

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TEMA:

**Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral: Propuesta de
intervención desde el área de Trabajo Social en una empresa del sector
privado de la ciudad de Guayaquil**

AUTORA:

Gómez Granizo Stephanie Katherine

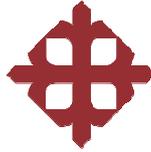
**Componente práctico del examen complejo previo a la obtención del grado de
licenciada en Trabajo Social.**

TUTORA:

Lcda. Jesenia Patricia León Cercado Mgs.

Guayaquil, Ecuador

13 de septiembre del 2018



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente componente práctico del examen complejo, **Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral: Propuesta de intervención desde el área de Trabajo Social en una empresa del sector privado de la ciudad de Guayaquil**, fue realizado en su totalidad por **Gómez Granizo, Stephanie Katherine**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTORA

f. _____

Lcda. León Cercado Jesenia Patricia, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Lcda. Quevedo Terán Ana Maritza, Mgs.

Guayaquil, a los 13 días del mes de septiembre del año 2018



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Gómez Granizo Stephanie Katherine

DECLARO QUE:

El componente práctico del examen complejo: **Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral: Propuesta de intervención desde el área de Trabajo Social en una empresa del sector privado de la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

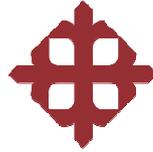
En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del trabajo de titulación referido.

Guayaquil, a los 13 días del mes de septiembre del año 2018

LA AUTORA

f. _____

Gómez Granizo Stephanie Katherine



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, Gómez Granizo Stephanie Katherine

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, a la publicación en la biblioteca de la institución del componente práctico del examen complejo: **Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral: Propuesta de intervención desde el área de Trabajo Social en una empresa del sector privado de la ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 13 días del mes de septiembre del año 2018

LA AUTORA

f. _____
Gómez Granizo Stephanie Katherine

Urkund Analysis Result

Analysed Document: Stephanie Katherine Gomez Granizo Estructura Trabajo.docx
(D41022461)
Submitted: 8/29/2018 1:01:00 AM
Submitted By: stephanieg430@hotmail.com
Significance: 0 %

Sources included in the report:

Instances where selected sources appear:

0

AGRADECIMIENTO

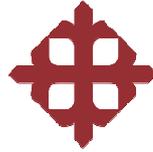
Agradezco a Dios por ser mi guía en cada paso dado, a mi madre, a mi esposo y a toda mi familia que ha sido un apoyo fundamental en mi crecimiento profesional.

A mis docentes por ser fuente de conocimiento e inspiración durante el proceso estudiantil.

Gómez Granizo Stephanie Katherine

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a todas y cada una de las personas que me han apoyado a lo largo de este camino de formación profesional.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Lcda. Jesenia Patricia León Cercado, Mgs.

TUTORA

f. _____

Lcda. Ana Maritza Quevedo Terán, Mgs.

DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

Lcdo. Christopher Fernando Muñoz Sánchez, Mgs.

COORDINADOR DEL ÁREA



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA.
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO UTE A-2018

ACTA DE EXAMEN COMPLEXIVO

ESTUDIANTE: GOMEZ GRANIZO , STEPHANIE KATHERINE

COMPONENTE TEORICO 60%	
PRIMER INTENTO	SEGUNDO INTENTO
NOTA SOBRE 10: 5.05	NOTA SOBRE 10: 7.24
NOTA COMPONENTE TEORICO 7.24	

COMPONENTE PRACTICO 40%			
JESENIA PATRICIA LEON CERCADO	CECILIA CONDO TAMAYO	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN
NOTA SOBRE 10: 9.79 TOTAL: 70%	NOTA SOBRE 10: 9.63 TOTAL: 10%	NOTA SOBRE 10: 9.88 TOTAL: 10%	NOTA SOBRE 10: 9.88 TOTAL: 10%
NOTA COMPONENTE PRACTICO 9.79			

NOTA FINAL: 8.26

**JESENIA PATRICIA
LEON CERCADO**
Tutor

**CECILIA
CONDO TAMAYO**
Miembro 1 del Tribunal

**CHRISTOPHER FERNANDO
MUÑOZ SANCHEZ**
Miembro 2 del Tribunal

**ANA MARITZA
QUEVEDO TERAN**
Miembro 3 del Tribunal

Índice

1. Introducción	1
2. Contextualización.....	2
2.1. Contexto del Campo Profesional	4
2.2. Contexto Institucional	5
3. Diagnóstico	10
3.1. Metodología utilizada en la propuesta	10
3.2. Resultados	11
3.2.1. Descriptivos	11
3.2.2. Analíticos	29
4. Propuesta Metodológica.....	31
4.1. Objetivos	31
4.1.1. Objetivo general.....	31
4.1.2. Objetivos específicos	31
4.2. Mapeo teórico.....	32
Teoría de discriminación en el mercado de trabajo.....	32
4.2.1. Mapeo conceptual	33
4.2.2. Mapeo normativo	35
4.3. Método de Trabajo Social	36
4.3.1. Modelo Socioeducativo	36
4.4. Proceso Metodológico.....	37
4.5. Plan operativo de la Intervención.....	38
4.6. Coordinación Interna o externa requerida.....	39
4.7. Rol del Trabajo Social dentro de la propuesta	40
5. Referencias bibliográficas	41
5.1. Bibliografía	44
ANEXOS	46

Índice de Tablas

Tabla #1: Población.....	12
Tabla #2: Estructura de los instrumentos de recopilación de información	29

Índice de Gráficos

Gráfico #1: Total de trabajadores de la empresa.....	13
Gráfico #2: Total de trabajadores con discapacidad por género y estado civil:.....	14
Gráfico #3: Total de trabajadores con discapacidad por rango de etario y antigüedad laboral	15
Gráfico #4: Total de trabajadores con discapacidad por tipo y grado de discapacidad	16
Gráfico #5: Total de trabajadores con discapacidad por nivel de instrucción académica	17
Gráfico #6: Total de trabajadores con discapacidad por tipo de cargo	17
Gráfico #7: Características de los Trabajadores con Discapacidad	18
Gráfico #8: ¿Considera usted que la empresa cumple con las disposiciones y normativas existentes en el Ecuador orientadas a la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad?.....	19
Gráfico #9: ¿Considera usted que la empresa fomenta el respeto hacia las Personas con Discapacidad que laboran en ella?	19
Gráfico #10: ¿Considera usted que las instalaciones / infraestructura física de la compañía le permite a las Personas con Discapacidad desplazarse con facilidad dentro de ella?	20
Gráfico #11: ¿Cree usted que el entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo le provee seguridad y comodidad para realizar sus tareas diariamente?	21
Gráfico #12: ¿Cuál considera usted que es su nivel de adaptación al entorno o espacio laboral?.....	22
Gráfico #13: ¿Cuál considera usted que es su nivel de inclusión al entorno o espacio laboral?	22
Gráfico #14: ¿Cree usted que las personas con discapacidad en esta empresa tienen las mismas oportunidades de ascenso y promoción que las personas sin discapacidad que laboran en ella?	23

Gráfico #15: ¿Considera que sus compañeros de área se ven limitados a relacionarse socialmente con usted por motivo de Discapacidad?.....	24
Gráfico #16: ¿Considera usted que durante el tiempo que lleva trabajando en la empresa ha vivido alguna situación de discriminación relacionada o motivada por Discapacidad?.....	25
Gráfico #17: ¿Conoce usted los beneficios que tienen las Personas con Discapacidad relacionados al pago de tributos, servicios básicos y demás?.....	26
Gráfico #18: Cuestionario de Auto Diagnostico de RSE.....	26

RESUMEN

La presente propuesta Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, una propuesta de intervención desde el área de Trabajo Social en una empresa del sector privado de la ciudad de Guayaquil, se orienta a conocer las limitantes que tienen los trabajadores con discapacidad que nos les permita adaptarse e incluirse al mismo e identificar la posible existencia de discriminación en el entorno.

Para el desarrollo del diagnóstico y la recopilación de información de la propuesta se utiliza instrumentos como la encuesta, un cuestionario de auto diagnóstico de responsabilidad social empresarial, y entrevistas a personas vinculadas a los trabajadores con discapacidad.

Dentro de las principales debilidades se ubica la falta de conocimiento pleno de las acciones internas que promuevan la inclusión al entorno laboral, poca claridad por parte de líderes departamentales del verdadero enfoque inclusivo, con una escasa presencia pero se detecta actos de discriminación.

Se plantea la utilización de campañas de sensibilización, la capacitación al colectivo sujeto de esta propuesta sobre beneficios y programas que disponen en la actualidad, y la satisfacción de necesidades específicas relacionadas a las capacidades comunicacionales.

El enfoque de esta propuesta se orienta a la construcción de redes que permitan generar herramientas que promuevan una verdadera inclusión de los trabajadores con discapacidad al entorno laboral.

Palabras claves: discapacidad, inclusión laboral, trabajadores con discapacidad.

ABSTRACT

The present proposal for handicap people to be included in the working field in a proposal of intervention from the Social working area to the private sector enterprise in Guayaquil city, it is intended know to limitations of handicap workers wich don't let them adapt or to be included in itself to identify possible discrimination enviroment.

For the diagnosis the data collection for this proposal is that be used instruments such as a survey, a questionnaire for self diagnosis in the Company Social responsibilities, and interviews the people related to handicap workers.

Amount the principal weakness we find the lack the knowledge for internal actions that promote inclusion in the working area, little understanding from the department head of the true inclusion point of view, with little presence but discrimination acts are detected.

It's presented the use of awareness campaigns, the training for people cover this proposal about benefits programs existing now a days and the satisfaction of specific need related to communicational capacities.

The focus for this proposal is oriented to the construction of nets that allow generate too promote a true inclusion for the handicap workers in the working field.

Key words: handicap, working inclusion, handicap workers.

1. Introducción

La presente propuesta Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, una propuesta de intervención desde el área de Trabajo Social en una empresa del sector privado de la ciudad de Guayaquil, se orienta a conocer las limitantes que tienen los 15 trabajadores con discapacidad de la organización en su proceso de adaptación e inclusión al entorno laboral, y detectar la posible existencia de actos discriminatorios hacia este grupo prioritario.

Para la elaboración del diagnóstico de la propuesta fue necesaria la recopilación de información donde se empleó instrumentos validados como la encuesta, se realizó un cuestionario de auto diagnóstico de responsabilidad social empresarial, y entrevistas a personas vinculadas a los trabajadores con discapacidad, estas herramientas tuvieron un complemento principal que fue la información confidencial que reposa en la base de datos institucional.

Como resultado de diagnóstico se identificó puntos débiles como la falta de conocimiento pleno de las acciones internas que promuevan la inclusión al entorno laboral, procesos de reclutamiento y de la gestión hacia el bienestar de los trabajadores que mantienen un enfoque generalizado, la poca claridad por parte de líderes departamentales del verdadero enfoque inclusivo, una mínima presencia de actos de discriminación pero que no dejan de afectar a los trabajadores con discapacidad, la falta de destrezas en la correcta comunicación con los trabajadores que tiene discapacidad sensorial auditiva, una escasa promoción de los beneficios que tienen las personas con discapacidad en el ámbito general y en la institución.

Tomando como base los resultados del diagnóstico finalmente se plantea la utilización de una metodología socio educativo que permita emprender acciones con una perspectiva hacia tres puntos exactos, el primero el de la sensibilización resaltando el verdadero enfoque de la inclusión laboral, el segundo la promoción de conocimiento actual sobre programas y servicios en favor de las personas con discapacidad dentro y fuera de la empresa, y tercero la satisfacción de necesidades específicas identificadas.

2. Contextualización

Históricamente las personas con discapacidad - PCD se han visto afectadas por distintas situaciones de discriminación donde se les impide ejercer el goce de sus derechos relacionados a la salud, educación, comunicación, movilidad, justicia, cultura, vivienda, trabajo, entre otros, para el efecto de esta propuesta de intervención, es este último ámbito el de interés.

En la época preindustrial donde habrían prevalecido los códigos religiosos y moralistas por encima de la ley y la ciencia, se consideraba a las personas con discapacidad como no capaces para desarrollarse en un entorno laboral o en una actividad económica. (Oliver, 1990, pág. 152).

En el año de mil novecientos cuarenta y cuatro se plasma los primeros pasos en el reconocimiento internacional de los derechos de las personas con discapacidad a través de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, autores como Michael Oliver, Len Barton, Paul Abberly con sus aportes dieron impulso y resaltan la imposibilidad de la sociedad para responder a las necesidades, siendo esto lo que genera una discapacidad en una persona con una deficiencia comprobada cualquiera que sea su índole.

Tomando en cuenta el compilado Superar las Barreras de la Discapacidad de Len Barton, catedrático en educación inclusiva donde hace referencia a una inquietud del Capitalismo, de cómo devolver la vida laboral a las personas con discapacidad para no afectar sus niveles de producción; pero como sería esto posible de conseguir si estaban presentes las barreras del desaliento, los estereotipos, la dependencia de la asistencia social, incluso su criterio propio de estar en una posición de desventaja. (Barton, 2008, pág. 46); es así que entre las principales barreras que se consideran como limitantes en el ámbito laboral, están:

- Físicas, ambiental: Relacionadas al acceso a redes de apoyo, a servicios de asistencia y movilidad;

- Comunicación: Limitantes en el acceso a información escrita y hablada;
- Política: Normas jurídicas o la ausencia de las mismas;
- Actitudinales: Estereotipos, estigmas, prejuicios de la sociedad. (Sánchez Martínez & Solar Cayón, 2015, pág. 72).

Es en este sentido que el Ecuador a partir de la Constitución del año 2008, establece derechos y reconoce a las personas con discapacidad como personas de atención prioritaria, tal como lo menciona en su artículo número treinta y cinco, es decir que recibirán atención especializada y a priori con la finalidad de generar condiciones indispensables que aseguren el buen vivir, tanto en el ámbito público como en el privado.

En el área laboral se puso de manifiesto una normativa pública orientada a garantizar el derecho a un trabajo digno a las personas con discapacidad, para ello establece regulaciones a las instituciones referente a la contratación de las PCD; señalando que por cada 25 colaboradores contratarían un porcentaje determinado de personas con discapacidad, iniciando con el 1% y progresivamente aumentó hasta el 4%, porcentaje vigente a la fecha y que se mantendría para los años posteriores.

Según el Consejo Nacional para la igualdad de Discapacidades en el Ecuador al mes mayo del año en curso habría cuatrocientos treinta y ocho mil ochocientos noventa y dos personas registradas con algún tipo de discapacidad en el país. De esta población el 15% se encuentra activa laboralmente, de la totalidad de la población activa el 75% está vinculado al sector privado y el 25% al sector público, de este conjunto activo laboralmente once mil trescientos veinte y cinco que representa el 11% tendrían edad para laborar y se sitúan en el cantón Guayaquil Provincia del Guayas, vinculados al sector privado y con afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (Consejo Nacional para la igualdad de discapacidades, 2018).

Para el año 2015 un estudio presentado por el Servicio de Integración Laboral de personas con Discapacidad - SIL, que se referencia en diario Telégrafo

señala que el 70% de las instituciones en el país cumplieron con la normativa de tener en su staff de trabajadores el 4% de personas con discapacidad, donde el 60% de las contrataciones ocuparon cargos técnicos y el 1% gerencias y coordinaciones, sin embargo no se identifican estudios que expongan cómo se lleva el proceso de inclusión y adaptación de las PCD al entorno o a la dinámica laboral de las instituciones, por lo que quedan interrogantes de cómo se manejan estos procesos y qué medidas se toman frente a los nudos críticos que podrían presentarse en el proceso de adaptación. (Telégrafo, 2015, pág. 11).

2.1. Contexto del Campo Profesional

La propuesta que se plantea corresponde al campo profesional del Trabajo Social en el ámbito laboral. La demanda profesional desafía al Trabajador Social en aportar a otros escenarios donde también puede generar equidad y justicia. La Trabajadora Social Nora Eugenia Duque en el texto Historia de la Escuela de Trabajo Social, señala dos aspectos para que un espacio se considere como área laboral, uno, donde exista procesos o actividades destinadas a la producción o transformación de un bien o servicio, y dos, la relación social producto de la participación de seres humanos en dicha actividad o proceso. (Torres V., y otros, 2005, pág. 139).

El rol del Trabajador Social en el campo laboral desde la perspectiva de las instituciones es que su aporte evite que las problemáticas de los colaboradores afecten sus niveles de producción, y desde la perspectiva de los trabajadores es que se vuelva un medio útil en la atención rápida y eficaz de sus demandas, sin embargo desde una perspectiva general se requiere que se identifiquen oportunidades de promoción y desarrollo de las personas y la sociedad que conforman la institución (Kisnerman, 1997, pág. 138).

El Trabajo Social laboral está ligado a las empresas donde desarrollan su práctica profesional como parte de la acción social empresarial, según Bernard citado por Raya & Caparros, el ámbito laboral queda definido como “actividad organizada, que pretende ayudar a la adaptación recíproca de los trabajadores y su empresa”. (Bernard, 1976, pág. 19) citado por (Raya Diez & Caparros Civera, 2013, pág. 341).

Bernard citado por Raya & Caparros hacen referencia a tres premisas que para el autor sería lo que articula el papel del Trabajador Social en las empresas:

- Dar apoyo psicosocial a los individuos y colectivos de trabajadores que se encuentren en dificultades;
- Participar en la creación, funcionamiento y mejora de las relaciones sociales de la empresa; y,
- Favorecer una mejor toma de conciencia de los problemas humanos y sociales originados en el contexto de trabajo. (Bernard, 1976, pág. 19) citado por (Raya Diez & Caparros Civera, 2013, pág. 342).

Considerando esto, es importante que el Trabajador Social conozca de las problemáticas que se generan en el contexto laboral, con la finalidad de priorizar los nudos críticos y diseñar acciones preventivas o correctivas. La práctica profesional en el campo laboral es compleja y dinámica, la misma se encuentra enmarcada en las normativas y en las políticas institucionales que pueden impulsar la gestión del Trabajo Social y a su vez limitarlo; por lo que en el campo profesional laboral es importante conocer la estructura, políticas, y procesos organizacionales que caracterizan a la institución.

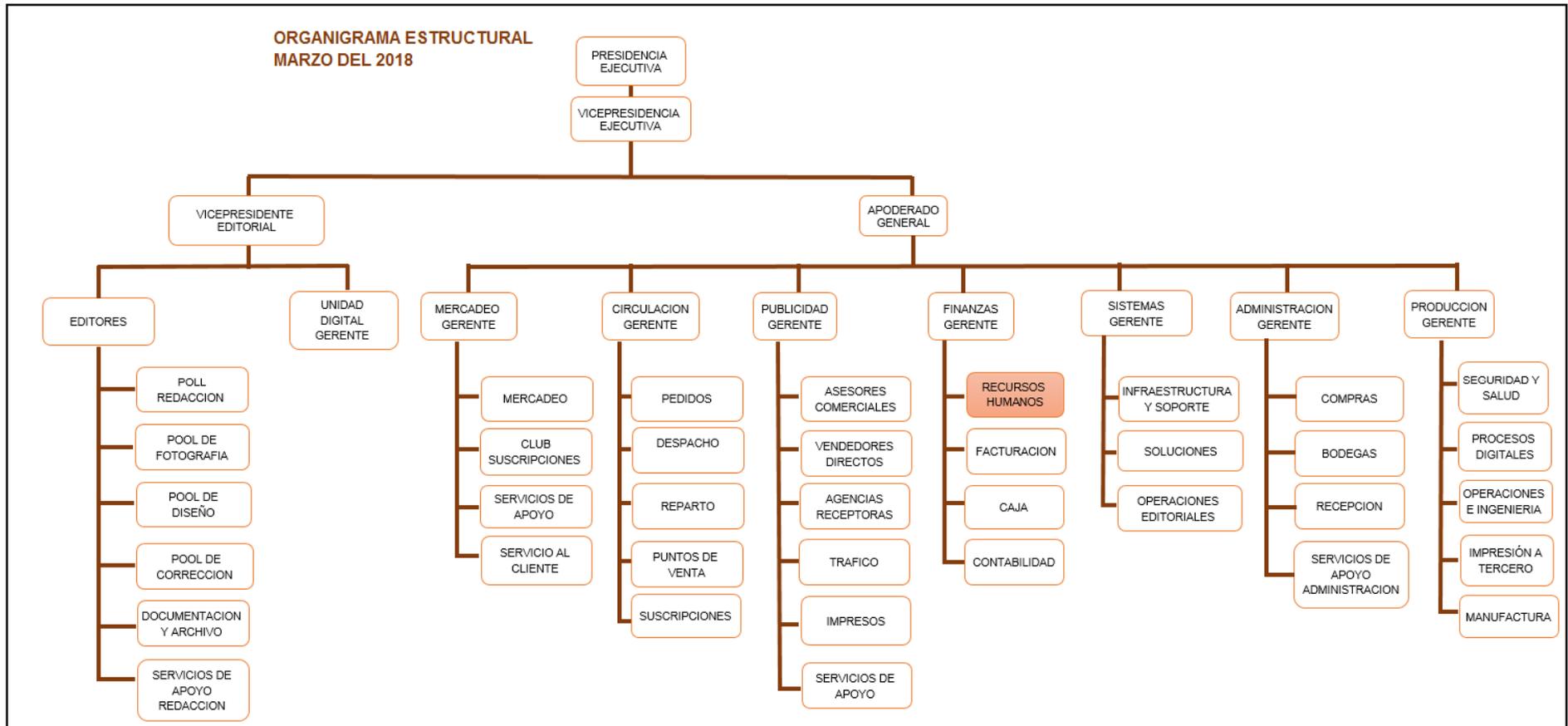
2.2. Contexto Institucional

La propuesta se desarrollará en una empresa que transforma productos y ofrece servicio de comunicación del sector privado, ubicada en el norte de la ciudad de Guayaquil, con más de 20 años de trayectoria; la institución tiene como misión generar productos y servicios con un alto nivel de calidad profesional y tecnológica, entre sus principios declara la responsabilidad patronal hacia sus colaboradores, la integridad, el servicio, la iniciativa y el sentido de la urgencia. (Estatutos, 1973).

