



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA INTERACCIÓN LABORAL
CON SUS COMPAÑEROS EN LA EMPRESA VICUNHA ECUADOR S.A.,
EN LA PARROQUIA SAN ANTONIO DE LA CIUDAD DE QUITO.

Trabajo de Graduación previa a la obtención del Título de Licenciada en Trabajo
Social.

AUTORA:

Blanca Mabel Constante Martínez

TUTORA:

Lcda. Janneth Balseca

Ambato – Ecuador

2015

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutora del Trabajo de Investigación sobre el tema LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA INTERACCIÓN LABORAL CON SUS COMPAÑEROS EN LA EMPRESA VICUNHA ECUADOR S.A., EN LA PARROQUIA SAN ANTONIO DE LA CIUDAD DE QUITO, de la Señorita Blanca Mabel Constante Martínez, Egresada de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a Evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 21 enero del 2015.



Leda Janneth Balseca

TUTORA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros de Tribunal de Grado, APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el tema: LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA INTERACCIÓN LABORAL CON SUS COMPAÑEROS EN LA EMPRESA VICUNHA ECUADOR S.A., EN LA PARROQUIA SAN ANTONIO DE LA CIUDAD DE QUITO, presentado por la Srta. Blanca Mabel Constante Martínez de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la U.T.A.

Ambato,

Para constancia firman:

.....

Presidente

.....

Miembro

.....

Miembro

AUTORÍA

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA INTERACCIÓN LABORAL CON SUS COMPAÑEROS EN LA EMPRESA VICUNHA ECUADOR S.A., EN LA PARROQUIA SAN ANTONIO DE LA CIUDAD DE QUITO, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son de responsabilidad de la autora.

Ambato, 21 de enero del 2015.

LA AUTORA



Blanca Mabel Constante Martínez

CI. 1804257929

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de ésta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, 21 de enero del 2015.

LA AUTORA



Blanca Mabel Constante Martínez

CI. 1804257929

DEDICATORIA

La presente tesis la dedico a Dios, por estar guiándome siempre en todo lo que realizo y cada paso que doy, a mi familia que conforme con mucho amor, a mis padres por ser quienes me han guiado por el camino correcto, mi hija Valerita por ser el regalo más grande que dios me puedo dar y luchar por ella, mi esposo por ser paciente y apoyarme en todo lo que yo quiera alcanzar.

Mabel

AGRADECIMIENTO

A mis padres por ser el pilar fundamental para que pueda culminar con mis estudios, mi Abuelita Lolita por estar siempre pendiente de mí, y por todo su apoyo incondicional que me han brindado durante todo este tiempo.

A mi tutora la Lcda. Jeanneth Balseca por ser el apoyo total para realizar este trabajo de tesis.

Mabel

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Aprobación del tutor	II
Aprobación del tribunal de grado.....	III
Autoría.....	IV
Derechos de autor.....	V
Dedicatoria	VI
Agradecimiento	VII
Índice general	VIII
Índice de cuadros.....	XIII
Índice de gráficos	XV
Resumen ejecutivo	1
Introducción	2

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Macro contextualización	4
Meso contextualización.....	7
Micro contextualización.....	8
Árbol de problemas	10
Análisis crítico	11
Prognosis	12
Formulación del problema	13
Preguntas directrices	13
Delimitación del problema.....	13
Justificación.....	14
Objetivos	15
Objetivo general	15
Objetivos específicos	15

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes investigativos	17
Fundamentación legal	21
Fundamentación filosófica	25
Categorías fundamentales	27
Categorización de la variable independiente –	27
Categorización de la variable independiente – personas con discapacidad	28
Categorización de la variable dependiente – interacción laboral con sus compañeros	29
Conceptualización	30
Variable independiente	30
Participación social	30
Bienestar	30
Personas con discapacidad	30
Trabajo según la discapacidad	30
Análisis del trabajo	31
Diseño análisis de tareas	31
Entrenamiento de precisión	32
Autonomía	32
Afrontamiento de conductas problemáticas	32
Sistema auditivo	33
Sistema osteouarricular	33
Sistema visual	33
Sistema digestivo, metabólico y endocrino	34
Sistema neuromuscular	34
Intelectual	34
Trastorno mental	35
Categorías	35
Física sensorial	35
Sistema de capacitación según la discapacitación	36

