



UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

**“PROPUESTA DE ELABORACIÓN DE UN PLAN DE CONTRATACIÓN DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA LA EMPRESA PUERTO ATÚN EN
MANTA”.**

AUTOR(A):

ANDREA KATHERINE VILLACRESES PRADO

TUTOR (A):

ING. CARMEN BAYAS ZAMBRANO, MG.

MANTA - MANABÍ – ECUADOR

2021

Certificación del tutor

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido y revisado el Proyecto de investigación, bajo la autoría de la estudiante Villacreses Prado Andrea Katherine, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2022-2023 (1), cumpliendo el total de 400 horas, bajo la opción de titulación de Proyecto de Investigación, cuyo tema del proyecto es **“PROPUESTA DE ELABORACIÓN DE UN PLAN DE CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA LA EMPRESA PUERTO ATÚN EN MANTA”**.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

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

Manta, 04 de agosto de 2022

Lo certifico,



Ing. Carmen Bayas Zambrano
Docente Tutor(a)

Certificación de Similitudes de Originalidad

Manta, 05 de agosto del 2022

Se informa el resultado del análisis de similitud y coincidencias Urkund al que fue sometido el proyecto de investigación para la obtención del título de tercer nivel en Licenciatura de Administración de Empresas de la estudiante Villacreses Prado Andrea Katherine con el tema “Propuesta de elaboración de un plan de contratación de las personas con discapacidad para la empresa Puerto Atún en Manta”. Su análisis presenta 6% de similitud y coincidencia con otros documentos, para su constancia adjunto resultado del análisis debidamente revisado.



Document Information

Analyzed document	Tesis Andrea Katherine Villacreses Prado.docx (D142666376)
Submitted	8/5/2022 1:34:00 AM
Submitted by	
Submitter email	carmen.bayas@uleam.edu.ec
Similarity	6%
Analysis address	carmen.bayas.uleam@analysis.orkund.com

Por consiguiente, como tutora del presente trabajo de Titulación deo constancia de este resultado.

Lo certifico,

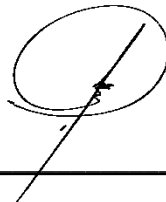
A handwritten signature in black ink, appearing to be "Carmen Bayas Zambrano".

Ing. Carmen Bayas Zambrano
Docente Tutor(a)

Aprobación del Trabajo

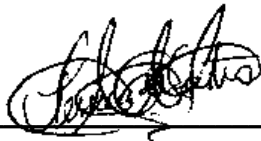
Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación, el mismo que cumple con lo estipulado con los reglamentos y disposiciones que fueron determinadas por la facultad de Ciencias Administrativas en la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Lacia “Eloy Alfaro de Manabí”.

JURADO



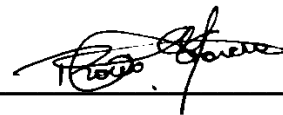
Ing. Otto Wagner Macías Catagua, Mg.

Presidente del Tribunal



Ing. Jessica Geoconda Guadamud Vera Mg.

Miembro Tribunal



Ing. Ana del Rocio Garcia Loor PhD.

Miembro Tribunal

Dedicatoria

Al culminar con mayores éxitos en el presente trabajo de investigación, en primer lugar, se lo dedico a Dios por darme esa valentía y fortaleza de culminar en esta nueva etapa de mi vida porque sin él no lo hubiese podido lograr y ser la mujer que soy hoy en día, cumpliendo este sueño tan anhelado, en segundo lugar, se lo dedico a mis padres Ing. Wilson Villacreses y Sra. Elizabeth Prado quienes han sido mi pilar fundamental de darme esos consejos, su apoyo incondicional, los valores más valiosos y siempre han estado en cada momento dándome esos alientos para seguir luchando y gracias por la mujer que han formado y la que soy siempre. A mis dos ángeles en el cielo se los dedico a mi abuelita Lidia Valencia y a mi hermano Leonardo Villacreses sé que desde el cielo están tan orgulloso de mi los amo. A la familia Jaime Mero son una parte muy importante en mi vida por su linda amistad que los considero muchísimo gracias a ellos por estar conmigo en cada momento.

A mis amigas y compañeras(os) de la universidad que me han dado su amistad durante en este tiempo universitario Valentina, Josselyne, Emely, Mariela, Cinthia, Melany gracias por esa linda amistad y siempre contarán conmigo y sobre todo a María José que es una compañera y amiga que desde que iniciamos nivelación hasta lo último siempre nos hemos apoyado en cualquiera circunstancia.

A mi tutora Ing. Carmen Bayas Zambrano por guiarme y enseñarme durante el proceso de titulación y por tenerme la paciencia y a cada una de las personas que siempre están pendientes de mí y que siempre me dan esas palabras de aliento gracias por creer en mí.

Andrea Villacreses Prado

Agradecimiento

Agradezco de manera especial a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, en cada una de las aulas de la Facultad de Ciencias Administrativas, que con el profesionalismo y dedicación de todos los que conforman esta facultad han logrado inculcar en mis todos los conocimientos necesarios para ser una profesional de excelencia con valores y principios bien fundamentados.

A mi tutora la Ing. Carmen Bayas Zambrano por el gran conocimiento que le permitió guiarme con claridad poder despejar cada uno de los parámetros requeridos para la elaboración de mi proyecto de investigación en este arduo camino.

A la empresa Puerto Atún que está ubicada en el cantón Jaramijó, por estar prestos en brindarme ayuda para realizar la investigación.

A Dios que sin él no hubiese llegado hasta estas instancias por sus guías cada día, a mis padres, amigos(as), compañeros (as), familiares por cada consejo y estar siempre hay conmigo apoyándome en todo momento

Andrea Villacreses Prado

Índice General

Certificación del tutor	2
Certificación de Similitudes de Originalidad	3
Aprobación del Trabajo	4
Dedicatoria	5
Agradecimiento	6
Índice de Tablas	10
Índice de Ilustraciones	11
Resumen	12
Abstrac	13
Introducción	14
CAPÍTULO I	16
1.1 Diseño Teórico	16
1.1.1 Planteamiento del problema	16
1.2 Formulación del problema científico general y problemas específicos	17
1.2.1 Problema científico general	17
1.2.2 Problemas específicos	17
1.3 Formulación del objeto de la investigación	18
1.4 Formulación de los objetivos de la investigación	18
1.4.1 Objetivos Generales	18
1.4.2 Objetivos Específicos	18
1.5 Delimitación	18
1.5.1 Delimitación Espacial	18
1.5.2 Delimitación Temporal	18
1.5.3 Delimitación Conceptual	19
1.6 Formulación de la Hipótesis	19

1.6.1	Hipótesis General.....	19
1.6.2	Hipótesis Específicas.....	19
1.7	Determinación de las Variables.....	19
1.7.2	Variables Dependiente	19
1.7.1	Variable Independiente.....	19
1.8	Matriz de Operacionalización de las Variables	20
1.9	Matriz de Consistencia.....	21
1.10	Justificación de la investigación	22
Capítulo II: Marco teórico de la Investigación		24
2.1	Antecedentes de la Investigación.....	24
2.2	Bases Teóricas.....	28
2.2.1	Antecedentes históricos de la ley de discapacidades.....	28
2.2.2	Situación laboral de las personas con discapacidad.....	29
2.2.3	Sistemas de inserción laboral para personas con discapacidad	29
2.2.4	Instituciones referentes a la inclusión social en el Ecuador.....	30
2.2.5	Inclusión Laboral.....	30
2.2.6	Normativa legal de la inclusión laboral	32
2.2.7	Conceptualización de discapacidad	33
2.2.8	Plan Nacional	34
2.2.9	Reseña Histórica de la Discapacidad en el Ecuador.....	35
2.2.10	Evolución en las empresas del Ecuador.....	36
2.2.11	Calidad de vida de las personas con discapacidad	36
Capítulo III: Metodología.....		38
3.1	Diseño Metodológico.....	38
3.2	Tipo y Diseño de la investigación	38
3.3	Población de Estudio	39
3.4	Tamaño de la Muestra	39

3.5 Técnica de recolección de datos	41
3.6 Análisis e Interpretación de Resultados	42
3.7 Análisis de resultados de encuestas	56
Capítulo IV: Propuesta	58
4.1 Título	58
4.2 Empresa	58
4.3 Antecedentes	58
4.4 Desarrollo de la Propuesta	59
4.4.1 Misión	59
4.4.2 Objetivo	59
4.4.3 Plan Estratégico	60
4.5 Costo e Implementación de la Propuesta	62
Conclusiones	63
Recomendaciones	64
Bibliografía	65
Anexos	69

Índice de Tablas

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de las Variables.....	20
Tabla 2. Matriz de Consistencia.....	21
Tabla 3. Tamaño de muestra.....	40
Tabla 4 Edad.....	42
Tabla 5 Sexo.....	43
Tabla 6 Años de Antigüedad.....	44
Tabla 7 Discapacidad.....	45
Tabla 8 Derechos Constitucionales.....	46
Tabla 9 Porcentaje.....	47
Tabla 10 Proceso Laboral.....	48
Tabla 11 Ley General.....	49
Tabla 12 Beneficioso.....	50
Tabla 13 Inclusión Laboral.....	51
Tabla 14 Grado de discapacidad.....	52
Tabla 15 Trabajadores.....	53
Tabla 16 Sistema de inclusión laboral.....	54
Tabla 17 Normativa Legal.....	55
Tabla 18. Análisis de resultados de encuestas.....	57
Tabla 19. Diseño del Plan Estratégico.....	61
Tabla 20 Costo e Implementación de la Propuesta.....	62

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1 Edad	42
Ilustración 2. Sexo	42
Ilustración 3 Años de antigüedad	44
Ilustración 4 Discapacidad.....	45
Ilustración 5 Derechos Constitucionales	46
Ilustración 6 Porcentaje	47
Ilustración 7 Proceso Laboral	48
Ilustración 8 Ley General	49
Ilustración 9 Beneficioso	50
Ilustración 10 Inclusión Laboral.....	51
Ilustración 11 Grado de discapacidad.....	52
Ilustración 12 Trabajadores	53
Ilustración 13 Sistema de inclusión laboral	54
Ilustración 14 Normativa Legal	55

Resumen

El presente trabajo de investigación se ha tenido como objetivo de conocer la propuesta de elaboración de un plan de contratación para las personas con discapacidad para la empresa Puerto Atún en Manta ubicado en el cantón Jaramijó, por medio de una investigación documental con el fin de proponer información correcta, por lo que se procura que se cumplan al momento de contratar a las personas con discapacidad. Por lo tanto, Ecuador es un país que posee una constitución bastante garantista, sin embargo, en aplicabilidad carece de fuerza, por ello la discapacidad laboral es un asunto que se encuentra latente en los ecuatorianos, aun cuando el país propone en su constitución, que se respete y garantice los derechos de las personas con discapacidad.

Mediante una metodología descriptiva, se desarrolla un estudio de campo sustentado en una encuesta aplicada a 68 personas que están dentro de la empresa. Mediante el cual se evidencia que cumple de cierta forma parámetros generales con las personas con discapacidad. Finalmente, estos podrían ser optimizados y mejorarlos mediante capacitaciones con el objetivo de tener mejores resultados del proyecto de investigación.

Palabras claves: Contratar, Constitución, Discapacidad laboral, Optimizados.

Abstrac

The objective of this research work has been to know the proposal for the development of a hiring plan for people with disabilities for the company Puerto Atún in Manta located in the Jaramijó canton, through documentary research in order to propose information correct, so it is ensured that they are met when hiring people with disabilities. Therefore, Ecuador is a country that has a fairly guaranteeing constitution, however, in applicability it lacks force, therefore work disability is an issue that is latent in Ecuadorians, even when the country proposes in its constitution, that the rights of persons with disabilities are respected and guaranteed.

Through a descriptive methodology, a field study based on a survey applied to 68 people who are within the company is developed. By means of which it is evident that it fulfills in a certain way general parameters with people with disabilities. Finally, these could be optimized and improved through training with the best objective of having better results from the research project.

Keywords: Hire, Constitution, Labor disability, Optimized.

Introducción

La Carta fundamental de los derechos humanos permite garantizar a las personas con discapacidad el derecho a tener una vida, plena, garantizada bajo el amparo legal que le permite tener acceso a la educación, salud y lo laboral.