La representación gráfica del organigrama estructural muestra que el primer nivel de jerarquía es la Presidencia Ejecutiva, continua con una Vicepresidencia de la cual se desprenden dos líneas de control, una de ellas para manejo de la información que se emite para los clientes, dividida en dos gerencias donde una de ellas contiene a seis departamentos y otra línea que engloba la parte administrativa, la transformación de producto y calidad del

servicio, es en esta línea donde se cuenta con siete gerencias, siendo una de ellas la Gerencia Financiera la misma que agrupa a cuatro departamentos; donde uno de ellos es Recursos Humanos, que se divide en secciones como Selección y Reclutamiento, Trabajo Social y Consultorio Médico.

Figura #1: Organigrama Estructural



Fuente: Organización estructural, (2018).

Figura #2: Secciones del Departamento de Recursos Humanos



En este ámbito la sección de Trabajo Social es la que lidera las acciones destinadas al logro del bienestar de los trabajadores en el marco del cumplimiento de las normativas institucionales; Entre las principales actividades que desarrolla el profesional dentro de la institución se puede mencionar:

- Diseño de planes y puesta en marcha de programas que contribuyan al desarrollo de los colaboradores y la sociedad ligada a ellos.
- Coordinación de visitas domiciliarias como parte de proceso de inducción y visitas sociales.
- Desarrollo del plan integral de prevención del uso y consumo de drogas, enfermedades de transmisión sexual y riesgo psicosocial.
- Coordinación de actividades relacionadas a grupos vulnerables o de atención prioritaria, como mujeres en estado de embarazo, personas con discapacidad, colaboradores con diagnóstico de enfermedades crónicas no transmisibles, enfermedades catastróficas.
- Asesoramiento en el uso de beneficios que provee la empresa.
- Asesoramiento en el uso de beneficios de ley.

En el proceso de revisión documental se identificó que en la base de datos institucional constan 4 personas con discapacidad contratadas desde mucho antes del 2009 fecha en la que el Código de Trabajo estableció la obligatoriedad de contratación de personas con discapacidad en las empresas. A mayo del 2018 el total de trabajadores es de 300 personas, de ellos 15 personas tienen algún tipo de discapacidad, de esta última cifra 4 personas tienen más de 11 años de antigüedad en la institución, por lo que al momento de su ingreso fueron contratadas sin necesidad de algún carnet o evaluación de discapacidad, actualmente todo el personal cuenta ya con un carnet de discapacidad.

Siendo que entre los principios de la empresa está la responsabilidad patronal, este principio se operativiza en el Decálogo Ético de la Empresa en el ítem número 10 “no discriminar a las personas por motivo alguno. Dar un trato igualitario a todas las personas no ser excluyentes ni despreciativos, (Decálogo Ético, 2013, pág. 1); y en el artículo 19 del Reglamento de Higiene y Seguridad de la Compañía, “fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, considerando la ergonomía y las demás disciplinas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo”, (RHS_GN-MDT, 2017, pág. 16).

Es en estos documentos donde se encuadran las acciones que se tienen que desarrollar para el personal en general, especialmente para aquellos que se han definido en la Constitución como grupos de atención prioritaria; en conclusión la empresa cumple con la normativa respecto al número de personas con discapacidad que deben ser contratadas; sin embargo se debe confirmar cómo estas personas con discapacidad y el resto del personal han logrado integrarse que es lo que a partir del diagnóstico y la propuesta se quiere intervenir.

3. Diagnóstico

3.1. Metodología utilizada en la propuesta

El diagnóstico se realizará desde un Método inductivo deductivo el mismo que “combina el movimiento de lo particular a lo general (inductivo), y posibilita establecer generalizaciones con el movimiento de lo general a lo particular (deducción)” (Hernández Escobar, y otros, 2018, pág. 95); de alcance descriptivo transversal “incluye la recolección de información de una muestra dada de elementos de población una sola vez,” (Malhotra, 2004, pág. 80), con la intención de conocer las percepciones del personal con discapacidad y las personas relacionadas a ellos en el contexto laboral.

El enfoque será mixto, cualitativo cuantitativo. En la metodología cuantitativa la recolección de datos será a través de cuestionarios los que “consisten en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”. (Gómez, Introducción a la metodología de la investigación científica, 2006, pág. 125), el instrumento fue desarrollado tomando como base de referencia formatos de diferentes intérpretes y plataformas tecnológicas aplicadas al ámbito laboral y a necesidades particulares, el que se dividirá en cinco escalas donde se incluirán interrogantes relacionadas a:

- Características generales, como género, edad, instrucción académica, etc.
- Percepciones sobre la cultura inclusiva en la institución.
- Ambiente, confort y seguridad del entorno laboral.
- Sentimiento de grupo respecto al nivel de adaptación, de inclusión y oportunidades dentro de la organización, exposición a situaciones de discriminación en la empresa.
- Disposición de información actualizada orientada a los servicios y programas que benefician a las personas con discapacidad dentro y fuera de la compañía.

Además se incluirá un cuestionario validado por una institución del sector privado relacionado a la responsabilidad social como lo es el cuestionario en línea de auto diagnóstico de Responsabilidad Social Empresarial - RSE,

orientado a la discapacidad, de la Fundación Once de Madrid - España, el que contiene 20 preguntas relacionadas a la igualdad de trato, el empleo inclusivo, el nivel de accesibilidad, la relación con aquellos que promueven la inclusión laboral, la participación en acciones sociales. (Fundación Once, 2013).

En la metodología cualitativa se utilizará una entrevista semi estructurada donde “el investigador pregunta y escucha lo que las personas mismas cuentan sobre su mundo vivido, sobre sus sueños, temores y esperanzas, oye sus ideas y opiniones en sus propias palabras” (Kvale, 2011, pág. 10), que se realizarán a la profesional en Trabajo Social y a líderes de áreas que tengan bajo su cadena de mando personas con discapacidad, con la finalidad de medir conocimiento de la cultura inclusiva y la experiencia de tener dentro de su grupo de trabajo colaboradores con discapacidad.

Se tendrá como complemento principal la información proveniente de la revisión documental y base de datos que reposa en el área de recursos humanos, considerándola como fuente primaria que “constituyen el objetivo de la búsqueda bibliográfica y proporcionan datos de primera mano, directamente del autor”. (Gómez, Introducción a la metodología de la investigación científica, 2006, pág. 51). El diagnóstico pretende conocer cuáles son los principales factores que limitan la adaptación e inclusión de las personas con discapacidad en su contexto de trabajo, y detectar posibles actos discriminatorios.

3.2. Resultados

3.2.1. Descriptivos

Población

La población seleccionada para el desarrollo del diagnóstico se distribuyen en 15 personas con discapacidad las mismos que son trabajadores activos de la empresa y 9 personas más quienes ocupan distintos cargos en áreas vinculadas con los trabajadores con discapacidad.

Tabla #1: Población

POBLACIÓN			
#	CEDULA	NOMBRE	POBLACIÓN
1	171131XXXX	A.G.L.K.	TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD
2	091705XXXX	A.P.G.J.	TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD
3	091309XXXX	C.A.M.O.	TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD
4	092024XXXX	E.M.L.M.	TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD
5	090278XXXX	G.D.G.H.	TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD
6	091724XXXX	K.V.K.R.	TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD
7	091985XXXX	P.G.L.M.	TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD
8	091209XXXX	P.R.A.Y.	TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD
9	130634XXXX	Q.P.J.A.A.	TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD
10	120190XXXX	R.G.S.J.	TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD
11	092945XXXX	T.A.V.I.	TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD
12	120217XXXX	V.C.G.C.	TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD
13	092272XXXX	V.S.L.V.	TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD
14	091215XXXX	Z.A.L.C.	TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD
15	091560XXXX	Z.T.A.A.	TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD
16	091386XXXX	N.E.B.C.	LIDER ÀREA – RRHH
17	091486XXXX	M.P.N.C.	LIDER SECCIÓN TRABAJO SOCIAL
18	091814XXXX	M.Y.C.P.	LIDER DE ÀREA
19	095714XXXX	J.L.S.P.	LIDER DE ÀREA
20	092128XXXX	J.R.Z.O.	LIDER DE ÀREA
21	091358XXXX	F.X.O.A.	LIDER DE ÀREA
22	092635XXXX	C.B.O.F.	LIDER DE ÀREA
23	092635XXXX	I.J.V.T	LIDER DE ÀREA
24	090132XXXX	B.E.R.R	LIDER DE ÀREA

Tabla #1: Población

Fuente: Base de datos institucional

Autor: Elaboración propia

Técnicas e instrumentos

Las técnicas e instrumentos a ser aplicados para la recolección de la información, guardan coherencia con el enfoque mixto de la investigación diagnóstica, estas son el cuestionario dirigido a 15 personas con discapacidad, cuestionario de auto diagnostico orientado a la jefatura de Recursos Humanos, la entrevista semi estructurada a la profesional en Trabajo Social y a 7 líderes de áreas vinculadas a trabajadores con discapacidad.

Procesamiento de información

Las encuestas y entrevistas se efectuaron previa autorización del área de Recursos Humanos de la empresa, se llevaron a cabo personalmente, vía telefónica y a través de correo electrónico para algunos casos. Para procesar y compilar los datos recabados del cuestionario se utilizó la herramienta Excel,

que mediante una matriz, permitió consolidar y organizar la información, sobre la base de las variables e indicadores seleccionados en el desarrollo de las preguntas aplicadas.

Una vez organizada y consolidada la información, esta se refleja en información estadística que permitió un análisis adecuado de las variables.

Gráfico #1: Total de trabajadores de la empresa

TOTAL TRABAJADORES DE LA EMPRESA	
TOTAL EMPLEADOS SIN DISCAPACIDAD	285
TOTAL EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD	15



Gráfico #1: Total trabajadores de la empresa
Fuente: Cuestionario Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral
Elaborado por: Elaboración propia

El gráfico #1 corresponde al desglose del total de personas que laboran en la empresa el mismo que indica que el 95% son personas sin discapacidad y el 5% personas con discapacidad. El gráfico revela la existencia de inserción laboral de PCD en la institución, cumpliendo más allá de lo estipulado en el Artículo #47 de Inclusión Laboral de la Ley Orgánica de Discapacidades, dado que se llega a un 5%, mientras que la norma exige un 4%.

Gráfico #2: Total de trabajadores con discapacidad por género y estado civil

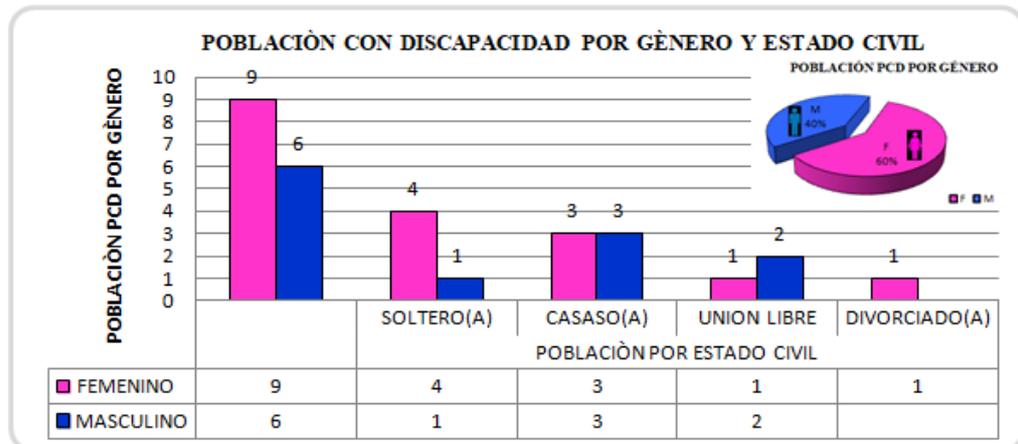


Gráfico #2: Población de PCD por género y estado civil
 Fuente: Cuestionario Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral
 Elaborado por: Elaboración propia

El gráfico #2 corresponde al total de personas con discapacidad - PCD que laboran en la empresa segmentadas por género y estado civil, siendo el 40% masculino que agrupa 1 persona cuyo estado civil es soltero, 3 casados y 2 unión libre; el 60% de género femenino, donde 5 tienen estado civil soltera, 3 declaran estar en unión de hecho y 1 persona está divorciada.

Gráfico #3:

Total de trabajadores con discapacidad por rango de etario y antigüedad laboral

RANGO DE EDAD		RANGO DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA				
		0 - 5 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	6 - 10 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	11 - 25 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	16 - 20 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	21 - 25 AÑOS DE ANTIGÜEDAD
EDAD: 18 - 25	1	1				
EDAD: 36 - 45	8		5	3		
EDAD: 46 - 55	5		4			1
EDAD > 56	1				1	

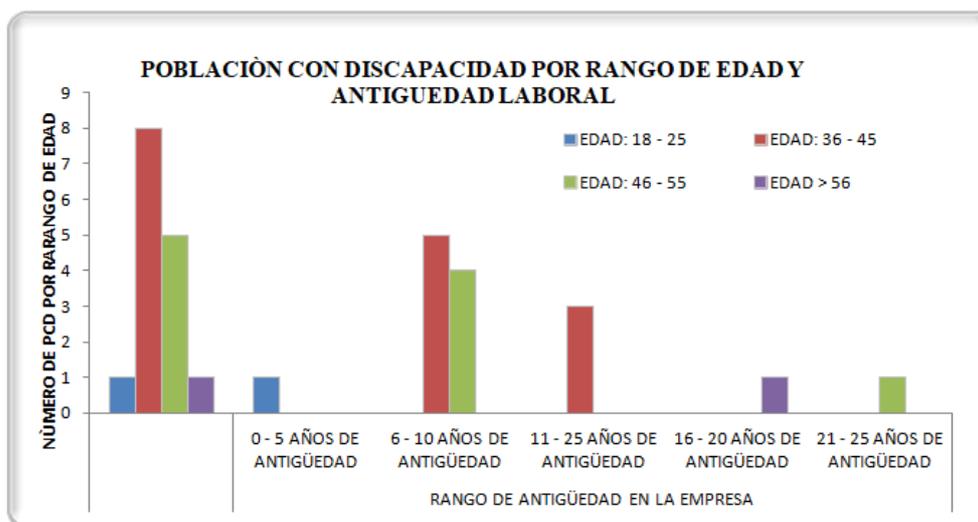


Gráfico #3: Población de PCD por rango de edad y antigüedad laboral
 Fuente: Cuestionario Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral
 Elaborado por: Elaboración propia

En el gráfico #3 combina los resultados del rango de edad con la antigüedad laboral, 1 persona se encuentra en el rango de 18 a 25 años, 8 personas en el rango de 36 a 45 años, 5 personas en el rango de 46 a 55 años, 1 persona en el rango mayor a 56 años; el 60% de los trabajadores llevan vinculados a la institución entre 6 - 10 años, el 20% entre 11 - 15 años, el 7% entre 16 - 20 años, otro 7% entre 21 - 25 años y un 6% tiene en la empresa menos de un año, es decir a menor edad menor tiempo vinculado a la organización.

Los resultados del gráfico permiten identificar que uno de los trabajadores con discapacidad tiene edad para ser considerado en un segundo grupo vulnerable que es el de adulto mayor, en este gráfico se constata que efectivamente hay 4 personas contratadas mucho antes de que se emita la normativa pública de inserción laboral de PCD en un 4% con una antigüedad laboral mayor a los 11 años de trabajo en la empresa.

Gráfico #4: Total de trabajadores con discapacidad por tipo y grado de discapacidad

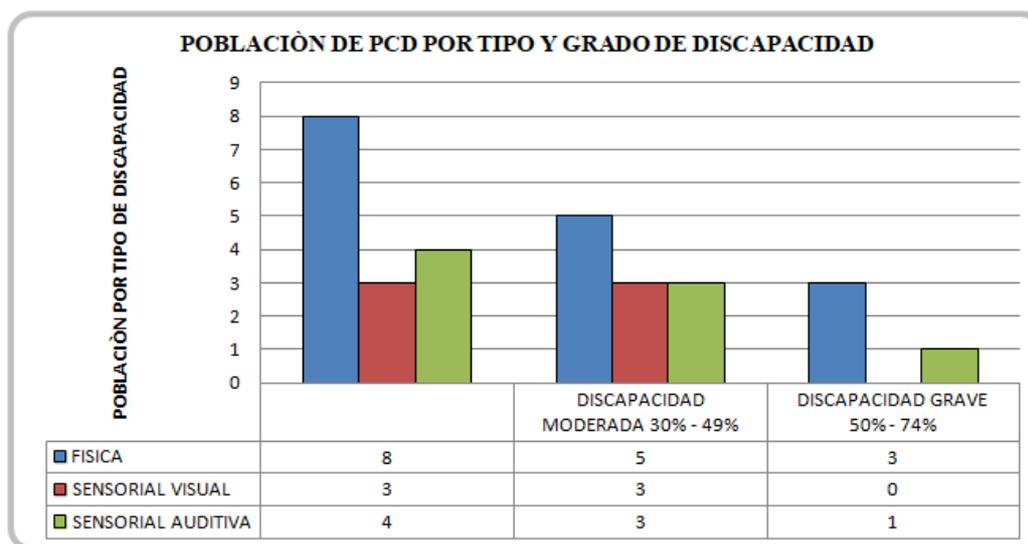


Gráfico #4: Población de PCD por tipo y grado de discapacidad
 Fuente: Cuestionario Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral
 Elaborado por: Elaboración propia

El gráfico #4 corresponde al tipo y grado de discapacidad, donde se tomó como referencia el reporte que presenta el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidad con apoyo del Ministerio de Salud Pública donde especifica los tipo y rango de gravedad de las discapacidades (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2015); el 73% de la muestra tiene un grado de discapacidad moderado es decir entre 30% y 49% con discapacidad de tipo física, sensorial visual y auditiva, el 27% presenta una discapacidad grave en un rango de 50% y 74%, con discapacidad física y auditiva. No se registran trabajadores discapacidad intelectual ni con grado muy grave.

Gráfico #5: Total de trabajadores con discapacidad por nivel de instrucción académica

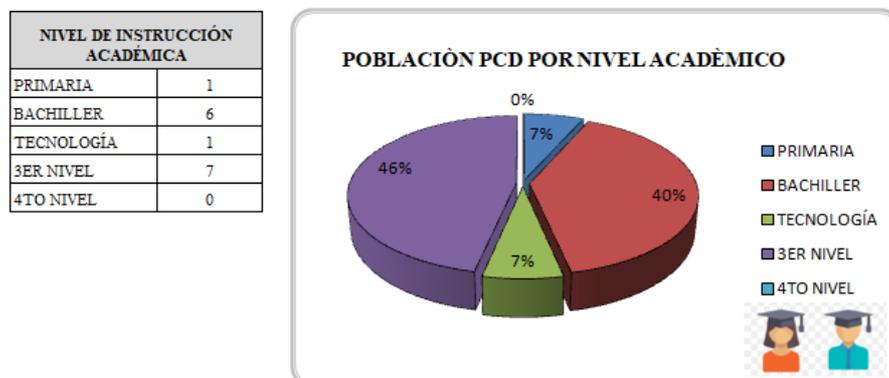


Gráfico #5: Población de PCD por nivel académico
 Fuente: Cuestionario Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral
 Elaborado por: Elaboración propia

El gráfico #5 señala el nivel académico que han alcanzado los trabajadores con discapacidad contratados por la empresa, donde el resultado muestra que el 46% tiene un tercer nivel educativo es decir que tiene un título universitario, el 40% culminó el bachillerato, el 7% de la población cuenta con estudios tecnológicos, y otro 7% educación básica o primaria, es decir tendría educación incompleta.

Gráfico #6: Total de trabajadores con discapacidad por tipo de cargo

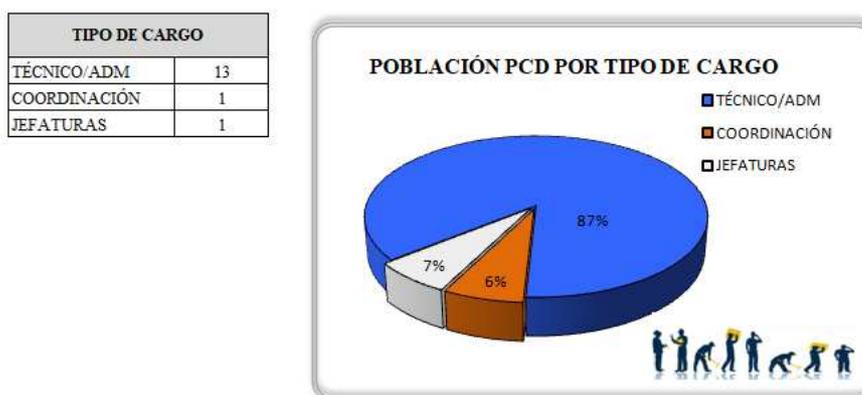


Gráfico #6: Población de PCD por el tipo de cargo
 Fuente: Cuestionario Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral
 Elaborado por: Elaboración propia

El gráfico #6 muestra el tipo de cargo que ocupan las personas con discapacidad que laboran en la institución, siendo que el 87% desempeña cargos técnicos y administrativos entre los que se puede mencionar, asistentes,

reporteros, correctores, ejecutivas de venta, recaudadores, intercaladores, el 6% ocupa cargo de Coordinación y otro 7% una Jefatura.