Charlas de superación	36
Sistema de braille	36
Lenguaje de señas	37
Sistemas tecnológicos	37
Variable dependiente.....	37
Ámbito.....	40
Familiar	40
Escolar.....	41
Laboral	41
Lúdico – recreativo	41
Hipótesis.....	42
Señalamientos de la variable de la hipótesis	42

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Enfoque de investigación	43
Modalidad básica de la información.	43
Bibliográfica documental	44
De campo	44
Estudios de documentación.....	44
Nivel operativo de investigación.....	44
Población y muestra	45
Operacionalización de variables	46
Plan de recolección de la información	48
Plan de procesamiento de información	49

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Información general	50
---------------------------	----

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	73
Recomendaciones.....	73

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Tema.....	75
Antecedentes:	76
Justificación:	76
Objetivos	77
Análisis de factibilidad.....	77
Factibilidad legal	77
Factibilidad operativa.....	78
Factibilidad socio- cultural.....	78
Factibilidad económico financiero	78
Fundamentación	79
Metodología del modelo operativo	86
Metodología- modelo operativo de la propuesta.....	87
Actividades propuestas para la guía vivencial	89
Fijar el rumbo de una institución:	89
Como alcanzar las metas trabajando en equipo:	91
Como desarrollar una estrategia en equipo:	93
Dinámica de la telaraña:.....	95
Desayuno colaborativo.....	96
Presupuesto y cronograma	97
Detalle del presupuesto para la ejecución del guía de cuerdas bajas	98
Previsión de la evaluación.....	98

Bibliografía	99
Anexos.....	107

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Operacionalización Variable Independiente	46
Cuadro 2. Operacionalización Variable Dependiente	47
Cuadro 3. Plan de recolección de información	48
Cuadro 4. Plan de procesamiento de información	49
Cuadro 5. Género del encuestado.....	50
Cuadro 6. Edad del encuestado	51
Cuadro 7. Edad del encuestado	52
Cuadro 8. Antigüedad en la empresa	53
Cuadro 9. Presencia de discapacidad	54
Cuadro 10. Tipos de discapacidad	55
Cuadro 11. Sentimiento de pertenencia	56
Cuadro 12. Cumplimiento del trabajo.....	57
Cuadro 13. Desempeño laboral	58
Cuadro 14. Instalaciones adecuadas.....	59
Cuadro 15. Compañeros de trabajo le hacen sentir mal.....	60
Cuadro 16. Interacción laboral.....	61
Cuadro 17. Comunicación laboral.....	62
Cuadro 18. Compañeros valoran el trabajo.....	63
Cuadro 19. Relación laboral.....	64
Cuadro 20. Ideas escuchadas por el jefe	65
Cuadro 21. Relación laboral con el jefe	66
Cuadro 22. Actividades de integración laboral	67
Cuadro 23. Frecuencias Observadas	70
Cuadro 24. Frecuencias Esperadas.....	70
Cuadro 25. CÁLCULO DE X^2	71
Cuadro 26. Metodología del modelo operativo.....	86
Cuadro 27. Procedimiento básico dinámica al aire libre.....	88
Cuadro 28. Fijar el rumbo de una institución.....	90
Cuadro 29. Como alcanzar las metas trabajando en equipo.....	91
Cuadro 30. Como desarrollar una estrategia en equipo	94

Cuadro 31. Dinámica telaraña.....	95
Cuadro 32. Desayuno colaborativo	96
Cuadro 33. Presupuesto y cronograma.....	97
Cuadro 34. Detalle del presupuesto para la ejecución del guía de cuerdas bajas	98
Cuadro 35. Previsión de la evaluación.....	98

