



**UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO" DE MANABÍ
FACULTAD DE PSICOLOGIA**



Trabajo de Titulación en la Modalidad

"Proyecto de Investigación"

Que se presenta como requisito para optar por el Título de

PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL

TEMA:

**ESTUDIO DE LA ERGONOMÍA DE LAS CAPACIDADES
DIFERENTES Y SUS EFECTOS EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y
PRIVADAS DEL CANTÓN MANTA EN EL AÑO 2013- 2014.**

AUTORA:

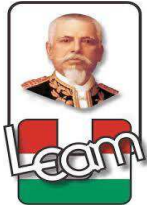
DOMÉNKA ALEXANDRA SÁNCHEZ LANDÍN

DIRECTOR DE TESIS:

LCDO. ÍTALO BELLO CARRASCO, MG. P.E.S.

MANTA - ECUADOR

2014



**UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ
FACULTAD DE PSICOLOGIA**



Trabajo de Titulación en la Modalidad

“Proyecto de Investigación”

Que se presenta como requisito para optar por el Título de

PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL

TEMA:

**ESTUDIO DE LA ERGONOMÍA DE LAS CAPACIDADES
DIFERENTES Y SUS EFECTOS EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y
PRIVADAS DEL CANTÓN MANTA EN EL AÑO 2013- 2014.**

AUTORA:

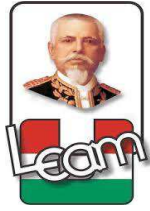
DOMÉNICA ALEXÁNDRA SÁNCHEZ LANDÍN

DIRECTOR DE TESIS:

LCDO. ÍTALO BELLO CARRASCO, MG. P.E.S.

MANTA - ECUADOR

2014



**UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ
FACULTAD DE PSICOLOGIA**



Trabajo de Titulación en la Modalidad

“Proyecto de Investigación”

Que se presenta como requisito para optar por el Título de

PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL

TEMA:

**ESTUDIO DE LA ERGONOMÍA DE LAS CAPACIDADES
DIFERENTES Y SUS EFECTOS EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y
PRIVADAS DEL CANTÓN MANTA EN EL AÑO 2013- 2014.**

AUTORA:

DOMÉNICA ALEXÁNDRA SÁNCHEZ LANDÍN

DIRECTOR DE TESIS:

LCDO. ÍTALO BELLO CARRASCO, MG. P.E.S.

MANTA - ECUADOR

2014

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

TEMA: “Estudio de la ergonomía de las capacidades diferentes y sus efectos en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas públicas y privadas del cantón Manta en el año 2013- 2014, sometido a consideración de las Autoridades de la Unidad Académica de la Facultad de Psicología y Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, como requisito para optar el título de: Psicóloga Organizacional.

APROBADO

Dr. Oswaldo Zambrano Quinde

Decano de Facultad

Lcdo. Ítalo Bello Carrasco

Director de Tesis

Dra. Katty Villavicencio Navia

Miembro del Tribunal

Lcda. Cecilia Luzardo Villafuerte

Miembro del Tribunal

Abgda. Vielka Palomeque Guillén

Miembro del Tribunal

Suma Total de la Defensa:

Secretaría

CERTIFICO:

Haber realizado el asesoramiento y revisión del trabajo de tesis titulado: Estudio de la ergonomía de las capacidades diferentes y sus efectos en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas públicas y privadas del cantón Manta en el año 2013- 2014, de la Srta. Doménika Alexandra Sánchez y autorizo la presentación para la defensa previa y aprobación respectiva.

Manta, Diciembre 28 del 2014

Lcdo. Ítalo Bello Carrasco, Mg. P.e.s.

DIRECTOR DE TESIS

Declaración de Autoría

Las opiniones, ideas e informaciones vertidas en este trabajo de titulación, es de exclusiva responsabilidad de la autora.

DOMÉNIKA ALEXANDRA SÁNCHEZ LANDÍN

AGRADECIMIENTO:

Mi agradecimiento infinito a Dios que sin él nada es posible.

Agradecer a mis maestros de la carrera de Psicología por la guía y tutoría durante el trayecto de esta etapa universitaria.

De sobremanera a mis abuelitas Yolanda Quilligana, Eudora Sánchez (+) Flora Bonilla (+), por ser la inspiración para mi superación.

DEDICATORIA

En la búsqueda de un futuro, o en la vivencia de un presente nos encontramos con barreras, la mayoría creadas por nosotros mismos y por los miedos que surgen al emprender un nuevo empleo, o asumir un rol que será evaluado no solo por desempeño sino por la trayectoria que generemos.

Es por tanto que dedico este trabajo de tesis a quienes se ayudan así mismo e involuntariamente a la sociedad sin entristecerse por alguna discapacidad, fortaleciendo su autoestima y las de quienes se identifican con el esfuerzo; a mis compañeros de promoción que ven el resultado de la culminación de la Carrera, como un paso más y no el fin de sus propósitos.

En honor a mis propias dudas que me han hecho fuerte, a esas barreras que he derrumbado, a mis guías y padres que me acompañan: Rafael Sánchez y Arcelia Landín, Dios no me permitió que siguieran juntos en un hogar, pero me dio más voluntad para quererlos y valorarlos y sobre todo el honor de llamarlos mis padres.

ÍNDICE

	Portada o Pasta	i
	Contraportada	ii
	Hoja en blanco	iii
	Página titular o portada	iv
	Aprobación del Tribunal de grado	v
	Certificado de revisión del Director de Tesis	vi
	Certificado de revisión del Sistema URKUND	vii
	Declaración de Autoría	viii
	Agradecimiento	ix
	Dedicatoria	x
	Índice	xi
	Introducción	1
	CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	
1.1	El tema	3
1.2.	Planteamiento del problema	3
1.3.	Preguntas de directrices	8
1.4.	Formulación del problema	8
1.5.	Objetivos de la investigación	10
1.5.1	General	10
1.5.2.	Específicos	10
1.6	Justificación	11
	CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1.	Antecedentes de la investigación	13
2.2	Fundamentación Filosófica	14
2.3	Fundamentación teórica	15

2.3.1.	Ergonomía	15
2.3.2	Diseño de espacios laborales ergonómicos.	18
2.3.3	El derecho al trabajo decente de los trabajadores con Discapacidad.	18
2.3.4.	Adaptaciones de puestos de trabajos de las personas con Discapacidad.	21
2.4.	Fundamentación legal	23
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA		
3.1	Tipos de investigación	25
3.2	Nivel de investigación	25
3.3	Métodos	25
3.4.	Población y/o muestra	27
3.5	Operacionalización de categorías y/o variables	28
3.6	Recursos	30
3.7.	Recolección de la información	31
3.8.	Procesamiento de la información	32
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS		
4.1	Análisis de entrevista aplicada a las Autoridades y especialistas En trabajadores con capacidades diferentes	33
4.2	Encuesta aplicadas a los trabajadores con capacidades diferentes en varias empresa del cantón Manta	37
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
5.1	Conclusiones	49
5.2	Recomendaciones	50

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1	Datos informativos	52
6.2	Antecedentes de la propuesta	52
6.3	Objetivos	53
6.4	Justificación	54
6.5.	Metodología - Plan de acción	55
6.6.	Administración- Ejecución de la propuesta	56
6.7	Previsión de la evaluación	56
6.8	Sostenibilidad financiera	56
.	Bibliografía	57
	Anexos	59

INTRODUCCIÓN

La ergonomía es una ciencia muy importante para el trabajador y surge como una necesidad de los profesionales, psicólogos clínicos, organizacionales, trabajadores sociales, arquitectos, doctores, sociólogos y otros, que, preocupados por el rendimiento laboral de los trabajadores, en estos últimos tiempos de aquellas personas hombres y mujeres que tienen alguna discapacidad, a nivel motriz, visual, sensorial, intelectual o comunicativa requieren de atención por parte de las autoridades y empresarios para que obtengan una oportunidad de trabajo con un reconocimiento salarial digno y justo de acuerdo a sus conocimientos y habilidades, para que puedan ser parte del desarrollo, individual, familiar y social.

Así, es importante la presente investigación y cuyo objetivo general es estudiar la ergonomía de las capacidades diferentes y sus efectos en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas públicas y privadas del Cantón Manta, en el año 2013 – 2014.

El presente trabajo de titulación consta con los siguientes capítulos: La Introducción como parte preliminar de la investigación realizada. En el Capítulo I: se presenta el tema, planteamiento del problema, contextualización, preguntas directrices, formulación del problema, delimitación, objetivos, justificación.

Capítulo II, se muestra el Marco Teórico, antecedentes investigativos, fundamentación filosófica, fundamentación teórica, fundamentación legal.

El Capítulo III: la metodología y se describe los tipos o nivel de investigación, métodos, técnicas, población y muestra, operacionalización de las variables, variable independiente y variable dependiente, recursos, recolección de la información y procedimiento de la información.

Capítulo IV: contiene el análisis e interpretación de los resultados de las encuestas y entrevistas.

Capítulo V: conclusiones y recomendaciones.

Capítulo VI: Propuesta. Y posterior bibliografía y anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. Tema

Estudio de la ergonomía de las capacidades diferentes y sus efectos en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas públicas y privadas del cantón Manta en el año 2013- 2014.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La palabra ergonomía proviene de las palabras griegas "ergon", que significa trabajo, y "nomos", que significa leyes, o sea que quiere decir "leyes del trabajo".

En la actualidad la palabra ergonomía se utiliza para describir la ciencia que se encarga de analizar la interacción entre el ser humano y los elementos que usa en su trabajo, e incluso fuera de él, para conseguir una mayor comodidad y eficiencia en el desarrollo del mismo.

Los sistemas de producción y los ambientes se deben adaptar a las capacidades y limitaciones de las personas, optimizando eficacia, bienestar y seguridad.

Por lo tanto el estudio de la ergonomía de las capacidades diferentes resulta muy necesario en los tiempos actuales en donde las empresas públicas y privadas exigen de sus trabajadores eficiencia y eficacia en su desempeño profesional para lograr mayor productividad y responder ante los requerimientos de las personas que solicitan servicios diversos en la sociedad.

Melo (2002), manifiesta que, según se expresa en varios libros del tema de origen alemán, especialmente los de la metodología REFA, la ergonomía es la parte de estudio del trabajo que, con la utilización de conocimientos anatómicos, fisiológicos, psicológicos, sociológicos y técnicos. Desarrolla métodos para la determinación de los límites que no deben ser superados por el hombre en las distintas actividades laborales.

Pero se puede afirmar que en realidad, “cada maestro con su librito”, y así aparece una definición distinta en cada autor, que no deja de ser correcta, bajo su punto de vista y técnicamente, pero las definiciones muy precisas suelen ser a veces difíciles de comprender por el neófito, motivo por el cual prefiero ser menos preciso pero dar una idea clara de la materia. Yo digo “la ergonomía es la adaptación del medio al hombre”, dejo de lado el encasillamiento en el trabajo, porque como se verá en el desarrollo de las sucesivas notas, la ergonomía se aplica en todo el entorno del hombre, en el trabajo, en el hogar, en el transporte, en el deporte, etc.