El Ecuador, antes de la reforma de la constitución del 2008, no se generaba conciencia de inclusión a las personas con discapacidad excluyendo de sus derechos, además de ser eliminados en la sociedad. Esta reforma permitió rescatar sus derechos entre ellos el acceso a poder tener una vida digna a través del desarrollo laboral; el Art. 11 literal 2 de la constitución de la república del Ecuador reza entre sus líneas “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 socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física”.

En la inclusión laboral de las personas con discapacidad permite ver que es la oferta de trabajo que tienen estas personas para que así puedan fomentar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la igualdad laboral dentro de la empresa y de esta forma tener ciudadanos con respecto a la discapacidad.

Así mismo, la discapacidad se abarca más bien en las deficiencias que conllevan a los problemas que afectan y de tal forma que se dan dificultades al momento de realizar acciones o tareas que tienen que cumplir las personas con discapacidad. En vista que en la Constitución de la República del Ecuador 2008, dado en el Art. 47 de las personas con discapacidad donde nos da la procuración de que tengan oportunidades a estas personas y sobre todo este en una integración social.

En el presente trabajo basado sobre la contratación de las personas con discapacidad tiene como principal objetivo de identificar las situaciones que padecen problemas en su calidad de vida en un alrededor en la población a nivel mundial y que a su vez les permita aprender nuevas habilidades y oportunidades para contribuir a tener un mejor autoestima más elevado. Por lo tanto, las personas con discapacidad al tener su empleo son de suma importancia porque pueden de cierta forma reducir el aislamiento y expandir las redes sociales en distintas empresas.

CAPÍTULO I

1.1 Diseño Teórico

1.1.1 Planteamiento del problema

Las barreras existentes para el efectivo goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, ha sido imitado a pesar de contar con una normativa legal que permite el desarrollo de forma digna.

El tema de la inclusión laboral enfocada a personas con discapacidad ha tomado gran visibilidad en Ecuador en los últimos años, vale indicar que, pese al progreso alcanzado en la materia, es innegable que este grupo poblacional por su condición aún encuentra limitaciones al momento de acceder a servicios públicos de calidad, además de poder ofertar un puesto laboral.

En términos generales, el acceso de las personas a los diferentes entornos, que abarca desde la infraestructura incluyente hasta aspectos como tecnología de la información y comunicación, es una meta que el Estado debe tomar en cuenta para alcanzar los niveles deseados y exigidos.

En este marco en la ciudad de Manta, las empresas contaban en régimen de anteriores gobiernos con la aplicación del número de personas con discapacidad laborando en las empresas.

Este avance que se dio en épocas de 2009 hasta el 2017, ha venido en retroceso al tratarse de uno de los colectivos que más sufren riesgos por la vulneración de sus derechos y la exclusión sociolaboral, sin embargo, los esfuerzos parecen no ser suficientes y se evidencia mucho más tras la pandemia.

Manta como ciudad turística y atunera cuenta con un número alto de empresas, que deberían estar aplicando la normativa de contratación de personas con discapacidad, esto es

una problemática por falta de conciencia inclusiva laboral; donde según el número de empleados total se aplica el porcentaje de contratación a personas con discapacidad.

Según Martínez 2018 nos dice En tal virtud, deberá contratar a 1a persona con discapacidad por cada veinticinco trabajadores estables.

En el mes de febrero de 2020, previo a la emergencia sanitaria declarada en el país, se encontraban activas laboralmente 68.688 personas con discapacidad, según la dirección de Comunicación Social del con discapacidad en el Ministerio del Trabajo.

El problema: hasta julio de 2021, de acuerdo con un contraste de datos entre el Ministerio de Salud Pública (MSP), el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y el Ministerio del Trabajo (MDT), la cifra se redujo a 62.298 personas con discapacidad con empleo seguro.

Esta problemática que se está presentando es la que me sustenta mi investigación y proponer implementar un plan de contratación para las personas con discapacidad en la Empresa Puerto atún en Jaramijó.

1.2 Formulación del problema científico general y problemas específicos

1.2.1 Problema científico general

- ¿Existe una verdadera implementación de contratación de acuerdo con el seguimiento de la normativa legal ecuatoriana para las personas con discapacidad en la empresa Puerto Atún en Manta?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿La empresa Puerto Atún requiere un plan de capacitación para las personas con discapacidad?

- ¿De qué manera los manuales de inducción se obtendrán para las personas con discapacidad en la empresa Puerto Atún en Manta?
- ¿En qué manera las estrategias de integración se emplean a las personas con discapacidad en la empresa Puerto Atún en Manta?

1.3 Formulación del objeto de la investigación

1.4 Formulación de los objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivos Generales

- Fomentar un plan de inclusión para la contratación de las personas con discapacidad en la empresa Puerto Atún en Manta.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Realizar un proceso de inducción de las personas con discapacidad en la empresa Puerto Atún en Manta.
- Establecer la normativa legal, nacional e internacional y las teorías aplicables a la inclusión laboral y su aplicabilidad en la empresa Puerto Atún en Manta.
- Detectar oportunidades de mejoras para la contratación de personas con discapacidad de la empresa Puerto Atún en Manta.

1.5 Delimitación

1.5.1 Delimitación Espacial

En el presente proyecto de investigación está ubicado en Cantón Jaramijó sector Punta Blanca, Provincia de Manabí en Ecuador.

1.5.2 Delimitación Temporal

El desarrollo de esta propuesta investigativa se llevó a cabo en el período 2021-2022.

1.5.3 Delimitación Conceptual

El siguiente proyecto de investigación se dio conocer sobre la propuesta de elaboración de un plan de contratación de las personas con discapacidad para la empresa Puerto Atún en Manta.

1.6 Formulación de la Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

- El plan de contratación de las personas con discapacidad según las normativas ecuatorianas en la empresa Puerto Atún en Manta.

1.6.2 Hipótesis Específicas

- El proceso de inducción genera mayor inclusión laboral a las personas con discapacidad de la empresa Puerto Atún en Manta.
- Conocer y aplicar las normativas hacia las personas con discapacidad genera un menor riesgo de sanción a la empresa Puerto atún en Manta.
- Revisar el proceso permitirá conocer las falencias y además de generar oportunidades de mejoras en la empresa Puerto Atún en Manta.

1.7 Determinación de las Variables

1.7.2 Variables Dependiente

- Propuesta para la contratación de personas con discapacidad

1.7.1 Variable Independiente

- Inclusión laboral

1.8 Matriz de Operacionalización de las Variables

Matriz de Operacionalización de las Variables			
Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Inclusión laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de inducción e inclusión 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de capacitación • Manual de inducción • Estrategias de integración 	<ul style="list-style-type: none"> -La capacitación y desarrollo de los trabajadores -Los aspectos relativos a la relación contractual laboral. -La integración del personal en la empresa.
Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Propuesta para la contratación de personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> • Normativa legal • Sistema de procesos de selección y contratación 	<ul style="list-style-type: none"> • Normativa laboral • Normativa constitucional • Normativa empresarial • Manual de las buenas prácticas laborales 	<ul style="list-style-type: none"> -Leyes de relaciones laborales. -Las normativas Jurídicas -El cumplimiento legal. -Diseño del proceso de talento humano.

Tabla 1. *Matriz de Operacionalización de las Variables*

Elaborado por: Andrea Villacreses

1.9 Matriz de Consistencia

<i>Problemas</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Hipótesis</i>	<i>Metodología</i>	
Problemas Científico General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable Independiente	
¿Existe una verdadera implementación de contratación de acuerdo con el seguimiento de la normativa legal ecuatoriana para las personas con discapacidad en la empresa Puerto Atún en Manta?	Fomentar un plan de inclusión para la contratación de las personas con discapacidad para la empresa Puerto Atún en Manta.	El plan de contratación de las personas con discapacidad según las normativas ecuatorianas en la empresa Puerto Atún en Manta.	Inclusión laboral	Tipo de investigación Documental Descriptiva Diseño de Investigación No Experimental Enfoque de Investigación Cualitativa
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Variable Dependiente	
¿La empresa Puerto Atún requiere un plan de capacitación para las personas con discapacidad?	Realizar un proceso de inducción de las personas con discapacidad en la empresa Puerto Atún en Manta.	El proceso de inducción genera mayor inclusión laboral a las personas con discapacidad de la empresa Puerto Atún en Manta.	Propuesta para la contratación de personas con discapacidad	Técnica de Recolección de Datos Encuestas
¿De qué manera los manuales de inducción se obtendrán para las personas con discapacidad en la empresa Puerto Atún en Manta?	Establecer la normativa legal, nacional e internacional y las teorías aplicables a la inclusión laboral y su aplicabilidad en la empresa Puerto Atún en Manta.	Conocer y aplicar las normativas hacia las personas con discapacidad genera un menor riesgo de sanción a la empresa puerto atún en Manta.		
¿En qué manera las estrategias de integración se emplean a las personas con discapacidad en la empresa Puerto Atún en Manta?	Detectar oportunidades de mejoras para la contratación de personas con discapacidad en la empresa Puerto Atún en Manta.	Revisar el proceso permitirá conocer las falencias y además de generar oportunidades de mejoras en la empresa Puerto Atún en Manta.		

Tabla 2. Matriz de Consistencia
Elaborado por: Andrea Villacreses

1.10 Justificación de la investigación

El presente trabajo investigativo, tiene como objetivo conocer la propuesta de contratación de las personas con discapacidad para la empresa Puerto Atún en Manta, se conoce que la discapacidad ha sido y sigue dándose a conocer como extensamente debatido tanto en círculos académicos, en el terreno político de las organizaciones de personas con discapacidad, hay que tener en cuenta que en las últimas cuatro décadas los movimientos internacionales de personas con discapacidad han influenciado a organizaciones como las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud para que reconocieran la gran importancia que se le debe de tener hoy en día (Pérez, 2019). Por lo tanto, en Ecuador las personas con discapacidad se exponen al desempleo y a la coexistencia de un balance entre el trabajo, la estabilidad laboral y el involucramiento de oportunidades de formación laboral; vulnerándose de esta manera los derechos constitucionalmente reconocidos, como la igualdad ante las personas y la no discriminación, el libre desarrollo de la personalidad, una vida digna, el derecho a la equiparación de oportunidades determinadas en el artículo 47 de nuestra Constitución y las leyes que pone en manifiesto. Sin embargo, el proyecto de investigación se realiza en la empresa Puerto Atún en Manta, teniendo en cuenta las situaciones que se pueden presentar en la empresa y la razón por la cual es mejorar la calidad de vida de personas con discapacidad la cual busca estabilidad laboral, económica y emocional, debido a los obstáculos y dificultades que surgen por la condición de movilidad en el desarrollo de actividades empresariales.

En el Ecuador en la constitución 2008 nos hace referencia que la discapacidad se ha vuelto un asunto importante, por la cual, dentro de la sociedad, los discapacitados se categorizan como grupo prioritario para el Estado. La importancia de la ética nos indica que hay que tratar a las personas con discapacidad intelectual con la máxima dignidad sin

ningún tipo de discriminación y sus derechos. Por lo tanto, el objetivo principal realizar un plan de contratación para que se pueda lograr trabajo incluyendo a las personas con discapacidad y sobre todo que fortalezca la economía y enriquezca a la sociedad en general.

Capítulo II: Marco teórico de la Investigación

2.1 Antecedentes de la Investigación

Se cuentan con estudios realizados previamente en los que se evidencia el uso de herramientas y técnicas de recolección de datos para la propuesta de elaboración de un plan de contratación de las personas con discapacidad para la empresa Puerto Atún en Manta en la obtención de información y generación de conclusiones que parten como base al presente trabajo investigativo. Por lo tanto, la discapacidad no es un fenómeno que recién surge en la historia de la humanidad, sino más bien ha estado siempre presente en la evolución del hombre en la tierra.

En la actualidad en el Ecuador, juega un papel muy importante la reforma legal establecida por el Código de Trabajo, mediante el cual se establece que el 4% de la población total de toda organización empresarial, ya sea pública o privada, está conformada por personas que presenten algún tipo de discapacidad, con el fin de incluir laboralmente a este grupo y garantizar su inserción en el trabajo por la cual es considerada por el ministerio laboral 2017.