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1. Árbol de problemas.....	10
Gráfico 2. Categorías Fundamentales	27
Gráfico 3. Categorías Variable Independiente – Personas con discapacidad	28
Gráfico 4. Categorización Dependiente – Interacción Laboral con sus compañeros	29
Gráfico 5. Genero del encuestado	50
Gráfico 6. Edad del encuestado.....	51
Gráfico 7. Áreas de trabajo	52
Gráfico 8. Antigüedad en la empresa.....	53
Gráfico 9. Presencia de discapacidad.....	54
Gráfico 10. Tipos de discapacidad.....	55
Gráfico 11. Sentimiento de la pertenencia	56
Gráfico 12. Cumplimiento del trabajo	57
Gráfico 13. Desempeño laboral.....	58
Gráfico 14. Instalaciones adecuadas	59
Gráfico 15. Compañeros de trabajo le hacen sentir mal	60
Gráfico 16. Interacción laboral	61
Gráfico 17. Comunicación laboral	62
Gráfico 18. Compañeros valoran el trabajo	63
Gráfico 19. Relación laboral	64
Gráfico 20. Ideas escuchadas por el jefe.....	65
Gráfico 21. Relación laboral con el jefe.....	66
Gráfico 22. Actividades de integración laboral.....	67
Gráfico 23. Campana de Gaus	72

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación se realizó en la parroquia San Antonio, de la ciudad de Quito de la provincia de Pichincha con una altitud de 3.016 metros sobre el nivel del mar, está dirigida a los trabajadores y empleados discapacitados y no discapacitados de la empresa Vicunha Ecuador S.A. sobre el tema las personas con la Discapacidad y la interacción laboral con sus compañeros de trabajo, para lo cual se ha desarrollado un guía vivencial de cuerdas bajas, el mismo que permitirá fortalecer el trabajo en equipo entre compañeros que tienen discapacidades y los que no la tienen.

Dando como resultado un mejoramiento en la interacción laboral y la relación que tiene entre compañeros de trabajo, para que de esta manera no exista el mal comportamiento y compañerismo entre todos los empleados y trabajadores de la empresa, cada vez sea un mejor ambiente de trabajo y se sientan augusto de la valiosa la valiosa labor que realizan, no solo por ganar el dinero y llegar el pan a casa, sino porque se sientan satisfechos con las actividades diarias que cada persona discapacidad realiza dentro de la misma.

Es por esta razón que la presente investigación se ha enfocado en realizar un análisis en la empresa Vicunha Ecuador S.A. debido a la interacción laboral que tienen entre sus compañeros con discapacidad y sin discapacidad, ya que se ha podido detectar que no está siendo la adecuada, porque muchas de las veces se están envolviendo en cuentos por los cuales comentan o la inadecuada relación o conversación que tienen entre compañeros.

Lo cual se ha implementado una guía vivencial de cuerdas bajas, misma que permitirá fortalecer el trabajo en equipo.

Los datos que me llevaran a elaborar un guía vivencial, proponiendo así la forma correcta de que exista una excelente interacción laboral entre compañeros discapacitados y no discapacitado, para que puedan apoyarse mutuamente.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como tema: “Las personas con discapacidad y la interacción laboral con sus compañeros en la empresa Vicunha Ecuador S.A. en la parroquia San Antonio de la ciudad de Quito”.

Su importancia radica en la necesidad de conocer la relación laboral que tienen entre personas con discapacidad, personas sin discapacidad, entre compañeros de trabajo de la empresa Vicunha Ecuador S.A. de la ciudad de Quito,

Este trabajo está estructurado por capítulos.

Capítulo I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, en el cual se describe las características se contextualiza el mismo a nivel macro, meso y micro además se determina un análisis crítico en el cual se determina las causas, efectos que afecta a la empresa, seguido se realiza una prognosis que nos previene de lo que sucederá al no dar solución, se formulará el problema en forma global, para luego forjar objetivos, llevándonos a justificar la elaboración de nuestro proyecto.

Capítulo II.- MARCO TEÓRICO, se concentra la fundamentación teórica científica donde se describe algunos conceptos de varios autores en función del problema y se plantea la hipótesis.

Capítulo III.- METODOLOGÍA, plantea que para la investigación, los instrumentos utilizados, los métodos que se aplicaron para recopilar la información y la Operacionalización de las variables.

Capítulo IV.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS, contiene el análisis de los datos obtenidos en las encuestas realizadas y la verificación de la Hipótesis para determinar si se acepta o se rechaza la misma.

Capítulo V.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES una vez obtenido y Procesado la Información se llegó a establecer las Conclusiones y Recomendaciones para luego proponer el diseño de una guía de cuerdas bajas.

Capítulo VI.- PROPUESTA, misma que contiene solución al problema existente en la empresa, que se ha originado después de la investigación realizada dentro de la misma, la bibliografía utilizada y sus respectivos anexos, se presenta la solución del problema.