En 1633 en Italia, más precisamente en Capri nace Bernardino Ramazzini, reconocido como “padre de la medicina Laboral”, (una de las bases de la ergonomía tal cual la tenemos hoy), en su obra “De morbis artificiose diatriba” (Bernardino Ramazzini), (enfermedades de los obreros), analiza la vida de los obreros, sus patologías y sus carencias, con un enfoque preventivo. Efectuó recomendaciones para la salud laboral, tales como; descansos en trabajos pesados o de larga duración, sobre la base de análisis de las posturas inconvenientes, la falta de ventilación, temperaturas extremas, limpieza y ropa adecuada.

La ergonomía tiene gran importancia en la actualidad a nivel mundial en lo que hace al estudio del trabajo y el diseño; podemos citar como ejemplo que en la legislación alemana ya en el año 1972 fue incluida en el artículo 90 de la ley de constitución de empresas en el planeamiento de oficinas y plantas fabriles, procedimientos y puestos de trabajo. En la mencionada ley se recopilaron los conocimientos científicos de la ergonomía y estudio del trabajo.

En el año 1975, aparecen normas elaboradas por la Comisión de Ergonomía del Instituto Alemán de Normas (DIN). También se pueden mencionar las prescripciones para la prevención de accidentes las cuales tienen recomendaciones para la conformación y reconfiguración ergonómicas. Ya a esta altura, dos años del comienzo del siglo XXI la Comunidad Europea, tiene en diversos reglamentos y Normas unificados los criterios de aplicación de la

ergonomía, también los tiene el Japón, los E.E.U.U. y todos los países desarrollados. España está como rector en el tema para los países de lengua castellana dado que en ella rigen todas las Normas Europeas, estando como ejemplo de trabajo en el tema el Instituto de Ergonomía de la Fundación MAPFRE.

En los diferentes países de América Latina ya existe conciencia de la importancia de la ergonomía, para optimizar la relación y correspondencia del trabajador con sus diferentes tareas laborales.

En el Ecuador también se le está dando la importancia a esta ciencia del trabajo, para brindar seguridad, confort y alto rendimiento en el trabajador.

Con respecto a los trabajadores con capacidades diferentes estos requieren de un trato preferencial en cuanto a las leyes, normas, educación, orientación e identificación de sus conocimientos y habilidades que le permitan cumplir con sus tareas en un puesto de trabajo para su reconocimiento salarial digno que contribuya al bienestar familiar y el desarrollo de la sociedad.

Es importante destacar que estos trabajadores se enfrentan diariamente a diferentes obstáculos en su lugar de trabajo, por lo tanto se requieren

estrategias que eduquen, informen, protejan y brinden seguridad y confort en su desempeño laboral. De tal manera que las empresas, deben capacitar a las personas, adecuar la infraestructura para su desempeño y responder con las nuevas exigencias de la Constitución de la República del Ecuador y el Plan Nacional para Buen Vivir.

En el cantón Manta las empresas están cumpliendo con estas exigencias, de inclusión laboral a las personas con capacidades diferentes, se requiere de un estudio que permita el reconocimiento de cuanto están haciendo estas organizaciones del sector público y privado con respecto a las personas con capacidades diferentes y su inclusión laboral.

1.3. PREGUNTAS DIRECTRICES

- ¿Cuáles son las características de la ergonomía de las capacidades diferentes y sus efectos en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas públicas y privadas del cantón Manta en el año 2013- 2014?
- ¿Cuál es la relación en el entorno de trabajo de las personas con capacidades diferentes y su desempeño laboral en las empresas públicas y privadas del cantón Manta?
- ¿De qué manera las características y finalidad de la ergonomía de las capacidades diferentes en el desempeño laboral contribuyen al desempeño de calidad de los trabajadores?
- ¿De qué manera se puede elaborar un manual que permita optimizar la relación en el entorno de trabajo de las personas con capacidades diferentes, mediante condiciones saludables y efectivas que contribuyan a elevar la eficacia, seguridad y confort en el desempeño laboral, en las empresas públicas y privadas del cantón Manta?.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la relación en el entorno de trabajo de las personas con capacidades diferentes y su desempeño laboral en las empresas públicas y privadas del cantón Manta?

DELIMITACIÓN

1.2.4.1. Delimitación de Contenidos

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Salud Mental.

OBJETO DE ESTUDIO: Trabajadores con capacidades diferentes

CAMPO: Salud Mental.

AREA: Empresa públicas y privadas del cantón Manta.

TEMA: Estudio de la ergonomía de las capacidades diferentes y sus efectos en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas públicas y privadas del cantón Manta en el año 2013- 2014.

DELIMITACION ESPACIAL

La investigación se realizó en las empresas públicas y privadas del cantón Manta en el año 2013- 2014.

DELIMITACION TEMPORAL

La investigación se desarrollará durante el período 2013 - 2014.

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Objetivo General

Estudiar la ergonomía de las capacidades diferentes y sus efectos en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas públicas y privadas del cantón Manta en el año 2013- 2014.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Analizar cuál es la relación en el entorno de trabajo de las personas con capacidades diferentes y su desempeño laboral en las empresas públicas y privadas del cantón Manta.
- Estudiar las características y finalidad de la ergonomía de las capacidades diferentes en el desempeño laboral.
- Elaborar un manual que permita optimizar la relación en el entorno de trabajo de las personas con capacidades diferentes, mediante condiciones saludables y efectivas que contribuyan a elevar la eficacia, seguridad y confort en el desempeño laboral, en las empresas públicas y privadas del cantón Manta.

1.6. Justificación

La ergonomía de las capacidades diferentes busca optimizar las relaciones de las personas con su ambiente de trabajo, mediante la identificación de los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores hombres y mujeres con capacidades diferentes y que sus derechos a un desempeño laboral y reconocimiento salarial digno y justo, derechos que están contemplados en la Constitución política del Estado ecuatoriano y los acuerdos internacionales de los últimos tiempos, por lo tanto se debe realizar un estudio de las diferentes tareas que cumplen los trabajadores y trabajadoras en las diferentes empresas públicas y privadas del cantón Manta, de ahí la importancia del presente trabajo de investigación de tesis de grado.

Es de suma importancia también reconocer que la inclusión de personas con capacidades diferentes en el ámbito laboral no solo debe corresponder a una necesidad de cubrir un requerimiento o ayudar con una remuneración, el trasfondo es generar la adecuación de sus áreas de trabajo prestas a la movilización y su desplazamiento, para esto es trascendental que mediante la elaboración de un manual se permita optimizar la relación en el entorno de trabajo de las personas con capacidades diferentes, mediante condiciones saludables y efectivas para elevar la eficacia, seguridad y confort en el desempeño laboral, en las empresas públicas y privadas del cantón Manta.

El objetivo general es estudiar la ergonomía de las capacidades diferentes y sus efectos en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas públicas y privadas del cantón Manta en el año 2013- 2014.

Los beneficiarios directos serán los trabajadores y trabajadoras con capacidades diferentes en el Cantón Manta.

Tiene factibilidad social, económica, técnica y legal.

Social.- Pues se involucró a las autoridades del sector público y privado, trabajadores con capacidades diferentes y profesionales del área de la psicología organizacional.

Económica.- Pues, se contó con los recursos económicos por parte de la investigadora para desarrollar la presente investigación de tesis de grado.

Técnica.- Pues se contó con el apoyo de los especialistas en Psicología organizacional y derecho laboral.

Legal.- Pues está de acuerdo con las leyes y principios de la Constitución de la República del Ecuador y el Plan Nacional para el Buen Vivir.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Existen diversas investigaciones respecto a la ergonomía y el trabajo de personas con discapacidades, estas surge desde la unión Europea, la Organización Internacional del Trabajo y en algunas universidades.

Caballeros y Pérez. (2006). Realizan una investigación en un proyecto sobre el diseño de puesto de trabajo para persona con movilidad reducida en los laboratorios, cuyo objetivo principal fue: identificar los factores laborales que limita las condiciones de igualdad de trabajadores como habilidad reducidas, en laboratorios universitarios, y realizar el diseño ergonómico de esos puestos de trabajo, para reducir y eliminar esa desigualdad.

En la universidad de Valladolid, España, se elaboró una guía de integración laboral de persona con discapacidad en el puesto de caja y cuyo objetivo de ésta fue puesta a punto de un procedimiento de diagnóstico basado en modelos virtuales, desarrollo de una herramienta eficiente que facilite a empresa y entidades el proceso de adopción de puesto de trabajo a personas discapacitadas, minimizando esfuerzo, costo, resaltando la importancia de considerar el factor humano y concepción de nuevos puestos.

2.2 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

El derecho al trabajo es algo irrenunciable para todas las personas hombres y mujeres de todo el mundo sin distinción de raza, ideología, filiación política, genero, de clases sociales o de alguna otra características que los distinga de los demás, por lo tanto las empresas públicas, privadas, los acuerdos internacionales y los gobiernos nacionales, regionales y locales deben implementar políticas, estrategias, normas y programas para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a una fuente laboral que les permita desempeñarse de acuerdo a sus capacidades y habilidades en un puesto de trabajo con un reconocimiento salarial digno y justo, las organizaciones les brinden estabilidad, seguridad y confort en el área de su trabajo para que cumplan con eficiencia y eficacia.

El brindarle una oportunidad de trabajo a las personas con alguna discapacidad le permite elevar su autoestima, fijarse metas personales, profesionales y familiares, para contribuir al desarrollo productivo y social y con ello dejar de ser una carga para el Estado y su entorno familiar, con seguridad se le permite vivir con dignidad y cumpliendo sus deberes y derechos que le asisten a todas las personas naturales o jurídicas.

2.3 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.3.1. Ergonomía

Ergonomía.- Derivado del griego ἔργον (ergon = trabajo) y νόμος (gnomos = Ley), el término denota la ciencia del trabajo. Es una disciplina sistemáticamente orientada, que ahora se aplica a todos los aspectos de la actividad humana con las máquinas.

El Consejo de la International Ergonomics Association (IEA) que agrupa a todas las sociedades científicas a nivel mundial, estableció desde el año 2000 la siguiente definición, que abarca la interdisciplinariedad que fundamenta a esta disciplina:

Ergonomía (o factores humanos) es la disciplina científica relacionada con la comprensión de las interacciones entre los seres humanos y los elementos de un sistema, y la profesión que aplica teoría, principios, datos y métodos de diseño para optimizar el bienestar humano y todo el desempeño del sistema.

Se considera como una ciencia que estudia las relaciones anatómicas, fisiológicas y psicológicas del hombre con la máquina, el ambiente y los sistemas de trabajo.