Pamela Morales nos indica que “En la Inclusión Laboral para trabajadores con discapacidad en una empresa de servicio” profundiza que muchas de las empresas a nivel nacional, por regirse al cumplimiento de dicha ley, contratan a personas con discapacidad, sin embargo la mayoría de ellas no cuenta con las herramientas necesarias para incluir a éstos trabajadores de una manera efectiva y en un puesto de trabajo que sea acorde a las funciones que ellos puedan realizar, se toma en cuenta, que las necesidades psicológicas, sociales y físicas que la población con discapacidad pueda tener son muy diferentes al resto de trabajadores de la misma organización. (Morales, 2020)

Las personas que presentan discapacidad atraviesan diferentes obstáculos en su lugar de trabajo, y es responsabilidad de cada empleador garantizar el bienestar de cada uno de ellos, se toma en cuenta, que no es lo mismo insertar a un trabajador en la empresa que incluirlo, insertar a un empleado en una actividad laboral hace referencia a otorgarle un puesto de trabajo y la remuneración correspondiente al mismo, incluirlo conlleva asignarle las funciones y recursos apropiados para que pueda desenvolverse de manera apropiada en dicho puesto.

A lo largo de los años, la conciencia y el tratamiento de la discapacidad han aumentado significativamente. Es el resultado de un esfuerzo continuo, no solo de las personas con discapacidad, sino también de familiares, personas y organismos internacionales que han buscado y buscan formas de concientizar y proteger sus derechos. Por lo general, las personas con discapacidad han pasado por un largo proceso de desarrollo, cada día las personas con discapacidad tienen acceso a los mismos servicios que tiene la sociedad como son: salud, educación, formación profesional, empleo, etc. Aunque algunos países todavía están buscando el acceso, muchas de nuestras morales aún necesitan cambiar para lograr la plena inclusión de todos en la sociedad. Al eliminar los obstáculos y proporcionar un tratamiento justo, podemos crear un mundo justo y respetuoso cuando enfrentamos la diferencia, recuerde que todas las personas son únicas y únicas para obtener la riqueza de nuestra sociedad.

La discapacidad es un desarrollo social y de auto reconstrucción. En la cual, el enfoque que propone la Convención es el modelo social: un modelo de autonomía individual y de vida independiente

Para acceder a los servicios amparados por la Ley Orgánica de Discapacidad y sus disposiciones, deberá contar con el comprobante de su tarjeta de discapacidad emitida por

el Ministerio de Salud. Por ello, una de las ventajas de una persona con tarjeta de discapacidad es el descuento en los servicios básicos, la reducción o exención de impuestos, la devolución del impuesto al valor agregado (IVA), la exención del transporte y la importación de bienes (vehículos y ayudas técnica) es deducible de impuestos. Además, también se beneficia de la exención total de impuestos sobre los gastos de notario, servicios de tarjetas de identificación, pasaportes y más.

A partir de la constitución del 2008 se da un giro total a la discapacidad; viéndolo ya no como una enfermedad o castigo de Dios, sino como una fortaleza de la familia que sabe luchar para salir adelante y demostrar que estas personas son mucho más valiosas porque han tenido que realizar doble esfuerzo para adaptarse a la sociedad (OIT 2016).

La OIT tiene un compromiso de larga data con la promoción de la justicia social y la garantía del trabajo decente para las personas con discapacidad. Por lo tanto, se requiere un enfoque doble para la inclusión de la discapacidad, un eje se refiere a programas o iniciativas específicas para personas con discapacidad destinados a superar determinados defectos u obstáculos, mientras asegurar la inclusión de las personas con discapacidad en servicios y actividades de carácter general, como la formación profesional, la promoción del empleo y social, planes de protección y estrategias de reducción de la pobreza.

Por ello, el cambio que se dio en la Constitución al término utilizado para designar a estas personas; es reemplazadas por el término "persona con discapacidad" (PCD), cada una de las cuales identifica, por ejemplo, a las personas con discapacidad visual, intelectualmente discapacitadas y con problemas de audición, entre otras. Durante muchos años, la Federación Ecuatoriana de Sordos ha luchado por cambiar el término sordo, ya que se ve como una expresión de odio, tal vez incluso un insulto.

Posteriormente, el cambio en la situación laboral de las personas con discapacidad, a través de una disposición legal publicada en el registro oficial desde 2009, indica que toda empresa debe tener personas con discapacidad trabajando de forma regular, y cada año se traducirá en un aumento del empleo de tales personas 4% de la plantilla total.

Hasta ese momento todo parecía ir bien, pero lo que no se tuvo en cuenta fue que un gran número de empresas comenzaron a contratar personas con discapacidad sin evaluar sus necesidades o sin tener en cuenta las características de las personas con discapacidad. Simplemente están sujetos a la ley de contratos PCD del 4%.

El empleador que incumpla con esta obligación puede ser sujeto de una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general tal como lo establece el numeral 33 del Art. 42 del Código del Trabajo. Sin embargo, su 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.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Antecedentes históricos de la ley de discapacidades

La atención de las personas con discapacidad en el país, al inicio fue provista básicamente por el sector privado, de cierta manera se ve que los servicios se dieron de una baja cobertura, deficientes y mala calidad. Este período que corresponde a lo que dio sus inicios, en el que se orientó al poder alcanzar el lugar por medio de etapas políticas que eran definidas, escasas ideas y orientaciones que contribuyeran al progreso integral de la nación y siendo más bien un sistema de preferencias para el poder económico dominante en la época; circunstancias por las que difícilmente el sector social fue atendido conforme a sus demandas particulares. Desde nuestras culturas primitivas, se ha evidenciado la presencia de personas con discapacidad. Dado que estas poblaciones se caracterizaban por el utilitarismo y la subsistencia en grupos, las personas con discapacidad no se consideraban aptas dentro de los grupos ni formaban parte de ellos. No obstante, también se ha logrado evidenciar la solidaridad de los grupos mediante la realización de actividades médicas a favor de las personas con discapacidad, al encontrarse tibias, cúbitos, radios y otros huesos perfectamente soldados. En vista que las sociedades de la época, “su reacción hacia la discapacidad era totalmente adversa y agresiva por la que se consideraba como algo negativo, culturas y sociedades que se daban mediante una reacción totalmente opuesta y las habilidades extraordinarias como ver el futuro y siempre teniendo el respeto y admiración hasta llegar al punto de considerarlos dioses”. (Pixed, 2020)

La Constitución de la República del Ecuador que tiene un Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008, contiene 21 artículos en favor de las personas con discapacidad (Constituyente, 2008), en la que se garantiza la inserción y accesibilidad en igualdad de

condiciones al trabajo en relación de dependencia de las personas con discapacidad, el Estado y los Empleadores implementen servicios sociales en sus actividades.

2.2.2 Situación laboral de las personas con discapacidad

Según el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades que nos indica el autor (Gallegos F. , 2019) “En el Ecuador existen 458,811 personas con discapacidad registradas, de las cuales solo el 14,71% equivalente a 67,487 personas, de las cuales se encuentran laboralmente activas”. Considerando, que en la ciudad de Guayaquil se registra que el 19,55% equivalente a 14,517 personas con discapacidad se encuentran activas laboralmente, de las 74,164 registradas que tiene un mayor número de personas incluidas respecto a la media de las demás ciudades, no deja de ser preocupante el 80,45% restante que se encuentra sin trabajo alguno. Por otro lado, viendo que el gobierno ecuatoriano, tiene la necesidad de dar a conocer bonos solidarios, donde sólo el 23,95% equivalente a 17,756 personas con discapacidad lo reciben en la ciudad de Guayaquil.

Por lo general, “la inclusión laboral de las personas con discapacidad es un tema muy discutible, no solo dentro de la sociedad, sino más bien dentro del campo laboral debido a que aún existen criterios de que este grupo no puede insertarse y desempeñarse eficientemente en un determinado empleo, por lo que llegan a restringir su plena participación en los diferentes ámbitos dentro de su entorno”. (Imacaña-Nuñez, 2022).

2.2.3 Sistemas de inserción laboral para personas con discapacidad

El programa de inclusión laboral tiene como objetivo ver el aporte de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual a través de su desempeño y desarrollo laboral real, a fin de mejorar su autodeterminación, independencia, autoestima e inclusión laboral. Por lo tanto, a partir de la promulgación del decreto 338, que permitió a la Fundación ofertar nuestro proyecto de inclusión laboral, que contempla 3 modalidades de

empleo y estas son: La primera inclusión laboral independiente es la que tiene un buen nivel de desempeño, como segunda es la inserción laboral con tutoría permanente que se requiere la presencia de la tutoras laborales quienes facilitan y adaptan el trabajo asignado y por ultima, el empleo protegido que es destinado con discapacidad intelectual de condiciones básicas limitadas.

2.2.4 Instituciones referentes a la inclusión social en el Ecuador

El Ministerio de Inclusión Económica y Social nos da conocer que el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que: Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. Por lo que crea que la atención prioritaria recibirá las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad en la cual lo estipula la constitución de la República del Ecuador que está en la constitución del 2008.

2.2.5 Inclusión Laboral

Según el autor (Rodríguez B, 2016) “Analiza que la inclusión laboral de personas con discapacidad en relación con la crisis económica, identifican cómo ha afectado el cambio de ciclo económico al empleo de las personas con discapacidad, distinguiendo entre aquellos que prestan servicios en un centro especial de empleo”. Por tanto, la Inclusión Laboral hace referencia a la importancia que tiene la participación de los miembros de la organización, independientemente de sus características, enfocándose plenamente en la eficacia y el bienestar laboral del trabajador.

Según la autora (Heras, 2018) “La inclusión en Ecuador se da conocer de acuerdo con las políticas que respaldan que este grupo de personas con capacidades diferentes gocen de los mismos derechos y obligaciones al igual que el resto de población por lo que al hablar de inclusión hablamos al respeto de los derechos humanos como es la educación, salud, empleo”.

Lo que nos da comprender la autora es que empleo para las personas con discapacidad es exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

Según los autores (Pupiales Rueda y Corodva Andrade, 2016) “ La inclusión laboral de personas con discapacidad mediante un estudio etnográfico en la cual se gestionan políticas en torno a la empleabilidad y al desarrollo integral de las personas con discapacidad, que no sólo proteja el derecho a la igualdad de oportunidades, sino que además fortalezca y contribuya al desarrollo de la sociedad en general, constituyéndose como una perspectiva menos compartimentada, respecto a la inclusión laboral y social de la persona con discapacidad. Por lo tanto, son las políticas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad que están orientadas a disminuir las desigualdades de partida del colectivo entre las más importantes se encuentran; el empleo con apoyo, los Centros Especiales de empleo y el teletrabajo”. Considera de acuerdo con el tema que tiene puntos primordiales que con llevan a tener un mejor conocimiento en lo que respecte a la inclusión laboral para que se proteja la igualdad y fortaleza de las personas.

Según el autor (Ruiz, 2018) “Siempre se logra identificar los beneficios tributarios que representa la inclusión laboral de las personas con discapacidad a las empresas, a través de la deducción que obtiene la empresa por los trabajadores con discapacidad en el

cálculo del beneficio sobre la base imponible gravada, resultados reflejados en la totalidad del impuesto causado y en otros aspectos como en las extensiones tributarias a las que pueden acceder las diversas entidades tanto públicas como privadas”. Así mismo, se presentan beneficios en el sector empresarial al realizar la contratación de personas con discapacidad que verifican si están de acuerdo con esa iniciativa que están dándoles a conocer.

2.2.6 Normativa legal de la inclusión laboral

El Plan Nacional del Buen Vivir, defiende la necesidad “ampliar y fortalecer mecanismos y procedimientos para vigilar el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito del trabajo tanto público como privada; en lo cual fomenta que la Inclusión Laboral de personas con discapacidad y de los pueblos y nacionalidades”. (Plan Nacional de Desarrollo, 2017)

La normativa legal nos indica que, en torno al bienestar laboral de las personas, apoya la inclusión de modo que se fomente dicha actividad en todo tipo de empresa, y busca también garantizar el bienestar de todo empleado en su puesto de trabajo.

Según la página de que tiene relación con el (Ministerio de trabajo, 2022) “El Reglamento para Garantizar la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad mediante la cual el Ministerio de Trabajo establece las reglas para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, a través del registro y control de trabajadores sustitutos, trabajadores sustitutos por solidaridad humana y personas que tengan a su cargo la manutención de personas con discapacidad”.