Se concluye con los materiales de referencia, bibliografía y anexos en los que incorpora los instrumentos utilizados en la presente investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Contextualización

Tema: Las personas con discapacidad y la interacción laboral con sus compañeros en la empresa Vicunha Ecuador S.A., en la parroquia San Antonio de la ciudad de Quito.

Macro Contextualización

La discapacidad en América Latina es una cuestión delicada y mucha importancia en los aspectos sociales y económicos, por ello según la Asamblea General de la ONU, “el 13 de diciembre de 2006, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, un avance histórico para más de 650 millones de personas en el mundo al situar la discapacidad en el plano de los derechos humanos”, ya que dicho tratado es una exigencia directa para todos los estados del mundo en que trabajen de una manera adecuada en fomentar y priorizar las políticas de no discriminación a los discapacitados.

Así también se debe indicar que en la actualidad en América Latina carece de cifras que ayuden a diagnosticar la realidad de los discapacitados en el ámbito laboral.

Algunas razones las exponen los autores Amate y Vásquez en la siguiente reflexión:

Muchos países de la región no incluyen en sus censos datos sobre la población con discapacidades que forma parte del conjunto de la población económicamente activa. Hay un alto grado de desempleo de personas discapacitadas, así como reticencia de los empleadores para mantener en el empleo o dar trabajo a esas personas. Sería necesario revisar y actualizar las áreas de capacitación así como las demandas del mercado laboral dentro de las posibilidades reales de las personas afectadas.

Continuando con el análisis se debe señalar que en 1955 la primera recomendación dedicada a la readaptación profesional de las personas con discapacidades que realiza Organización Internacional del Trabajo, “incorporación en la formación profesional, igualdad de oportunidades, la prohibición de la discriminación. Menciona así mismo algunas medidas para ampliar las oportunidades de empleo de los trabajadores con discapacidades, en estrecha cooperación con las organizaciones de empleadores y trabajadores.” (2007, p. 22).

Según el convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2007, p. 31), indica que las personas con discapacidades deberían disfrutar de igualdad de las oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción de un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales.

Según Astorgora (2007, p. 31) Tegucigalpa, 21 ago (EFE).- La ausencia de políticas públicas integrales y la falta de recursos son dos de los principales obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe para ejercer sus derechos, alertaron hoy expertos reunidos en Honduras.

Los especialistas de nueve países, entre ellos España, debaten desde este miércoles en Tegucigalpa sobre el asunto en el IV Congreso Latinoamericano de Prevención Integral de la Discapacidad.

"La discriminación y la política, Estado que no ve a estas personas de una forma inclusiva, son los mayores obstáculos que tienen las personas" que padecen alguna discapacidad, dijo a Efe el representante en Honduras del Alto Comisionado de los Derechos Humanos de la ONU, Efraín Pérez.

Asimismo, el funcionario de las Naciones Unidas llamó la atención a los Estados de la región para que implementen "políticas públicas inclusivas" a favor de los discapacitados.

El tratamiento que reciben estas personas varía mucho de unos países a otros, señaló el experto de la ONU, que, no obstante, citó a Costa Rica y Ecuador como aquellos que han avanzado de manera significativa en la atención a las personas en condición de discapacidad.

Agregó que la falta de presupuesto y de voluntad política dificulta la aplicación de los planes nacionales para atender a los discapacitados.

La política y la voluntad del Estado van de la mano, de tomar medidas legales pero también de presupuestarles, eso no se está haciendo en la mayoría de los países de Latinoamérica.

El director ejecutivo del Instituto Interamericano sobre Discapacidad, Luis Astorga, coincidió con Pérez y subrayó que Latinoamérica necesita políticas públicas integrales y sostenidas, dotadas de suficientes recursos.

La enorme deuda social que tienen los gobiernos con su población con discapacidad no se ha comenzado a saldar de manera significativa, y no hay verdaderas políticas de Estado ni la inversión social necesaria.

La mayoría de los países de Latinoamérica y el Caribe han ratificado la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, en vigor desde mayo de 2008, señaló Astorga, tras lamentar que su aplicación sea "muy pobre y deficitaria".

Alrededor de 80 millones de personas en el mundo padecen algún tipo de discapacidad y se enfrentan a barreras que van desde el estigma y la discriminación hasta la ausencia de adecuados servicios de atención sanitaria y rehabilitación, pasando por sistemas de transporte o edificios inaccesibles, señaló el experto.