El objetivo específico de la ergonomía se refiere a la consideración de los seres humanos en el diseño de los objetos, de los medios de trabajo y de los

entornos producidos por el mismo hombre que se vienen usando en las diferentes actividades vitales, con el fin de acrecentar la eficacia funcional para que la gente pueda utilizarlos y mantener o acrecentar los valores deseados en el proceso salud, seguridad, satisfacción, calidad de vida.

Se define también como la investigación de las capacidades físicas y mentales del ser humano y la aplicación de los conocimientos obtenidos en productos, equipos y entornos artificiales. La aplicación de la ergonomía puede llevar a productos más seguros y fáciles de usar, como vehículos o electrodomésticos. La ergonomía también puede generar procedimientos mejores para realizar determinadas tareas.

A. Milena (2008) manifiesta que, existen diferentes clasificaciones de las áreas donde interviene el trabajo de los ergonomistas, así se puede considerar lo siguiente:

Antropometría.- es una de las áreas que fundamentan la ergonomía y trata con las medidas del cuerpo humano, formas, fuerza y capacidad de trabajo.

Ergonomía biomecánica.- es la que se dedica al estudio del cuerpo humano desde el punto de vista de la mecánica clásica o newtoniana y la biología, pero también se basa en el conjunto de conocimientos de la medicina del trabajo, su objetivo principal es el estudio del cuerpo humano con el fin de obtener un rendimiento máximo, resolver algún tipo de discapacidad o diseñar tareas y

actividades para que la mayoría de las personas puedan realizar sin riesgo de sufrir daños o lesiones.

Ergonomía ambiental.- es la que se encarga del estudio de las condiciones físicas que rodean al ser humano y que influyen en su desempeño al realizar diferentes actividades, ayuda al diseño y evaluación de puestos y estaciones de trabajo con el fin de incrementar el desempeño, seguridad y confort de quienes laboran en ellos.

Ergonomía cognitiva.- trata con temas como el proceso de recepción de señales e información, la habilidad para procesarla y actuar con base en la información obtenida.

Ergonomía de diseño y evaluación.- participa durante el diseño y la evaluación de equipos, sistemas y espacios de trabajo, ayuda a reducir el esfuerzo y estrés innecesario en los trabajadores, lo que aumenta la seguridad, eficiencia y productividad del trabajador.

Ergonomía de necesidades específicas.- Milena (2008), enfoca principalmente al diseño y desarrollo de equipos para personas que presentan alguna discapacidad física, para la población infantil y escolar y el diseño de micro ambientes autónomos.

Ergonomía preventiva.- trabaja en íntima relación con las disciplinas encargadas de la seguridad e higiene en las áreas de trabajo, también está presente en el análisis de tareas.

2.3.2. Diseño de espacios laborales ergonómicos.

OIT (2014) estima que en los últimos años las políticas públicas, les brindan oportunidades laborales a las personas con discapacidad, para ello toman encuestas, actividades laborales más adecuadas, basadas en habilidades, actitudes y aptitudes de Las personas con discapacidad, se identifica las deficiencias físicas y los espacios adecuados para que desempeñen su actividad laboral con eficiencia y evitando riesgos laborales, además de los puestos de trabajo, las normas y los acuerdo respecto a los trabajadores con discapacidad.

Es importante destacar que se consideran recursos técnicos, para facilitar el movimiento corporal y lograr mayor eficiencia y rendimiento en el trabajo y por tanto grandes beneficios al trabajador y la empresa.

2.3.3. El derecho al trabajo decente de los trabajadores con discapacidad.

Reilly (2003) estima que los derechos humanos y las libertades fundamentales son inalienables a todas las familias, por tanto tienen derecho a ser parte del desarrollo económico, social y político, además cita que la Organización Internacional del Trabajo en el año 1944, hizo uno de los primeros reconocimiento al derecho del trabajo a las personas con discapacidad, estos

tendrán oportunidades, de rehabilitación, asesoramiento profesional, capacitación y empleo útil.

Los esfuerzos que hacen los organismos internacionales al brindar oportunidades laborales a las personas con discapacidad es digno de reconocimiento, por lo tanto las autoridades correspondiente deben establecer estrategias para que se cumplan estos acuerdos y mejorar la calidad de vida de estas personas e insertarlos en el desarrollo económico, educativo, cultural y social del sector público y privado.

Ergonomía aplicada a las discapacidades.- La adaptación laboral de las personas con discapacidad depende de varios factores como: las características de la persona, el puesto de trabajo, identificación de las áreas y un seguimiento del puesto y personas, se debe considerar la relación hombre máquina, las tareas que ejecuta, los equipos, el entorno social, el trabajo, la accesibilidad y sobre todo las características de las personas desde la ergonomía, en las cuales se tendrá en cuenta: capacidad física motora y dimensiones antropométricas, adopción de diferentes posturas, fuerza, manipulación de objetos, holgura necesaria para moverse y el alcance que puede conseguir con sus extremidades; capacidad sensorial y de comunicación, vista, oído, habla, lectoescritura; capacidad psíquica, capacidad intelectual y rasgos de personalidad.

Ergonomía y adaptación de puestos de trabajo.- Contribuye a identificar los requerimientos del puesto de trabajo y las características de las personas con capacidades diferentes, se identifica la relación del trabajo y el sujeto, incluye la capacitación y adiestramiento del trabajador, combinación de tareas, adaptación que se requiere de muchas medidas a nivel, humano, técnica y económica. Sin duda permite que la persona con capacidades diferentes pueda encontrar un lugar donde desempeñarse en base a sus conocimientos, habilidades y capacidades para obtener una remuneración justa y digna.

Millas (2005) manifiesta que la integración laboral de las personas con capacidades diferentes brinda grandes beneficios a nivel personal, le permite elevar su autoestima, fijarse metas personales y sociales, lograr independencia en su movilización y comunicación familiar y social, aceptando códigos de convivencia a nivel laboral y comunitario, el poseer un trabajo le permite lograr independencia y por tanto satisfacer sus necesidades y mejorar su calidad de vida, a nivel empresarial, las organizaciones, cumplen con las exigencias de los acuerdo internacionales y las políticas gubernamentales de inclusión, fortalecen la productividad de la empresas, mediante el cumplimiento de sus tareas en el tiempo previsto y son muy eficientes y tiene desempeños de calidad.

A nivel social, contribuyen al desarrollo de la sociedad, pues dejan de ser una carga para el estado y la familia, generando mayores ingresos económicos y se cumplen con los derechos reconocidos a todas las personas y la obligación de participar en todos los ámbitos de la sociedad, educación, salud, trabajo,

distracción, seguridad, cultura, deporte, servicios sociales, por tanto se logra reconocer los mismos derechos que a toda la población.

Así resulta muy importante que el sector productivo establezca políticas y estrategias para brindar oportunidad laboral a las personas que tienen algún tipo de discapacidad, para cumplir con un principio de igualdad de oportunidades al trabajo que dignifique a la persona, mediante la contribución al desarrollo individual, familiar y social.

Considera un ajuste razonable en base lo acordado por la unión europea en el año (2000) respecto a la adaptabilidad laboral de las personas con capacidades diferentes, así se señalan los siguientes pasos: enumeración de las tareas laborales; especificar el equipo de trabajo en sentido amplio; identificar las demandas requeridas para la realización de las tareas; entre las cuales están las físicas, visuales, auditivas, sociales, cognitivas y comunicativas; entorno de trabajo; Accesibilidad, que incluye, desplazamiento al lugar de trabajo, al puesto y desplazamiento a lugar colectivo; y valoración personal, que consiste en el reconocimiento de las capacidades del trabajador y las tarea que va a desempeñar.

2.3.4. Adaptaciones de puestos de trabajos de las personas con discapacidad.

Sebastián y Reyes (2009) realizan una serie de recomendaciones para seleccionar los puestos de trabajo de las personas con capacidades diferentes

y cumplan sus tareas diarias sin mayores dificultades, unas de las claves es analizar la relación trabajador-tarea-puesto, por tanto se deben tomar en consideración factores como: físicos y biológicos con características antropométricas, fisiológicas y biomecánicas; factores cognitivos entre ellos los procesos mentales, percepción, procesamiento e interpretación de la información, carga mental y toma de decisiones; factores sociales entre ellos la comunicación, horarios y turnos, estructura organizacional.

Además sugieren algunos pasos para realizar un ajuste razonable en base a las recomendaciones de la Unión Europea en el 2000, para brindar oportunidades de un puesto de trabajo a las personas con capacidades diferentes así señalan las siguientes:

- Enumeración de las tareas laborales, valorar en forma cuantitativa y cualitativa.
- Especificar el equipo de trabajo en forma amplia, mobiliario y maquinas.
- Identificar las demandas requeridas para la realización de las tareas, entre ellas las físicas, visuales, auditivas, sociales, cognitivas y de comunicación.
- Entorno del trabajo, incluye el medio, las normas, y la seguridad.
- Accesibilidad, en donde se toman en cuenta, desplazamiento del lugar de trabajo, al puesto de trabajo y a lugares colectivos.
- Valoración funcional, identificar tareas, y habilidades del trabajador para su desempeño, de debe realizarla en forma cualitativa y cuantitativa.

2.4. FUNDAMENTACIÓN LEGAL.

La Constitución Política de la República del Ecuador (2008).

Sección Sexta

Personas con discapacidad

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

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

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

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1 Tipos de investigación

Investigación descriptiva.- Por cuanto se estudió la ergonomía de las capacidades diferentes y sus efectos en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas públicas y privadas del cantón Manta en el año 2013- 2014.

Investigación de Campo.- Porque se acudió al lugar de los hechos, en donde se producen la problemática en estudio.

3.2.- Nivel de investigación

La investigación se estableció en el nivel de correlación porque se relaciona la variable independiente (ergonomía de las capacidades diferentes) y la variable dependiente (efectos en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas públicas y privadas).

3.3. Métodos.

1- Métodos.- (teorías)

Método deductivo e inductivo.- porque se analizó cuál es la relación en el entorno de trabajo de las personas con capacidades diferentes y su desempeño laboral en las empresas públicas y privadas del cantón Manta.

Método descriptivo.- porque se describió las características y finalidad de la ergonomía de las capacidades diferentes.

Método Dialéctico.- Porque se dialogó directamente con las autoridades y Psicólogos organizacionales.

2.- Técnicas (prácticas)

Entrevista.- Se realizó a psicólogos organizacionales.

Encuesta.- Se aplicó a los trabajadores con capacidades diferentes.

3. Instrumentos.- Los instrumentos que se utilizaron para la recolección de la información fueron: el cuestionario estructurado, el cuestionario de la entrevista a especialistas y el análisis documental.