Gráfico #7: Características de los Trabajadores con Discapacidad

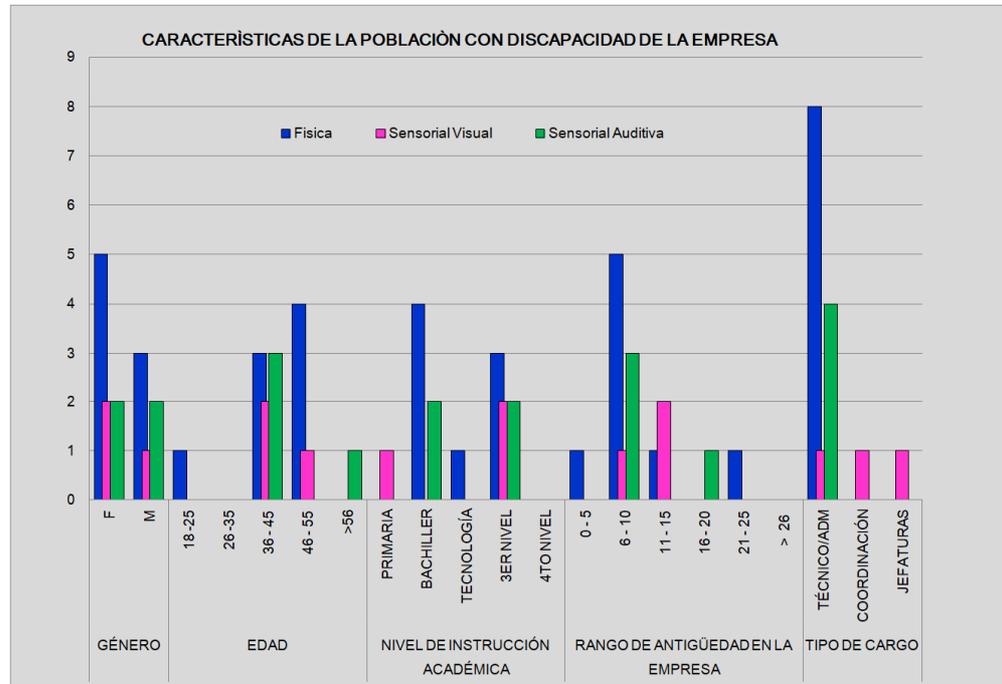


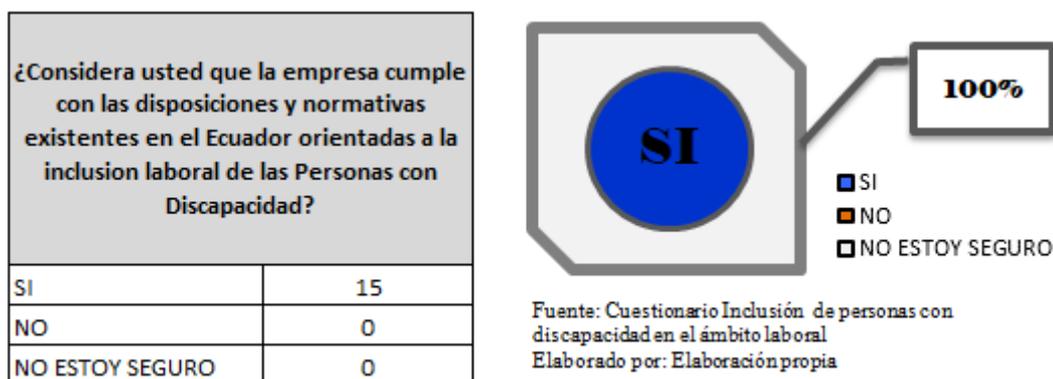
Gráfico #7. Características de la Población con discapacidad por género y estado civil
Fuente: Cuestionario Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral
Elaborado por: Elaboración propia

El gráfico #7 recoge características de los trabajadores con discapacidad, al ser desglosados por categorías, es el género femenino y la discapacidad de tipo física las que lideran en la totalidad de la muestra, las mujeres con discapacidad física son quienes ha alcanzado un mayor nivel de instrucción académica, solo una persona que pertenece al género masculino tiene educación inconclusa y se sitúa en el rango de edad 46-55 años.

El 13% del colectivo tiene una antigüedad laboral que va más allá de los 16 años teniendo discapacidad física y sensorial auditiva respectivamente, de la población dos personas han llegado a obtener cargos relacionados a Coordinación y Jefaturas y son dos mujeres cuya antigüedad laboral está en el rango de 11 a 15 años con tercer nivel de instrucción académica y para ambos caso discapacidad sensorial visual, con un grado de discapacidad moderado del 30% y 45% respectivamente.

Gráfico #8: Pregunta:

¿Considera usted que la empresa cumple con las disposiciones y normativas existentes en el Ecuador orientadas a la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad?



El gráfico #8 muestra la respuesta afirmativa de los quince encuestados donde coinciden que en su criterio de que la empresa si cumple con las normativas existentes en el país orientadas a fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Gráfico #9: Pregunta:

¿Considera usted que la empresa fomenta el respeto hacia las Personas con Discapacidad que laboran en ella?

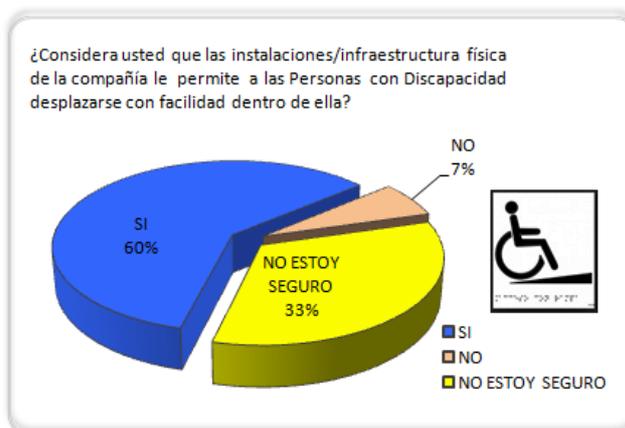


El gráfico #9 corresponde al señalamiento afirmativo de toda la población encuestada los mismos que consideran que la institución si fomenta el respeto hacia las personas con Discapacidad que laboran en ella.

Gráfico #10: Pregunta:

¿Considera usted que las instalaciones / infraestructura física de la compañía le permite a las Personas con Discapacidad desplazarse con facilidad dentro de ella?

¿Considera usted que las instalaciones/infraestructura física de la compañía le permite a las Personas con Discapacidad desplazarse con facilidad dentro de ella?	
SI	9
NO	1
NO ESTOY SEGURO	5



Fuente: Cuestionario Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral
Elaborado por: Elaboración propia

El gráfico #10 hace saber que el 60% de la población encuestada considera que las instalaciones de la compañía si permite a las Personas con Discapacidad desplazarse con facilidad en ella, el 33% responde que no está seguro, y el 7% asegura que no facilita el desplazamiento.

Entre algunas de las afirmaciones realizadas por los encuestados se puede mencionar:

- “no he visto muchas rampas, o cosas así”
- “yo no tengo problema para subir al 2do piso pero si estuviera en sillas de ruedas solo podría subir en ascensor porque no hay rampa”
- “para los que trabajamos aquí sí, pero para visitantes no videntes solo el ascensor tiene botones en braille”.

Gráfico #11: Pregunta:

¿Cree usted que el entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo le provee seguridad y comodidad para realizar sus tareas diariamente?

¿Cree usted que el entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo le provee seguridad y comodidad para realizar sus tareas diariamente?	
SI	12
NO	0
NO ESTOY SEGURO	3



Fuente: Cuestionario Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral
Elaborado por: Elaboración propia

El gráfico #11 muestra la percepción que tienen las personas con discapacidad sobre si el lugar de trabajo les provee seguridad y comodidad, siendo que el 80% considera que si cumple ambas especificaciones, el 20% no está seguro, la duda se genera en personal que realiza gran parte de sus actividades laborales externamente y no tiene asignado un espacio físico fijo de uso exclusivo.

Gráfico #12: Pregunta:

¿Cuál considera usted que es su nivel de adaptación al entorno o espacio laboral?

¿Cuál considera usted que es su nivel de adaptación al entorno o espacio laboral? (proceso que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que implica adaptarse a la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo)	
NO ESTOY SEGURO	0
POCO	0
MUCHO	10
TOTALMENTE	5



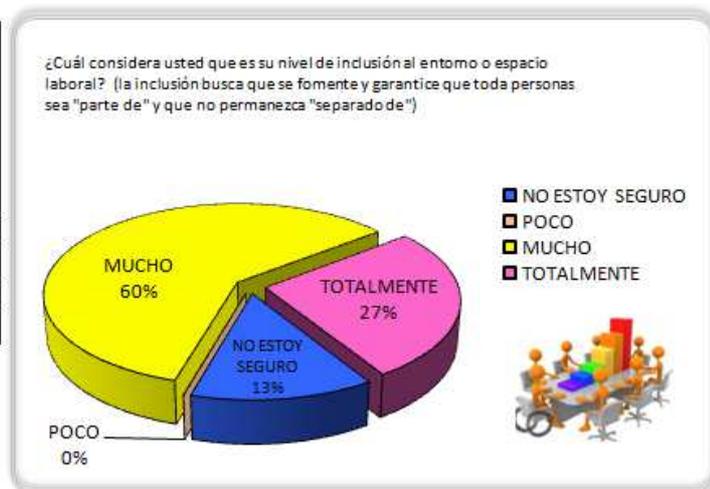
Fuente: Cuestionario Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral
Elaborado por: Elaboración propia

El gráfico #12 hace conocer el porcentaje de adaptación de las personas con discapacidad al entorno laboral, donde el 67% asegura que su nivel de adaptación es “Mucho”, y el 33% expresa que está “Totalmente” adaptado.

Gráfico #13: Pregunta:

¿Cuál considera usted que es su nivel de inclusión al entorno o espacio laboral?

¿Cuál considera usted que es su nivel de inclusión al entorno o espacio laboral? (la inclusión busca que se fomente y garantice que toda personas sea "parte de" y que no permanezca "separado de")	
NO ESTOY SEGURO	2
POCO	0
MUCHO	9
TOTALMENTE	4



Fuente: Cuestionario Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral
Elaborado por: Elaboración propia

El gráfico #13 corresponde al nivel de inclusión al entorno laboral que considera tener cada una de las personas con discapacidad encuestadas, siendo que el 13% no está seguro de cuál es su nivel de inclusión al espacio laboral, el 27% señala sentirse totalmente incluidos, y el 60% considera sentirse muy incluidos, algunas de las personas encuestadas relacionan constantemente el trato respetuoso o amable con sentirse incluidos.

Entre algunas de las frases mencionadas por los encuestados que no estaban seguro de su nivel de inclusión se menciona “con la incorporación del nuevo jefe ha habido situaciones con las que no me siento cómoda”.

Gráfico #14: Pregunta:

¿Cree usted que las personas con discapacidad en esta empresa tienen las mismas oportunidades de ascenso y promoción que las personas sin discapacidad que laboran en ella?

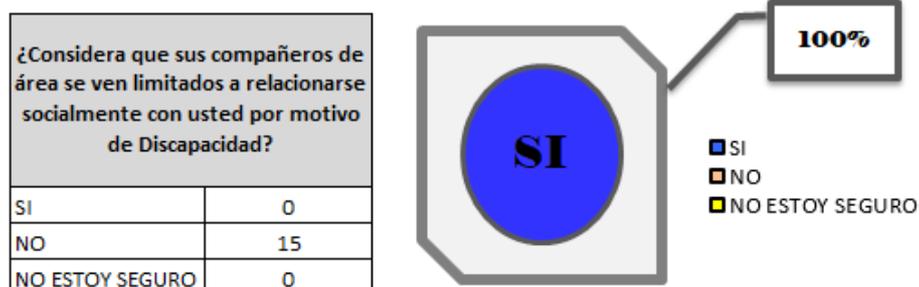


Fuente: Cuestionario Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral
Elaborado por: Elaboración propia

El gráfico #14 hace conocer si las personas con discapacidad de la empresa consideran que tienen las mismas oportunidades de ascenso y promoción que aquellas sin discapacidad, donde el 33% no está seguro por desconocer la existencia de un proceso orientado a ese tema y el 67% afirma que si tienen las mismas oportunidades.

Gráfico #15: Pregunta:

¿Considera que sus compañeros de área se ven limitados a relacionarse socialmente con usted por motivo de Discapacidad?



Fuente: Cuestionario Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral
Elaborado por: Elaboración propia

El gráfico #15 representa la percepción que tiene las personas con discapacidad de la empresa sobre si sus compañeros de área se ven limitados a relacionarse con ellos a consecuencia de su discapacidad, siendo que el 100% considera que sus compañeros no se ven limitados.

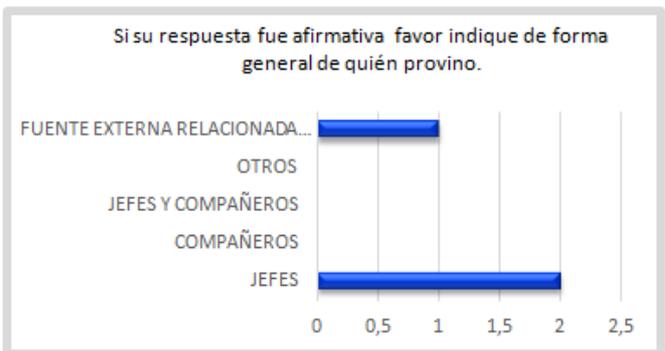
Gráfico #16: Pregunta:

¿Considera usted que durante el tiempo que lleva trabajando en la empresa ha vivido alguna situación de discriminación relacionada o motivada por Discapacidad?

¿Considera usted que durante el tiempo que lleva trabajando en la empresa ha vivido alguna situación de discriminación relacionada o motivada por Discapacidad?	
SI	1
NO	11
NO ESTOY SEGURO	3



Si su respuesta fue afirmativa favor indique de forma general de quién provino	
JEFES	2
COMPAÑEROS	0
JEFES Y COMPAÑEROS	0
OTROS	0
FUENTE EXTERNA RELACIONADA A LA ACTIVIDAD LABORAL	1

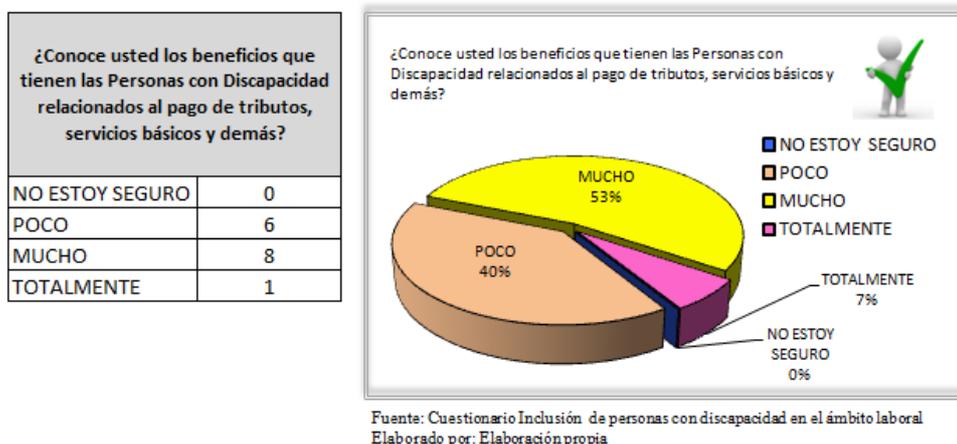


Fuente: Cuestionario Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral
Elaborado por: Elaboración propia

El gráfico #16 expone los indicios de discriminación hacia las personas con discapacidad que laboran en la empresa, el 73% de los mismos aseguran que no han vividos situaciones de discriminación durante el tiempo que llevan laborando en la institución, el 20% no está seguro de llamarlo discriminación pero describen haber enfrentado situaciones de irrespeto producto de su actividad laboral con personas externas a la compañía, el 7% asegura haber vivido una acto discriminatorio hace aproximadamente 10 años por parte de quien en aquel tiempo se desempeñaba como su jefe directo, el mismo que habría descalificado la calidad de su trabajo como consecuencia de su discapacidad.

Gráfico #17: Pregunta:

¿Conoce usted los beneficios que tienen las Personas con Discapacidad relacionados al pago de tributos, servicios básicos y demás?



El gráfico #17 muestra el nivel de conocimiento que tienen las personas con discapacidad que laboran en la empresa sobre beneficios relacionados a tributos, servicios básicos y demás, donde el 7% asegura conocer totalmente del tema, el 53% considera que conoce mucho sobre lo mencionado, el 40% tendría poco conocimiento sobre este tipo de beneficios.

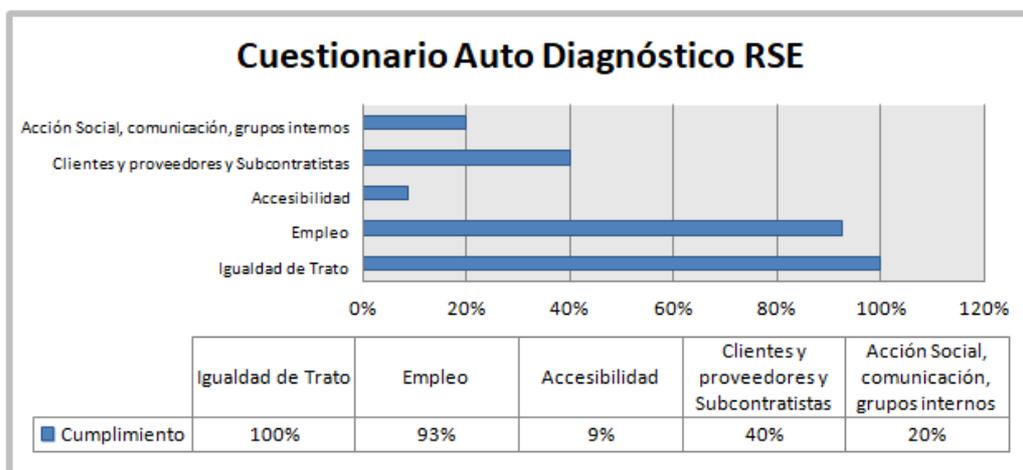
Gráfico #18: Cuestionario de Auto Diagnostico de RSE

Cuestionario: Auto diagnóstico de Responsabilidad Social Empresarial RSE - Orientado a la Discapacidad. (Fundación Once, 2013).

Realizado a: Jefatura de Recursos Humanos

Guiado por: Stephanie Gómez

El gráfico #18 muestra la reflexión realizada con la Jefe de Recursos Humanos de la empresa a través de las 20 preguntas que contiene el cuestionario en cinco escalas como la igualdad de trato, empleo inclusivo, nivel de accesibilidad, la relación con proveedores que promuevan entornos inclusivos, la participación en acciones sociales.



Fuente: Cuestionario de Auto Diagnóstico RSE Orientado a la Discapacidad
 Elaborado por: Elaboración Propia

En la escala de igualdad la empresa alcanza el 100% del puntaje asignado para esta dimensión ya que si cuenta con normativas que promuevan la inclusión laboral, en la escala de empleo acumula un 93% por que aún mantendría procesos de la gestión de recursos humanos con perspectiva general, en nivel de accesibilidad llega a cumplir el 9% ya que no se tiene registro de haber analizado cuan accesible son sus medios de comunicación interno para los trabajadores con distintos tipos de discapacidad.

La organización mantiene relación con proveedores que facilitan el empleo de personas con discapacidad pero no son una fuente primaria al momento de reclutar personal, en la selección de servicios complementarios exige el cumplimiento de las leyes en general pero prioriza por aquellas que cumplan con la inserción laboral de PCD, en la participación de acciones sociales se refleja un 20% de cumplimiento del puntaje que acapara esta dimensión ya que suele difundir acciones con carácter social por que el giro de negocio se lo permite pero no participa de ellas ni lleva un registro de las mismas.

Resultados de entrevistas a líderes de áreas

Gráfico #19: Entrevistas a Líderes de Áreas



El gráfico #19 muestra algunas de las expresiones de los líderes entrevistados, donde el 86% no tiene la certeza cuál es la normativa interna que promueve la inclusión laboral de las personas con discapacidad o qué documento lo estipula; todos los jefes de área tienen conocimiento básico relacionado a la frase "trabajo inclusivo", y al ser consultados sobre si estima que en su área se fomenta la inclusión laboral, el 57% responde destacando el aporte positivo del trabajador con discapacidad, el 29% responde que sí de forma general entendiendo que la empresa y su área lo hacen, el 14% considera que sí pero que el enfoque proviene de áreas como recursos humanos, desde su perspectiva, es el trabajo en equipo.

Resultados de entrevista a Trabajadora Social de la compañía

La primera entrevista se realizó a la Licenciada en Trabajo Social de la Compañía, el tema de la entrevista fue el aporte de la sección que ella lidera a los grupos de atención prioritaria y para efecto de esta propuesta en particular los trabajadores con discapacidad, la Trabajadora Social menciona el levantamiento de un formato llamado la ficha socioeconómica desde inicios del 2017 iniciando con los grupos vulnerables ya identificados en la institución, instrumento que pretende identificar posibles factores de los sistemas más cercano del trabajador y que sean de influencia en el desarrollo laboral.