Por lo tanto, en lo que nos indica el autor que el reglamento tiene por objeto regular y establecer los procedimientos a aplicarse para el registro y control de trabajadores

sustitutos, trabajadores sustitutos por solidaridad humana y personas que tienen a cargo la manutención de personas con discapacidad.

La sociedad está rígidamente arraigada a diferentes normativas legales. El marco legal en torno al trabajo inclusivo se fundamenta en el Código del Trabajo y en la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP), en donde se determina que: “El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad”. (Martínez N. , 2018). Por lo siguiente, que considera este autor de acuerdo con la LOSEP que el porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente y que se trate de empleadores tanto nacionales como provinciales que son considerados realmente.

2.2.7 Conceptualización de discapacidad

La discapacidad tiene como concepto que evoluciona, es considerada como un fenómeno social por la cual está en función del entorno y de las actitudes predominantes de la sociedad. Por lo tanto, la conceptualización puede variar de una sociedad a otra dependiendo de las barreras que se presentan en el entorno cuando no se ajusta a la condición y sobre todo las actitudes sociales negativas que impiden o que realmente se resisten a la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en la sociedad, dando que sus derechos y dificultades en la igualdad de condiciones que tienen las demás personas (Corradi Barroco, 2015). Sin embargo, en la conceptualización de la discapacidad interviene los factores relacionados con la adecuación y las facilidades que la sociedad les provee a estas personas.

Según el autor (Calvo Soto AP, 2020) “Hablar que la discapacidad, la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, resalta que “es un término que engloba las deficiencias en estructuras y funciones corporales, limitaciones de la actividad y restricciones en la participación”, es decir, que la discapacidad es la consecuencia de contar con problemas en la anatomía y fisiología corporal; sumado a las dificultades en el desempeño o realización de actividades; y a los problemas del individuo al involucrarse en situaciones consideradas como vitales”. Lo que afirma este autor es que la discapacidad nos da conocer que una consecuencia que pocas personas tienen problemas para poder realizar sus actividades diarias como se tiene que ser.

2.2.8 Plan Nacional

Según los autores (Gallegos M. A., 2018) “La búsqueda y el cumplimiento de la inserción laboral de personas con discapacidades son parte de las metas a las que quieren llegar, no sólo el Gobierno Nacional, sino también las Organizaciones No Gubernamentales (ONG’s), ministerios y fundaciones, para dar cumplimiento a los principios establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo y la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador, considerando que los discapacitados siguen excluidos de diferentes sectores productivos”. Por lo tanto, la inserción laboral representa aquel proceso sistemático que les permite ver que la incorporación de una persona dentro de una actividad empresarial o productiva debe cumplir con las condiciones de la empresa, por la cual es vital importancia para reducir las brechas de desigualdades ante las oportunidades, y puedan realizar actividades laborales para obtener ingresos de la cual les permitan vivir mejor su vida.

Por su parte (López, 2017) “Se proponen que para diseñar y accionar un Plan de Inclusión Laboral para Trabajadores con Discapacidad es necesario abordar elementos que garanticen el desarrollo y evolución del mismo en base a tres reconocimientos: ¿qué

tan diversa es?, ¿cuáles son sus imaginarios sobre la discapacidad? y ¿con qué recursos físicos y tecnológicos se cuenta para promover la inclusión?, se parte de allí, se procede a realizar la planificación, la misma considera la construcción de los escenarios que permitan el ingreso, promoción y permanencia en la empresa de personas con discapacidad”. Por otra parte, al realizar un proceso de formación dirigida a los trabajadores que conforman la organización para promover la toma de conciencia de la discapacidad y del proceso de Inclusión Laboral, se pueda generar un clima favorable en el proceso.

2.2.9 Reseña Histórica de la Discapacidad en el Ecuador

Según el autor (Bernal, 2016) “Básicamente se realizaban acciones asistenciales y de beneficencia, las cuales paulatinamente fueron asumidas, en parte, por los gobiernos de turno, pero manteniendo el corte de asistencia social. Dentro de este proceso, en los años noventa, se formuló el Primer Plan Nacional de Discapacidades y se creó el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), a través de la Ley 180 sobre Discapacidades¹⁶, mediante la cual se creó el Sistema Nacional de Prevención de Discapacidades y de atención e integración de las personas con discapacidad. Dentro de las atribuciones del CONADIS estaba diseñar políticas, coordinar acciones e impulsar investigaciones, así como calificar la discapacidad y llevar el registro administrativo de las PcD”.

Por otro lado, no da a conocer autor que la reseña histórica de las personas con discapacidad es que esta incorporado en el Plan y el Consejo Nacional de la discapacidad lo que hace que podamos ver las políticas, investigar e informarnos de cierta forma para que puedan llevar ese registro correspondiente.

Según el autor (Gil, 2018) “La historia realza en que la segunda mitad del siglo XX comienza a formar los primeros lobbies, asociaciones formadas por personas con

discapacidad y sus familias que se unen para defender sus derechos. Sin embargo, las personas con discapacidad van adaptándose y adquiriendo más presencia en la agenda política, aunque el camino por recorrer es aún inmenso de lo que se imagina en la historia”. Por otro lado, España en el año 1982 se origina un punto de inflexión con la aprobación de la LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido), que hoy en día es reconocida o llamada como la Ley General de la Discapacidad, por la cual reconoce los derechos de las personas con discapacidad y establece, por primera vez, la obligatoriedad de incorporar un porcentaje no inferior al 2% de trabajadores con discapacidad en las empresas de más de 50 trabajadores.

2.2.10 Evolución en las empresas del Ecuador

Según los autores (Laborda & C, H., 2017) “Las empresas en el buen sentido de la inclusión deben de crear una continuidad iniciada con la escolaridad inclusiva especialmente en empresas ordinarias expuestas en la red de empleos. Pero consideran que el objetivo de la inserción laboral solo es normativo y el objetivo final es lograr un plan holístico de integración que involucre vida autónoma, participación socio-comunitaria y autodeterminación”. Por lo tanto, estos autores dan a conocer las experiencias previas de vida en entornos reales, vivienda con acompañamiento es parte vital de la preparación del discapacitado intelectual para su inserción laboral.

2.2.11 Calidad de vida de las personas con discapacidad.

Según los autores (Mundaca Prado & Prado, Montenegro, Flores , 2019) “La calidad de vida se constituye en un factor importante dentro del centro laboral, por la cual les brinda comodidad, confianza a la persona con discapacidad física, dado que las personas con discapacidad son una población vulnerable que necesitan de la ayuda de otros, ya sea de manera directa e indirecta, donde muchas veces se ha evidenciado la no disposición de los empleadores, de proporcionarles las condiciones necesarias que le

ayuden a salvaguardar su calidad de vida dentro de su medio laboral como: ambientes y dispositivos adecuados y óptimos para el desempeño de sus labores”.

Lo que se considera que la Calidad de Vida es dada como el bienestar, la felicidad y la satisfacción de una persona con discapacidad, que le otorga la suficiente autonomía (libertad de elección y de acción) como para poder calificar de positiva su vida.

Según los autores (Lilian Castro & Castro, Casas, Sánchez, Vallejos Zúñiga, 2016) “La evaluación de la calidad de vida desde dos perspectivas: objetiva y subjetiva. La parte objetiva es aplicada por los profesionales que trabajan con la persona con discapacidad, mientras que la escala subjetiva se centra en la propia percepción de la persona con discapacidad sobre su calidad de vida en diversas dimensiones”.

Considera que estos autores tienen la perspectiva de dar a conocer que la calidad de vida en las personas es de suma importancia como va mejorando y sacando diversas dimensiones que pueden mejorar la vida.

Según los autores (Lilian Durán & Durán, Cerda, Vallejos, Zuñiga, 2016) “Evaluar la calidad de vida se hace necesario conocer ambas perspectivas que permitan recolectar la información entregada por la propia persona (subjetiva) y aquella información percibida por medio de la observación directa, de la conducta del sujeto, por un tercero (objetiva), puesto que ello constituye una fuente de información para la evaluación y la provisión de servicios y necesidades de la persona”. Considerando que estos autores nos dan a conocer que respecto a la evaluación de la calidad de vida que ellos tienen para ambas partes complementar y mejorar aquella información que sea susceptible para las personas con discapacidad.

Capítulo III: Metodología

3.1 Diseño Metodológico

Al considerar que el presente proyecto de investigación se estima que se va a tratar de una investigación descriptiva y documental en la que se utilizó y aplicó conocimientos de las ciencias administrativas. Destacando que la “metodología, es decir, dentro de los paradigmas hay diferentes “enfoques” o manera de ver o concebir algo”. En otras palabras, dentro de un paradigma pueden darse diferentes enfoques para tratar un problema por las cuales suelen aplicar los términos paradigma y enfoque como sinónimos. (Echenique., 2017)

La metodología “es el sistema que estudia el conjunto de técnicas o métodos que los empleados usan en las investigaciones científicas para alcanzar los fines planteados”. (Equipo editorial, 2021). En este sentido, la metodología funciona como el soporte conceptual que rige la manera en que aplicamos los procedimientos en una investigación. Mientras lo que considera Alberto Cajal que el diseño metodológico “se encarga de definir la organización de los procesos a desarrollarse en una investigación, definiendo qué tipo de pruebas realizar y de qué manera se tomarán y examinarán los datos”. (Cajal Flores, 2020).

3.2 Tipo y Diseño de la investigación

El tipo de investigación a utilizar será la investigación científica como “registro, análisis e interpretación de la naturaleza real y la función o procesos de los fenómenos. El enfoque está en las conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente” (Martínez C. , 2018). En la presente investigación consiste en identificar y describir actividades que puedan ejecutar las personas con discapacidad dentro de la empresa, hemos evidenciado que se realizara el proceso con base a la investigación cualitativa descriptiva y documental en la búsqueda de un aumento

plan de contratación a las personas con discapacidad en la empresa Puerto Atún en Manta. También posee una modalidad de investigación de campo porque “es aquella que se aplica extrayendo datos e informaciones directamente de la realidad a través del uso de técnicas de recolección (como entrevistas o encuestas) con el fin de dar respuesta a alguna situación o problema planteado previamente” (Coelho, Fabián, 2016).

El diseño se enfoca en una investigación no experimental teniendo en cuenta que se desea analizar los cambios que han impactado la inclusión laboral en la población de las personas con discapacidad en la empresa Puerto Atún en Manta. Por lo tanto, es importante destacar que se complementará con la investigación transversal exploratoria lo cual se da de manera teórico y se procederá a realizar una investigación de tipo descriptiva para conocer a detalles el estudio de este proyecto de investigación.

3.3 Población de Estudio

De acuerdo con lo considerado con (Explorable.com, 2022) se define población como “Una colección bien definida de individuos u objetos que tienen características similares. Por lo general, todas las personas u objetos dentro de una determinada población por lo general tienen una característica o cosas en común”.

Según datos obtenidos en la empresa Puerto Atún en Manta lugar donde se llevará a cabo la investigación, indica que la empresa cuenta con un total 68 personas que se encuentran elaborando sus actividades.

3.4 Tamaño de la Muestra

El tamaño de la muestra hace referencia a la proporción significativa que se extrae de la población y que cumple con los objetivos de la investigación. Por lo tanto, “se utiliza mucho para realizar estudios de mercado e investigaciones comerciales, lo que hace que el tamaño de la muestra beneficiará al investigador en no gastar tanto por conocer los

datos de la población y se calculará en función del presupuesto establecido y del tiempo”. (Méndez, 2020). Para el tamaño de la muestra de la empresa Puerto Atún en Manta, se consideró 68 personas que laboran en la empresa, resultados más precisos y mejores vinculados a las situaciones de las personas con discapacidad, en que la muestra tenga una alta confiabilidad. A continuación, se procederá a identificar el tamaño de la muestra, en primera instancia con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 * P * Q * N}{z^2 * P * Q + Ne^2}$$

Tabla 3. *Tamaño de muestra*

Cálculo del tamaño de muestra		
A	0,05	Nivel de significación
Z	1,95	Percentil de la distribución normal
P	0,5	Probabilidad de ocurrencia
Q	0,5	1-P
N	68	Tamaño de la población
E	0,05	Error de muestreo
n	58	Tamaño de la muestra

Elaborado por: Andrea Villacreses

En el tamaño de la muestra se ha tomado el número que es reducido para la realización de las personas encuestadas.