MÉTODOS TEÓRICOS

MÉTODOS	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Método deductivo e inductivo	Bibliográficas	Fichas
Método descriptivo.-	Consulta de documentos	Fichas
Método Sintético y dialectico	Consulta bibliográfica	Propias de las consultas

MÉTODOS EMPÍRICOS

MÉTODOS	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Observación	Entrevistas	Guía de entrevista Guía de observación Fichas de observación
Experimentación	Técnicas de observación	Matriz de registro

3.4.- Población y muestra de la investigación. El presente trabajo de investigación se realizó en el cantón Manta en la Facultad de Psicología de la ULEAM y se tomó como muestra a 15 personas con capacidades especiales, de instituciones públicas y privadas.

3.5. Operacionalización de las variables

Variable Independiente: ERGONOMIA DE LAS CAPACIDADES DIFERENTES

CONCEPTO	CATEGORÍAS	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS
<p>Ergonomía de las capacidades diferentes es la ciencia que estudia puestos de trabajo y todo lo que gira entorno a la relación trabajador y puesto de trabajador en particular adecuaciones prioritarias en casos de capacidades diferentes.</p> <p>Consiste en conjunto de normas, reglas y principios que garantizan los derechos y deberes de los trabajadores con capacidades diferentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ciencia • Trabajadores • Adecuaciones prioritarias • Capacidades diferentes 	<p>Hombres</p> <p>Mujeres</p> <p>Diseños</p> <p>Equipos</p> <p>Normas</p> <p>motriz, visual, sensorial, intelectual o comunicativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son las características de la ergonomía de las capacidades diferentes y sus efectos en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas públicas y privadas del cantón Manta en el año 2013-2014? • ¿Cuál es la relación en el entorno de trabajo de las personas con capacidades diferentes y su desempeño laboral en las empresas públicas y privadas del cantón Manta? 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionarios estructurados para aplicar las encuestas a los involucrados en la investigación. • Entrevistas a los especialistas • Consultas bibliográficas. • Análisis documental.

Variable Dependiente: EFECTOS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PUBLICAS Y PRIVADAS

CONCEPTO	CATEGORÍAS	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS
<p>Efectos del desempeño laboral.- Consiste en la manera de cumplir una tarea en el área de trabajo en la cual debe existir un ambiente de eficacia, seguridad y confort, que garanticen el cumplimiento de su obligación laboral en la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo • Ambiente laboral • Cumplimiento laboral 	<p>Tareas</p> <p>Desempeño</p> <p>Herramientas</p> <p>Equipos</p> <p>Tiempo</p> <p>Recursos</p> <p>Normas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera las características y finalidad de la ergonomía de las capacidades diferentes en el desempeño laboral contribuyen a la productividad de los trabajadores? • ¿De qué manera se puede elaborar un manual que permita optimizar la relación en el entorno de trabajo de las personas con capacidades diferentes, mediante condiciones saludables y efectivas que contribuyan a elevar la eficacia, seguridad y confort en el desempeño laboral, en las empresas públicas y privadas del cantón Manta? 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionarios estructurados para aplicar las encuestas a los involucrados en la investigación. • Entrevistas a los especialistas • Consultas bibliográficas. • Análisis documental.

3.6.- Recursos

Talentos humanos

- Autoridades
- Especialistas
- Asesor externo
- Director de tesis
- Encuestadores
- Investigadora

Recursos institucionales

- Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí
- Empresas públicas y privadas

Recursos materiales y económicos.

- Materiales de oficina
- Computadora
- Impresora
- 1.500 hojas bond tamaño INEN
- Teléfono móvil
- Gabadora
- Filmadora
- Cámara fotográfica
- Copiadora

Recursos Financiero

Los gastos serán financiados por la Autora de la investigación y asciende a la cantidad de \$ 1.400,00 dólares americanos.

Recursos presupuestarios.

RUBROS DE GASTOS	VALORES
Personal de apoyo	200.00
Adquisición de equipos	300.00
Material de escritorio	150.00
Material Bibliográfico	200.00
Transporte	100.00
Transcripción del informe	200.00
Imprevistos	250.00
TOTAL	1.400.00

3.7. Recolección de la información

La recolección de la información se dio por medio de fichas de observación, encuestas a los trabajadores con capacidades diferentes y entrevistas realizadas a las autoridades, empresarios y psicólogos organizacionales.

Para la obtención de información primaria se utilizó la técnica de la observación y encuesta a los trabajadores con capacidades diferentes, como la entrevista a las autoridades, empresarios y psicólogos para evidenciar los objetivos formulados en el trabajo.

Para la obtención de información secundaria se utilizó la técnica de fichaje, pues se necesitó acudir con frecuencia a libros, revistas, periódicos y documento para poder sustentar el marco teórico de la investigación.

3.8 Procesamiento de la información

El procesamiento de los datos de esta investigación se realizó de la siguiente manera:

- Recopilación de la información.
- Tabulación, clasificación y ordenamiento de la información.
- Comprobación de la información.
- Análisis cuantitativo mediante cuadros y gráficos estadísticos elaborados en Excel.

Interpretación y análisis de propósitos alcanzados que ayudaron a vincular de mejor manera la solución del problema.

CAPITULO IV:

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4. ANÁLISIS DE ENTREVISTAS APLICADAS A LAS AUTORIDADES Y ESPECIALISTAS EN TRABAJADORES CON CAPACIDADES DIFERENTES.

4.1. ENTREVISTA-HISTORIA.

ENTREVISTA # 1

Datos Informativos

Nombres: Dra. Lourdes Arias- Médico

Cargo que desempeña: Docente.

- 1. Emita una opinión sobre la relación del entorno de trabajo de las personas con capacidades diferentes y su desempeño laboral.**

Se están implementando en la mayoría de las organizaciones.

- 2. Emita un comentario sobre los efectos de las personas con capacidades diferentes en su desempeño laboral.**

Son personas que laboran bien de acuerdo a sus potencialidades.

- 3. Señale cuales con las características y finalidad de la ergonomía de las capacidades diferentes en el desempeño laboral.**

La ergonomía es para todas las fuentes de trabajo y se toman en cuenta las capacidades diferentes en todos.

4. **¿Qué sugerencia haría usted para elaborar un manual que permita optimizar la relación del entorno de trabajo de las personas con capacidades diferentes en condiciones saludables y efectivas que contribuyan a elevar la eficiencia y seguridad y confort en su desempeño laboral?**

Los manuales existen y están agrupados a las normativas internacionales de calidad y producción.

Actualmente riesgos de trabajo a través del IESS auditan al plan de vigilancia que proteja y evite accidentes o enfermedades laborales para todos.

ENTREVISTA # 2

Datos Informativos

Nombres: Dr. Patricio Acuña- Psicólogo Industrial

Cargo que desempeña: Docente

- 1. Emita una opinión sobre la relación del entorno de trabajo de las personas con capacidades diferentes y su desempeño laboral.**

Depende de la cultura de la organización.

- 2. Emita un comentario sobre los efectos de las personas con capacidades diferentes en su desempeño laboral.**

Depende de las capacidades.

- 3. Señale cuales con las características y finalidad de la ergonomía de las capacidades diferentes en el desempeño laboral.**

Buscar el sitio adecuado para su desempeño

4. **¿Qué sugerencia haría usted para elaborar un manual que permita optimizar la relación del entorno de trabajo de las personas con capacidades diferentes en condiciones saludables y efectivas que contribuyan a elevar la eficiencia y seguridad y confort en su desempeño laboral?**

Racionalizar y motivar a la persona objeto de la investigación y reconocerle el valor cognitivo en su desarrollo laboral.

ENTREVISTA # 3

Datos Informativos

Nombres: Dr. Freddy Pico Delgado- Psicólogo Clínico

Cargo que desempeña: Jefe de gestión de personal/ docente – clínico e industrial

1. **Emita una opinión sobre la relación del entorno de trabajo de las personas con capacidades diferentes y su desempeño laboral.**

Hay peligros a los que están expuestos y eso hace que los demás los cuiden... esto causa cierta dependencia y también que su autoestima baje.

2. **Emita un comentario sobre los efectos de las personas con capacidades diferentes en su desempeño laboral.**

Siempre será diferente al de las personas normales, por medio que nos esforcemos nunca podrán cumplir al 100%

3. Señale cuales con las características y finalidad de la ergonomía de las capacidades diferentes en el desempeño laboral.

No la conozco.... Lo que hay es adecuación de acceso y seguridad para ellos.

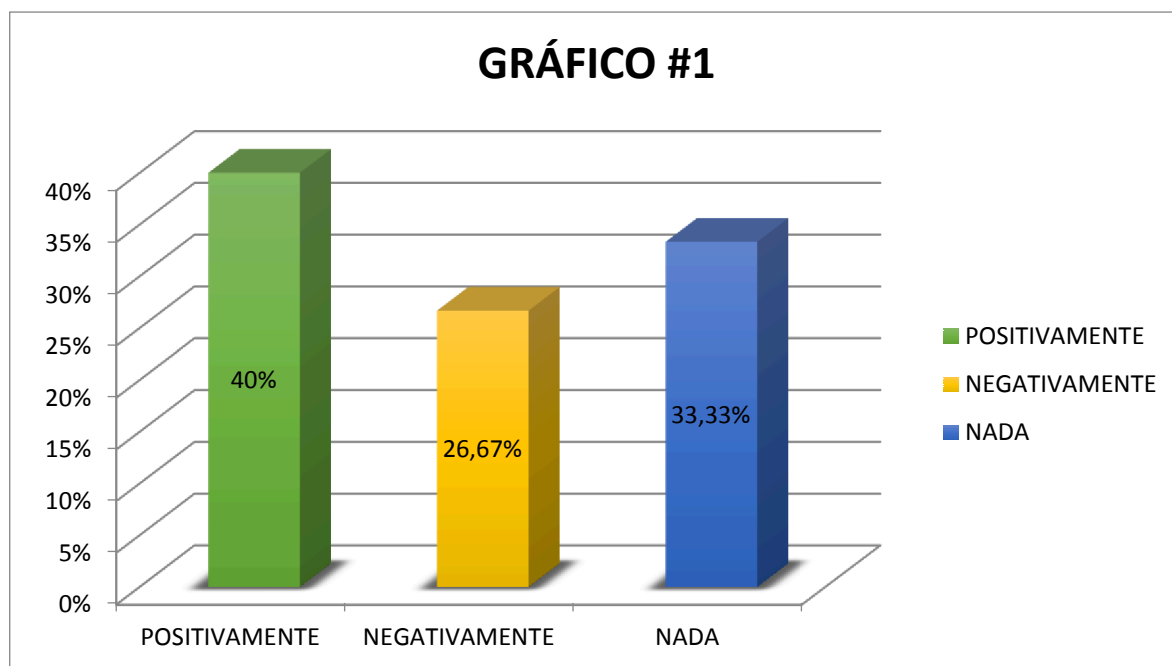
4. ¿Qué sugerencia haría usted para elaborar un manual que permita optimizar la relación del entorno de trabajo de las personas con capacidades diferentes en condiciones saludables y efectivas que contribuyan a elevar la eficiencia y seguridad y confort en su desempeño laboral?