La profesional resalta el trabajo coordinado con otra de las secciones del departamento como lo es el consultorio médico con seguimientos mensuales

que le permiten a ella tener datos actualizados referentes a la salud de los trabajadores con discapacidad.

3.2.2. Analíticos

Tabla #2: Estructura de los instrumentos de recopilación de información.

ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO		ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO DE AUTO DIAGNÓSTICO		ESTRUCTURA DE LA ENTREVISTA	
ESCALA	ITEMS	ESCALA	ITEMS	ESCALA	ITEMS
Características Generales	1	Igualdad de trato	1,2,3	Políticas Internas	1
Percepciones	2, 3	Empleo	4,5,6,7,8	Conocimiento básico	2
Ambiente, confort, seguridad	4,5	Accesibilidad	9, 10,11,12,13		
Sentimiento de grupo	6,7,8,9,10	Clientes, proveedores y subcontratistas	14,15	Administración de Personal a cargo	3
Servicios	11	Acción social, comunicación o grupos internos	16,17,18,19,20		

Fuente: Cuestionario Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral / Cuestionario Auto Diagnóstico de RSE Discapacidad/ Entrevista a Jefes de Área
Elaborado por: Elaboración propia

Los instrumentos de recolección de información se han estructurado con la finalidad de medir escalas que permita conocer información básica, las percepciones de los trabajadores con discapacidad y de las personas vinculadas a los mismos, identificar los procesos orientados a promover la inclusión laboral en la organización, el nivel de accesibilidad, y demás características relacionadas a la inclusión de los trabajadores con discapacidad al contexto laboral.

Según los resultados obtenidos de los instrumentos de recolección de información como la encuesta de nivel de inclusión de las PCD al entorno laboral, el cuestionario en línea de auto diagnóstico de responsabilidad social orientado a la discapacidad y las entrevistas a jefes de áreas vinculados a trabajadores con discapacidad, la empresa cumple con la normativa de inserción laboral de PCD en un punto más, ya que el 5% de los trabajadores tienen discapacidad y la normativa exige el 4%.

Teniendo como complemento la información de fichas médicas anuales de este grupo una de las personas pertenecería a tres de las categorías de grupos vulnerables, persona con discapacidad, adulto mayor y con enfermedad crónica no transmisible, el nivel de rotación para este segmento es bajo, es el género femenino el que cuenta con mayor grado de instrucción académica y son

quienes han logrado escalar a puestos de jerarquía laboral, teniendo en cuenta que su antigüedad laboral para estos casos es igual o mayor a 11 años.

Los trabajadores con discapacidad y jefaturas vinculadas a los mismos coinciden en su creencia de que la institución promueve la inclusión laboral; sin embargo, no tienen la certeza a través de qué normativas o medios lo hace, los líderes de áreas relacionan erradamente la asignación igualitaria de actividades o la no distinción de aquellos que conforman un área o departamento determinado con el fomento de un trabajo inclusivo, uno de los representantes de área considera que el enfoque de inclusión proviene del campo que gestiona talento humano o el bienestar del mismo; desde su visión es el trabajo en equipo.

Al medir nivel de adaptación, la referencia se da en sentido de la persona a la empresa “*yo siempre me adapto*” no a la inversa; el 60% de los trabajadores con discapacidad se sienten “*muy incluido*” donde más de uno relacionó el trato respetuoso con inclusión laboral; no se detuvieron a hacer una reflexión de su vida laboral o de los posibles cambios que se hayan presentado a lo largo de la misma basados en la promoción de procesos inclusivos; y su sentido de pertenencia no se pre visualiza con facilidad, ninguno cree que existen limitantes en la interacción social con compañeros de área y ninguno relaciona esta interacción con detalles o eventos fuera del entorno laboral.

Se advierte la existencia de actos de discriminación en baja escala, uno de los actores narra un acto de discriminación donde se habría menoscabado su nivel de productividad por la existencia de una discapacidad, el mismo se habría producido hace más de diez años atrás por personas que a la fecha ya no están vinculadas a la organización. Se revelan situaciones donde los trabajadores en el desarrollo de sus actividades laborales han sido objeto de menosprecio a lo que ellos llaman “falta de respeto” por parte de quienes se los denominaría clientes externos de la institución, pero los encuestados no están seguros de considerarlos como actos discriminatorios a su condición.

Se identifica un caso reciente donde la persona encuestada expone su duda, relacionando cambios en el compendio de sus responsabilidades creyendo que estos se originaron por la existencia de una discapacidad, resalta que se ha

tenido la retroalimentación del caso, pero sin embargo se denota su incertidumbre.

Esta situación puede ser comprendida desde las limitadas acciones que las empresas implementan para incidir en la inclusión de los colaboradores. Desde la perspectiva de la teoría de la discriminación laboral, las empresas no se interesan por desarrollar actividades que no reditúen de manera directa e inmediata en aumentar el nivel de productividad o competitividad, o en aquellas que no representan barreras tangibles o visibles.

La empresa, a lo largo del tiempo, habría adaptado sus procesos de reclutamiento con un enfoque inclusivo, sin embargo habría procesos que aún mantienen su enfoque generalizado, el giro del negocio le permite a la empresa difundir acciones sociales pero no incluye la participación de sus colaboradores ni lleva un registro de las mismas, ni tiene un registro de haber medido el nivel de accesibilidad a sus medios informativos internos para personas con discapacidad, no tiene un registro físico de que su personal ha sido calificado en atención y servicio a clientes con discapacidad.

4. Propuesta Metodológica

4.1. Objetivos

4.1.1. Objetivo general

Fortalecer el nivel de inclusión de las personas con discapacidad al contexto laboral de la empresa mediante procesos de sensibilización y capacitación que involucren la participación de todos los trabajadores.

4.1.2. Objetivos específicos

- Implementar una campaña de sensibilización sobre procesos inclusivos en el entorno laboral orientado a trabajadores con y sin discapacidad.
- Promover la actualización de conocimiento sobre programas, proyectos y servicios que beneficien a los trabajadores con discapacidad dentro y fuera de la empresa.
- Fortalecer las capacidades comunicacionales de los trabajadores de la empresa que están vinculados a las personas con discapacidad sensorial auditiva.

4.2. Mapeo teórico

Teoría de discriminación en el mercado de trabajo.

Teoría Económica de la discriminación

El Economista, sociólogo y científico Gary Stanley Becker autor de la teoría conocido como el gran economista del comportamiento humano, fue uno de los primeros autores que aborda el estudio de la discriminación en el ámbito laboral, donde distingue escenarios en los cuales dos personas con la misma capacidad productiva pero con características personales que difieren la una de la otra, hace que una de ellas reciba trato inferior, basados en la orientación religiosa, el género, la etnia, la raza, las condiciones físicas.

El autor en su estudio *La Economía de la Discriminación* rescata que la discriminación laboral no solo tendría como fuente única los empresarios, el comportamiento discriminatorio también pueden provenir de consumidores, de compañeros de trabajo e incluso, del Estado, pudiendo ser ésta de tipo salarial donde se haría distinción en el reconocimiento salarial basados en alguna característica intrínseca como el género, etnia, la apariencia física, etc., a pesar de estar en igualdad de condiciones relacionadas a las aptitudes y al nivel de productividad, o de segregación laboral generando una segmentación que acapara a individuos con niveles de productividad similares en la cual, las características intrínsecas de la personas son, nuevamente, la base de referencia o disparidad.

El autor hace referencia a la existencia de un grupo mayoritario y uno minoritario donde este último es el que recibe trato inferior, es aquel que renuncia a sus beneficios sin que éstos sean exclusivamente monetarios, por la existencia de prejuicios de que las características personales de este grupo minoritario los condiciona en el lugar de trabajo o por aquella conducta humana que establece preferencia por lo que le agrada o por lo que desea evitar, por la predisposición a favor o en contra de con quién desea agruparse, crea discriminación basado en las expectativas, Becker, 1957 citado por (Tommasi & Ierulli, 2000, págs. 30-31).

Para efectos de esta propuesta y tomando en cuenta los resultados de las herramientas de recolección de datos utilizadas, el grupo minoritario serían los trabajadores con discapacidad y la discriminación en el contexto laboral se reflejada en el bajo nivel de sensibilización, las deficiencias de infraestructura física, en el bajo porcentaje de PCD en puestos que requieran de liderazgo, en los procesos de inserción laboral que aún no han sido adaptados para aspirantes con discapacidad.

4.2.1. Mapeo conceptual

- **Discriminación laboral**

“Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

- **Discapacidad**

“Se asocia el término a la deficiencia pudiendo esta ser de tipo físico, mental o sensorial ya sea permanente o temporal que restringe la capacidad de realizar una actividad cotidiana, condición que puede acentuarse por el entorno económico y social”. (Organización de los Estados Americanos, 1999).

- **Inclusión laboral**

Toda acción que se genere en busca de incorporar a determinada persona a un colectivo, comunidad, espacio o segmento de la sociedad para su beneficio o el acceso al ejercicio de sus derechos. Toda oportunidad que permita al individuo formar parte del entorno laboral donde genere no solo beneficios económicos, también desarrollo de sus capacidades, habilidades y competencias.

“Empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo 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”. (Consejo Nacional de la Igualdad de Discapacidades, 2013 - 2017).

- **Cultura organizacional**

Más que una frase parecería ser ya un formato de administración efectiva, catalogada por algunos como la respuesta a problemáticas de adaptación y satisfacción en el entorno laboral, por otros como la suma de valores y filosofía. Las organizaciones reevalúan el enfoque inicial centrado en aspectos económicos o productivos y contemplan el estudio de aquellos factores que influyen en el individuo, líneas de comunicación, mecanismos para el desarrollo de capacidades, estrategias que mejoren la vinculación entorno laboral - entorno social.

“Un modo de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma particular de interacción y de relación de determinada organización” (Chiavenato, 2007, pág. 84)

- **Riesgo Psicosocial**

La exposición del individuo a factores nocivos que afecta su salud física y mental, el desarrollo dentro del campo empresarial ha ido evolucionando a la par de los cambios sociales, económicos, del descubrimiento de nuevas tecnologías, para las empresas cada día hay nuevas demandas y exigencias por parte de sus consumidores, por ende las organizaciones reconfiguran sus estructuras donde requieren de un alto nivel de adaptación de su recurso humano, cada persona al hacer frente a estos nuevos escenarios tendrá una reacción diferente, pudiendo dar paso a que factores negativos se hagan presente como el desarrollo de miedos ante los nuevos retos, episodios de estrés, disminución en sus niveles de satisfacción laboral, deterioro de la salud física y mental.

Todos estos factores nocivos son producto de la relación individuo - entorno laboral, que aparecen por o durante el desempeño de sus actividades o tareas de trabajo.

“Condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo, la realización de tareas, y que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo del

trabajo” (Revista Técnica Informativa del Seguro General de Riesgos del Trabajo / Ecuador , 2012).

- **Calidad de vida laboral**

La influencia que generan distintos aspectos al desempeñar una actividad laboral y que la convierten en una experiencia balanceada entre las condiciones del puesto desde el interés organizacional y las necesidades desde la perspectiva del individuo.

Dentro de los aspectos que provienen del entorno laboral se podría mencionar condiciones relacionadas a la seguridad y salud, las características del puesto, clima laboral, factores de riesgos psicosocial, participación en la toma de decisiones, condiciones socioeconómicas, entre otros. Los aspectos desde la perspectiva del colaborador se pueden resaltar el nivel de satisfacción, la predisposición para el desarrollo de las actividades laborales, el valor que le otorga el individuo a su aporte en la organización, nivel de compromiso.

“Grado de satisfacción de las necesidades que logran los miembros de la empresa mediante sus experiencias en ella” (Chiavenato, 2007, pág. 37).

4.2.2. Mapeo normativo

Para el sustento de esta propuesta, se toma en cuenta la normativa legal que busca generar políticas de prevención y equiparación de oportunidades, y las que garantizan el Derecho de los grupos prioritarios como lo son las personas con discapacidad.

La Constitución de la República a través de su artículo 35 reconoce a quienes recibirán atención prioritaria y especializada tanto en el entorno público y privado, siendo las personas con discapacidad uno de los grupos a los que hace mención; y en su segundo apartado prever las condiciones que generan discapacidades, a la vez promover políticas que garanticen la igualdad de oportunidades para este grupo. (Constitución de la República, 2008, págs. 18,23).

Por otra parte la Ley Orgánica de discapacidades garantizará la inclusión laboral de las personas con discapacidad en un porcentaje determinado tanto para instituciones públicas como privadas, en condiciones apropiadas y acorde

a las capacidades y potencialidades, primando los principios de igualdad y diversidad. (Ley Organica de Discapacidad, 2012, pág. 13).

Otro instrumento que se orienta a impulsar un régimen inclusivo y solidario es el Plan Nacional de Desarrollo Toda una vida el que en su primer objetivo agrupa políticas programas y proyectos que garanticen una vida que dignifique, con oportunidades equiparadas, donde se erradique la discriminación y la violencia de cualquier origen; donde las personas no se contemplen como simples beneficiarios, sino como sujetos capaces de gozar plenamente de sus derechos y de exigir el respeto de los mismos. (Plan Nacional de Desarrollo 2017 2021, pág. 58).

En el nivel estratégico se contempla la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades cuyo reto es la inclusión social en los distintos sectores, en donde aquellos que requieren de atención prioritaria son los actores principales; El eje 6 enmarca los lineamientos que garantizarán y crearán las oportunidades de acceso a empleo y desarrollo del mismo para las personas con discapacidad; Acrecentar las posibilidades de micro emprendimiento, y la potencialización de los organismos que promuevan la inclusión y la equidad social. (Agenda Nacional para la Igualdad de las Discapacidades, 2013, 2017, pág. 100).

4.3. Método de Trabajo Social

4.3.1. Modelo Socioeducativo

Para efectos de esta propuesta se va a utilizar el modelo socio educativo, Molina y Saint conceptualiza el modelo como la construcción de redes tomando como base los problemas significativos de donde se plantean estrategias que contribuyan a la no exclusión que la sociedad somete a los grupos. Las autoras destacan características en el modelo como:

- Acción Social o el Qué: Información y formación con base en problemas significativos, definición de alternativas.
- Proceso de Trabajo o el Cómo: Concientización, capacitación
- Finalidad o el Para Qué: Participación, acciones por una mejor calidad de vida (Molina Molina & Romero Saint Bonnet, 2004, pág. 91).

“Desde el punto de vista individual, hay que entender la educación como un proceso gracias al cual la persona que se educa adquiere mayor autonomía, independencia y competencia para conducir el propio proceso vital, y en particular para dirigir el propio proceso de aprendizaje. Educarse es adquirir la capacidad de ser cada vez más autónomo”. (Giné, Parcerisa, Llena, París, & Quinquer, 2003, pág. 26).

Las acciones socioeducativas están orientadas al desarrollo y adquisición de hábitos, de herramientas y funciones de los miembros de determinado grupo, dichas herramientas que se reflejarán en habilidades y capacidades ayudarán al desarrollo positivo, aportarán a transformar condiciones de exclusión social. Dentro de los métodos que propone el modelo se puede mencionar: T.S. de Grupo, Desarrollo de la Comunidad, Alfabetización-concientización de Freire, Investigación Participativa, Educación Popular, para el desarrollo de la propuesta se tomará como base la Alfabetización-concientización. (Manchola Orta, Martínez Flores, Castrillon Cataño, Uribe Sánchez, & Muriel Múnera).

Estas acciones planteadas desde el modelo Socio Educativo se articulan con la propuesta dado que en sus tres componentes se van a desarrollar campañas de sensibilización, actualización de conocimiento, y fortalecimiento de las capacidades específicas.

4.4. Proceso Metodológico

La propuesta de intervención se integra de tres componentes cuyos productos o servicios concretos son:

Componente 1:

- Campañas de sensibilización orientadas a una cultura organizacional inclusiva con la participación de trabajadores con y sin discapacidad.
 - La evolución del enfoque de la discapacidad, una condición que no discrimina.
 - Planteamiento de inclusión de campaña en el proceso de inducción

Componente 2:

- Actualización de conocimiento sobre programas, proyectos y servicios que beneficien a los trabajadores con discapacidad dentro y fuera de la empresa.
 - Medidas de acciones afirmativas
 - Descuentos en servicios básicos
 - Servicios de documentación, tasas y tarifas
 - Exoneraciones de impuestos
 - Devolución del IVA de personas con discapacidad
 - Canje de carnet de discapacidad hasta 2019
 - Uso correcto de seguro médico y plan dental privado

Componente 3:

- Fortalecimiento de las capacidades comunicacionales de los trabajadores de la empresa que están vinculados a las personas con discapacidad sensorial auditiva.
 - Capacitación de Lenguaje de Señas para Jefe de área de Procesos Digitales, personal de Recursos Humanos y Seguridad Industrial.
 - Capacitación de Lenguaje Positivo para Jefes de áreas que cuenten con PCD y personas de Recursos Humanos y Seguridad Industrial.
 - Capacitación de Evacuación de personas con discapacidad a brigadistas asignados a secciones donde se ubiquen PCD.

4.5. Plan operativo de la Intervención

El Plan operativo reflejará la orientación, coordinación y ejecución de las actividades de la propuesta, los responsables y sus costos materiales, técnicos y económicos para cada uno de los componentes de la propuesta.

Componente 1: Se conforma de 4 actividades ligadas a la planificación de la metodología y concepto de la campaña de sensibilización e la inclusión de la misma en el proceso de inducción, con una meta cuantificable, sus productos y medios de verificación serán los temas de las charlas y la documentación de respaldo, se utilizará recursos materiales y técnicos, tendrá como responsables

personal de Trabajo Social, Recursos Humanos y de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.

Componente 2: Se integra de 3 actividades ligadas a la planificación de los espacios y temáticas de las capacitaciones orientadas a la actualización de conocimiento sobre proyectos, programas y servicios que beneficien a los trabajadores con discapacidad, con una meta cuantificable, sus productos y medios de verificación serán los temas de los talleres y la documentación de respaldo, se utilizara recursos materiales, técnicos y económicos, tendrá como responsable personal de Trabajo Social, Recursos Humanos y de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.

Componente 3: Se distribuye en tres actividades ligas al fortalecimiento de las capacidades comunicacionales de los trabajadores con discapacidad sensorial auditiva, con una meta cuantificable, sus productos y medios de verificación serán los cursos contratados y la certificación obtenida, se utilizará recursos materiales, técnicos y económicos, tendrá como responsables personal de Trabajo Social y de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.

4.6. Coordinación Interna o externa requerida

Para esta propuesta se requerirá un alto grado de coordinación interna, en el nivel estratégico establecido según el organigrama institucional, es decir que la coordinación se dará a nivel interno con:

- Recursos Humanos: Coordinación del enfoque de la campaña de sensibilización y la inclusión de la misma como un componente del proceso institucional de inducción, la planificación y logística de la ejecución de la campaña.
- Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional: Coordinación de las charlas y talleres de capacitación relacionadas a los beneficios institucionales, la organización y logística de la formación orientada a brigadistas de la empresa
- Jefes de área: Planificación de las capacitaciones externas y la puesta en práctica.

En el nivel externo con:

- Proveedores y fuentes externas: Coordinación Servicio de Integración Laboral - SIL Guayas, con la Asociación Cultural de sordos de Guayaquil Asoculsor, con la Promotora Organizacional Prosigma S.A., por capacitaciones específicas y con el Servicio de Rentas Internas a través de link eventos y programas de capacitación para formación referente a devolución de impuestos.

4.7. Rol del Trabajo Social dentro de la propuesta

La sección de Trabajo Social es parte del área de Recursos Humanos, donde la profesional en Trabajadora Social es quién ha dado acompañamiento y asistencia técnica a la estudiante autora de la propuesta para el desarrollo de la misma.

Dentro de los roles que tendrá que desempeñar la Trabajadora Social se hace alusión a:

- Planificación: De las acciones que forman parte de las diferentes fases de la propuesta y de cada uno de sus componentes.
- Gestión: De los recursos necesarios para el desarrollo de cada una de las actividades que integran cada componente de la propuesta.
- Evaluación y Sistematización: De los resultados obtenidos, de los logros alcanzados y de las metas no cumplidas, de la puesta en práctica del conocimiento adquirido.