En Honduras, con 8,5 millones de habitantes, hay unas 700.000 personas que padecen algún tipo de discapacidad y la mayoría es "víctima de discriminación", dijo Ramón Custodio.

"La lucha es integrar a las personas con discapacidad a ambientes normales, aunque todavía tenemos que construir una cultura de atención a la discapacidad", enfatizó Custodio tras lamentar que el Gobierno de su país "no invierte lo suficiente" en la atención de éstas personas.

Para finalizar se debe indicar que por lo antes mencionado los estados de América Latina y del mundo se deben tomar como prioridad los derechos y políticas de las personas con discapacidad fomentando los principios constitucionales que faciliten el desarrollo económico y social.

Meso Contextualización

En el Ecuador existe el Consejo Nacional de Discapacitados el mismo que es un organismo público, creado el 12 de agosto de 1992, el cual tiene atribuciones a nivel nacional en cuanto a el área de discapacitados se refiere, siendo su principal misión el ser un organismo público y autónomo que genere políticas e información en el ámbito de discapacidades.

Por lo antes indicado según el Ministerio de Inclusión Económica y Social, "en el censo del 2010 el INEC informa que 1004 existen 816.000 personas que declara que estar en condición de discapacidad, el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) cuenta con solamente 3507777 registros, De modo que se desconocen las condiciones particulares en las que vive más de su cuenta por ciento de la población con discapacidad" (2013, p. 5).

Así también se debe indicar que en la actualidad el Ministerio de Relaciones Laborales, fomenta el cumplimiento de las obligaciones laborales, para con los discapacitados, por ello indica

El artículo 43 numeral 33 del código de trabajo, determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores, está obligado a contratar al menos una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observando los principios diversidad de género y diversidad de discapacidad. A partir del año 2009 el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores que cada empresa o patrono persona natural.

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 47. Numeral 10, garantiza a las personas con discapacidad, para finalizar se puede indicar que es evidente el trabajo que el Estado ecuatoriano ha realizado en beneficio de las personas con discapacidad, intentando insertar de manera adecuada a cada una de estas personas en el ámbito laboral, en cada empresa ecuatoriana para mejorar la calidad de vida que tiene estas personas y sus familias, así también se puede deducir que el trabajo es el comienzo de una gran interacción de las personas con discapacidad, con la empresa y la sociedad que la integra.

Micro Contextualización

Vicunha Ecuador S.A. es una Empresa que ha venido creciendo y transformándose en la primera Empresa textil del país, con innovación y creatividad, se encuentra ubicada en la parroquia de San Antonio, cantón Quito, Provincia de Pichincha, cuenta con 957 trabajadores, de los cuales 38 son personas discapacitadas; mismas que se encuentran distribuidas en distintas áreas, como son: servicios varios, oficinas administrativas, talento humano, bodega general, bodega de ventas, hilatura, tejeduría, acabados y control de calidad.

Una de sus principales políticas es mantener un ambiente laboral óptimo, tanto de infraestructura como en la parte humana, de esta manera apoyamos a nuestros colaboradores en el desarrollo de su trabajo diario de forma eficiente, segura y alegre.

Para realizar un seguimiento del estado de los ambientes de trabajo, contamos con un programa de 5s, a cargo del departamento de Calidad de la empresa, con esto aseguramos que exista orden y limpieza en las áreas de trabajo.

Creemos que el diagnóstico permanente de lo que ocurre internamente es primordial para mejorar día a día, es por eso que realizamos una mediación de la interacción laboral, la misma que tiene como objetivo diagnosticar la sintomatología de cada uno de los componentes estratégicos que contribuyen a la mejora continua del ambiente organizacional.

Día Internacional de las personas con Discapacidad: “Un Mundo para Todos”; el 3 de diciembre reconocemos la gran labor que realizan las personas con discapacidad invitándolos a un programa realizado por la empresa.

Por dos años consecutivos hemos recibido el “Reconocimiento Empresarial a las mejores prácticas en inclusión Socio-laboral de personas con discapacidad” entregado por la Vicepresidencia de la República del Ecuador y la Fundación General Ecuatoriana.