La eficiencia siempre será diferente, más aunque hoy en día la ley nos obliga a respetar los derechos laborales de las personas especiales, lo que hace que cada vez trabajen menos tiempo.

4.2. Encuestas aplicadas a los trabajadores con capacidades diferentes en varias empresas del cantón Manta.

1. ¿En su criterio el entorno del trabajo de las personas con capacidades diferentes incide en su desempeño laboral?

OPCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
POSITIVAMENTE	6	40,00%
NEGATIVAMENTE	4	26,67%
NADA	5	33,33%
TOTAL	15	100,00%



Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores con capacidades diferentes
Elaboración: la investigadora Doménika Sánchez

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

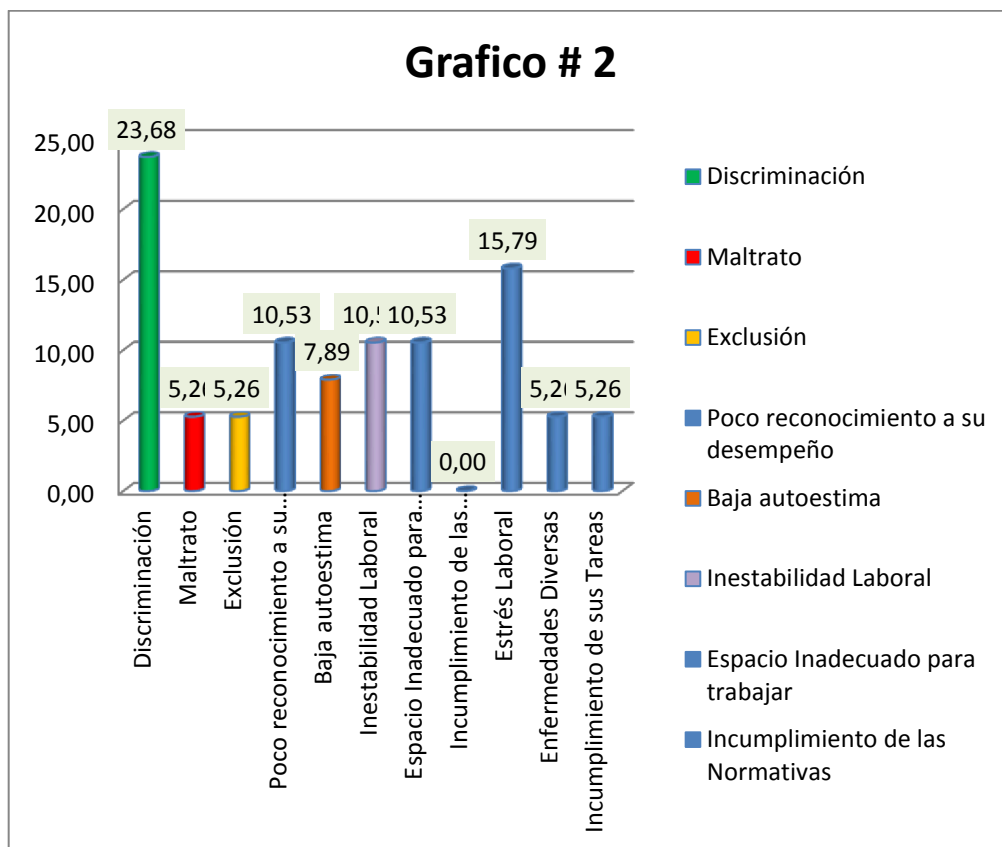
Un 40% de la población escoge la opción “Positivamente” que afirma que el entorno de trabajo de las personas con capacidades diferentes si inciden en su desempeño laboral; un 26,67% opina que “Negativamente”; y un 33,33% elige la opción “Nada”.

El resultado demuestra que las capacidades diferentes son un factor de rendimiento laboral y que incide en algunas ocasiones en forma negativa, por tanto se debe realizar investigaciones respecto al desempeño laboral de las personas con capacidades diferentes.

2. ¿En su opinión, las personas con capacidades diferentes en su ámbito laboral pueden sufrir algunos efectos tales como: ?

OPCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
Discriminación	9	23,68
Maltrato	2	5,26
Exclusión	2	5,26
Poco reconocimiento a su desempeño	4	10,53
Baja autoestima	3	7,89
Inestabilidad Laboral	4	10,53
Espacio Inadecuado para trabajar	4	10,53
Incumplimiento de las Normativas	0	0,00
Estrés Laboral	6	15,79
Enfermedades Diversas	2	5,26
Incumplimiento de sus Tareas	2	5,26
TOTAL	38	100,00

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores con capacidades diferentes
Elaboración: la investigadora. Lic. Doménika Sánchez



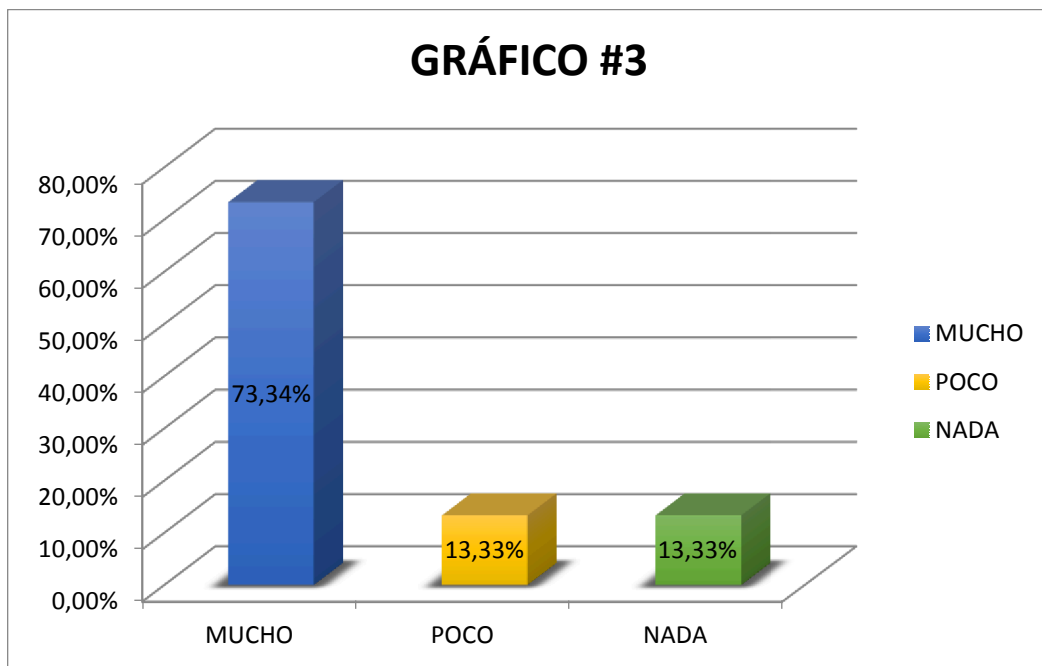
Análisis e interpretación

El mayor efecto del que pueden sufrir las personas con capacidades diferentes en el ámbito laboral con el 23,68% es la “Discriminación”; un 15,79% “Estrés Laboral”; con un 10,53% las opciones “Poco Reconocimiento a su Desempeño”, con un 10,53% “Inestabilidad Laboral”, con un 10,53% “Espacio Inadecuado para Trabajar”; con un 7,89% la opción “Baja Autoestima”; un 5,26% para las opciones de “Maltrato”, un 5,26% “Exclusión”, con un 5,26% “Enfermedades Diversas”, con un 5,26% “Incumplimiento de sus Tareas”; y un 0% para el “Incumplimiento de las Normativas”.

Este resultado demuestra que las personas con capacidades diferentes tienden a sentir discriminación que le conlleva a otros problemas como bajo autoestima, incumplimiento en sus tareas, maltrato, exclusión, por tanto las autoridades correspondientes deben tomar atención en esta problemática y establecer mecanismos de control para que los empleadores cumplan con las normativas establecidas por el gobierno nacional respecto a las personas con discapacidades y la oportunidad que tienen en la parte laboral.

3. ¿Considera usted que mediante un manual para los trabajadores con capacidades diferentes se optimizara el entorno de trabajo de estas personas?

OPCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
Mucho	11	73,34%
Poco	2	13,33%
Nada	2	13,33%
TOTAL	15	100,00%



Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores con capacidades diferentes

Elaboración: la investigadora. Doménika Sánchez

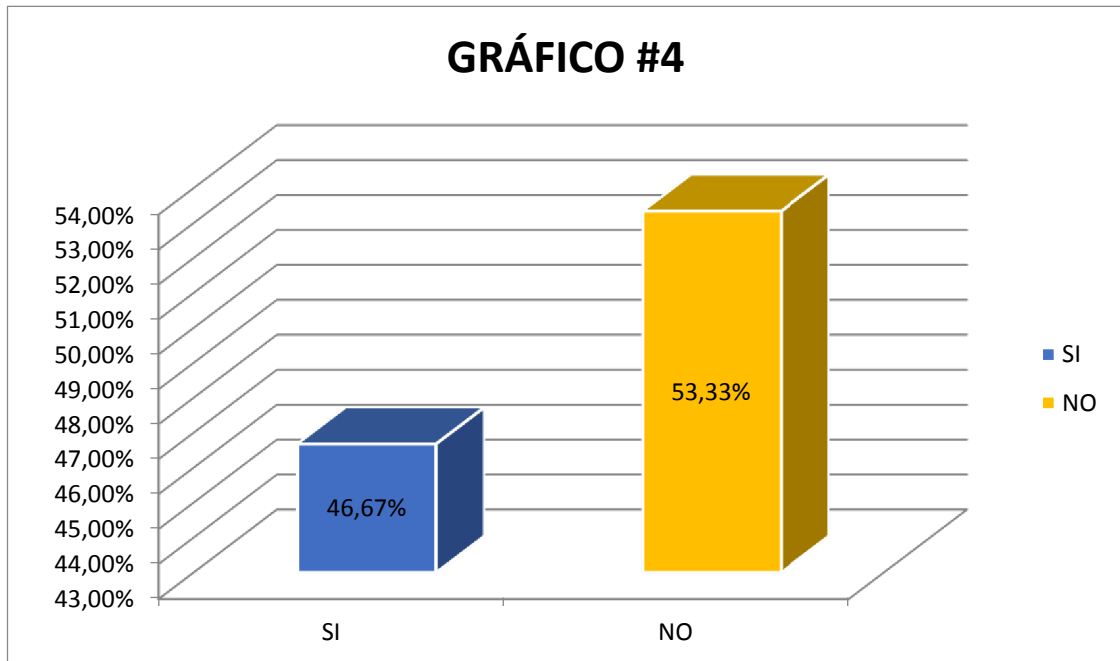
Análisis e Interpretación

Según el cuadro estadístico número 3 de las encuestas aplicadas y al preguntarle, considera usted que mediante un manual para los trabajadores con capacidades diferentes se optimizara el entorno de trabajo de estas personas, un 73,34% de población favorece la opción “Mucho”, en donde un manual para los trabajadores con capacidades diferentes optimizara el entorno de trabajo de estas personas, y un 13,33% para las opciones “Poco” y “Nada”.