3.5 Técnica de recolección de datos

La recolección de datos es “un paso necesario antes de realizar cualquier encuesta estadística ya que estos datos son necesarios para el procesamiento y posterior interpretación de la información” (Westreicher, 2021). Por la cual, las técnicas y herramientas de recogida de datos utilizadas en el estudio de las encuestas.

Así mismo, para proceder a la recolección de datos se aplicó una encuesta de modelo Likert estructurada por 10 afirmaciones de 4 valores, las cuales fueron realizadas a 68 personas como indica la muestra, para determinar la propuesta que se quiere realizar en la investigación.

3.6 Análisis e Interpretación de Resultados

Se ha establecido un formato de encuesta conformado al principio por los datos generales, por las respectivas preguntas detalladas de la siguiente manera:

Datos Generales:

Tabla 4

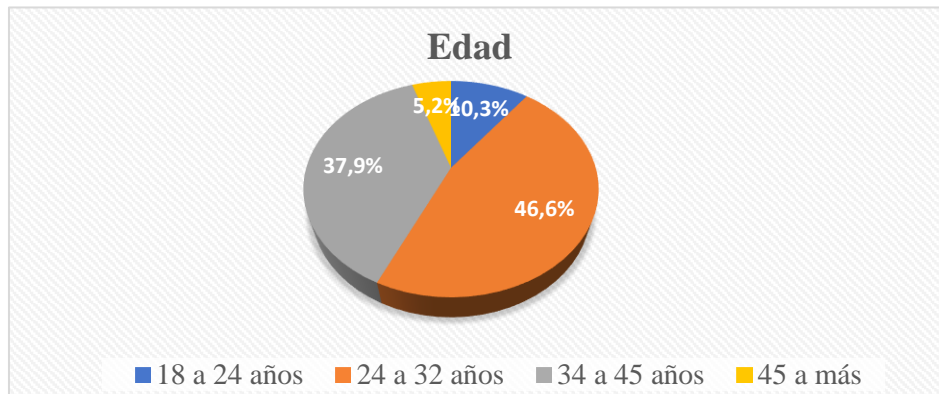
Edad

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
18 a 24 años	6	10,3%
24 a 32 años	37	46,6%
34 a 45 años	22	37,9%
45 a más	3	5,2%
TOTAL	68	100%

Elaborado por: Andrea Villacreses

Ilustración 1

Edad



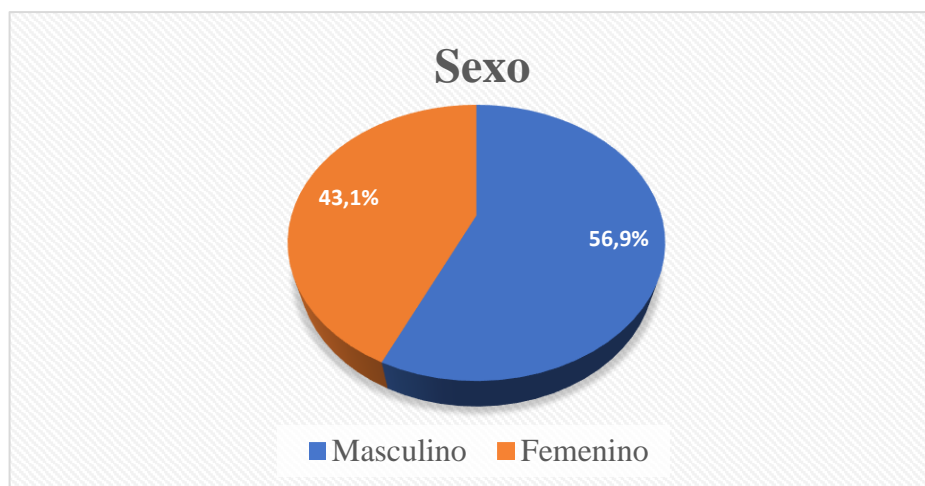
Elaborado por: Andrea Villacreses

Análisis

Con relación a la edad de las personas encuestadas, se aprecia que las edades comprendidas más bien son entre 24 a 32 años que poseen un 46,6%, por otro lado, la edad de 34 a 45 años nos da conocer un 37,9%, mientras que el 10,3% se encuentra en las edades menos que están indicadas entre 18 a 24 años y al final con 45 a más son 5,2%. Con base a los resultados para el grupo de edad indican que las empresas son más propensas a considerar a los jóvenes para trabajar en la empresa.

Tabla 5*Sexo*

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Masculino	43	56,9%
Femenino	25	43,1%
TOTAL	68	100%

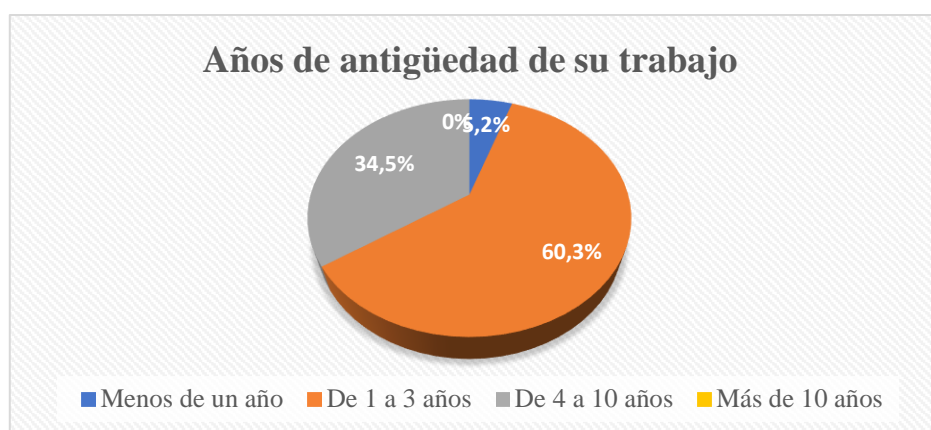
Elaborado por: Andrea Villacreses**Ilustración 2***Sexo**Elaborado por:* Andrea Villacreses**Análisis**

Además, el criterio de las personas encuestadas, el rango que predomina con un mayor número de es el 56,9% del sexo masculino. Por lo tanto, contabilizando ambos grupos el sexo masculino predomina, en la que se encuestaron a 43 hombres y 25 mujeres.

Con base a los resultados se puede evidenciar que la empresa cuenta con el gran porcentaje de hombres que existen en la mayor parte de las áreas de trabajo están más disponibles y hace que la otra mitad que es el 43,1% estén las mujeres que no pueden hacer el trabajo.

Tabla 6*Años de Antigüedad*

AÑOS DE ANTIGÜEDAD DE SU TRABAJO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menos de un año	3	5,2%
De 1 a 3 años	45	60,3%
De 4 a 10 años	20	34,5%
Más de 10 años	0	0%
TOTAL	68	100%

Elaborado por: Andrea Villacreses**Ilustración 3***Años de antigüedad**Elaborado por:* Andrea Villacreses**Análisis**

De acuerdo con el criterio de las personas encuestadas, se ha podido establecer que los años de antigüedad de su trabajo que tienen las personas es de 1 a 3 años con un 60,3%, le sigue de 4 a 10 años con un 34,5% y menos de un año 5,2%.

Al mismo tiempo, se puede ver que la persona solo tiene ese poco tiempo lo que hace que no trabaje más y siempre continúe con ese mismo año de trabajo, sin embargo, dándole posibilidades de trabajo la mayor posibilidad.

Tabla 7*Discapacidad*

¿TIENE ALGUNA DISCAPACIDAD?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Física	4	6,9%
Auditiva	0	0%
Otra	1	1,7%
Ninguna	63	91,4%
TOTAL	68	100%

Elaborado por: Andrea Villacreses

Ilustración 4*Discapacidad*

Elaborado por: Andrea Villacreses

Análisis

Es necesario resaltar que el criterio de las personas encuestadas, después de haber planteado la pregunta dada si tiene alguna discapacidad, obteniendo como resultado que 91,4% de cincuenta y tres personas no tienen, cuatro de ellas tiene discapacidad física con 6,9% y una que no sabemos qué tipo de discapacidad sea con 1,7%. Por lo tanto, los resultados se pueden demostrar que la discapacidad en esta empresa según la ley que da conocer está reconociendo a las personas con discapacidad sin ninguna discriminación en el trabajo.

Pregunta 1: ¿De acuerdo con la afirmación? Los derechos constitucionales de las personas con discapacidad.

Tabla 8

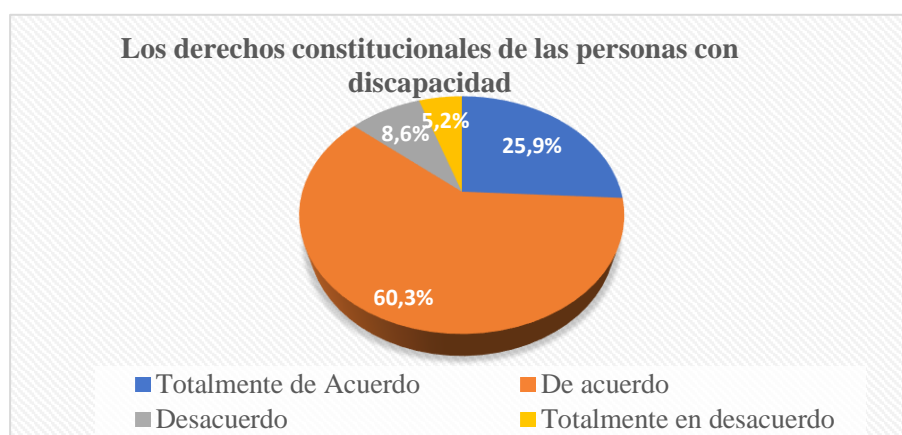
Derechos Constitucionales

AFIRMACIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	15	25,9%
De acuerdo	45	60,3%
Desacuerdo	5	8,6%
Totalmente en desacuerdo	3	5,2%
TOTAL	68	100%

Elaborado por: Andrea Villacreses

Ilustración 5

Derechos Constitucionales



Elaborado por: Andrea Villacreses

Análisis

Por lo siguiente, el criterio de las personas encuestadas se ha podido decretar la opinión de los derechos institucionales de las personas como resultado que cuarenta y cinco encuestados representan un 60,3% e indican que están de acuerdo, quince encuestados que representan un 25,9% e indican que están totalmente de acuerdo. Por otro lado, los resultados se pueden probar que reconocen los derechos institucionales que tienen las personas con discapacidad en la empresa Puerto Atún, en el cual el mayor porcentaje se centra en la afirmación de que están de acuerdo.

Pregunta 2: ¿De acuerdo con la afirmación? Las empresas deben tener un porcentaje de personas con discapacidad.

Tabla 9

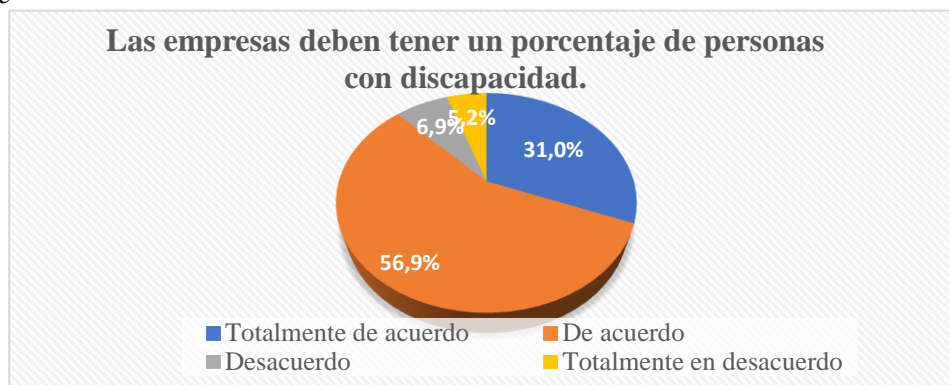
Porcentaje

AFIRMACIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	18	31%
De acuerdo	43	56,9%
Desacuerdo	4	6,9%
Totalmente en desacuerdo	3	5,2%
TOTAL	68	100%

Elaborado por: Andrea Villacreses

Ilustración 6

Porcentaje



Elaborado por: Andrea Villacreses

Análisis

Demstrar que el criterio de las personas encuestadas se ha podido decretar que el dictamen de las empresas debe tener un porcentaje de personas con discapacidad, obteniendo como resultado que cuarenta y tres encuestados representan un 56,9% e indican que están de acuerdo, dieciocho encuestados que representan un 31% e indican que están totalmente de acuerdo. Por lo general, en base a los resultados se demuestra que deben tener un porcentaje de personas con discapacidad en cuanto a su personal, en lo que tiene un mayor porcentaje que se centra en que están de acuerdo.