5. Referencias bibliográficas

- Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2017). Recuperado el 01 de 06 de 2018, de <https://drive.google.com/file/d/1qjqDxjHUXa4G5jxAGdDqEqBx07bOBlaA/view>
- Amate, A., & Vàsquez, A. J. (2006). Discapacidad lo que todos debemos saber. Recuperado el 01 de 06 de 2018, de http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/778/L_AmateEA_DiscapacidadTodoDebemos_2006.pdf?sequence=1#page=12
- Andrés Hernández, A. (s.f.). El Gusto por la Discriminaión. Recuperado el 01 de 06 de 2018, de <http://studylib.es/doc/548491/el-gusto-por-la-discriminaci%C3%B3n-ana-andr%C3%A9s-hern%C3%A1ndez>
- Baquero, J., Guataquí, J. C., & Sarmiento, L. (2000). Un Marco Analítico de la Discriminación. Recuperado el 01 de 06 de 2018, de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10807/3679.pdf>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2015). Recuperado el 01 de 06 de 2018, de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/09/estadistica_conadis.pdf
- Constitucìon de la Repùblica del Ecuador. (2008). Contraloria General del Estado. Obtenido de Contraloria General del Estado. Recuperado el 01 de 06 de 2018, de <http://www.cpccs.gob.ec/wp-content/uploads/2018/05/Constituci%C3%B3n.pdf>
- Fundaciòn Once. (2013). Guìa de responsabilidad social empresarial y discapacidad de la Fundacion Once. Recuperado el 01 de 06 de 2018, de <http://rsed.fundaciononce.es/cuestionario.aspx>
- Latorre, A. (2003). La investigaciòn - acciòn Conocer y cambiar la pràctica educativa. Recuperado el 01 de 06 de 2018, de <https://books.google.com.ec/books?id=e1PLxGcRf8gC&pg=PA47&dq=metodo+investigaci%C3%B2n+accion&hl=es->

419&sa=X&ved=0ahUKEwjK6qWY9ojcAhUpw1kKHZc5D8cQ6AEIRjAG#
v=onepage&q&f=false

Ley Orgánica de Discapacidades (2012). Recuperado el 01 de 06 de 2018, de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

Manchola Orta, D. L., Martínez Flores, L. F., Castrillon Cataño, D. I., Uribe Sánchez, A., & Muriel Múnera, B. (s.f.). Grupos de Interes para el Trabajo Social a través de la Historia. Recuperado el 01 de 06 de 2018, de https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Km7Sr_LyZ-4J:https://www.scribd.com/document/307052426/Los-Grupos-de-Interes-Del-T-S-a-Traves-de-La-Historia+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec

Naciones Unidas. (13 de Diciembre de 2006). Naciones Unidas. . Recuperado el 01 de 06 de 2018 de Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (s.f.). Organización Mundia de la Salud. Recuperado el 01 de 06 de 2018, de <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>

Organización Internacional del Trabajo. (2014). Convenio Relativo a la Discriminación en materia de empleo y ocupación. Recuperado el 01 de 06 de 2018, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Organización de los Estados Americanos. (07 de Julio de 1999). Convención Interamericana para la eliminación de todas ls formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Obtenido de Convención Interamericana para la eliminación de todas ls formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Recuperado el 01 de 06 de 2018, de <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>

Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida (2017). Recuperado el 01 de 06 de 2018, de <http://passthrough.fw-notify.net/download/275989/http://www.planificacion.gob.ec/wp->

content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf

Raya Diez, E., & Caparros Civera, N. (2013). Dialnet. Recuperado el 01 de 06 de 2018, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4703443>

Revista Técnica Informativa del Seguro General de Riesgos del Trabajo / Ecuador . (2012). Recuperado el 01 de 06 de 2018, de https://www.iess.gob.ec/multimedias/revista_digital/ver4/files/revista%20seguro%204.pdf

Sánchez Macías, J. I., Calvo Ortega, R., & Rodríguez López, F. (2005). Enonomia, Derecho y Tributación. Recuperado el 01 de 06 de 2018, de <https://books.google.com.ec/books?id=mafO9Btr50C&pg=PA102&dq=El+modelo+de+la+discriminaci%C3%B3n+estad%C3%ADstica&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiNieTptMDcAhUCNd8KHWVUA8UQ6AEIJTAA#v=onepage&q&f=false>

Telégrafo, D. (07 de Julio de 2015). Solo 1% de personas con discapacidad son gerentes.(pág. 11). Recuperado el 01 de 06 de 2018, de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/4/solo-1-de-personas-con-discapacidad-son-gerentes>

5.1. Bibliografía

- Barton, L. (2008). En L. Barton, Superar las barreras de la discapacidad 18 años de Disability and Society (pág. 46). Madrid: Ediciones Morata.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El Capital Humano de las Organizaciones. (págs. 37-84). Mexico: S.A de C.V.
- Estatutos (1973). Estatuto. Estatuto. (pág. s/n) Guayaquil, Guayas, Ecuador
- G.N. (2013). Décalogo Ético. Dècalogo Ètico(10). (pág. 1). Guayaquil, Guayas, Ecuador.
- Giné, N., Parcerisa, A., Llena, A., París, E., & Quinquer, D. (2003). Planificación y Análisis de la práctica educativa. (pág. 26). Barcelona, España: GRAO.
- Gòmez, M. M. (2006). Introducciòn a la metodologia de la investigaciòn científica. (pág 125, 151) Còrdoba, Argentina: Editorial Brujas.
- Hèrnandez Escobar, A. A., Ramos Rodriguez, M. P., Plancencia Lòpez, B. M., Indacochea Ganchozo, B., Quimis Gòmez, A. J., & Moreno Ponce, L. A. (2018). Metodologìa de la Investigaciòn Científica (1er ed., Vol. 15). Àrea de Innovaciòn t Desarrollo S.L. (pág. 95). Manabí, Ecuador.
- Kisnerman, N. (1997). Pensar el Trabajo Social Una introducciòn desde el construccionismo (2da ed.). (pág. 138) Mèxico, Mèxico: Ediciones Edward.
- Kvale, S. (2011). Las entrevistas en Investigaciòn Cualitativa. (pág. 10) Madrid, España: Morata.
- Malhotra, N. K. (2004). Investigaciòn de mercados Un enfoque aplicado. (pág. 80). Mèxico, Mèxico.
- Molina Molina, M. L., & Romero Saint Bonnet, M. C. (2004). Modelo de Intervenciòn Asistencial, socieducativo y terapéutico en trabajo social. (pág 91). San Jose, Costa Rica: Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- Oliver, M. (1990). La Política de la Discapacidad: Un Enfoque Sociológico. En M. Oliver, La Política de la Discapacidad: Un Enfoque Sociológico (pág. 152). Macmillan Education.

RHS_GN-MDT. (Noviembre de 2017). RHS_GN-MDT. Reglamento de Higiene y Seguridad. (pág. 16). Guayaquil, Guayas, Ecuador.

Sánchez Martínez, M. O., & Solar Cayón, J. I. (2015). En La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su impacto en la legislación autonómica de Cantabria (pág. 72). Madrid: Dykinson, S.L.

Tommasi, M., & Ierulli, K. (2000). Economía y Sociedad. (C. Piña Aldao, Trad.) (págs. 30- 31). Madrid: The Press Syndicate of The University of Cambridge.

Torres V., L. P., Rincón S., M. T., Giraldo E., C. L., Ospina V., A. M., Maldonado G., M. C., Estrada O., V. M., . . . Carvajal B., A. (2005). Historia de la Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad del Valle 1953/2003 "Cincuenta años aportando al desarrollo de la región". (pág. 139). Cali, Colombia.

ANEXOS

AUTORIZACIÓN

Guayaquil, 01 de Junio del 2018

Señores

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano

Ciudad.-

Yo, N [REDACTED] B [REDACTED] C [REDACTED], con cédula # [REDACTED] en mi calidad de Jefe de Recursos Humanos de la empresa [REDACTED] S.A., autorizo a Stephanie Katherine Gómez Granizo con cédula #0919443143 utilizar la información confidencial de la empresa para el componente práctico de examen complejo *"Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, propuesta de Intervención desde el área de Trabajo Social en un empresa del sector privado de la ciudad de Guayaquil"*, estando obligada a no divulgar la información para fines personales ni proporcionarla a terceras personas verbalmente o por escrito.

Toda la información y el resultado de la propuesta serán de uso exclusivamente académico, la información que obtenga se convertirá en una herramienta didáctica que apoye la propuesta

Atentamente



ENCUESTA

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Este cuestionario tiene fines académicos, la información que usted proporcione será manejada con la confidencialidad del caso.

1 Marque con un X la respuesta adecuada en cada caso

Género	F	<input checked="" type="checkbox"/>	M	<input type="checkbox"/>
Rango de edad	18 a 25 años	<input type="checkbox"/>	26 a 35 años	<input type="checkbox"/>
	36 a 45 años	<input checked="" type="checkbox"/>	46 a 55 años	<input type="checkbox"/>
	> a 56 años	<input type="checkbox"/>		
Estado Civil	Soltero/a	<input checked="" type="checkbox"/>	Casado/a	<input type="checkbox"/>
	Unión de hecho	<input type="checkbox"/>	Divorciado/a	<input type="checkbox"/>
	Viudo/a	<input type="checkbox"/>		
Tipo de discapacidad	Física	<input checked="" type="checkbox"/>	Intelectual	<input type="checkbox"/>
Porcentaje %	<input type="text" value="34"/> Visual	<input type="checkbox"/>	Auditiva	<input type="checkbox"/>
Nivel de Instrucción académica	Primaria	<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input type="checkbox"/>
	Tecnología	<input type="checkbox"/>	3er Nivel	<input checked="" type="checkbox"/>
			4to Nivel	<input type="checkbox"/>
Rango de antigüedad en la empresa	0 a 5 años	<input type="checkbox"/>	6 a 10 años	<input checked="" type="checkbox"/>
	11 a 15 años	<input type="checkbox"/>	16 a 20 años	<input type="checkbox"/>
	21 a 25 años	<input type="checkbox"/>	> a 26 años	<input type="checkbox"/>
Tipo de cargo	Técnico y/o Administrativo	<input checked="" type="checkbox"/>	Coordinación	<input type="checkbox"/>
	Jefatura	<input type="checkbox"/>		

2 ¿Considera usted que la empresa cumple con las disposiciones y normativas existentes en el Ecuador orientadas a la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Sugerencias / Comentarios _____

3 ¿Considera usted que la empresa fomenta el respeto hacia las Personas con Discapacidad que la laboran en ella?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Sugerencias / Comentarios _____

4 ¿Considera usted que las instalaciones / infraestructura física de la compañía le permite a las Personas con Discapacidad desplazarse con facilidad dentro de ella?

Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input checked="" type="checkbox"/>		

Comentarios: Para los que trabajamos aquí si, pero para visitantes no videntes solo en el ascensor tiene botones en braille

5 ¿Cree usted que el entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo le provee seguridad y comodidad para realizar sus tareas diariamente?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

No estoy seguro

Comentarios: _____

6

¿Cuál considera usted que es su nivel de adaptación al entorno o espacio laboral?

(proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que implica adaptarse a la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo)

No estoy seguro

Poco

Mucho

Totalmente

Sugerencias / Comentarios _____

7

¿Cuál considera usted que es su nivel de inclusión al entorno o espacio laboral?

(La inclusión busca que se fomente y garantice que toda persona sea "parte de" y que no permanezca "separado de".)

No estoy seguro

Poco

Mucho

Totalmente

Sugerencias / Comentarios _____

8

¿Cree usted que las Personas con Discapacidad en esta empresa tienen las mismas oportunidades de ascenso y promoción que las personas sin discapacidad que laboran en ella?

Si

No

No estoy seguro

Sugerencias / Comentarios _____

9

¿Considera que sus compañeros de área se ven limitados a relacionarse socialmente con usted por motivo de su Discapacidad?

Si

No

No estoy seguro

Si su respuesta fue afirmativa podría indicar de forma general su experiencia

10

¿Considera usted que durante el tiempo que lleva trabajando en la empresa ha vivido alguna situación de discriminación relacionada o motivada por su Discapacidad?

Si

No

No estoy seguro

¿Si su respuesta fue afirmativa podría indicar de forma general de quién provino?

Jefes

Compañeros

Jefes y Compañeros

Otros

Fuente externa / relacionada a la actividad laboral

11

¿Conoce usted los beneficios que tienen las Personas con Discapacidad relacionados al pago de tributos, servicios básicos y demás?

No estoy seguro

Poco

Mucho

Totalmente

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Este cuestionario tiene fines académicos, la información que usted proporcione será manejada con la confidencialidad del caso.

1 Marque con un X la respuesta adecuada en cada caso

Género	F	<input type="checkbox"/>	M	<input checked="" type="checkbox"/>
Rango de edad	18 a 25 años	<input type="checkbox"/>	26 a 35 años	<input type="checkbox"/>
	36 a 45 años	<input checked="" type="checkbox"/>	46 a 55 años	<input type="checkbox"/>
	> a 56 años	<input type="checkbox"/>		
Estado Civil	Soltero/a	<input type="checkbox"/>	Casado/a	<input checked="" type="checkbox"/>
	Unión de hecho	<input type="checkbox"/>	Divorciado/a	<input type="checkbox"/>
	Viudo/a	<input type="checkbox"/>		
Tipo de discapacidad	Física	<input checked="" type="checkbox"/>	Intelectual	<input type="checkbox"/>
Porcentaje %	47 Visual	<input type="checkbox"/>	Auditiva	<input type="checkbox"/>
Nivel de Instrucción académica	Primaria	<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>
	Tecnología	<input type="checkbox"/>	3er Nivel	<input type="checkbox"/>
			4to Nivel	<input type="checkbox"/>
Rango de antigüedad en la empresa	0 a 5 años	<input type="checkbox"/>	6 a 10 años	<input type="checkbox"/>
	11 a 15 años	<input checked="" type="checkbox"/>	16 a 20 años	<input type="checkbox"/>
	21 a 25 años	<input type="checkbox"/>	> a 26 años	<input type="checkbox"/>
Tipo de cargo	Técnico y/o Administrativo	<input checked="" type="checkbox"/>	Coordinación	<input type="checkbox"/>
	Jefatura	<input type="checkbox"/>		

2 ¿Considera usted que la empresa cumple con las disposiciones y normativas existentes en el Ecuador orientadas a la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Sugerencias / Comentarios _____

3 ¿Considera usted que la empresa fomenta el respeto hacia las Personas con Discapacidad que la laboran en ella?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Sugerencias / Comentarios _____

4 ¿Considera usted que las instalaciones / infraestructura física de la compañía le permite a las Personas con Discapacidad desplazarse con facilidad dentro de ella?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Comentarios: _____

5 ¿Cree usted que el entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo le provee seguridad y comodidad para realizar sus tareas diariamente?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

No estoy seguro

Comentarios: _____

6 ¿Cuál considera usted que es su nivel de adaptación al entorno o espacio laboral?

(proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que implica adaptarse a la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo)

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

Sugerencias / Comentarios _____

7 ¿Cuál considera usted que es su nivel de inclusión al entorno o espacio laboral?

(La inclusión busca que se fomente y garantice que toda persona sea "parte de" y que no permanezca "separado de".)

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

Sugerencias / Comentarios _____

8 ¿Cree usted que las Personas con Discapacidad en esta empresa tienen las mismas oportunidades de ascenso y promoción que las personas sin discapacidad que laboran en ella?

Si No

No estoy seguro

Sugerencias / Comentarios No conozco si hay una política o programa de ascenso

9 ¿Considera que sus compañeros de área se ven limitados a relacionarse socialmente con usted por motivo de su Discapacidad?

Si No

No estoy seguro

Si su respuesta fue afirmativa podría indicar de forma general su experiencia _____

10 ¿Considera usted que durante el tiempo que lleva trabajando en la empresa ha vivido alguna situación de discriminación relacionada o motivada por su Discapacidad?

Si No

No estoy seguro

¿Si su respuesta fue afirmativa podría indicar de forma general de quién provino?

Jefes Compañeros

Jefes y Compañeros Otros

Fuente externa / relacionada a la actividad laboral

11 ¿Conoce usted los beneficios que tienen las Personas con Discapacidad relacionados al pago de tributos, servicios básicos y demás?

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Este cuestionario tiene fines académicos, la información que usted proporcione será manejada con la confidencialidad del caso.

1 Marque con un X la respuesta adecuada en cada caso

Género	F	<input type="checkbox"/>	M	<input checked="" type="checkbox"/>
Rango de edad	18 a 25 años	<input type="checkbox"/>	26 a 35 años	<input type="checkbox"/>
	36 a 45 años	<input type="checkbox"/>	46 a 55 años	<input checked="" type="checkbox"/>
	> a 56 años	<input type="checkbox"/>		
Estado Civil	Soltero/a	<input checked="" type="checkbox"/>	Casado/a	<input type="checkbox"/>
	Unión de hecho	<input type="checkbox"/>	Divorciado/a	<input type="checkbox"/>
	Viudo/a	<input type="checkbox"/>		
Tipo de discapacidad	Física	<input checked="" type="checkbox"/>	Intelectual	<input type="checkbox"/>
Porcentaje %	<input type="checkbox"/> 30	<input type="checkbox"/> Visual	Auditiva	<input type="checkbox"/>
Nivel de Instrucción académica	Primaria	<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>
	Tecnología	<input type="checkbox"/>	3er Nivel	<input type="checkbox"/>
			4to Nivel	<input type="checkbox"/>
Rango de antigüedad en la empresa	0 a 5 años	<input type="checkbox"/>	6 a 10 años	<input checked="" type="checkbox"/>
	11 a 15 años	<input type="checkbox"/>	16 a 20 años	<input type="checkbox"/>
	21 a 25 años	<input type="checkbox"/>	> a 26 años	<input type="checkbox"/>
Tipo de cargo	Técnico y/o Administrativo	<input checked="" type="checkbox"/>	Coordinación	<input type="checkbox"/>
	Jefatura	<input type="checkbox"/>		

2 ¿Considera usted que la empresa cumple con las disposiciones y normativas existentes en el Ecuador orientadas a la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Sugerencias / Comentarios _____

3 ¿Considera usted que la empresa fomenta el respeto hacia las Personas con Discapacidad que la laboran en ella?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Sugerencias / Comentarios _____

4 ¿Considera usted que las instalaciones / infraestructura física de la compañía le permite a las Personas con Discapacidad desplazarse con facilidad dentro de ella?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Comentarios: _____

5 ¿Cree usted que el entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo le provee seguridad y comodidad para realizar sus tareas diariamente?

Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------

No estoy seguro

Comentarios: Mis actividades son más en la calle, no tengo una oficina asignada.

6

¿Cuál considera usted que es su nivel de adaptación al entorno o espacio laboral?

(proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que implica adaptarse a la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo)

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

Sugerencias / Comentarios _____

7

¿Cuál considera usted que es su nivel de inclusión al entorno o espacio laboral?

(La inclusión busca que se fomente y garantice que toda persona sea "parte de" y que no permanezca "separado de".)

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

Sugerencias / Comentarios _____

8

¿Cree usted que las Personas con Discapacidad en esta empresa tienen las mismas oportunidades de ascenso y promoción que las personas sin discapacidad que laboran en ella?

Si No

No estoy seguro

Sugerencias / Comentarios No se mucho de eso

9

¿Considera que sus compañeros de área se ven limitados a relacionarse socialmente con usted por motivo de su Discapacidad?

Si No

No estoy seguro

Si su respuesta fue afirmativa podría indicar de forma general su experiencia

10

¿Considera usted que durante el tiempo que lleva trabajando en la empresa ha vivido alguna situación de discriminación relacionada o motivada por su Discapacidad?

Si No

No estoy seguro

¿Si su respuesta fue afirmativa podría indicar de forma general de quién provino?

Jefes Compañeros

Jefes y Compañeros Otros

Fuente externa / relacionada a la actividad laboral

Mi trabajo requiere ejercer cierta presión en personas que distribuyen el producto y si ha habido

situaciones incómodas por falta de respeto o burla por mi físico pero creo que he podido manejarlas.

11

¿Conoce usted los beneficios que tienen las Personas con Discapacidad relacionados al pago de tributos, servicios básicos y demás?

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Este cuestionario tiene fines académicos, la información que usted proporcione será manejada con la confidencialidad del caso.

1 Marque con un X la respuesta adecuada en cada caso

Género	F	<input checked="" type="checkbox"/>	M	<input type="checkbox"/>
Rango de edad	18 a 25 años	<input type="checkbox"/>	26 a 35 años	<input type="checkbox"/>
	36 a 45 años	<input checked="" type="checkbox"/>	46 a 55 años	<input type="checkbox"/>
	> a 56 años	<input type="checkbox"/>		
Estado Civil	Soltero/a	<input type="checkbox"/>	Casado/a	<input type="checkbox"/>
	Unión de hecho	<input checked="" type="checkbox"/>	Divorciado/a	<input type="checkbox"/>
	Viudo/a	<input type="checkbox"/>		
Tipo de discapacidad	Física	<input type="checkbox"/>	Intelectual	<input type="checkbox"/>
Porcentaje %	<input type="checkbox"/> 44 Visual	<input type="checkbox"/>	Auditiva	<input checked="" type="checkbox"/>
Nivel de Instrucción académica	Primaria	<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>
	Tecnología	<input type="checkbox"/>	3er Nivel	<input type="checkbox"/>
			4to Nivel	<input type="checkbox"/>
Rango de antigüedad en la empresa	0 a 5 años	<input type="checkbox"/>	6 a 10 años	<input checked="" type="checkbox"/>
	11 a 15 años	<input type="checkbox"/>	16 a 20 años	<input type="checkbox"/>
	21 a 25 años	<input type="checkbox"/>	> a 26 años	<input type="checkbox"/>
Tipo de cargo	Técnico y/o Administrativo	<input checked="" type="checkbox"/>	Coordinación	<input type="checkbox"/>
	Jefatura	<input type="checkbox"/>		

2 ¿Considera usted que la empresa cumple con las disposiciones y normativas existentes en el Ecuador orientadas a la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Sugerencias / Comentarios _____

3 ¿Considera usted que la empresa fomenta el respeto hacia las Personas con Discapacidad que la laboran en ella?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Sugerencias / Comentarios Ustedes si, mi jefe no sé

4 ¿Considera usted que las instalaciones / infraestructura física de la compañía le permite a las Personas con Discapacidad desplazarse con facilidad dentro de ella?

Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input checked="" type="checkbox"/>		

Comentarios: Creo que no hay muchas rampas o cosas así

5 ¿Cree usted que el entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo le provee seguridad y comodidad para realizar sus tareas diariamente?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

No estoy seguro

Comentarios: _____

6

¿Cuál considera usted que es su nivel de adaptación al entorno o espacio laboral?

(proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que implica adaptarse a la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo)

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

Sugerencias / Comentarios _____

7

¿Cuál considera usted que es su nivel de inclusión al entorno o espacio laboral?