Por lo tanto el resultado demuestra que se debe implementar un manual para los trabajadores con capacidades diferentes y mejorar el entorno de trabajo y lograr mayor rendimiento laboral.

4. ¿En su opinión la ergonomía de las capacidades diferentes afectan negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores?

OPCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	7	46,67%
No	8	53,33%
TOTAL	15	100,00%



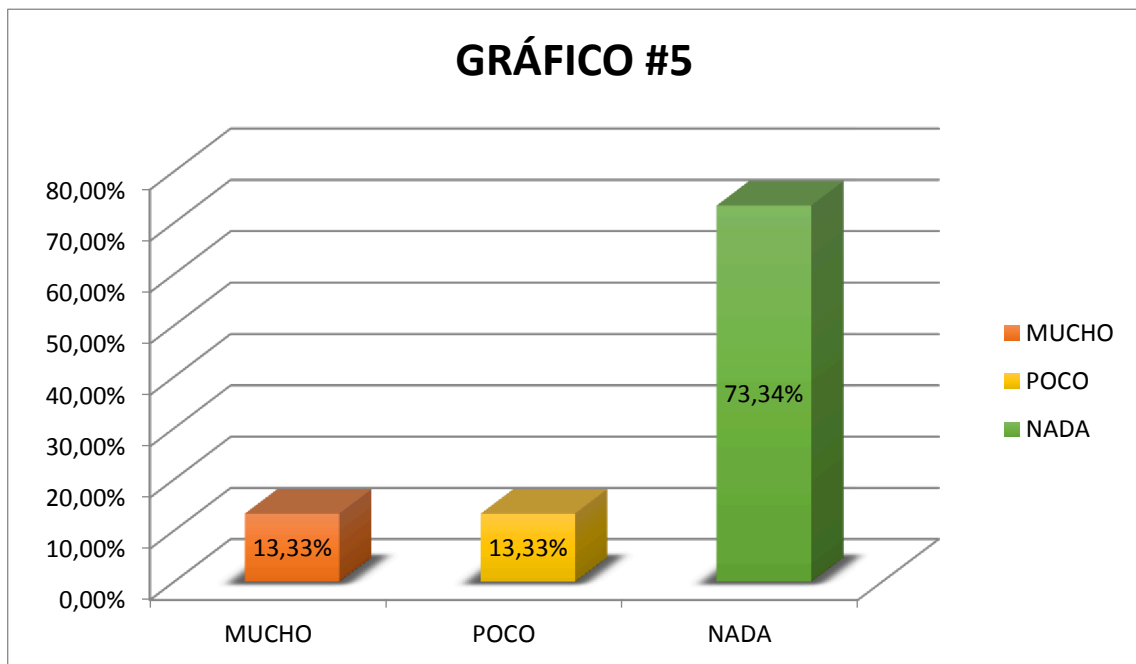
Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores con capacidades diferentes
Elaboración: la investigadora. Doménika Sánchez

Análisis e Interpretación

En el gráfico número 4 de las encuestas aplicadas al preguntarle sobre la ergonomía de las capacidades diferentes si afectan negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores, el 46,67% afirma con la opción si , mientras que el 53,33% opina “No”, es decir q no afectan en el desempeño laboral, por tanto se debe realizar un estudio sobre las ergonomía de las capacidades diferentes para mejorar el ambiente laboral de estas personas que prestan servicios a las diferentes instituciones públicas y privadas.

5. ¿Conoce usted sobre las características y finalidad de la ergonomía de las capacidades diferentes en el desempeño laboral?

OPCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
Mucho	2	13,33%
Poco	2	13,33%
Nada	11	73,34%
TOTAL	15	100,00%



Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores con capacidades diferentes

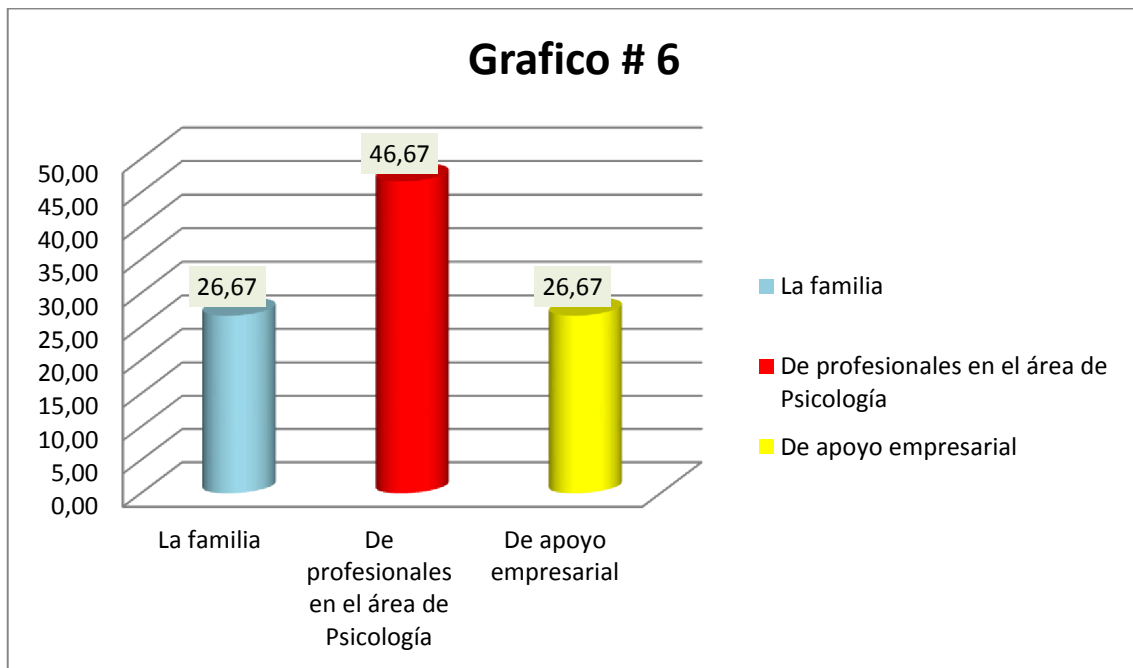
Elaboración: la investigadora Doménika Sánchez

Análisis e interpretación

El gráfico número 5, de las encuestas aplicadas al preguntarles conoce usted sobre las características y finalidad de la ergonomía de las capacidades diferentes en el desempeño laboral las personas encuestadas coincidieron un 13,33% para las opciones “Mucho” y “Poco”; y un 73,34% para la opción “Nada”; que muestra que no conocen sobre el tema de las características y finalidad de la ergonomía de las capacidades diferentes en el desempeño laboral, por tanto este resultado demuestra que resulta importante la capacitación y actualización a los trabajadores sobre esta temática.

6. ¿En su opinión, los trabajadores requieren permanente de apoyo de?:

OPCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
La familia	4	26,67
De profesionales en el área de Psicología	7	46,67
De apoyo empresarial	4	26,67
TOTAL	15	100,00



Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores con capacidades deferentes

Elaboración: la investigadora Doménika Sánchez

Análisis e interpretación

En el cuadro número 6 de las encuestas aplicadas, al preguntarle, sobre los trabajadores si requieren permanente de apoyo de: el 46,67% opina que debe tener el apoyo de la “profesionales en el área de psicología”, con un 26,67% el apoyo de la “Familia” y un 26,67% del “Apoyo Empresarial”, este resultado demuestra que los trabajadores con capacidades diferentes requieren en primera instancia del apoyo y asistencia de especialistas en psicología, asistencia familiar y apoyo de los empleadores .

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Que las capacidades diferentes son un factor de rendimiento laboral y que incide en algunas ocasiones en forma negativa, por tanto se debe realizar investigaciones respecto al desempeño laboral de estas personas, tomando en cuenta el puesto de trabajo, las tareas que desarrolla, las maquinas que utiliza, el medio ambiente laboral en cuanto a estructura, personas, forma de comunicación, sus conocimientos, habilidades y actitudes.
- Que la ergonomía es una ciencia que centra su aporte en el diseño de lugares de trabajo estudiando la comodidad o confort del trabajador entre ellos personas con discapacidades pues su correcto desempeño depende de varios factores, tales como: las características de las personas, el puesto de trabajo, identificación de las áreas, y un seguimiento del puesto y persona. Además la relación hombre- máquina, las tareas que ejecuta, los equipos, el entorno social, el trabajo, la accesibilidad, y en particular las características de las personas desde la ergonomía en sus condiciones física, motora y dimensiones antropométricas, capacidad sensorial y de comunicación, vista, oído, habla, lectoescritura, capacidad psíquica, capacidad intelectual y rasgo de personalidad para mejorar el ambiente laboral de las personas que prestan servicios a las diferentes instituciones

públicas y privadas y que presentan alguna discapacidad. Es importante la capacitación y actualización a los trabajadores sobre esta temática.

- Que los trabajadores con capacidades diferentes requieren del apoyo de las instituciones gubernamentales, los cuales deben establecer políticas, estrategias y normativas para mejorar su desempeño laboral, y a través de un manual esto puede ser más factible, además de la asistencia de especialistas en psicología y el apoyo de la familia que brinde soporte permanente a sus proyectos de vida, y reconocimiento en la parte salarial, ascenso, capacitación de sus empleadores.

5.2 Recomendaciones

Se sugiere a las Autoridades competentes:

- Elaborar manuales internos que se ajusten a las normativas internacionales, a las políticas nacionales y a lo contemplado en la Constitución de la República del Ecuador, respecto al trabajo de las personas con capacidades diferentes, en los cuales se contemplan seguridad, servicios públicos, reconocimiento salarial justo y digno y selección del puesto adecuado a estas personas para que su desempeño laboral sea de calidad.
- Brindar capacitación y actualización a su personal sobre las capacidades diferentes en el entorno laboral mediante talleres, seminarios, convivencias

para educar y sensibilizar a los empresarios, gerentes, jefes y directores respecto a los deberes y derechos de las personas discapacitadas en su trabajo.

- Establecer mecanismo de control para que los empleadores cumplan con las normativas establecidas por el gobierno nacional respecto a las personas con discapacidades y la oportunidad que tienen en la parte laboral. Además brindar apoyo familiar, asistencia de especialistas en psicología y apoyo de los empleadores.

CAPITULO VI

PROPUESTA

6.1. DATOS INFORMATIVOS

Manual para optimizar la relación en el entorno de trabajo de las personas con capacidades diferentes, mediante condiciones saludables y efectivas que contribuyan a elevar la eficacia, seguridad y confort en el desempeño laboral, en las empresas públicas y privadas del cantón Manta.