Preguntas 3: ¿De acuerdo con la afirmación? Deben incluir en el proceso laboral a una persona con discapacidad.

Tabla 10

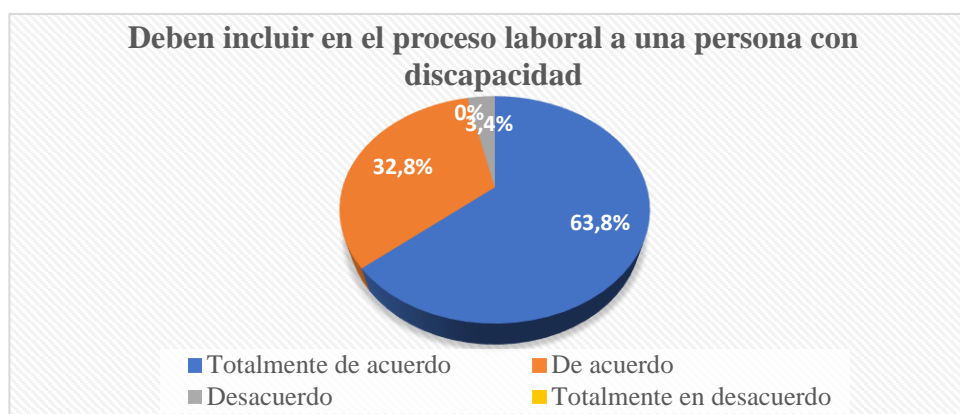
Proceso Laboral

AFIRMACIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	37	63,8%
De acuerdo	29	32,8%
Desacuerdo	2	3,4%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	68	100%

Elaborado por: Andrea Villacreses

Ilustración 7

Proceso Laboral



Elaborado por: Andrea Villacreses

Análisis

De acuerdo con el criterio de las personas encuestadas, se ha podido determinar que la opinión que tienen al proceso laboral obteniendo como resultado que treinta y siete encuestados representan un 63,8% e indican que está totalmente de acuerdo, veinte y nueve encuestados representan un 32,8% que están de acuerdo. Además, en los resultados se puede comprobar que al incluir una persona en el proceso laboral hace que estén dispuesto a contratar a una persona con discapacidad a que se pueda llevar esa decisión.

Pregunta 4: ¿De acuerdo con la afirmación? Las medidas alternas para cumplir la ley general de las personas con discapacidad.

Tabla 11

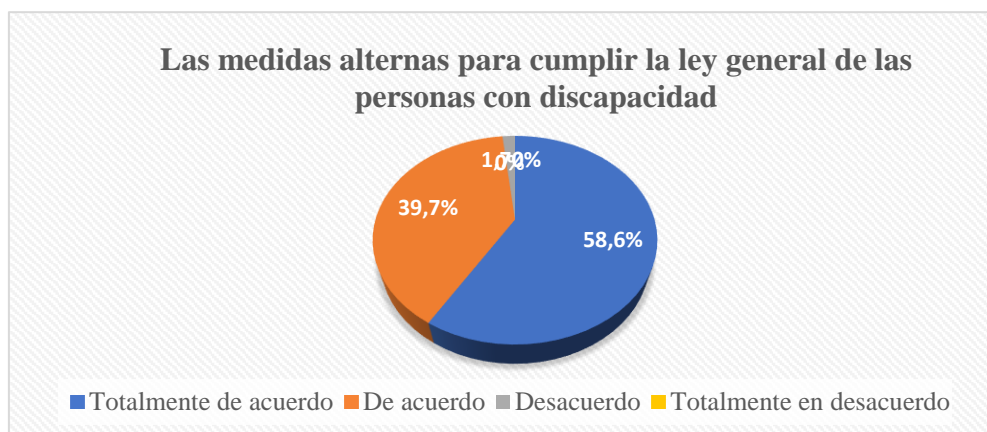
Ley General

AFIRMACIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	44	58,6%
De acuerdo	23	39,7%
Desacuerdo	1	1,7%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	68	100%

Elaborado por: Andrea Villacreses

Ilustración 8

Ley General



Elaborado por: Andrea Villacreses

Análisis

Sin embargo, el criterio de las personas encuestadas que se refiere a acoger medidas alternas para cumplir la ley general, obteniendo como resultado que cuarenta y cuatro encuestados representan un 58,6% indican que están totalmente de acuerdo, veinte y tres encuestados representan a un 39,7% e indican que están de acuerdo. Así mismo, estos resultados se pueden resaltar que si acoge medidas que se puedan cumplir como la ley lo estipula para las personas con discapacidad.

Pregunta 5: ¿De acuerdo con la afirmación? Los beneficioso trae para las empresas que contratan a las personas con discapacidad.

Tabla 12

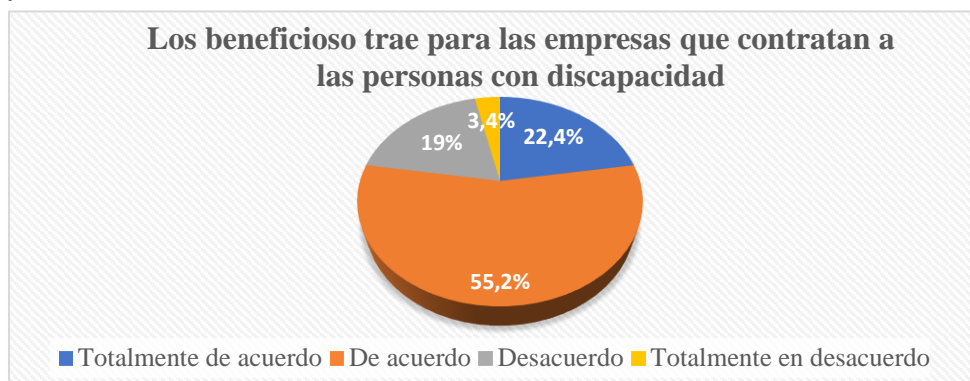
Beneficioso

AFIRMACIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	13	22,4%
De acuerdo	42	55,2%
Desacuerdo	11	19%
Totalmente en desacuerdo	2	3,4%
TOTAL	68	100%

Elaborado por: Andrea Villacreses

Ilustración 9

Beneficioso



Elaborado por: Andrea Villacreses

Análisis

Por lo tanto, el criterio de las personas encuestadas en los beneficioso trae para las empresas que contratan a las personas con discapacidad, obteniendo como resultado que cuarenta y dos encuestados representan un 55,2% e indican que están de acuerdo, trece encuestados representan a un 22,4% e indican que están totalmente de acuerdo. Al respecto, los resultados se pueden evidenciar que la empresa si tiene beneficios que cuentan las personas con discapacidad, en la que mayor porcentaje se centra que están de acuerdo.

Pregunta 6: ¿De acuerdo con la afirmación? Los principales obstáculos existentes para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Tabla 13

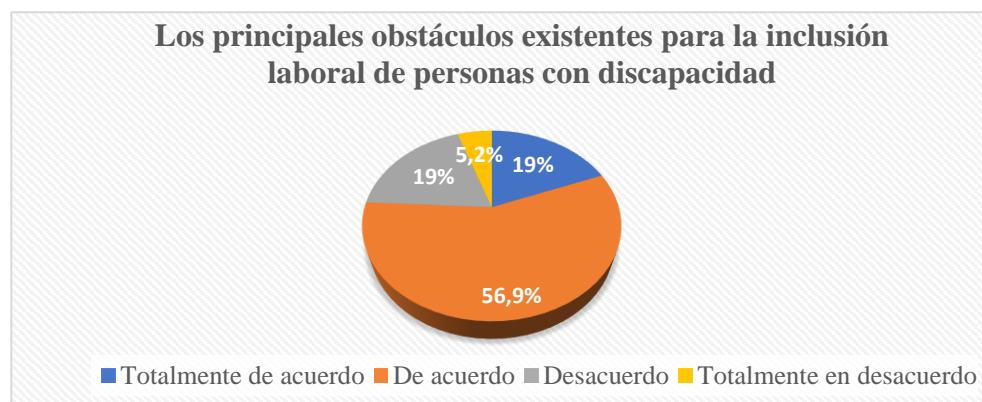
Inclusión Laboral

AFIRMACIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	11	19%
De acuerdo	43	56,9%
Desacuerdo	11	19%
Totalmente en desacuerdo	3	5,2%
TOTAL	68	100

Elaborado por: Andrea Villacreses

Ilustración 10

Inclusión Laboral



Elaborado por: Andrea Villacreses

Análisis

Por lo general, el criterio de las personas encuestadas, que se da a conocer la pregunta en opinión que tienen en los principales obstáculos que existente para la inclusión laboral, obteniendo como resultado que cuarenta y tres están encuestados representan un 56,9% e indican que están de acuerdo, once que están totalmente de acuerdo y desacuerdo con 19%. Al mismo tiempo, obtener los resultados se puede evidenciar que si saben cuáles serían los principales obstáculos que le permite ingresar una persona con discapacidad.

Pregunta 7: ¿De acuerdo con la afirmación? El grado de discapacidad pueden contratar para cumplir con el porcentaje legal.

Tabla 14

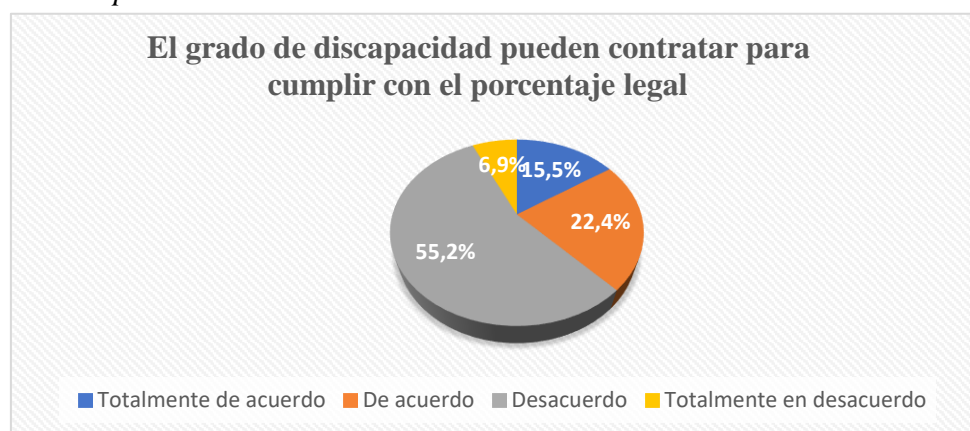
Grado de discapacidad

AFIRMACIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	9	15,5%
De acuerdo	13	22,4%
Desacuerdo	42	55,2%
Totalmente en desacuerdo	4	6,9%
TOTAL	68	100%

Elaborado por: Andrea Villacreses

Ilustración 11

Grado de discapacidad



Análisis

Por ello, el criterio de las personas encuestadas determina que la investigación el grado de discapacidad, obteniendo como resultado que cuarenta y dos encuestados representan a un 55,2% indican que están desacuerdo, trece encuestados representan un 22,4% indican que están en de acuerdo. En efecto, los resultados se pueden tener en cuenta que no tiene un grado de discapacidad para que se puedan cumplir esas leyes, en el mayor porcentaje se centra que están en desacuerdo.

