 Julio 2019*


 Uleam
 SECCIÓN DE BIENESTAR SOCIAL
 MANTA - MANABÍ

Uleam RECIBIDO

Elaborado por: Abg. Esperanza Chávez de Mero, Mg.

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ
SECCIÓN DE BIENESTAR SOCIAL

NÓMINA DE SERVIDORES/AS PÚBLICOS/AS CON DISCAPACIDAD

PERIODO LABORAL: ENERO A JULIO 2019

Nº	NOMBRES	No. DE CÉDULA	GEN.	TIPO DE DISCAP.	PORC.	U. ACAD/ADM.	CARGO	REG. LAB.	CANTÓN	MATRIZ 1	
										DIRECCION DE DOMICILIO	CONTACTO
1	ALAVA MACIAS SANTOS ALCIBADES	130428405-0	M	VISUAL	30%	FAC. ING. IND.	PROFESOR	LOES	MANTA	LA PRADERA 2 MAZ H DIAGONAL TIENDA KARINA	997638079
2	ALCIVARI CASTRO EDOEL JOSE	130378459-7	M	FÍSICA	40%	CAMPUS CHONE	PROFESOR	LOES	CHONE	BENITO SANTOS MACAY PICHINCHA CHONE BARRIO FARASO /DGNAL TEMPLO	942380997
3	ALNEIDA ZAMBRANO EDISON ERNESTO	131067534-1	M	FÍSICA	35%	FAC. CC. INFORMÁT.	PROFESOR	LOES	MANTA	CDLA. LA EPOCA DIAGONAL A PANADERIA	902835336
4	BERMÚDEZ CEVALLOS LILIA DEL ROCIO	130602980-3	F	FÍSICA	44%	CAMPUS CHONE	PROFESORA	LOES	CHONE	CDLA. GONZALES INGRESO POR LA UNIDAD EDUCATIVA GONZALES	944394874
5	BELLO CARRASCO LOURDES MARIBEL	130825005-7	F	FÍSICA	35%	FAC. ENFERMERIA	PROFESORA	LOES	MANTA	CDLA. COSTA AZUL ENTRADA PRINCIPAL	951027085
6	CAicedo COELLO JIMMY ALBERTO	130489457-7	M	FÍSICA	36%	CAMPUS BAHÍA	PROFESOR	LOES	BAHIA	BAHIA DE CARAQUEZ PADRE LAMEN Y BOLIVAR	907281074
7	CARVACHE MOYA CESAR ARTURO	91267884-8	M	VISUAL	54%	CAMPUS BAHIA	PROFESOR	LOES	BAHIA	LEONIDAS PLAZA ROCAFUERTE 506 ENTRE JOSE SALAME Y ELOY ALFARO	945348805
8	CEDEÑO MENDOZA PEDRO MIGUEL	130327831-9	M	VISUAL	40%	FAC. CONTAB. Y A.	PROFESOR	LOES	MANTA	CALLE 16 AVE 35 ENTRE CALLES 16-17	942387116
9	CEDEÑO CHOEZ PEDRO JAVIER	130949952-1	M	FÍSICA	47%	FAC. CONTAB. Y A.	PROFESOR	LOES	MANTA	CALLE 35 AVE 5 ALADO DE IGLESIA EVANGELICA ASAMBLEA DE DIOS	945683606
10	CEDEÑO MARCILLO GARDENIA EDITH	130481501-0	F	FÍSICA	55%	FAC. GEST. DES. S.E.	PROFESORA	LOES	MANTA	CONDOMINIO TERRAZAS DEL CONDE	902647586
11	CEVALLOS MERO JUSTO HERIBERTO	130178144-7	M	VISUAL	74%	FAC. CONTAB. Y A.	PROFESOR	LOES	MANTA	LOS ESTEROS AVE 103 Y CALLE 120	949020828
12	CHAVEZ INTRIAGO MARIELA YESSENIA	130886093-9	F	AUDITIVA	30%	FA. TRABAJO SOCIAL	PROFESORA	LOES	MANTA	CALLE 300 A Y AVE. 237 LOS GERANIOS DIAGONAL CASA DE TRES PISOS	949881943