LUGAR: Empresas públicas y privadas del Cantón Manta

CIUDAD: Manta

AÑO: 2014.

6.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

La presente propuesta surge a partir del resultado de la investigación, que busca elaborar un manual que permita optimizar la relación en el entorno de trabajo de las personas con capacidades diferentes, mediante condiciones saludables y efectivas que contribuyan a elevar la eficacia, seguridad y confort en el desempeño laboral, en las empresas públicas y privadas del cantón Manta, y además elevar la autoestima de estos trabajadores para que preparen su vida personal, familiar y social y que contribuya al desarrollo de las empresas, el bienestar familiar y social.

6.3 OBJETIVOS

6.3.1 Objetivo General

Diseñar un manual para optimizar la relación en el entorno de trabajo de las personas con capacidades diferentes, mediante condiciones saludables y efectivas que contribuyan a elevar la eficacia, seguridad y confort en el desempeño laboral, en las empresas públicas y privadas del cantón Manta.

6.3.2 Objetivos específicos

- Redactar un manual para realizar recomendaciones físicas y motrices para los trabajadores con discapacidad y que tiene dificultades para movilizarse en sus áreas de trabajo.
- Brindar charlas, conferencias, convivencias, talleres para difundir el manual para optimizar la relación en el entorno de trabajo de las personas con capacidades diferentes, mediante condiciones saludables y efectivas que contribuyan a elevar la eficacia, seguridad y confort en el desempeño laboral.
- Lograr que los empresarios del sector productivo brinden mayores aportes en las adecuaciones laborales y con esto, oportunidades de acceder a un puesto de trabajo de las personas con discapacidad y mejorar su calidad de vida.

6.4 JUSTIFICACIÓN.

Los acuerdos internacionales, las políticas gubernamentales del gobierno de la República del Ecuador, establecen estrategias, políticas y normativas para que las personas con discapacidad puedan acceder a un puesto de trabajo con una remuneración justa y digna de acuerdo a sus conocimientos, capacidades y habilidades, por lo tanto resulta de gran utilidad la presente propuesta que complementa la relación en el entorno de trabajo de las personas con capacidades diferentes y su labor, mediante condiciones saludables y efectivas que contribuyan a elevar la eficacia pero sobretodo seguridad y confort en el desempeño laboral y contribuir en el mejoramiento de su calidad de vida.

Por aquello tomar la iniciativa de proponer para la ciudad de Manta un manual que genere interés por mejorar tales condiciones en las empresas públicas y privadas es trascendental, sobre todo al no existir evidentes o destacables aportaciones en este ámbito desde la cultura organizacional de las instituciones.

6.5 METODOLOGÍA- PLAN DE ACCIÓN

Cronograma en meses, año, 2015

#	Actividad	Responsable	Recurso	1	2	3	4
1	Redactar un manual para realizar recomendaciones físicas y motrices para los trabajadores con discapacidad y que tiene dificultades para movilizarse en sus áreas de trabajo	Doménika Sánchez	Talento Humano	X			
2	Brindar charlas, conferencias, convivencias, talleres para difundir el manual para optimizar la relación en el entorno de trabajo de las personas con capacidades diferentes, mediante condiciones saludables y efectivas que contribuyan a elevar la eficacia, seguridad y confort en el desempeño laboral.	Doménika Sánchez	Talento Humano		X		
3	Lograr que los empresarios del sector productivo brinden mayores aportes en las adecuaciones laborales y con esto oportunidades de acceder a un puesto de trabajo de las personas con discapacidad y mejorar su calidad de vida	Doménika Sánchez	Talento Humano		X	X	X
4	Lograr el respaldo de las autoridades e instituciones como, ministerio del trabajo, gobierno autónomo descentralizado del Cantón Manta, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, para la difusión y promoción del manual	Doménika Sánchez	Talento Humano		X	X	X
5	Reunión con autoridades especialistas, y trabajadores para evaluar los resultados de la propuesta.	Doménika Sánchez	Talento Humano				X

6.6. ADMINISTRACIÓN - EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA

Actividad	Responsable
Elaboración de un manual con recomendaciones básicas que beneficien a los trabajadores con discapacidad y que tiene dificultades para movilizarse en sus áreas de trabajo	Doménika Sánchez
Presentación de charlas, conferencias, videoconferencias, convivencias, talleres para difundir el manual para optimizar la relación en el entorno de trabajo de las personas con capacidades diferentes, mediante condiciones saludables y efectivas que contribuyan a elevar la eficacia, seguridad y confort en el desempeño laboral.	Doménika Sánchez
Cambio de actitud de los empresarios del sector productivo para que brinden mayores aportes en adecuaciones laborales y con esto oportunidades de acceder a un puesto de trabajo de las personas con discapacidad y mejorar su calidad de vida	Doménika Sánchez
Respaldo de las autoridades e instituciones como, Ministerio del trabajo, gobierno autónomo descentralizado del Cantón Manta, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, para la difusión y promoción del manual.	Doménika Sánchez
Reunión con autoridades especialistas, y trabajadores para evaluar los resultados de la propuesta.	Doménika Sánchez

6.7 PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN

La ejecución de la propuesta tiene fortalezas porque se contó con el apoyo de la Facultad de Psicología, y de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Facultad de Psicología.

6.8. SOSTENIBILIDAD FINANCIERA

Con el apoyo de la Institución en conjunto con los especialistas y trabajadores que contribuyen al desarrollo de la propuesta.

BIBLIOGRAFÍA

- Caballeros González María Reyes y Pérez López Cristina. (2006). Proyecto de investigación sobre el diseño de puesto de trabajo para personas con movilidad reducida en laboratorios. España. www.mapfre.com/doxumentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=10281.
- Constitución Política de la República del Ecuador. (2008), p 36.
- <http://www.enbuenasmanos.com/articulos/muestra.asp?art=1236> en que nos puede ayudar la ergonomía (2013) diciembre 01
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Ergonomia>.(2013)
- <http://ergonomia2.tripod.com/> (2013)
- Melo José Luis (2002). [http://www.estrucplan.com.ar/Producciones/Significado de la ergonomía para las empresas; La ergonomía y el estudio del trabajo](http://www.estrucplan.com.ar/Producciones/Significado_de_la_ergonomia_para_las_empresas;_La_ergonomia_y_el_estudio_del_trabajo).
- Melo José Luis (2002). [http://www.estrucplan.com.ar/Producciones/historia de la ergonomía](http://www.estrucplan.com.ar/Producciones/historia_de_la_ergonomia).
- Milena Andry (2008) <http://andrymilena02.blogspot.com/2008/08/mas-cerca-de-la-ergonomia.html> Mas a cerca de la Ergonomía.
- Millas Verónica. (2005). Integración laboral de personas con discapacidad. Guía práctica para empresas. Chile. Página 18 Acción RSE.www.mapeo-rse.info.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). Guía de diseño de espacios laborales ergonómicos para trabajadores con discapacidad.www.oit.cinterford.org.

- Pérez Díaz Alba. (2014). <http://www.massaber.es/contenido/blog/ergonomia-aplicada-a-la-discapacidad>.
- Sebastián Herranz margarita y Noya Arnaiz Reyes. (2009). Adaptación de puesto de trabajo. Pg. 7 y 8. Guía de referencia .Edita CAEPAT. Adaptación. Puesto.pdf.
- Reilly Arthur (2003). Programa infocus sobre conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad, el derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad. Oficina internacional del trabajo Ginebra.
- www.uva.es/export/sites/uva/6.vidauniversitaria/6.11.../Ergonomia.pdf. (2014)
- www.oiss.org/estrategia/MG/pdf/guía_integracion_laboral_personas_con_discapacidad.pdf.

ANEXOS

ANEXO # 1

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI

FACULTAD DE PSICOLOGIA

ENCUESTAS APLICADAS A LOS TRABAJADORES CON CAPACIDADES DIFERENTES EN DIFERENTES EMPRESAS DEL CANTÓN MANTA.

FECHA:

OBJETIVO: Esta encuesta tiene la finalidad, de estudiar la ergonomía de las capacidades diferentes y sus efectos en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas públicas y privadas del cantón Manta en el año 2013- 2014.

Datos Informativos

Edad:.....

Sexo:.....

Puesto de trabajo:.....

Tiempo de trabajo:.....

CONSIGNA: MARQUE CON UNA X LA RESPUESTA QUE ESCOJA.

1. ¿En su criterio el entorno del trabajo de las personas con capacidades diferentes incide en su desempeño laboral?

Positivamente

Negativamente

Nada

2.- ¿En su opinión, las personas con capacidades diferentes en su ámbito laboral pueden sufrir algunos efectos tales como: ?

Discriminación

Maltrato

Exclusión

Poco reconocimiento a su desempeño

Baja autoestima

Inestabilidad laboral

Espacio inadecuado para trabajar

Incumplimiento de las normativas

Estrés laboral

Enfermedades diversas

Incumplimiento de sus tareas

3.- ¿Considera usted que mediante un manual para los trabajadores con capacidades diferentes se optimizara el entorno de trabajo de estas personas?

Mucho	<input type="checkbox"/>
Poco	<input type="checkbox"/>
Nada	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>

4.- ¿En su opinión la ergonomía de las capacidades diferentes afectan negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores?

Sí	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

5.- ¿Conoce usted sobre las características y finalidad de la ergonomía de las capacidades diferentes en el desempeño laboral?

Mucho	<input type="checkbox"/>
Poco	<input type="checkbox"/>
Nada	<input type="checkbox"/>

6.- ¿En su opinión, los trabajadores requieren permanente de apoyo de?:

La familia	<input type="checkbox"/>
De profesionales en el área de Psicología	<input type="checkbox"/>
De apoyo empresarial	<input type="checkbox"/>

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO # 2

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI

FACULTAD DE PSICOLOGIA

ENTREVISTAS APLICADAS A LAS AUTORIDADES Y ESPECIALISTAS EN TRABAJADORES CON CAPACIDADES DIFERENTES.