Pregunta 8: ¿En qué media está de acuerdo con la afirmación? Los trabajadores están obligados por ley a contratar a las personas con discapacidad

Tabla 15

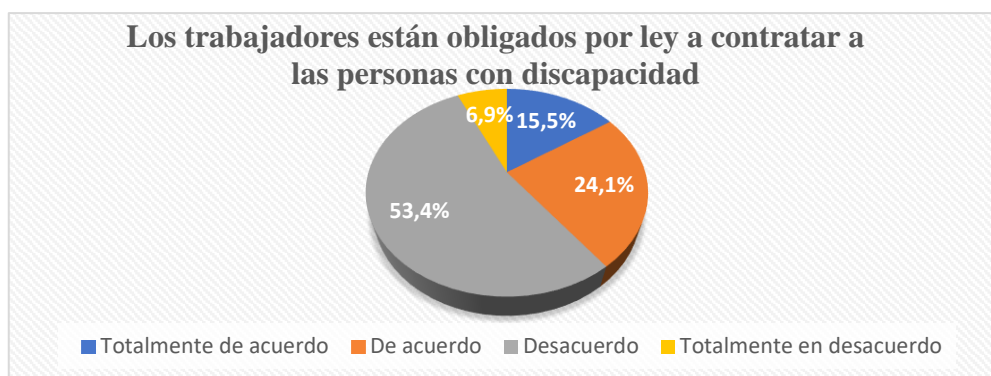
Trabajadores

AFIRMACIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	9	15,5%
De acuerdo	14	24,1%
Desacuerdo	41	53,4%
Totalmente en desacuerdo	4	6,9%
TOTAL	68	100%

Elaborado por: Andrea Villacreses

Ilustración 12

Trabajadores



Elaborado por: Andrea Villacreses

Análisis

Por lo general, el criterio de las personas encuestadas nos indica los trabajadores están obligados por ley a contratar a las personas con discapacidad, obteniendo como resultado que cuarenta y uno encuestados representan un 53,4% e indican que están en desacuerdo, catorce encuestados representan a un 24,1% en que están de acuerdo. En tal sentido, que los resultados no conocen cuantos trabajadores se pueden contratar de acuerdo con la ley y hace que la empresa no está pendiente.

Pregunta 9: ¿De acuerdo con la afirmación? Deben incluir los sistemas de inserción laboral para personas con discapacidad.

Tabla 16

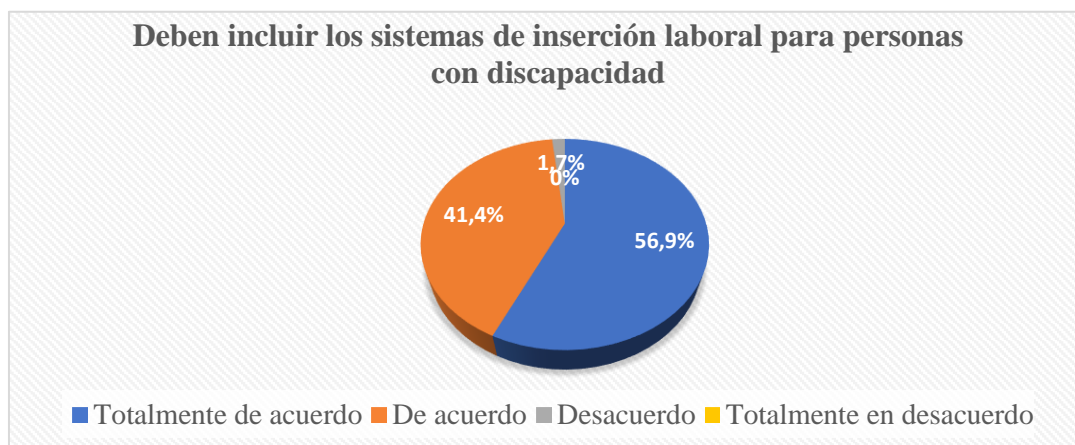
Sistema de inclusión laboral

AFIRMACIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	43	56,9%
De acuerdo	24	41,4%
Desacuerdo	1	1,7%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	68	100%

Elaborado por: Andrea Villacreses

Ilustración 13

Sistema de inclusión laboral



Elaborado por: Andrea Villacreses

Análisis

De acuerdo con el criterio de los encuestadas, se puede determinar que la opinión sobre los sistemas de inserción laboral para personas con discapacidad, obteniendo como resultado que cuarenta y tres representan a un 56,9% que están totalmente de acuerdo, veinte y cuatro representan a un 41,4% que están de acuerdo. Así pues, los resultados se pueden demostrar que si incluyen sistemas de inserción laboral.

Pregunta 10: ¿De acuerdo con la afirmación? La normativa legal para las personas con discapacidad.

Tabla 17

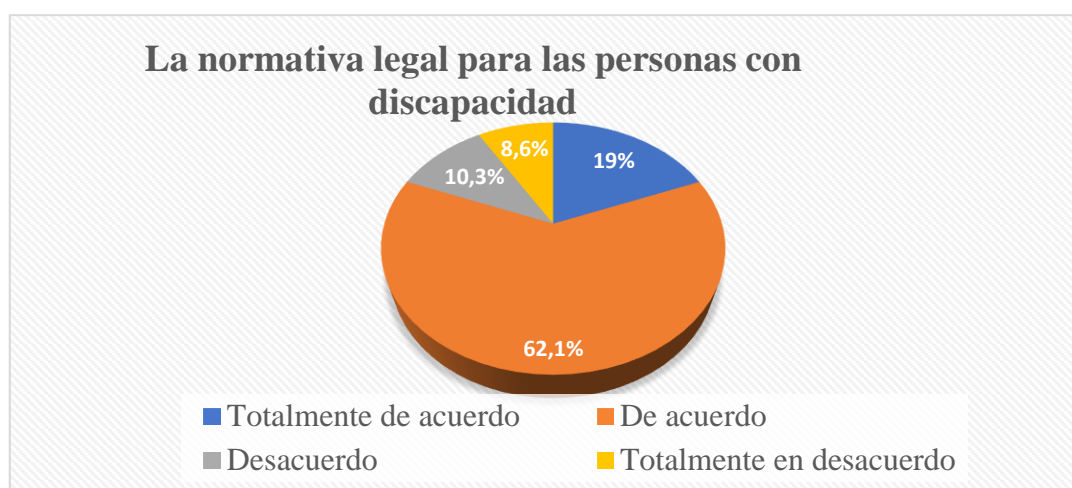
Normativa Legal

AFIRMACIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	11	19%
De acuerdo	46	62,1%
Desacuerdo	6	10,3%
Totalmente en desacuerdo	5	8,6%
TOTAL	68	100%

Elaborado por: Andrea Villacreses

Ilustración 14

Normativa Legal



Elaborado por: Andrea Villacreses

Análisis

Por lo general, el criterio de las personas encuestadas, se establece la opinión que tiene en la normativa legal para las personas con discapacidad, obteniendo como resultado que cuarenta y seis representan a un 62,1% e indican que están de acuerdo. En tal sentido, los resultados se pueden evidenciar que cuentan con normativas legales que son consideradas para las personas con discapacidad, en mayor porcentaje que tiene es que están de acuerdo. Por otro lado, la hipótesis es planteada y comprobada mediante hechos reales para su aceptación mediante un plan de contratación para las personas con discapacidad.

3.7 Análisis de resultados de encuestas

PREGUNTAS	AFIRMACIONES Y PORCENTAJES			
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<i>Pregunta 1: Los derechos constitucionales de las personas con discapacidad.</i>	25,9%	60,3%	8,6%	5,2%
<i>Pregunta 2: Las empresas deben tener un porcentaje de personas con discapacidad.</i>	31%	56,9%	6,9%	5,2%
<i>Preguntas 3: Deben incluir en el proceso laboral a una persona con discapacidad.</i>	63,8%	32,8%	3,4%	0%
<i>Pregunta 4: Las medidas alternas para cumplir la ley general de las personas con discapacidad.</i>	58,6%	39,7%	1,7%	0%
<i>Pregunta 5: Los beneficios trae para las empresas que contratan a las personas con discapacidad.</i>	22,4%	55,2%	19%	3,4%

Pregunta 6: <i>Los principales obstáculos existentes para la inclusión laboral de personas con discapacidad.</i>	19%	56,9%	19%	5,2%
Pregunta 7: <i>El grado de discapacidad pueden contratar para cumplir con el porcentaje legal.</i>	15,5%	22,4%	55,2%	6,9%
Pregunta 8: <i>Los trabajadores están obligados por ley a contratar a las personas con discapacidad.</i>	15,5%	24,1%	53,4%	6,9%
Pregunta 9: <i>Deben incluir los sistemas de inserción laboral para personas con discapacidad.</i>	56,9%	41,4%	1,7%	0%
Pregunta 10: <i>La normativa legal para las personas con discapacidad.</i>	19%	62,1%	10,3%	8,6%

Tabla 18. *Análisis de resultados de encuestas*

Elaborado por: Andrea Villacreses

Capítulo IV: Propuesta

4.1 Título

Generar un plan de contratación para las personas con discapacidad en Puerto Atún en Manta.

4.2 Empresa

Puerto Atún

4.3 Antecedentes

Puerto Atún - Induatun S.A, de origen mantense pertenece a un Grupo Familiar conformado por varias empresas, con más de 30 años de experiencia en el campo empresarial.

El crecimiento de la flota y la industria atunera del Ecuador con asiento en el puerto de Manta en las últimas décadas ha sido de tal magnitud que hoy nuestro país es el número uno en volumen de captura y exportación de atún de todo el OPO (Océano Pacífico Oriental). Sin embargo, el crecimiento de infraestructura portuaria no ha sido de forma simultánea

Puerto Atún, nació de una necesidad para la actividad pesquera y hoy es una solución, convirtiéndose en polo de desarrollo de las actividades directas e indirectas del entorno atunero.

Misión

En Puerto Atún, comprometidos con el desarrollo Local, Nacional y Regional, aportamos con la creación del valor agregado económico y social, ayudando a nuestros clientes a mejorar su competitividad, motivándolos a aprovechar el océano sin afectar el ecosistema, logrando así un crecimiento sostenible.

Visión

Ser, el aliado estratégico del Clúster Atunero Industrial del OPO (Océano Pacífico Oriental), a través de servicios e instalaciones especializadas, dentro de nuestra plataforma logística, creando un Puerto seguro, modelo de competitividad, sostenibilidad, eficiencia y conectado con el resto del mundo.

Valores

- ✓ Responsabilidad
- ✓ Integridad
- ✓ Confianza
- ✓ Transparencia y cultura abierta
- ✓ Disponibilidad al cambio
- ✓ Pasión

4.4 Desarrollo de la Propuesta**4.4.1 Misión**

Crear acciones para implementar el plan de esfuerzos para mejorar la contratación para las personas con discapacidad en Manta, para que sean eficientes, organizados, obtengan resultados en un tiempo razonable para la empresa y tengan un buen ambiente adecuado para el desarrollo laboral para personas con discapacidad.

4.4.2 Objetivo

Establecer acciones para la implementación de un plan de contrataciones para las personas con discapacidad en Puerto Atún en Manta.

4.4.3 Plan Estratégico

<i>Estrategia</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Acciones</i>	<i>Recursos Materiales</i>	<i>Responsables y Participantes</i>	<i>Tiempo</i>
Puerto Atún promueve una cultura inclusiva	Alentar a las personas con discapacidad a participar en las actividades para la empresa Puerto Atún en Manta.	Realizar talleres de sensibilización para todos los empleados sobre los diferentes tipos de discapacidad.	Materiales: -Leyes y normativas -Carteleros -Materiales de oficina -Computadoras	-Personal Médico -Personal Administrativo -Área de Talento Humano -Coordinadores de cada área de trabajo -Personal con discapacidad	2 meses
		Publicar carteles indicando la inclusión de trabajadores discapacitados en el entorno de trabajo.			
Desarrollo de las medidas de apoyo para personas con discapacidad	Incrementar infraestructuras que promueven el desempeño de las personas con discapacidad	Establecer un proceso interno de formación para los empleados con discapacidad sobre las funciones específicas que desempeñan en sus puestos de trabajo.			
		Implementar en el área de trabajo social, un grupo de apoyo laboral con las actividades que ocurren para brindar asesoramiento a los trabajadores con discapacidad.	Disponer de un lugar donde se encuentran especialistas dedicado a proporcionar atención médica a las personas con discapacidad.		