13	DELSIADO MERO DIANA MARIA	130666413-7	F	FÍSICA	30%	ESC. EDUC. BÁSICA	PROFESORA	LOES	MANTA	URBZ. LA CAMPESIA AVE. 113 A UN COSTADO DE SUPERMANO	941147183
14	GONZALEZ LOPEZ OSCAR ARMANDO	130761372-7	M	VISUAL	30%	FAC. CC. INFORMÁT.	PROF. OCAS.	LOES	MANTA	BARRIO STA MONICA FRENTE A TIENDA CALLE 17 AVE 27 CASA N° 308	945723803
15	MACIAS GUADAMUD EMILIO	130232034-4	M	FÍSICA	40%	FAC. CC. ADM.	PROFESOR	LOES	MANTA	CALLE 357 AV. 216 Y 217 IGLESIA SAN PATRICIO	949320362
16	MENDOZA GARCIA JORGE GREGORIO	130598610-9	M	FÍSICA	57%	FAC. CC. ECONOMÍA	PROFESOR	LOES	MANTA	CALLE 17 AV. 23	92629407
17	MONTESINOS VIAL DAFNE	010101420-7	F	FÍSICA	46%	FAC. HOT. Y TURISMO	PROFESORA	LOES	MANTA	CALLE 110 AV. 111 # 536 ESQUINA	945594309
18	PALMA OBARDO JORGE ADALBERTO	130338336-6	M	FÍSICA	67%	FAC. ARQUITECTURA	PROFESOR	LOES	MANTA	CALLE 110 AV. 111 # 536 ESQUINA	945122754
19	PARRAGA VELEZ LIGIA GEOMARA	131048987-4	F	FÍSICA	60%	FAC. TRABAJO SOCIAL	PROF. OCAS.	LOES	PORTOVEJO	CDLA. ATANACIO SANTOS	942852791
20	RALTOS DUEÑAS CELIA MARIA LORENA	130601433-1	F	FÍSICA	40%	CAMPUS CHONE	PROFESORA	LOES	CHONE	CANUTO CALLE AYACUCHO Y MANAR	945832342
21	VELIZ INTRIAGO AMALISKA EDYTO	130799182-5	F	FÍSICA	40%	FAC. COMERCIO EXT.	PROFESORA	LOES	MANTA	CIRCUNVALACION ENTRADA UNIVERSIDAD	945807486
22	VERDUGA GARCIA ENA NARCISA	130317555-6	F	VISUAL	66%	COLIJUAN MONTALVO	PROF. CAT. F	LOIE	MANTA	URB. RINCON DEL PALMAR CERCA GASOLINERA PETRO ELIADOR	944173889
23	YANEZ GARCIA BETTY MARISOL	170915687-8	F	FÍSICA	40%	CAMPUS CHONE	PROFESORA	LOES	CHONE	CALLE PICHINCHA CHONE	943453208
24	ZAMBRANO VILLEGAS YENNY ALEXAN	130607478-0	F	FÍSICA	52%	CAMPUS CHONE	PROFESORA	LOES	CHONE	CHONE 1RA TRANSV. Y AV. MARCOS A.	943453208
25	ZAMBRANO MACIAS JOSE MIGUEL	131102972-0	M	VISUAL	30%	COLIJUAN MONTALVO	PROF. CAT. G.	LOIE	MONTECRISTE	CIUDADELA PARRA COLORADO	943453208

FUENTE: A PARTIR DE APLICACIÓN DE FICHAS SOCIO-ECONÓMICAS A SERVIDORES/AS EN LA SECCIÓN DE BIENESTAR SOCIAL DE LA UATH DEL 2018

Abg. Esperanza Chávez Ponce de Mero, Mg.
ANALISTA 3 SBS.

Elaborado por: Abg. Esperanza Chávez de Mero, Mg.

Manta, 03 de Julio del 2019