FECHA:

OBJETIVO: Esta entrevista tiene la finalidad, de estudiar la ergonomía de las capacidades diferentes y sus efectos en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas públicas y privadas del cantón Manta en el año 2013- 2014

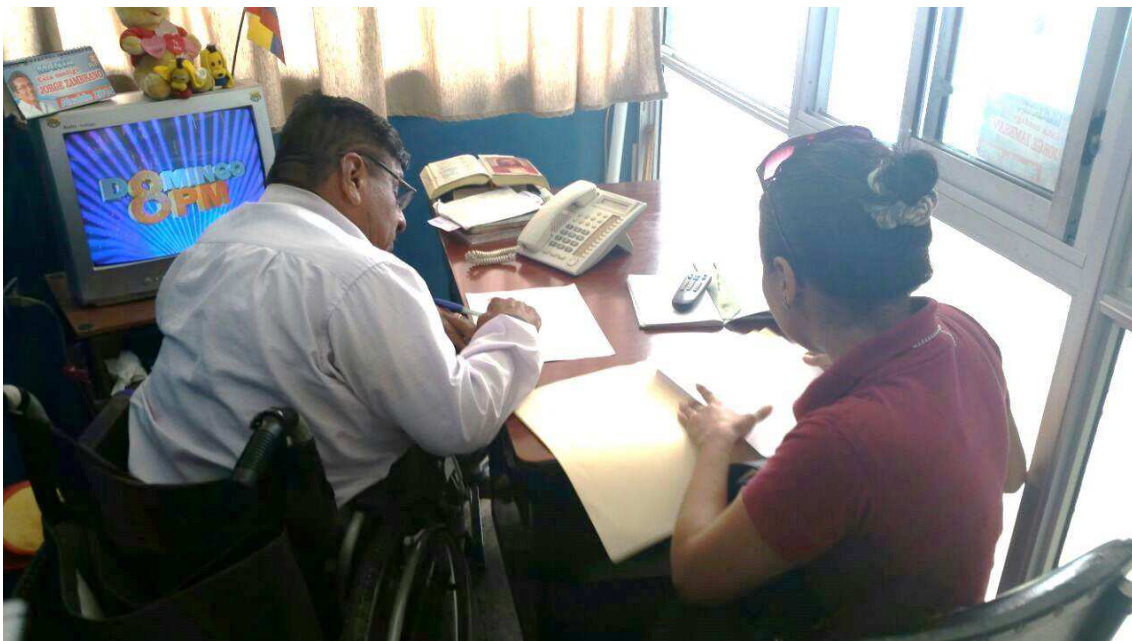
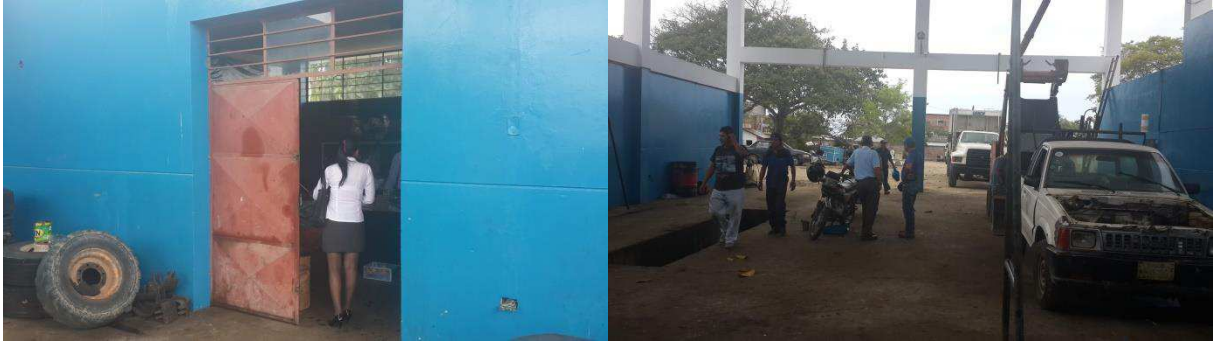
Datos Informativos

Nombres:.....

Cargo que desempeña:.....

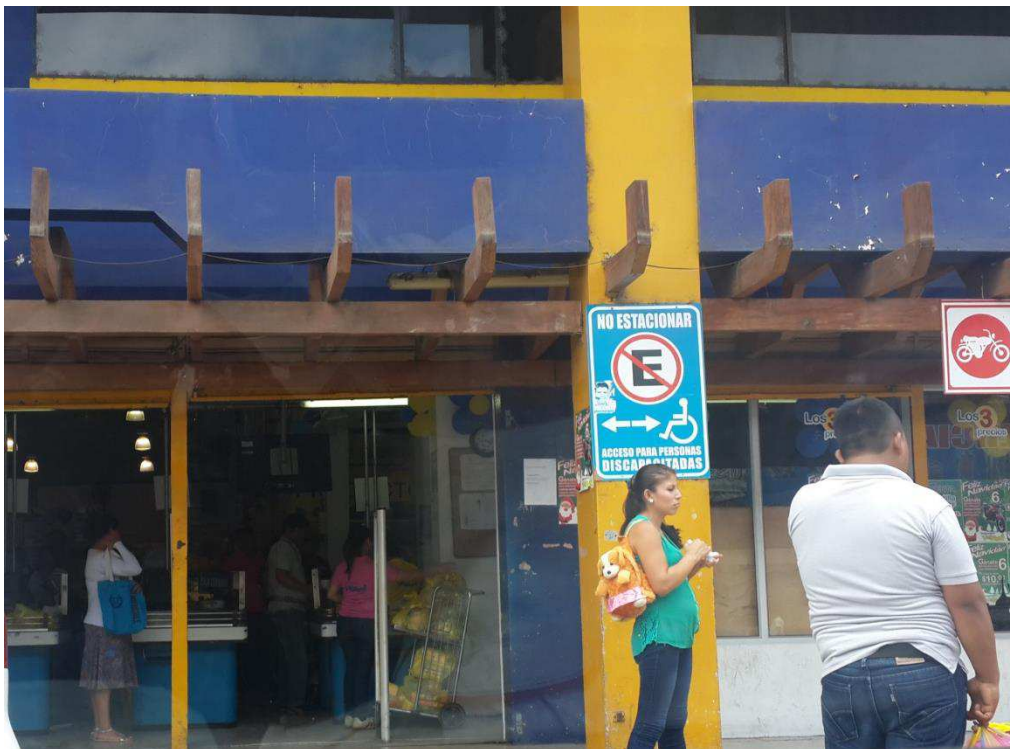
1. Emita una opinión sobre la relación del entorno de trabajo de las personas con capacidades diferentes y su desempeño laboral.
2. Emita un comentario sobre los efectos de las personas con capacidades diferentes en su desempeño laboral.
3. Señale cuales con las características y finalidad de la ergonomía de las capacidades diferentes en el desempeño laboral.
4. ¿Qué sugerencia haría usted para elaborar un manual que permita optimizar la relación del entorno de trabajo de las personas con capacidades diferentes en condiciones saludables y efectivas que contribuyan a elevar la eficiencia y seguridad y confort en su desempeño laboral?

ANEXO # 3
FOTOGRAFÍAS





Pie de Foto: EMPRESA COSTA LIMPIA





COMANDATO

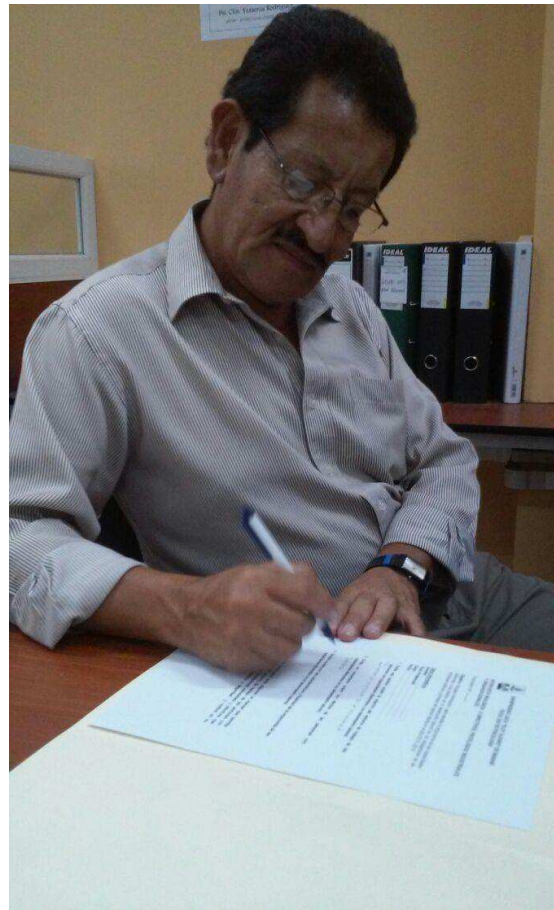


SUPERMERCADOS





SUPER MERCADO SUPER TODO



ENTREVISTAS DOCENTES FAC.PSICOLOGÍA
ULEAM

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA 2008

TÍTULO II

DERECHOS

CAPÍTULO PRIMERO

PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DE LOS DERECHOS

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos, derechos y oportunidades.

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

SECCIÓN SEXTA

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

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

1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.
2. La obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributaria que les permita iniciar y mantener actividades productivas, y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación.

TÍTULO VI

REGIMEN DE DESARROLLO

CAPÍTULO SEXTO

SECCIÓN TERCERA

FORMAS DE TRABAJO Y SU RETRIBUCIÓN

“Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición”.

LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES

SUPLEMENTO DEL REGISTRO OFICIAL N.- 796
QUITO, 25 DE SEPTIEMBRE DEL 2012

PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES

FUNDAMENTALES

CAPÍTULO PRIMERO

DEL OBJETO, ÁMBITO Y FINES

Artículo 1.- Objeto.- La presente Ley tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural.

Artículo 2.- Ámbito.- Esta Ley ampara a las personas con discapacidad ecuatorianas o extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano; así como, a las y los ecuatorianos en el exterior; sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

El ámbito de aplicación de la presente Ley abarca los sectores público y privado.

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.

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.

DE LA ACCESIBILIDAD

Artículo 58.-Accesibilidad.- Se garantizará a las personas con discapacidad la accesibilidad y utilización de bienes y servicios de la sociedad, eliminando barreras que impidan o dificulten su normal desenvolvimiento e integración social. En toda obra pública y privada de acceso público, urbana o rural, deberán preverse accesos, medios de circulación, información e instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.

LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

(LOSEP), publicada en el Registro Oficial Nro. 294 del miércoles 6 de octubre de 2010. Segundo Suplemento.

“Art. 64.- De las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas.- Las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.

En caso de que por razones de enfermedad catastrófica o discapacidad severa las personas no pudieren acceder a puestos en la administración pública, y, una persona del núcleo familiar de

dicha persona sea este cónyuge o conviviente en unión de hecho, padre, madre, hermano o hermana o hijo o hija, tuviere bajo su cuidado a la misma, podrá formar parte del porcentaje de cumplimiento de incorporación previsto en el inciso anterior, para lo cual se emitirá la norma técnica correspondiente para la contratación de estas personas: En caso de muerte de la persona discapacitada o con enfermedad catastrófica, se dejará de contar a éstas dentro del cupo del 4%.

NUEVAS REFORMAS CODIGO DE TRABAJO

- I. Reforzar y profundizar el derecho a la estabilidad
- II. Profundizar la equidad
- III. Modernización del sistema salarial
- IV. Democratización de la representación laboral
- V. Universalización de la Seguridad Social

I. Reforzar y profundizar el derecho a la estabilidad

En cualquier caso de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de discapacitado, adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización de un año adicional.