Árbol de problemas

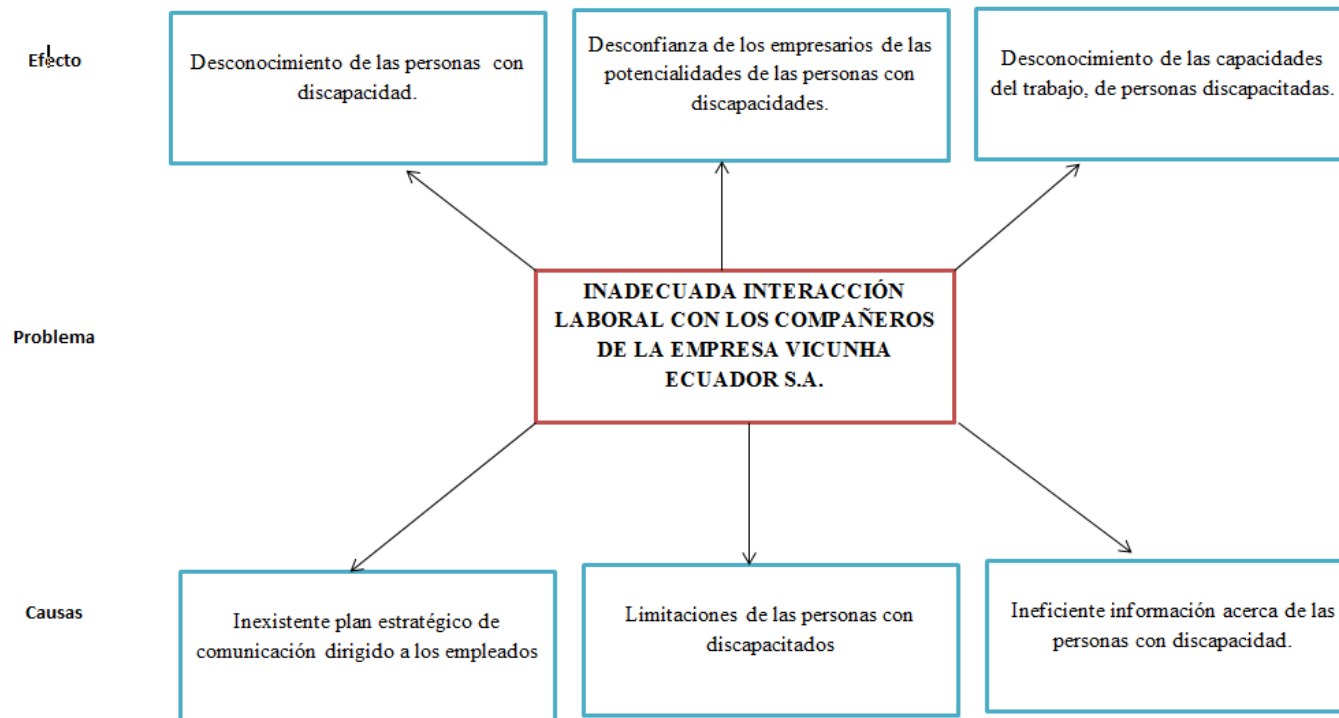


Gráfico 1. **Árbol de problemas**

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Constante, M. (2014)

Análisis Crítico

En la actualidad muchas empresa u organizaciones, y las mismas personas que laboran en ella, sea pública o privada desconocen de las habilidades, destrezas, de diversas discapacidades de sus compañeros de trabajo; tomando esto como antecedente se pudo notar que en la empresa Vicunha Ecuador S.A., en la parroquia San Antonio de la ciudad de Quito, no es la excepción, y da lugar a que exista el siguiente problema.

El problema es, la inadecuada interacción laboral, con los compañeros en la empresa Vicunha Ecuador S.A., en la parroquia San Antonio de la ciudad de Quito, por lo que conlleva a las siguientes causas, sin olvidar que a cada causa se suma un efecto.

Como primera causa tenemos un inexistente plan estratégico de comunicación que debería ser dirigido a los empleados de la empresa, y por ende tenemos el siguiente efecto que es el desconocimiento de personas con discapacidad.

Otra de las causas no es más que la ineficiente información acerca de la personas con discapacidades, que da lugar a que se genere como efecto la desconfianza de los empresarios de las potencialidades de la personas con discapacidades

Y como última causa tenemos las limitaciones de las personas con discapacidades y a su vez da como efecto la restricción en ciertas áreas laborales.