		<p>Crear un horario específico de terapia o rehabilitación a las personas con discapacidad</p>	<p>Materiales: -Espacio físico -Cartelera -Materiales de oficina -Computadoras</p>	<p>-Personal Médico -Personal Administrativo -Área de Talento Humano -Coordinadores de cada área de trabajo -Personal con discapacidad</p>	<p>3 meses</p>
<p>Mejorar las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la empresa Puerto Atún en Manta</p>		<p>Realizar o auspiciar eventos culturales para la empresa Puerto Atún en Manta.</p>			
	<p>Promover estrategias de inclusión social de los empleados y aporte a la satisfacción en la empresa Puerto Atún en Manta.</p>	<p>Establecer políticas de seguridad para las personas con discapacidad en la empresa Puerto Atún en Manta.</p>	<p>Materiales: -Espacio físico -Cronograma de trabajo -Cartelera informativa -Computadoras</p>	<p>-Personal Médico -Personal Administrativo -Área de Talento Humano -Coordinadores de cada área de trabajo -Personal con discapacidad</p>	<p>5 meses</p>
		<p>Promocionar y desarrollar programas de diversidad y paradigmas inclusivos para personas con discapacidad en la empresa Puerto Atún en Manta.</p>			

Tabla 19. Diseño del Plan Estratégico
Elaborado por: Andrea Villacreses

4.5 Costo e Implementación de la Propuesta

Acciones para implementar y poder realizar un plan de contratación a las personas con discapacidad en la empresa Puerto Atún en Manta, dar solución a los problemas encontrados en mediante la encuesta elaborada, se considera un presupuesto de:

Tabla 20

Costo e Implementación de la Propuesta

Gastos para considerar	Costo
Especialista en gestión de planes de contrataciones, que brinde las capacitaciones al personal (4 meses)	\$ 4000.00
Adquirir un programa para mejorar su plan de inclusión de las personas con discapacidad.	\$ 8000.00
TOTAL	\$ 12000.00

Elaborado por: Andrea Villacreses

Plan de Capacitación

El propósito de este plan de contratación es que las personas con discapacidad se sientan queridas y tengan confianza con las personas que las rodean y sobre todo que tengan una buena energía para realizar sus actividades que les propongan. Al contar con un especialista en estas áreas y que buscan una mejor formación en las siguientes áreas:

- ✓ Ofrecer una oportunidad de formación y orientación a las personas.
- ✓ Monitor en Centros de día, Cuidador en Residencias de personas discapacitadas.
- ✓ Monitor en talleres de Terapia Ocupacional.
- ✓ Orientador Laboral de personas discapacitadas.

Conclusiones

Una vez analizado los resultados obtenidos en el proyecto de la investigación y considerando sus objetivos se determinan las siguientes conclusiones:

- La realización del proceso de inducción tiene beneficios significativos para las personas con discapacidad, ya que se ha demostrado que reduce la ansiedad relacionada con los primeros días en el trabajo, aumenta el compromiso con la empresa y así acelera el proceso de aprendizaje.
- El proceso de inclusión representa la necesidad de estándares de proceso que permitan a las personas con discapacidad a demostrar sus características propias en el proceso con las cuales se puede trabajar para mejorar la calidad del trabajo.
- La disposición de la normativa legal para las personas con discapacidad promueve la igualdad de condiciones de inserción laboral que tengan efectos positivos para esta gran importante de segmento de la población.
- Se puede ver que la oportunidad de mejora en las personas con discapacidad hace que enfrenten enormes retos y estén preparados para competir por oportunidades de empleo en la empresa Puerto Atún.

Recomendaciones

- Es buscar que la empresa cuente con herramientas para realizar inducciones que sean inclusivas y accesibles para las personas con discapacidad, de tal manera que sean instancias que apoyen en la realización de procesos de inclusión laboral exitosos y sostenibles en el tiempo.
- Permitir a las personas con discapacidad a que estén preparados para utilizar los recursos adecuados a cada necesidad, estableciendo estrategias conscientes e intencionales y brindando la ayuda en la solución de problemas y dificultades que puedan presentar en la empresa Puerto Atún en Manta.
- Es apoyar a las personas con discapacidad en el trabajo y cómo adecuar el espacio laboral de acuerdo con sus necesidades y generar un entorno inclusivo para la empresa Puerto Atún en Manta.
- Generar oportunidades de empleo para personas con discapacidad, más allá del cumplimiento de las obligaciones legales. Esta es una decisión que requiere la implicación de todos los agentes políticos, económicos y sociales pero que debería ser liderada.

Bibliografía

- Bernal, C. V. (2016). *Institucionalidad y marco legislativo de la discapacidad en el Ecuador*. Santiago: Copyright © Naciones Unidas. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39995/1/S1600203_es.pdf
- Cajal Flores, A. (23 de Agosto de 2020). *Diseño metodológico: estructura, cómo hacerlo, ejemplo*. Lifeder. . Obtenido de <https://www.lifeder.com/disenio-metodologico-investigacion/>.
- Calvo Soto AP, G. R. (2020). *Modelos teóricos para fisioterapia*. Obtenido de <https://libros.usc.edu.co/index.php/usc/catalog/download/145/185/2628?inline=1>
- Coelho, Fabián. (2016). *¿Que es la Metodologia en una investigacion?* Bogota: ECOE Ediciones.
- Constituyente. (20 de Octubre de 2008).
- Córdoba, L. S. (27 de Junio de 2019). *Calidad de Vida en Personas con Discapacidad Intelectual y Múltiple De 4 a 21 Años de Edad*. Obtenido de <https://revistas.usb.edu.co/index.php/Psychologia/article/view/4014/3519>
- Corradi Barroco, C. (2015). *Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas*. Buenos Aires: 1a ed ilustrada. Obtenido de http://ciapat.org/biblioteca/pdf/1219-Guia_de_inclusion_laboral_de_personas_discap_para_empresas.pdf
- Echenique., E. E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo*. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

- Equipo editorial, E. (05 de Agosto de 2021). Obtenido de <https://concepto.de/metodologia/>
- Explorable.com. (2022). *Población de la investigación*. Obtenido de <https://explorable.com/es/poblacion-de-la-investigacion>
- Gallegos, F. (2019). Realidad tras el Desempleo de las Personas con Discapacidad, en la Ciudad de Guayaquil-Ecuador. *Revista Científica*, 8 (3), 1-13.
- Gallegos, M. A. (22 de Diciembre de 2018). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador*. Ecuador: Revista Espacio. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
- Gil, I. (4 de Noviembre de 2018). *¿Qué es la discapacidad? Evolución histórica y cultural*. Obtenido de <https://fundacionadecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-evolucion-historica/>
- Heras, V. (01 de Noviembre de 2018). *INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES PERSPECTIVA ECUATORIANA* . Obtenido de https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_05.pdf
- Imacaña-Nuñez, S. A.-L. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista Sociedad & tecnología*, 5(S1), 170-183.
- Laborda, C. &, & C, H., L. (2017). ESTUDIO CUALITATIVO SOBRE. *Revista española de orientación y Psicopedagogía*, 88-98.
- Lilian Castro, J. A., & Castro, Casas, Sánchez, Vallejos Zúñiga, L. (2016). *Percepción de la calidad de vida en personas con discapacidad y su relación con la educación*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052016000200003

- Lilian Durán, G. C., & Durán, Cerda, Vallejos, Zuñiga, L. (1 de Diciembre de 2016). *Avances en psicología latinoamericana*. Obtenido de <https://revistas.urosario.edu.co/xml/799/79943294013/html/index.html>
- López, A. C. (2017). *Inclusión Laboral de personas con discapacidad : una perspectiva desde la gestión del talento humano*.
- Martínez, C. (24 de Enero de 2018). *Investigación descriptiva: definición, tipos y características*. . Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva>
- Martinez, N. (3 de Septiembre de 2018). Obtenido de <https://nmslaw.com.ec/nuevo-instructivo-porcentaje-inclusion-laboral-discapacidad/>
- Martínez, N. (3 de Septiembre de 2018). Obtenido de <https://nmslaw.com.ec/nuevo-instructivo-porcentaje-inclusion-laboral-discapacidad/#:~:text=El%20empleador%20p%C3%BAblico%20o%20privado,individuales%2C%20procurando%20los%20principios%20de>
- Méndez, D. (13 de Febrero de 2020). Obtenido de <https://www.economiasimple.net/glosario/tamano-de-muestra>
- Ministerio de trabajo. (24 de Enero de 2022). *Progress Services*. Obtenido de <https://progressservices.com.ec/reglamento-para-garantizar-la-inclusion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad/>
- Mundaca Prado, E. K., & Prado, Montenegro, Flores , M. (09 de Noviembre de 2019). *ACC CIETNA Artículo de investigación original*. Obtenido de <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/250/910>

- Pérez, M. E. (2019). Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas. *Española de Discapacidad*, 7-27. Obtenido de : <<https://doi.org/10.5569/2340->
- Pixed, P. (1 de Julio de 2020). Obtenido de <https://pixedcorp.com/evolucion-de-la-discapacidad-en-nuestra-sociedad/>
- Plan Nacional de Desarrollo. (2017). *Plan estratégico Institucional del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Obtenido de https://www.un.org/development/desa/disabilities/wp-content/uploads/sites/15/2019/10/Ecuador_PLAN-ESTRAT%C3%89GICO-INSTITUCIONAL-DEL-CONSEJO-NACIONAL-PARA-LA-IGUALDAD-DE-DISCAPACIDADES.pdf
- Pupiales Rueda y Corodva Andrade, B. y. (17 de Noviembre de 2016). *La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco Comunidades Autónomas de España*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2738/273849945007.pdf>
- Rodríguez B, C. V. (2016). El trabajo de las personas. *Rev Inter Organizaciones*, 61-68. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2738/273849945007.pdf>
- Ruiz, J. E. (2018). *Beneficio tributario del impuesto a la renta en la contratación de Revista Espacios*. Obtenido de <https://revistaespacios.com/a18v39n04/a18v39n04p27.pdf>
- Westreicher, G. (15 de Marzo de 2021). *Recolección de datos*. *Economipedia.com*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/recoleccion-de-datos.html>

Anexos

Anexo 1



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



Encuesta para determinar Propuesta de elaboración de un plan de contratación de las personas con discapacidad para la empresa Puerto Atún en Manta.

Mi nombre es: Andrea Villacreses, soy estudiante de la ULEAM y los datos que requiero es para mi Tesis Universitaria; 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 con visto que refleje su opinión, donde 4 representa la respuesta más favorable a la afirmación formulada y 1 la menos favorable.

Edad

Sexo

Años de Antigüedad en su trabajo:

Menos de un año

De 1 a 3 años

De 4 a 10 años

Más de 10 años

Conteste si: ¿Tiene alguna discapacidad? ¿Cuál?

Física

Visual

Auditiva

Otra

1.- Los derechos constitucionales de las personas con discapacidad.

4. Totalmente de acuerdo 3. De acuerdo 2. Desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo

2.- Las empresas deben tener un porcentaje de personas con discapacidad.

4. Totalmente de acuerdo 3. De acuerdo 2. Desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo

3.- Deben incluir en el proceso laboral a una persona con discapacidad.

4. Totalmente de acuerdo 3. De acuerdo 2. Desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo

4.- Las medidas alternas para cumplir la ley general de las personas con discapacidad.

4. Totalmente de acuerdo 3. De acuerdo 2. Desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo

5.- Los beneficios trae para las empresas que contratan a las personas con discapacidad.

4. Totalmente de acuerdo 3. De acuerdo 2. Desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo

6.- Los principales obstáculos existentes para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

4. Totalmente de acuerdo 3. De acuerdo 2. Desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo

7.- El grado de discapacidad pueden contratar para cumplir con el porcentaje legal.

4. Totalmente de acuerdo 3. De acuerdo 2. Desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo

8.- Los trabajadores están obligado por ley a contratar a las personas con discapacidad.

4. Totalmente de acuerdo 3. De acuerdo 2. Desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo

9.- Deben incluir los sistemas de inserción laboral para personas con discapacidad.

4. Totalmente de acuerdo 3. De acuerdo 2. Desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo

10.- La normativa legal para las personas con discapacidad.

4. Totalmente de acuerdo 3. De acuerdo 2. Desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo

Anexo 2.**Document Information**

Analyzed document	Tesis Andrea Katherine Villacreses Prado.docx (D142666376)
Submitted	8/5/2022 1:34:00 AM
Submitted by	
Submitter email	carmen.bayas@uleam.edu.ec
Similarity	6%
Analysis address	carmen.bayas.uleam@analysis.arkund.com