(La inclusión busca que se fomente y garantice que toda persona sea "parte de" y que no permanezca "separado de".)

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

Sugerencias / Comentarios Con la incorporación del nuevo jefe, ha habido situaciones en las cuáles no me siento a gusto

8

¿Cree usted que las Personas con Discapacidad en esta empresa tienen las mismas oportunidades de ascenso y promoción que las personas sin discapacidad que laboran en ella?

Si No

No estoy seguro

Sugerencias / Comentarios Desconozco de esos procesos, prefiero no responder

9

¿Considera que sus compañeros de área se ven limitados a relacionarse socialmente con usted por motivo de su Discapacidad?

Si No

No estoy seguro

Si su respuesta fue afirmativa podría indicar de forma general su experiencia

10

¿Considera usted que durante el tiempo que lleva trabajando en la empresa ha vivido alguna situación de discriminación relacionada o motivada por su Discapacidad?

Si No

No estoy seguro

¿Si su respuesta fue afirmativa podría indicar de forma general de quién provino?

Jefes Compañeros

Jefes y Compañeros Otros

Fuente externa / relacionada a la actividad laboral

No se si se puede llamar discriminación, pero si senti que se me excluyo de reuniones laborales que contenian información que si era de mi interes luego se dieron cambios en ciertas actividades, aunque se me dieron las razones del caso, si quede con esas dudas de si lo sucedido tenia algo que ver con mi discapacidad.

11

¿Conoce usted los beneficios que tienen las Personas con Discapacidad relacionados al pago de tributos, servicios básicos y demás?

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Este cuestionario tiene fines académicos, la información que usted proporcione será manejada con la confidencialidad del caso.

1 Marque con un X la respuesta adecuada en cada caso

Género	F	<input type="checkbox"/>	M	<input checked="" type="checkbox"/>
Rango de edad	18 a 25 años	<input type="checkbox"/>	26 a 35 años	<input type="checkbox"/>
	36 a 45 años	<input type="checkbox"/>	46 a 55 años	<input type="checkbox"/>
	> a 56 años	<input checked="" type="checkbox"/>		
Estado Civil	Soltero/a	<input type="checkbox"/>	Casado/a	<input checked="" type="checkbox"/>
	Unión de hecho	<input type="checkbox"/>	Divorciado/a	<input type="checkbox"/>
	Viudo/a	<input type="checkbox"/>		
Tipo de discapacidad	Física	<input type="checkbox"/>	Intelectual	<input type="checkbox"/>
Porcentaje %	<input type="text" value="45"/> Visual	<input type="checkbox"/>	Auditiva	<input checked="" type="checkbox"/>
Nivel de Instrucción académica	Primaria	<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input type="checkbox"/>
	Tecnología	<input type="checkbox"/>	3er Nivel	<input checked="" type="checkbox"/>
			4to Nivel	<input type="checkbox"/>
Rango de antigüedad en la empresa	0 a 5 años	<input type="checkbox"/>	6 a 10 años	<input type="checkbox"/>
	11 a 15 años	<input type="checkbox"/>	16 a 20 años	<input checked="" type="checkbox"/>
	21 a 25 años	<input type="checkbox"/>	> a 26 años	<input type="checkbox"/>
Tipo de cargo	Técnico y/o Administrativo	<input checked="" type="checkbox"/>	Coordinación	<input type="checkbox"/>
	Jefatura	<input type="checkbox"/>		

2 ¿Considera usted que la empresa cumple con las disposiciones y normativas existentes en el Ecuador orientadas a la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Sugerencias / Comentarios _____

3 ¿Considera usted que la empresa fomenta el respeto hacia las Personas con Discapacidad que la laboran en ella?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Sugerencias / Comentarios _____

4 ¿Considera usted que las instalaciones / infraestructura física de la compañía le permite a las Personas con Discapacidad desplazarse con facilidad dentro de ella?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Comentarios: _____

5 ¿Cree usted que el entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo le provee seguridad y comodidad para realizar sus tareas diariamente?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

No estoy seguro

Comentarios: _____

6

¿Cuál considera usted que es su nivel de adaptación al entorno o espacio laboral?

(proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que implica adaptarse a la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo)

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

Sugerencias / Comentarios _____

7

¿Cuál considera usted que es su nivel de inclusión al entorno o espacio laboral?

(La inclusión busca que se fomente y garantice que toda persona sea "parte de" y que no permanezca "separado de".)

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

Sugerencias / Comentarios _____

8

¿Cree usted que las Personas con Discapacidad en esta empresa tienen las mismas oportunidades de ascenso y promoción que las personas sin discapacidad que laboran en ella?

Si No

No estoy seguro

Sugerencias / Comentarios _____

9

¿Considera que sus compañeros de área se ven limitados a relacionarse socialmente con usted por motivo de su Discapacidad?

Si No

No estoy seguro

Si su respuesta fue afirmativa podría indicar de forma general su experiencia

10

¿Considera usted que durante el tiempo que lleva trabajando en la empresa ha vivido alguna situación de discriminación relacionada o motivada por su Discapacidad?

Si No

No estoy seguro

¿Si su respuesta fue afirmativa podría indicar de forma general de quién provino?

Jefes Compañeros

Jefes y Compañeros Otros

Fuente externa / relacionada a la actividad laboral

11

¿Conoce usted los beneficios que tienen las Personas con Discapacidad relacionados al pago de tributos, servicios básicos y demás?

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Este cuestionario tiene fines académicos, la información que usted proporcione será manejada con la confidencialidad del caso.

1 Marque con un X la respuesta adecuada en cada caso

Género	F	<input checked="" type="checkbox"/>	M	<input type="checkbox"/>
Rango de edad	18 a 25 años	<input type="checkbox"/>	26 a 35 años	<input type="checkbox"/>
	36 a 45 años	<input checked="" type="checkbox"/>	46 a 55 años	<input type="checkbox"/>
	> a 56 años	<input type="checkbox"/>		
Estado Civil	Soltero/a	<input type="checkbox"/>	Casado/a	<input type="checkbox"/>
	Unión de hecho	<input type="checkbox"/>	Divorciado/a	<input checked="" type="checkbox"/>
	Viudo/a	<input type="checkbox"/>		
Tipo de discapacidad	Física	<input type="checkbox"/>	Intelectual	<input type="checkbox"/>
Porcentaje %	<input type="text" value="45"/> Visual	<input checked="" type="checkbox"/>	Auditiva	<input type="checkbox"/>
Nivel de Instrucción académica	Primaria	<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input type="checkbox"/>
	Tecnología	<input type="checkbox"/>	3er Nivel	<input checked="" type="checkbox"/>
			4to Nivel	<input type="checkbox"/>
Rango de antigüedad en la empresa	0 a 5 años	<input type="checkbox"/>	6 a 10 años	<input type="checkbox"/>
	11 a 15 años	<input checked="" type="checkbox"/>	16 a 20 años	<input type="checkbox"/>
	21 a 25 años	<input type="checkbox"/>	> a 26 años	<input type="checkbox"/>
Tipo de cargo	Técnico y/o Administrativo	<input type="checkbox"/>	Coordinación	<input type="checkbox"/>
	Jefatura	<input checked="" type="checkbox"/>		

2 ¿Considera usted que la empresa cumple con las disposiciones y normativas existentes en el Ecuador orientadas a la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Sugerencias / Comentarios _____

3 ¿Considera usted que la empresa fomenta el respeto hacia las Personas con Discapacidad que la laboran en ella?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Sugerencias / Comentarios _____

4 ¿Considera usted que las instalaciones / infraestructura física de la compañía le permite a las Personas con Discapacidad desplazarse con facilidad dentro de ella?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Comentarios: _____

5 ¿Cree usted que el entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo le provee seguridad y comodidad para realizar sus tareas diariamente?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

No estoy seguro

Comentarios: _____

6 ¿Cuál considera usted que es su nivel de adaptación al entorno o espacio laboral?

(proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que implica adaptarse a la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo)

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

Sugerencias / Comentarios _____

7 ¿Cuál considera usted que es su nivel de inclusión al entorno o espacio laboral?

(La inclusión busca que se fomente y garantice que toda persona sea "parte de" y que no permanezca "separado de".)

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

Sugerencias / Comentarios _____

8 ¿Cree usted que las Personas con Discapacidad en esta empresa tienen las mismas oportunidades de ascenso y promoción que las personas sin discapacidad que laboran en ella?

Si No

No estoy seguro

Sugerencias / Comentarios _____

9 ¿Considera que sus compañeros de área se ven limitados a relacionarse socialmente con usted por motivo de su Discapacidad?

Si No

No estoy seguro

Si su respuesta fue afirmativa podría indicar de forma general su experiencia

10 ¿Considera usted que durante el tiempo que lleva trabajando en la empresa ha vivido alguna situación de discriminación relacionada o motivada por su Discapacidad?

Si No

No estoy seguro

¿Si su respuesta fue afirmativa podría indicar de forma general de quién provino?

Jefes Compañeros

Jefes y Compañeros Otros

Fuente externa / relacionada a la actividad laboral

11 ¿Conoce usted los beneficios que tienen las Personas con Discapacidad relacionados al pago de tributos, servicios básicos y demás?

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Este cuestionario tiene fines académicos, la información que usted proporcione será manejada con la confidencialidad del caso.

1 Marque con un X la respuesta adecuada en cada caso

Género	F	<input checked="" type="checkbox"/>	M	<input type="checkbox"/>
Rango de edad	18 a 25 años	<input type="checkbox"/>	26 a 35 años	<input type="checkbox"/>
	36 a 45 años	<input checked="" type="checkbox"/>	46 a 55 años	<input type="checkbox"/>
	> a 56 años	<input type="checkbox"/>		
Estado Civil	Soltero/a	<input type="checkbox"/>	Casado/a	<input checked="" type="checkbox"/>
	Unión de hecho	<input type="checkbox"/>	Divorciado/a	<input type="checkbox"/>
	Viudo/a	<input type="checkbox"/>		
Tipo de discapacidad	Física	<input type="checkbox"/>	Intelectual	<input type="checkbox"/>
Porcentaje %	<input type="checkbox"/> 70 Visual	<input type="checkbox"/>	Auditiva	<input checked="" type="checkbox"/>
Nivel de Instrucción académica	Primaria	<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input type="checkbox"/>
	Tecnología	<input type="checkbox"/>	3er Nivel	<input checked="" type="checkbox"/>
			4to Nivel	<input type="checkbox"/>
Rango de antigüedad en la empresa	0 a 5 años	<input type="checkbox"/>	6 a 10 años	<input checked="" type="checkbox"/>
	11 a 15 años	<input type="checkbox"/>	16 a 20 años	<input type="checkbox"/>
	21 a 25 años	<input type="checkbox"/>	> a 26 años	<input type="checkbox"/>
Tipo de cargo	Técnico y/o Administrativo	<input checked="" type="checkbox"/>	Coordinación	<input type="checkbox"/>
	Jefatura	<input type="checkbox"/>		

2 ¿Considera usted que la empresa cumple con las disposiciones y normativas existentes en el Ecuador orientadas a la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Sugerencias / Comentarios _____

3 ¿Considera usted que la empresa fomenta el respeto hacia las Personas con Discapacidad que la laboran en ella?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Sugerencias / Comentarios _____

4 ¿Considera usted que las instalaciones / infraestructura física de la compañía le permite a las Personas con Discapacidad desplazarse con facilidad dentro de ella?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Comentarios: _____

5 ¿Cree usted que el entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo le provee seguridad y comodidad para realizar sus tareas diariamente?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

No estoy seguro

Comentarios: _____

6

¿Cuál considera usted que es su nivel de adaptación al entorno o espacio laboral?

(proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que implica adaptarse a la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo)

No estoy seguro

Poco

Mucho

Totalmente

Sugerencias / Comentarios _____

7

¿Cuál considera usted que es su nivel de inclusión al entorno o espacio laboral?

(La inclusión busca que se fomente y garantice que toda persona sea "parte de" y que no permanezca "separado de".)

No estoy seguro

Poco

Mucho

Totalmente

Sugerencias / Comentarios _____

8

¿Cree usted que las Personas con Discapacidad en esta empresa tienen las mismas oportunidades de ascenso y promoción que las personas sin discapacidad que laboran en ella?

Si

No

No estoy seguro

Sugerencias / Comentarios _____

9

¿Considera que sus compañeros de área se ven limitados a relacionarse socialmente con usted por motivo de su Discapacidad?

Si

No

No estoy seguro

Si su respuesta fue afirmativa podría indicar de forma general su experiencia

Mis compañeros hacen su mejor esfuerzo para comunicarse conmigo a pesar que ninguno sabe lenguaje de señas

10

¿Considera usted que durante el tiempo que lleva trabajando en la empresa ha vivido alguna situación de discriminación relacionada o motivada por su Discapacidad?

Si

No

No estoy seguro

¿Si su respuesta fue afirmativa podría indicar de forma general de quién provino?

Jefes

Compañeros

Jefes y Compañeros

Otros

Fuente externa / relacionada a la actividad laboral

11

¿Conoce usted los beneficios que tienen las Personas con Discapacidad relacionados al pago de tributos, servicios básicos y demás?

No estoy seguro

Poco

Mucho

Totalmente

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Este cuestionario tiene fines académicos, la información que usted proporcione será manejada con la confidencialidad del caso.

1 Marque con un X la respuesta adecuada en cada caso

Género	F	<input checked="" type="checkbox"/>	M	<input type="checkbox"/>
Rango de edad	18 a 25 años	<input type="checkbox"/>	26 a 35 años	<input type="checkbox"/>
	36 a 45 años	<input checked="" type="checkbox"/>	46 a 55 años	<input type="checkbox"/>
	> a 56 años	<input type="checkbox"/>		
Estado Civil	Soltero/a	<input type="checkbox"/>	Casado/a	<input checked="" type="checkbox"/>
	Unión de hecho	<input type="checkbox"/>	Divorciado/a	<input type="checkbox"/>
	Viudo/a	<input type="checkbox"/>		
Tipo de discapacidad	Física	<input type="checkbox"/>	Intelectual	<input type="checkbox"/>
Porcentaje %	<input type="text" value="30"/> Visual	<input checked="" type="checkbox"/>	Auditiva	<input type="checkbox"/>
Nivel de Instrucción académica	Primaria	<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input type="checkbox"/>
	Tecnología	<input type="checkbox"/>	3er Nivel	<input checked="" type="checkbox"/>
			4to Nivel	<input type="checkbox"/>
Rango de antigüedad en la empresa	0 a 5 años	<input type="checkbox"/>	6 a 10 años	<input type="checkbox"/>
	11 a 15 años	<input checked="" type="checkbox"/>	16 a 20 años	<input type="checkbox"/>
	21 a 25 años	<input type="checkbox"/>	> a 26 años	<input type="checkbox"/>
Tipo de cargo	Técnico y/o Administrativo	<input type="checkbox"/>	Coordinación	<input checked="" type="checkbox"/>
	Jefatura	<input type="checkbox"/>		

2 ¿Considera usted que la empresa cumple con las disposiciones y normativas existentes en el Ecuador orientadas a la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Sugerencias / Comentarios _____

3 ¿Considera usted que la empresa fomenta el respeto hacia las Personas con Discapacidad que la laboran en ella?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Sugerencias / Comentarios _____

4 ¿Considera usted que las instalaciones / infraestructura física de la compañía le permite a las Personas con Discapacidad desplazarse con facilidad dentro de ella?

Si	<input type="checkbox"/>	No	<input checked="" type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Comentarios: Falta rampas en los edificios

5 ¿Cree usted que el entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo le provee seguridad y comodidad para realizar sus tareas diariamente?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

No estoy seguro

Comentarios: _____

6 ¿Cuál considera usted que es su nivel de adaptación al entorno o espacio laboral?

(proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que implica adaptarse a la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo)

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

Sugerencias / Comentarios _____

7 ¿Cuál considera usted que es su nivel de inclusión al entorno o espacio laboral?

(La inclusión busca que se fomente y garantice que toda persona sea "parte de" y que no permanezca "separado de".)

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

Sugerencias / Comentarios _____

8 ¿Cree usted que las Personas con Discapacidad en esta empresa tienen las mismas oportunidades de ascenso y promoción que las personas sin discapacidad que laboran en ella?

Si No

No estoy seguro

Sugerencias / Comentarios _____

9 ¿Considera que sus compañeros de área se ven limitados a relacionarse socialmente con usted por motivo de su Discapacidad?

Si No

No estoy seguro

Si su respuesta fue afirmativa podría indicar de forma general su experiencia _____

10 ¿Considera usted que durante el tiempo que lleva trabajando en la empresa ha vivido alguna situación de discriminación relacionada o motivada por su Discapacidad?

Si No

No estoy seguro

¿Si su respuesta fue afirmativa podría indicar de forma general de quién provino?

Jefes Compañeros

Jefes y Compañeros Otros

Fuente externa / relacionada a la actividad laboral

11 ¿Conoce usted los beneficios que tienen las Personas con Discapacidad relacionados al pago de tributos, servicios básicos y demás?

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Este cuestionario tiene fines académicos, la información que usted proporcione será manejada con la confidencialidad del caso.

1 Marque con un X la respuesta adecuada en cada caso

Género	F	<input type="checkbox"/>	M	<input checked="" type="checkbox"/>
Rango de edad	18 a 25 años	<input type="checkbox"/>	26 a 35 años	<input type="checkbox"/>
	36 a 45 años	<input type="checkbox"/>	46 a 55 años	<input checked="" type="checkbox"/>
	> a 56 años	<input type="checkbox"/>		
Estado Civil	Soltero/a	<input type="checkbox"/>	Casado/a	<input type="checkbox"/>
	Unión de hecho	<input checked="" type="checkbox"/>	Divorciado/a	<input type="checkbox"/>
	Viudo/a	<input type="checkbox"/>		
Tipo de discapacidad	Física	<input type="checkbox"/>	Intelectual	<input type="checkbox"/>
Porcentaje %	<input type="checkbox"/> Visual	<input checked="" type="checkbox"/>	Auditiva	<input type="checkbox"/>
	<input checked="" type="checkbox"/> 30			
Nivel de Instrucción académica	Primaria	<input checked="" type="checkbox"/>	Bachiller	<input type="checkbox"/>
	Tecnología	<input type="checkbox"/>	3er Nivel	<input type="checkbox"/>
			4to Nivel	<input type="checkbox"/>
Rango de antigüedad en la empresa	0 a 5 años	<input type="checkbox"/>	6 a 10 años	<input checked="" type="checkbox"/>
	11 a 15 años	<input type="checkbox"/>	16 a 20 años	<input type="checkbox"/>
	21 a 25 años	<input type="checkbox"/>	> a 26 años	<input type="checkbox"/>
Tipo de cargo	Técnico y/o Administrativo	<input checked="" type="checkbox"/>	Coordinación	<input type="checkbox"/>
	Jefatura	<input type="checkbox"/>		

2 ¿Considera usted que la empresa cumple con las disposiciones y normativas existentes en el Ecuador orientadas a la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Sugerencias / Comentarios _____

3 ¿Considera usted que la empresa fomenta el respeto hacia las Personas con Discapacidad que la laboran en ella?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Sugerencias / Comentarios _____

4 ¿Considera usted que las instalaciones / infraestructura física de la compañía le permite a las Personas con Discapacidad desplazarse con facilidad dentro de ella?

Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input checked="" type="checkbox"/>		

Comentarios: _____

5 ¿Cree usted que el entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo le provee seguridad y comodidad para realizar sus tareas diariamente?

Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------

No estoy seguro

Comentarios: _____

6

¿Cuál considera usted que es su nivel de adaptación al entorno o espacio laboral?

(proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que implica adaptarse a la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo)

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

Sugerencias / Comentarios _____

7

¿Cuál considera usted que es su nivel de inclusión al entorno o espacio laboral?

(La inclusión busca que se fomente y garantice que toda persona sea "parte de" y que no permanezca "separado de".)

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

Sugerencias / Comentarios: _____

8

¿Cree usted que las Personas con Discapacidad en esta empresa tienen las mismas oportunidades de ascenso y promoción que las personas sin discapacidad que laboran en ella?

Si No

No estoy seguro

Sugerencias / Comentarios _____

9

¿Considera que sus compañeros de área se ven limitados a relacionarse socialmente con usted por motivo de su Discapacidad?

Si No

No estoy seguro

Si su respuesta fue afirmativa podría indicar de forma general su experiencia _____

10

¿Considera usted que durante el tiempo que lleva trabajando en la empresa ha vivido alguna situación de discriminación relacionada o motivada por su Discapacidad?

Si No

No estoy seguro

¿Si su respuesta fue afirmativa podría indicar de forma general de quién provino?

Jefes Compañeros

Jefes y Compañeros Otros

Fuente externa / relacionada a la actividad laboral

Comentario del encuestador: La persona encuestada en la mayoría de las preguntas desconoce de los procesos o tiene dudas al responder, no se siente mayormente cómodo.

11

¿Conoce usted los beneficios que tienen las Personas con Discapacidad relacionados al pago de tributos, servicios básicos y demás?

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Este cuestionario tiene fines académicos, la información que usted proporcione será manejada con la confidencialidad del caso.

1 Marque con un X la respuesta adecuada en cada caso

Género	F	<input type="checkbox"/>	M	<input checked="" type="checkbox"/>
Rango de edad	18 a 25 años	<input type="checkbox"/>	26 a 35 años	<input type="checkbox"/>
	36 a 45 años	<input type="checkbox"/>	46 a 55 años	<input checked="" type="checkbox"/>
	> a 56 años	<input type="checkbox"/>		
Estado Civil	Soltero/a	<input type="checkbox"/>	Casado/a	<input type="checkbox"/>
	Unión de hecho	<input checked="" type="checkbox"/>	Divorciado/a	<input type="checkbox"/>
	Viudo/a	<input type="checkbox"/>		
Tipo de discapacidad	Física	<input checked="" type="checkbox"/>	Intelectual	<input type="checkbox"/>
Porcentaje %	64 Visual	<input type="checkbox"/>	Auditiva	<input type="checkbox"/>
Nivel de Instrucción académica	Primaria	<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input type="checkbox"/>
	Tecnología	<input checked="" type="checkbox"/>	3er Nivel	<input type="checkbox"/>
			4to Nivel	<input type="checkbox"/>
Rango de antigüedad en la empresa	0 a 5 años	<input type="checkbox"/>	6 a 10 años	<input checked="" type="checkbox"/>
	11 a 15 años	<input type="checkbox"/>	16 a 20 años	<input type="checkbox"/>
	21 a 25 años	<input type="checkbox"/>	> a 26 años	<input type="checkbox"/>
Tipo de cargo	Técnico y/o Administrativo	<input checked="" type="checkbox"/>	Coordinación	<input type="checkbox"/>
	Jefatura	<input type="checkbox"/>		

2 ¿Considera usted que la empresa cumple con las disposiciones y normativas existentes en el Ecuador orientadas a la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Sugerencias / Comentarios _____

3 ¿Considera usted que la empresa fomenta el respeto hacia las Personas con Discapacidad que la laboran en ella?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Sugerencias / Comentarios _____

4 ¿Considera usted que las instalaciones / infraestructura física de la compañía le permite a las Personas con Discapacidad desplazarse con facilidad dentro de ella?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Comentarios: _____

5 ¿Cree usted que el entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo le provee seguridad y comodidad para realizar sus tareas diariamente?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

No estoy seguro

Comentarios: _____

6

¿Cuál considera usted que es su nivel de adaptación al entorno o espacio laboral?

(proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que implica adaptarse a la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo)

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

Sugerencias / Comentarios _____

7

¿Cuál considera usted que es su nivel de inclusión al entorno o espacio laboral?

(La inclusión busca que se fomente y garantice que toda persona sea "parte de" y que no permanezca "separado de".)

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

Sugerencias / Comentarios _____

8

¿Cree usted que las Personas con Discapacidad en esta empresa tienen las mismas oportunidades de ascenso y promoción que las personas sin discapacidad que laboran en ella?

Si No

No estoy seguro

Sugerencias / Comentarios _____

9

¿Considera que sus compañeros de área se ven limitados a relacionarse socialmente con usted por motivo de su Discapacidad?

Si No

No estoy seguro

Si su respuesta fue afirmativa podría indicar de forma general su experiencia _____

10

¿Considera usted que durante el tiempo que lleva trabajando en la empresa ha vivido alguna situación de discriminación relacionada o motivada por su Discapacidad?

Si No

No estoy seguro

¿Si su respuesta fue afirmativa podría indicar de forma general de quién provino?

Jefes Compañeros

Jefes y Compañeros Otros

Fuente externa / relacionada a la actividad laboral

11

¿Conoce usted los beneficios que tienen las Personas con Discapacidad relacionados al pago de tributos, servicios básicos y demás?

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Este cuestionario tiene fines académicos, la información que usted proporcione será manejada con la confidencialidad del caso.

1 Marque con un X la respuesta adecuada en cada caso

Género	F	<input checked="" type="checkbox"/>	M	<input type="checkbox"/>
Rango de edad	18 a 25 años	<input checked="" type="checkbox"/>	26 a 35 años	<input type="checkbox"/>
	36 a 45 años	<input type="checkbox"/>	46 a 55 años	<input type="checkbox"/>
	> a 56 años	<input type="checkbox"/>		
Estado Civil	Soltero/a	<input checked="" type="checkbox"/>	Casado/a	<input type="checkbox"/>
	Unión de hecho	<input type="checkbox"/>	Divorciado/a	<input type="checkbox"/>
	Viudo/a	<input type="checkbox"/>		
Tipo de discapacidad	Física	<input checked="" type="checkbox"/>	Intelectual	<input type="checkbox"/>
Porcentaje %	<input type="text" value="36"/> Visual	<input type="checkbox"/>	Auditiva	<input type="checkbox"/>
Nivel de Instrucción académica	Primaria	<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input type="checkbox"/>
	Tecnología	<input type="checkbox"/>	3er Nivel	<input checked="" type="checkbox"/>
			4to Nivel	<input type="checkbox"/>
Rango de antigüedad en la empresa	0 a 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>	6 a 10 años	<input type="checkbox"/>
	11 a 15 años	<input type="checkbox"/>	16 a 20 años	<input type="checkbox"/>
	21 a 25 años	<input type="checkbox"/>	> a 26 años	<input type="checkbox"/>
Tipo de cargo	Técnico y/o Administrativo	<input checked="" type="checkbox"/>	Coordinación	<input type="checkbox"/>
	Jefatura	<input type="checkbox"/>		

2 ¿Considera usted que la empresa cumple con las disposiciones y normativas existentes en el Ecuador orientadas a la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Sugerencias / Comentarios _____

3 ¿Considera usted que la empresa fomenta el respeto hacia las Personas con Discapacidad que la laboran en ella?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Sugerencias / Comentarios _____

4 ¿Considera usted que las instalaciones / infraestructura física de la compañía le permite a las Personas con Discapacidad desplazarse con facilidad dentro de ella?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Comentarios: _____

5 ¿Cree usted que el entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo le provee seguridad y comodidad para realizar sus tareas diariamente?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

No estoy seguro

Comentarios: _____

6

¿Cuál considera usted que es su nivel de adaptación al entorno o espacio laboral?

(proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que implica adaptarse a la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo)

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

Sugerencias / Comentarios _____

7

¿Cuál considera usted que es su nivel de inclusión al entorno o espacio laboral?

(La inclusión busca que se fomente y garantice que toda persona sea "parte de" y que no permanezca "separado de".)

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

Sugerencias / Comentarios _____

8

¿Cree usted que las Personas con Discapacidad en esta empresa tienen las mismas oportunidades de ascenso y promoción que las personas sin discapacidad que laboran en ella?

Si No

No estoy seguro

Sugerencias / Comentarios _____

9

¿Considera que sus compañeros de área se ven limitados a relacionarse socialmente con usted por motivo de su Discapacidad?

Si No

No estoy seguro

Si su respuesta fue afirmativa podría indicar de forma general su experiencia

10

¿Considera usted que durante el tiempo que lleva trabajando en la empresa ha vivido alguna situación de discriminación relacionada o motivada por su Discapacidad?

Si No

No estoy seguro

¿Si su respuesta fue afirmativa podría indicar de forma general de quién provino?

Jefes Compañeros

Jefes y Compañeros Otros

Fuente externa / relacionada a la actividad laboral

11

¿Conoce usted los beneficios que tienen las Personas con Discapacidad relacionados al pago de tributos, servicios básicos y demás?

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Este cuestionario tiene fines académicos, la información que usted proporcione será manejada con la confidencialidad del caso.

1 Marque con un X la respuesta adecuada en cada caso

Género	F	<input checked="" type="checkbox"/>	M	<input type="checkbox"/>
Rango de edad	18 a 25 años	<input type="checkbox"/>	26 a 35 años	<input type="checkbox"/>
	36 a 45 años	<input type="checkbox"/>	46 a 55 años	<input checked="" type="checkbox"/>
	> a 56 años	<input type="checkbox"/>		
Estado Civil	Soltero/a	<input checked="" type="checkbox"/>	Casado/a	<input type="checkbox"/>
	Unión de hecho	<input type="checkbox"/>	Divorciado/a	<input type="checkbox"/>
	Viudo/a	<input type="checkbox"/>		
Tipo de discapacidad	Física	<input checked="" type="checkbox"/>	Intelectual	<input type="checkbox"/>
Porcentaje %	<input type="checkbox"/> 70	<input type="checkbox"/> Visual	Auditiva	<input type="checkbox"/>
Nivel de Instrucción académica	Primaria	<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>
	Tecnología	<input type="checkbox"/>	3er Nivel	<input type="checkbox"/>
	Ya egreso pero no tiene título		4to Nivel	<input type="checkbox"/>
Rango de antigüedad en la empresa	0 a 5 años	<input type="checkbox"/>	6 a 10 años	<input type="checkbox"/>
	11 a 15 años	<input type="checkbox"/>	16 a 20 años	<input type="checkbox"/>
	21 a 25 años	<input checked="" type="checkbox"/>	> a 26 años	<input type="checkbox"/>
Tipo de cargo	Técnico y/o Administrativo	<input checked="" type="checkbox"/>	Coordinación	<input type="checkbox"/>
	Jefatura	<input type="checkbox"/>		

2 ¿Considera usted que la empresa cumple con las disposiciones y normativas existentes en el Ecuador orientadas a la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Sugerencias / Comentarios _____

3 ¿Considera usted que la empresa fomenta el respeto hacia las Personas con Discapacidad que la laboran en ella?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Sugerencias / Comentarios _____

4 ¿Considera usted que las instalaciones / infraestructura física de la compañía le permite a las Personas con Discapacidad desplazarse con facilidad dentro de ella?

Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input checked="" type="checkbox"/>		

Comentarios: Para mi no es dificil subir al 2do piso pero si estuviera en silla de rueda no hay rampa solo subiria por el ascensor

5 ¿Cree usted que el entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo le provee seguridad y comodidad para realizar sus tareas diariamente?

Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------

No estoy seguro

Comentarios: Mi trabajo lo realizo fuera de la ciudad y el espacio que utilizo cuando estoy en la empresa es de uso común

6

¿Cuál considera usted que es su nivel de adaptación al entorno o espacio laboral?

(proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que implica adaptarse a la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo)

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

Sugerencias / Comentarios

7

¿Cuál considera usted que es su nivel de inclusión al entorno o espacio laboral?

(La inclusión busca que se fomente y garantice que toda persona sea "parte de" y que no permanezca "separado de".)

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

Sugerencias / Comentarios

La mayor parte de las actividades las realizo fuera de la empresa pero cuando estoy en la empresa me siento parte del equipo, si siento que me toman en cuenta, que soy parte del equipo

8

¿Cree usted que las Personas con Discapacidad en esta empresa tienen las mismas oportunidades de ascenso y promoción que las personas sin discapacidad que laboran en ella?

Si No

No estoy seguro

Sugerencias / Comentarios

9

¿Considera que sus compañeros de área se ven limitados a relacionarse socialmente con usted por motivo de su Discapacidad?

Si No

No estoy seguro

Si su respuesta fue afirmativa podría indicar de forma general su experiencia

10

¿Considera usted que durante el tiempo que lleva trabajando en la empresa ha vivido alguna situación de discriminación relacionada o motivada por su Discapacidad?

Si No

No estoy seguro

¿Si su respuesta fue afirmativa podría indicar de forma general de quién provino?

Jefes Compañeros

Jefes y Compañeros Otros

Fuente externa / relacionada a la actividad laboral

Si, pero fue hace mucho tiempo cuando recién ingrese, con un Jefe que estaba en aquella época

Me dijo que mi trabajo no servía por que yo era "asi"

11

¿Conoce usted los beneficios que tienen las Personas con Discapacidad relacionados al pago de tributos, servicios básicos y demás?

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Este cuestionario tiene fines académicos, la información que usted proporcione será manejada con la confidencialidad del caso.

1 Marque con un X la respuesta adecuada en cada caso

Género	F	<input checked="" type="checkbox"/>	M	<input type="checkbox"/>
Rango de edad	18 a 25 años	<input type="checkbox"/>	26 a 35 años	<input type="checkbox"/>
	36 a 45 años	<input checked="" type="checkbox"/>	46 a 55 años	<input type="checkbox"/>
	> a 56 años	<input type="checkbox"/>		
Estado Civil	Soltero/a	<input type="checkbox"/>	Casado/a	<input checked="" type="checkbox"/>
	Unión de hecho	<input type="checkbox"/>	Divorciado/a	<input type="checkbox"/>
	Viudo/a	<input type="checkbox"/>		
Tipo de discapacidad	Física	<input checked="" type="checkbox"/>	Intelectual	<input type="checkbox"/>
Porcentaje %	39 Visual	<input type="checkbox"/>	Auditiva	<input type="checkbox"/>
Nivel de Instrucción académica	Primaria	<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>
	Tecnología	<input type="checkbox"/>	3er Nivel	<input type="checkbox"/>
			4to Nivel	<input type="checkbox"/>
Rango de antigüedad en la empresa	0 a 5 años	<input type="checkbox"/>	6 a 10 años	<input checked="" type="checkbox"/>
	11 a 15 años	<input type="checkbox"/>	16 a 20 años	<input type="checkbox"/>
	21 a 25 años	<input type="checkbox"/>	> a 26 años	<input type="checkbox"/>
Tipo de cargo	Técnico y/o Administrativo	<input checked="" type="checkbox"/>	Coordinación	<input type="checkbox"/>
	Jefatura	<input type="checkbox"/>		

2 ¿Considera usted que la empresa cumple con las disposiciones y normativas existentes en el Ecuador orientadas a la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Sugerencias / Comentarios _____

3 ¿Considera usted que la empresa fomenta el respeto hacia las Personas con Discapacidad que la laboran en ella?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Sugerencias / Comentarios _____

4 ¿Considera usted que las instalaciones / infraestructura física de la compañía le permite a las Personas con Discapacidad desplazarse con facilidad dentro de ella?

Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input checked="" type="checkbox"/>		

Comentarios: Me parece que no hay señalética para personas en silla de rueda

5 ¿Cree usted que el entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo le provee seguridad y comodidad para realizar sus tareas diariamente?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

No estoy seguro

Comentarios: _____

6 ¿Cuál considera usted que es su nivel de adaptación al entorno o espacio laboral?

(proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que implica adaptarse a la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo)

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

Sugerencias / Comentarios _____

7 ¿Cuál considera usted que es su nivel de inclusión al entorno o espacio laboral?

(La inclusión busca que se fomente y garantice que toda persona sea "parte de" y que no permanezca "separado de".)

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

Sugerencias / Comentarios _____

8 ¿Cree usted que las Personas con Discapacidad en esta empresa tienen las mismas oportunidades de ascenso y promoción que las personas sin discapacidad que laboran en ella?

Si No

No estoy seguro

Sugerencias / Comentarios _____

9 ¿Considera que sus compañeros de área se ven limitados a relacionarse socialmente con usted por motivo de su Discapacidad?

Si No

No estoy seguro

Si su respuesta fue afirmativa podría indicar de forma general su experiencia

10 ¿Considera usted que durante el tiempo que lleva trabajando en la empresa ha vivido alguna situación de discriminación relacionada o motivada por su Discapacidad?

Si No

No estoy seguro

¿Si su respuesta fue afirmativa podría indicar de forma general de quién provino?

Jefes Compañeros

Jefes y Compañeros Otros

Fuente externa / relacionada a la actividad laboral

11 ¿Conoce usted los beneficios que tienen las Personas con Discapacidad relacionados al pago de tributos, servicios básicos y demás?

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Este cuestionario tiene fines académicos, la información que usted proporcione será manejada con la confidencialidad del caso.

1 Marque con un X la respuesta adecuada en cada caso

Género	F	<input checked="" type="checkbox"/>	M	<input type="checkbox"/>
Rango de edad	18 a 25 años	<input type="checkbox"/>	26 a 35 años	<input type="checkbox"/>
	36 a 45 años	<input type="checkbox"/>	46 a 55 años	<input checked="" type="checkbox"/>
	> a 56 años	<input type="checkbox"/>		
Estado Civil	Soltero/a	<input checked="" type="checkbox"/>	Casado/a	<input type="checkbox"/>
	Unión de hecho	<input type="checkbox"/>	Divorciado/a	<input type="checkbox"/>
	Viudo/a	<input type="checkbox"/>		
Tipo de discapacidad	Física	<input checked="" type="checkbox"/>	Intelectual	<input type="checkbox"/>
Porcentaje %	72 Visual	<input type="checkbox"/>	Auditiva	<input type="checkbox"/>
Nivel de Instrucción académica	Primaria	<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input type="checkbox"/>
	Tecnología	<input type="checkbox"/>	3er Nivel	<input checked="" type="checkbox"/>
			4to Nivel	<input type="checkbox"/>
Rango de antigüedad en la empresa	0 a 5 años	<input type="checkbox"/>	6 a 10 años	<input checked="" type="checkbox"/>
	11 a 15 años	<input type="checkbox"/>	16 a 20 años	<input type="checkbox"/>
	21 a 25 años	<input type="checkbox"/>	> a 26 años	<input type="checkbox"/>
Tipo de cargo	Técnico y/o Administrativo	<input checked="" type="checkbox"/>	Coordinación	<input type="checkbox"/>
	Jefatura	<input type="checkbox"/>		

2 ¿Considera usted que la empresa cumple con las disposiciones y normativas existentes en el Ecuador orientadas a la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Sugerencias / Comentarios _____

3 ¿Considera usted que la empresa fomenta el respeto hacia las Personas con Discapacidad que la laboran en ella?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Sugerencias / Comentarios _____

4 ¿Considera usted que las instalaciones / infraestructura física de la compañía le permite a las Personas con Discapacidad desplazarse con facilidad dentro de ella?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Comentarios: _____

5 ¿Cree usted que el entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo le provee seguridad y comodidad para realizar sus tareas diariamente?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

No estoy seguro

Comentarios: _____

6

¿Cuál considera usted que es su nivel de adaptación al entorno o espacio laboral?

(proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que implica adaptarse a la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo)

No estoy seguro Poco
Mucho Totalmente

Sugerencias / Comentarios _____

7

¿Cuál considera usted que es su nivel de inclusión al entorno o espacio laboral?

(La inclusión busca que se fomente y garantice que toda persona sea "parte de" y que no permanezca "separado de".)

No estoy seguro Poco
Mucho Totalmente

Sugerencias / Comentarios _____

8

¿Cree usted que las Personas con Discapacidad en esta empresa tienen las mismas oportunidades de ascenso y promoción que las personas sin discapacidad que laboran en ella?

Si No
No estoy seguro

Sugerencias / Comentarios _____

9

¿Considera que sus compañeros de área se ven limitados a relacionarse socialmente con usted por motivo de su Discapacidad?

Si No
No estoy seguro

Si su respuesta fue afirmativa podría indicar de forma general su experiencia

10

¿Considera usted que durante el tiempo que lleva trabajando en la empresa ha vivido alguna situación de discriminación relacionada o motivada por su Discapacidad?

Si No
No estoy seguro

¿Si su respuesta fue afirmativa podría indicar de forma general de quién provino?

Jefes Compañeros
Jefes y Compañeros Otros
Fuente externa / relacionada a la actividad laboral

11

¿Conoce usted los beneficios que tienen las Personas con Discapacidad relacionados al pago de tributos, servicios básicos y demás?

No estoy seguro Poco
Mucho Totalmente

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Este cuestionario tiene fines académicos, la información que usted proporcione será manejada con la confidencialidad del caso.

1 Marque con un X la respuesta adecuada en cada caso

Género	F	<input type="checkbox"/>	M	<input checked="" type="checkbox"/>
Rango de edad				
	18 a 25 años	<input type="checkbox"/>	26 a 35 años	<input type="checkbox"/>
	36 a 45 años	<input checked="" type="checkbox"/>	46 a 55 años	<input type="checkbox"/>
	> a 56 años	<input type="checkbox"/>		
Estado Civil	Soltero/a	<input type="checkbox"/>	Casado/a	<input type="checkbox"/>
	Unión de hecho	<input checked="" type="checkbox"/>	Divorciado/a	<input type="checkbox"/>
	Viudo/a	<input type="checkbox"/>		
Tipo de discapacidad	Física	<input type="checkbox"/>	Intelectual	<input type="checkbox"/>
Porcentaje %	<input type="text" value="30"/> Visual	<input type="checkbox"/>	Auditiva	<input checked="" type="checkbox"/>
Nivel de Instrucción académica				
	Primaria	<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>
	Tecnología	<input type="checkbox"/>	3er Nivel	<input type="checkbox"/>
			4to Nivel	<input type="checkbox"/>
Rango de antigüedad en la empresa				
	0 a 5 años	<input type="checkbox"/>	6 a 10 años	<input checked="" type="checkbox"/>
	11 a 15 años	<input type="checkbox"/>	16 a 20 años	<input type="checkbox"/>
	21 a 25 años	<input type="checkbox"/>	> a 26 años	<input type="checkbox"/>
Tipo de cargo				
	Técnico y/o Administrativo	<input checked="" type="checkbox"/>	Coordinación	<input type="checkbox"/>
	Jefatura	<input type="checkbox"/>		

2 ¿Considera usted que la empresa cumple con las disposiciones y normativas existentes en el Ecuador orientadas a la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Sugerencias / Comentarios _____

3 ¿Considera usted que la empresa fomenta el respeto hacia las Personas con Discapacidad que la laboran en ella?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Sugerencias / Comentarios _____

4 ¿Considera usted que las instalaciones / infraestructura física de la compañía le permite a las Personas con Discapacidad desplazarse con facilidad dentro de ella?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
No estoy seguro	<input type="checkbox"/>		

Comentarios: _____

5 ¿Cree usted que el entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo le provee seguridad y comodidad para realizar sus tareas diariamente?

Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

No estoy seguro

Comentarios: _____

6

¿Cuál considera usted que es su nivel de adaptación al entorno o espacio laboral?

(proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que implica adaptarse a la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo)

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

Sugerencias / Comentarios _____

7

¿Cuál considera usted que es su nivel de inclusión al entorno o espacio laboral?

(La inclusión busca que se fomente y garantice que toda persona sea "parte de" y que no permanezca "separado de".)

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

Sugerencias / Comentarios _____

8

¿Cree usted que las Personas con Discapacidad en esta empresa tienen las mismas oportunidades de ascenso y promoción que las personas sin discapacidad que laboran en ella?

Si No

No estoy seguro

Sugerencias / Comentarios _____

9

¿Considera que sus compañeros de área se ven limitados a relacionarse socialmente con usted por motivo de su Discapacidad?

Si No

No estoy seguro

Si su respuesta fue afirmativa podría indicar de forma general su experiencia

10

¿Considera usted que durante el tiempo que lleva trabajando en la empresa ha vivido alguna situación de discriminación relacionada o motivada por su Discapacidad?

Si No

No estoy seguro

¿Si su respuesta fue afirmativa podría indicar de forma general de quién provino?

Jefes Compañeros

Jefes y Compañeros Otros

Fuente externa / relacionada a la actividad laboral

11

¿Conoce usted los beneficios que tienen las Personas con Discapacidad relacionados al pago de tributos, servicios básicos y demás?

No estoy seguro Poco

Mucho Totalmente

CUESTIONARIO DE AUTO DIAGNOSTICO RSE

CUESTIONARIO DE AUTO DIAGNÓSTICO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)-DISCAPACIDAD

El presente cuestionario es una herramienta de auto aplicación que permitirá reflexionar sobre la actuación de la empresa en lo que se refiere a la incorporación de la dimensión de la discapacidad en su estrategia de responsabilidad social, abarcando diferentes áreas

CUESTIONARIO

1.- ¿Tiene su empresa un código ético, documento de principios o similar en el que se incluya la no discriminación de las personas con discapacidad?

- A) Sí.
- B) La empresa tiene un código ético, documento de principios o similar, pero no hace referencia a la no discriminación de las personas con discapacidad.
- C) La empresa no dispone de código ético, documento de principios o similar.

2.- ¿Cumple su empresa con la obligación legal de la cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad o con las correspondientes medidas alternativas?

- A) Sí, a través del empleo directo de personas con discapacidad, que suponen el 4% de la plantilla.
- B) La empresa no cumple con la obligación legal.

3.- ¿Su empresa ha llevado a cabo las adaptaciones de puestos de trabajo para personas con discapacidad en los casos en los que ha sido necesario?

- A) La empresa ha adaptado los puestos de sus trabajadores con discapacidad
- B) No ha sido posible alcanzar la adaptación completa u óptima de los puestos de trabajo de los trabajadores con discapacidad de la empresa

C} No ha sido necesaria la adaptación de puestos de trabajo de los trabajadores con discapacidad empleados

D} La empresa ha contratado a personas con discapacidad, pero no se ha planteado la adaptación de puestos de trabajo

4.- ¿Contempla su empresa las características de las personas con discapacidad (y las adaptaciones que pudieran ser necesarias) en los procesos que regulan alguno(s) de estos ámbitos de la gestión de los recursos humanos? (Respuesta múltiple. Cuantas más casillas marcadas, mejor será la situación de la empresa en relación con esta pregunta).

A} Reclutamiento

B} Selección

C} Contratación y acogida

D} Promoción

E} Formación

5.- ¿Aplica su empresa planes de readaptación profesional para aquellos empleados con discapacidad sobrevenida (aquella que surge a partir de los 6 años, a consecuencia de situaciones externas e internas no congénitas) (producto de una enfermedad o accidente)?

A} Sí, para todos los trabajadores afectados.

B} Sí, en algunos casos.

C} No

6.- ¿Se contemplan mecanismos para la detección, análisis y denuncia de posibles situaciones de discriminación en el empleo que pudieran producirse por motivos de discapacidad?

A} Sí, en toda la empresa.

B} Sí, en determinados ámbitos o áreas de la empresa.

C} No

7.- ¿Realiza su organización acciones de formación y/o sensibilización internas sobre no discriminación e igualdad de oportunidades en el empleo, o sobre

gestión de la diversidad, que incluyan entre los contenidos al colectivo de personas con discapacidad, mejorando el conocimiento del mismo?

A} Sí.

B} No.

8.- ¿Se tienen en cuenta las especificidades derivadas de la discapacidad que puedan aplicar a los sistemas de prevención de riesgos laborales?

A} Sí, de manera global.

B} Sí, en algunos aspectos de la prevención y/o en algunos ámbitos de la empresa.

C} No.

9.- ¿Ha evaluado la empresa sus niveles de accesibilidad con expertos en la materia en relación con alguno de estos elementos? (Respuesta múltiple. Cuantas más casillas marcadas, mejor será la situación de la empresa en relación con esta pregunta).

A} Centros de trabajo

B} Instalaciones comerciales y de atención al cliente

C} Herramientas informáticas e intranet

D} Página web

E} No se ha evaluado la accesibilidad (pase a la pregunta 10)

9.1.- En caso de haber evaluado externamente la accesibilidad, ¿qué valoración han obtenido? (Respuesta múltiple).

Centros de trabajo

A} Buena

B} Regular

C} Mala

Instalaciones comerciales y de atención al cliente

A} Buena

B} Regular

C} Mala

Herramientas informáticas e Intranet

- A} Buena
- B} Regular
- C} Mala

Página web

- A} Buena
- B} Regular
- C} Mala

9.2.- En caso de haber evaluado la página web de su empresa ¿cuenta la misma con una certificación de Accesibilidad según los criterios establecidos por la Web Accessibility Initiative (WAI)? [La accesibilidad web significa que personas con discapacidad pueden hacer uso de la misma. Para más información: (www.w3.org/WAI)]

- A} Sí, con un nivel AAA.
- B} Sí, con un nivel AA.
- C} Sí, con un nivel A.
- D} No
- E} No se ha evaluado la página web.

10.- ¿Se ha aplicado algún plan de actuación para la mejora de la accesibilidad?

- A} Sí, implantando un sistema de gestión de la accesibilidad global a través de la norma UNE 170.001-2.
- B} Sí.
- C} No.

11.- ¿Considera su empresa los criterios de accesibilidad en la construcción, adquisición o alquiler de nuevas instalaciones?

- A} Sí, siempre.
- B} Sí, en algunos casos.
- C} No.

12.- ¿Están integrados los criterios de diseño para todos y accesibilidad universal en el desarrollo de productos y/o servicios?

- A} Sí, de forma transversal en la producción de bienes y/o servicios.
- B} Sí, en algún/algunos producto(s) y/o servicio(s) específico(s).
- C} No.

13.- ¿El personal de atención al público ha recibido formación para atender adecuadamente a los clientes con discapacidad o sus familias?

- A} Sí, todo el personal de atención al público.
- B} Sí, algunos empleados.
- C} No.

14.- En la selección de proveedores y subcontratistas, ¿prima su empresa a aquellos que, teniendo la obligación legal, cumplen la cuota de reserva de empleo del 4% para personas con discapacidad o con las correspondientes medidas alternativas?

- A} Sí, en todos los procedimientos de contratación.
- B} Sí, en algunos procedimientos de contratación.
- C} No.

15.- ¿La empresa cuenta entre sus proveedores y subcontratistas habituales con empresas calificadas como centros especiales de empleo (CEE)?

En Ecuador se puede hacer a referencia a SIL Servicio de Integración Laboral de Personas con Discapacidad.

- A} Sí, y se da prioridad a que sean CEE de entidades pertenecientes al movimiento asociativo de la discapacidad.
- B} Sí.
- C} No.

16.- ¿Se han efectuado actuaciones de acción social orientadas a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad (por ejemplo, patrocinios, donaciones (Las donaciones que respondan al cumplimiento de las medidas alternativas a la cuota de reserva del 4% del empleo para personas con discapacidad

no deberían considerarse como una actuación de acción social, sino de cumplimiento de la normativa), **financiación de proyectos, voluntariado, etc.)?**

A} Sí.

B} No. (Pase a la pregunta 17)

16.1.- En caso afirmativo, ¿se han diseñado estas actuaciones en colaboración con entidades representativas de las personas con discapacidad?

A} Sí.

B} No.

17.- ¿Las actuaciones de acción social tienen en cuenta la posible participación de los empleados con discapacidad de la empresa?

A} Sí.

B} No.

18.- ¿Existen referencias a las actuaciones dirigidas a las personas con discapacidad en la Memoria de RSE de su organización?

A} Sí.

B} No. (Pase a la pregunta 19)

18.1.- En caso afirmativo, ¿dichas referencias se recogen en un apartado específico, o de manera transversal a lo largo de la Memoria?

A} De forma transversal.

B} En un apartado específico.

18.2.- ¿Incorpora la Memoria de RSE indicadores referidos a las personas con discapacidad (o que las tengan en consideración)?

A} Sí.

B} No.

19.- ¿La memoria de RSE de la empresa está disponible en algún formato accesible para las personas con discapacidad?

A} Sí.

B} No.

20.- ¿Se ha contactado con organizaciones representativas de las personas con discapacidad en el proceso de consulta con los diferentes grupos de interés, a efectos de determinar la política de RSE de su empresa?

- A} Sí.
- B} No.
- C} No, la empresa no contempla a las personas con discapacidad como uno de sus grupos de interés.

A continuación se muestra un resumen de los resultados del test

Evaluar		
Áreas	Puntos obtenidos	Puntos posibles
<i>Igualdad de trato</i>	5	5
<i>Empleo</i>	37	40
<i>Accesibilidad</i>	3	35
<i>Clientes, proveedores y subcontratistas</i>	4	10
<i>Acción social, comunicación, grupos.</i>	2	10
Total	51	100

Fuente: GUÍA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y DISCAPACIDAD DE LA FUNDACIÓN ONCE

ENTREVISTAS

TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA

Entrevistada: Trabajadora Social

Nombre: M.P.N.C.

Cédula: 09148XXXXX

Entrevistador: Stephanie Gómez

Pregunta: ¿Cuál considera usted que es el aporte del área de Trabajo Social para los grupos de atención prioritaria existentes en la institución para efectos de esta propuesta específicamente las Personas con Discapacidad?

Respuesta:

Desde la gestión de Trabajo Social se busca promover el bienestar integral de todos los colaboradores de la empresa, enfatizando la labor con los grupos prioritarios identificados, desde inicios del 2017 se inició el levantamiento de Ficha Socio económica empezando con aquellos que se encuentran mayormente vulnerables, donde se prevé ir identificando patrones que pueden generar influencia en los colaboradores, en esta misma ficha se ha incluido datos que han permitido conocer a breves rasgos datos de la estructura familiar que sirven de base para el desarrollo de programas orientados a la sensibilización y trato de problemáticas de momento. En coordinación con el área médica se intensifico el seguimiento médico y control mensual de aquellos que están considerados dentro de grupos prioritarios, pretendiendo generar mayor prevención, sensibilización y menor corrección, desde Trabajo Social velamos por que los planes integrales de la empresa que tienen visión general puedan también orientarse a grupos o personas en específico

TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA

Entrevista orientada a Jefes de Área.

Tema: Inclusión al entorno laboral desde la perspectiva de las Jefaturas.

Entrevistador: Stephanie Gómez

Entrevista #2: A Jefe de Área Diseño

Pregunta: ¿Conoce usted en que reglamento o normativa interna la empresa procura la protección, integración e inclusión laboral de las Personas con discapacidad al entorno laboral?

Respuesta: Debe ser en el Reglamento Interno pero no sé en qué parte.

Pregunta: ¿A qué considera usted está relacionada la frase "Trabajo Inclusivo"?

Respuesta: A procurar que las personas no tengan trabas para encontrar un Trabajo por su edad, o raza, por aspectos físicos, etc.

Pregunta: ¿Considera que en su área se fomenta la Inclusión Laboral de las Personas con discapacidad que laboran en la misma?

Respuesta: Si, por que R.G.S.J tiene ciertas restricciones para moverse pero tiene la capacidad necesaria para el desarrollo de su trabajo, es parte del pool (fusión de áreas) y tiene las mismas responsabilidades y derechos que los demás. Y de presentarse actividades en las cuales se tenga que considerar su reducida movilidad se prevé como adaptarnos, organizarnos o darle las facilidades.

TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA

Entrevista orientada a Jefes de Área.

Tema: Inclusión al entorno laboral desde la perspectiva de las Jefaturas.

Entrevistador: Stephanie Gómez

Entrevista #3: A Jefe de Área Redacción

Pregunta: ¿Conoce usted en que Reglamento o normativa interna la empresa procura la protección, integración e inclusión laboral de las Personas con discapacidad al entorno laboral?

Respuesta: Seguramente hacemos eco de lo que indica la Legislación Ecuatoriana y Derechos en general

Pregunta: ¿A qué considera usted está relacionada la frase "Trabajo Inclusivo"?

Respuesta: Derecho a un Trabajo que dignifique y que haya igualdad de condiciones

Pregunta: ¿Considera que en su área se fomenta la Inclusión Laboral de las Personas con discapacidad que laboran en la misma?

Respuesta: No solo en el área, más bien en la empresa en general, por ser una institución que emite información orientada a la población.

TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA

Entrevista orientada a Jefes de Área.

Tema: Inclusión al entorno laboral desde la perspectiva de las Jefaturas.

Entrevistador: Stephanie Gómez

Entrevista #4: A Jefe de Área Procesos Digitales

Pregunta: ¿Conoce usted en que Reglamento o normativa interna la empresa procura la protección, integración e inclusión laboral de las Personas con discapacidad al entorno laboral?

Respuesta: No quisiera mentir, puede ser en el Reglamento Interno.

Pregunta: ¿A qué considera usted está relacionada la frase "Trabajo Inclusivo"?

Respuesta: A que las personas tengamos acceso a un empleo por nuestra capacidad, el conocimiento o destrezas, no más por la apariencia físicamente o por la etnia y demás.

Pregunta: ¿Considera que en su área se fomenta la Inclusión Laboral de las Personas con discapacidad que laboran en la misma?

Respuesta: Hay ciertas condiciones en la empresa que se podría mejorar para las personas con discapacidad auditiva como P.G.L.M. pero definitivamente los que conformamos el área procuramos el trabajo en equipo e igualitario, y cuando es necesario guiarla en otras actividades de la empresa dentro de nuestras limitaciones estamos siempre prestos.

TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA

Entrevista orientada a Jefes de Área.

Tema: Inclusión al entorno laboral desde la perspectiva de las Jefaturas.

Entrevistador: Stephanie Gómez

Entrevista #5: A Jefe de Área Circulación

Pregunta: ¿Conoce usted en que Reglamento o normativa interna la empresa procura la protección, integración e inclusión laboral de las Personas con discapacidad al entorno laboral?

Respuesta: No recuerdo en este momento, pero si hemos de tener alguna normativa orientado al tema.

Pregunta: ¿A qué considera usted está relacionada la frase "Trabajo Inclusivo"?

Respuesta: Reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores sin distinción.

Pregunta: ¿Considera que en su área se fomenta la Inclusión Laboral de las Personas con discapacidad que laboran en la misma?

Respuesta: Podría decir que se fomenta el respeto a los colaboradores en general, si tengo conocimiento de las personas con discapacidad que trabajan en esta área, pero esto no merma su desempeño, no se tiene algún tipo de trato distinto, son parte del área y son parte del equipo de trabajo.

TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA

Entrevista orientada a Jefes de Área.

Tema: Inclusión al entorno laboral desde la perspectiva de las Jefaturas.

Entrevistador: Stephanie Gómez

Entrevista #6: A Jefe de Área Corrección

Pregunta: ¿Conoce usted en que Reglamento o normativa interna la empresa procura la protección, integración e inclusión laboral de las Personas con discapacidad al entorno laboral?

Respuesta: En la declaración de Principios y Valores de la empresa o en código deontológico

Pregunta: ¿A qué considera usted está relacionada la frase "Trabajo Inclusivo"?

Respuesta: Adoptar medidas que fomentan el desempeño del trabajo en las mismas condiciones para todos.

Pregunta: ¿Considera que en su área se fomenta la Inclusión Laboral de las Personas con discapacidad que laboran en la misma?

Respuesta: Don G.D.G.H. es una muestra de ello, durante el último año ha pasado por etapas que han afectado no solo su salud física, cuando ha sido necesaria reorganización de las actividades para acoplarnos a las necesidades del momento se ha buscado la forma de hacerlo, para el equipo él representa una imagen de respeto por su conocimiento y por el tiempo que labora en la empresa, el nivel de su discapacidad no lo limita en sus actividades diarias, su interacción con el grupo tal vez no es cien por ciento fluida por su baja audición pero esto no lo limita.

TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA

Entrevista orientada a Jefes de Área.

Tema: Inclusión al entorno laboral desde la perspectiva de las Jefaturas.

Entrevistador: Stephanie Gómez

Entrevista #7: A Jefe de Área Publicidad

Pregunta: ¿Conoce usted en que Reglamento o normativa interna la empresa procura la protección, integración e inclusión laboral de las Personas con discapacidad al entorno laboral?

Respuesta: No lo recuerdo, voy a leer nuevamente el Reglamento Interno que me entregaron en la Inducción meses atrás.

Pregunta: ¿A qué considera usted está relacionada la frase "Trabajo Inclusivo"?

Respuesta: Igualdad de oportunidades para acceder a un empleo o si ya se tiene uno garantizar las condiciones del mismo.

Pregunta: ¿Considera que en su área se fomenta la Inclusión Laboral de las Personas con discapacidad que laboran en la misma?

Respuesta: Creería más bien que eso está ligado a áreas como Recursos Humanos o similares, lo que sí puedo comentar desde mi perspectiva como Jefe y por el poco tiempo que llevo en la empresa es que lo que trato es consolidar al equipo como tal, evitar que alguien se quede atrás, lograr un engranaje de los que forman el área.

TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA

Entrevista orientada a Jefes de Área.

Tema: Inclusión al entorno laboral desde la perspectiva de las Jefaturas.

Entrevistador: Stephanie Gómez

Entrevista #8: A Jefe de Área Administración

Pregunta: ¿Conoce usted en que Reglamento o normativa interna la empresa procura la protección, integración e inclusión laboral de las Personas con discapacidad al entorno laboral?

Respuesta: No, no conozco.

Pregunta: ¿A qué considera usted está relacionada la frase "Trabajo Inclusivo"?

Respuesta: Trabajo equiparado, igualitario, normalizado, etc.

Pregunta: ¿Considera que en su área se fomenta la Inclusión Laboral de las Personas con discapacidad que laboran en la misma?

Respuesta: Si, en total somos ocho personas en el área, dos de ellas son personas con discapacidad, tienen distintas líneas de trabajo, P.R.A.Y. se desarrolla en una Coordinación se ha preparado, ha desarrollado un buen liderazgo y es quien lleva a cabo procesos de valiosa contribución a la compañía, en el caso del Sr. Q.P.J.A.A. tiene actividades ya asignadas que las desarrolla paulatinamente, ejecuta tareas sin mayores inconvenientes, su discapacidad no representa un obstáculo, tal vez su nivel académico lo limita un poco a realizar otro tipo de actividades.

PLAN OPERATIVO



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



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

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Gómez Granizo Stephanie Katherine**, con C.C: # 0919443143 autora del **componente práctico del examen complejo: “Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral: Propuesta de intervención desde el área de Trabajo Social en una empresa del sector privado de la ciudad de Guayaquil”**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

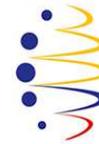
2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **13 de septiembre de 2018**

f. _____

Gómez Granizo Stephanie Katherine

C.C: 0919443143



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral: Propuesta de intervención desde el área de Trabajo Social en una empresa del sector privado de la ciudad de Guayaquil		
AUTOR(ES)	Stephanie Katherine Gómez Granizo		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Lcda. León Cercado Jesenia Patricia, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TITULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	13 de Septiembre de 2018	No. DE PÁGINAS:	97
ÁREAS TEMÁTICAS:	Gestión Social, Inclusión Laboral, Discapacidad		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Discapacidad, inclusión laboral, trabajadores con discapacidad.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>La presente propuesta Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, una propuesta de intervención desde el área de Trabajo Social en una empresa del sector privado de la ciudad de Guayaquil, se orienta a conocer las limitantes que tienen los trabajadores con discapacidad que nos les permita adaptarse e incluirse al mismo e identificar la posible existencia de discriminación en el entorno. Para el desarrollo del diagnóstico y la recopilación de información de la propuesta se utiliza instrumentos como la encuesta, un cuestionario de auto diagnóstico de responsabilidad social empresarial, y entrevistas a personas vinculadas a los trabajadores con discapacidad.</p> <p>Dentro de las principales debilidades se ubica la falta de conocimiento pleno de las acciones internas que promuevan la inclusión al entorno laboral, poca claridad por parte de líderes departamentales del verdadero enfoque inclusivo, con una escasa presencia pero se detecta actos de discriminación. Se plantea la utilización de campañas de sensibilización, la capacitación al colectivo sujeto de esta propuesta sobre beneficios y programas que disponen en la actualidad, y la satisfacción de necesidades específicas relacionadas a las capacidades comunicacionales. El enfoque de esta propuesta se orienta a la construcción de redes que permitan generar herramientas que promuevan una verdadera inclusión de los trabajadores con discapacidad al entorno laboral.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0991449636 (registrar teléfonos)	E-mail: stephanieg430@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Muñoz Sánchez Christopher Fernando		
	Teléfono: (04) 3804600 Ext 2224		
	E-mail: bingochris1@hotmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			