Para dar solución al problema antes mencionado es de suma urgencia el crear o diseñar, o adoptar diálogos, sobre las personas con discapacidad.

Prognosis

La discriminación es un problema que afecta actualmente a la sociedad, uno de los campos en donde existe más discriminación es el campo laboral, dicha área, tan importante, porque de esa área depende muchas personas para ser el sustento de sus hogares pero la realidad es otra, muchas empresas evitan al máximo la contratación de un individuo con cierta discapacidad o grado de discapacidad.

La inadecuada interacción laboral con los compañeros en la empresa Vicunha Ecuador S.A., en la parroquia San Antonio de la ciudad de Quito, ha sido un factor relevante para que las oportunidades laborales disminuyan significativamente en la empresa, lo cual conlleva a que las personas con discapacidad sean excluidas de sus compañeros que los rodean, en sus labores diarias.

Al no mejorar la interacción de los discapacitados con sus compañeros de trabajo se agudizará el problema provocando que las personas con discapacidad se sientan desmotivados y excluidos en gran medida de la sociedad, adicional a ello en que su autoestima baje hasta el punto que quieran dejar de laborar en la empresa Vicunha Ecuador S.A.

Hoy en día gracias al Gobierno Ecuatoriano que ha fomentado campañas para que las personas con discapacidad sean tomadas en cuenta y demostrando que son capaces de realizar cualquier actividad, al igual que una persona que no tiene discapacidad.

El gerente de la empresa Vicunha Ecuador S.A., en la parroquia San Antonio de la ciudad de Quito, al no realizar dicha contratación o incluir a las personas con discapacidades en su empresa, se verá obligado a pagar sanciones con el estado, sanciones que pueden llevar al cierre de la empresa, por eso es muy importante de cambiar la mentalidad de los administradores o gerentes de las organizaciones y empezar por dar oportunidades a personas que necesitan desarrollar sus destrezas laborales.

Formulación del problema

¿De qué manera influye la relación entre las personas con discapacidad y la interacción laboral con sus compañeros en la empresa Vicunha Ecuador S.A., en la parroquia San Antonio de la ciudad de Quito.

Preguntas directrices

- ¿Cómo afecta a las personas con discapacidad la interacción laboral con sus compañeros en la empresa Vicunha Ecuador S.A. en la parroquia San Antonio de la ciudad de Quito?
- ¿Determinar de qué manera influye la interacción laboral en la empresa Vicunha Ecuador S.A. en la parroquia San Antonio de la ciudad de Quito?
- ¿Cuál es la estrategia necesaria para el problema investigado en la empresa Vicunha Ecuador en la parroquia San Antonio de la ciudad de Quito?

Delimitación del problema

Área: Laboral

Campo: Trabajo Social

Aspecto: Personas con Discapacidad y la interacción laboral

Delimitación espacial: VICUNHA ECUADOR S.A., Lulumbamba 1354 y Misión Geodésica, San Antonio de Pichincha, Quito Ecuador, Telf.:3975800.

Delimitación temporal: esta investigación se realizara desde Enero a Diciembre del 2014.

Unidad de Observación

Empleados y trabajadores con discapacidad de la empresa

Empleados y trabajadores sin discapacidad de la empresa

Justificación

La presente investigación es de gran importancia para la empresa Vicunha Ecuador S.A., en la Parroquia San Antonio de la ciudad de Quito, así como para las personas que tienen algún tipo de discapacidad, trabajadores y empleados que laboran en la empresa, con el desarrollo se podrá identificar cuáles son las formas más adecuadas de que las personas con discapacidad puedan interactuar con sus compañeros de trabajo no sentirse marginados, y que puedan ser útiles para cualquier actividad que se los asigne.

De esta manera poder trabajar con entusiasmo, ganas y dedicación, más no solo porque necesiten el trabajo y el dinero, sino porque se sientan bien en cada actividad que realizan.

Así también el cambio social que se alcanzará un mejoramiento considerable en la calidad de vida y autoestima de las personas con discapacidad y sin discapacidad en la empresa, ya que todas las personas tienen los mismos derechos y obligaciones laborales tanto en empresas públicas como en empresas privadas.

Por lo antes indicado se debe también establecer que el principal interés de las personas con discapacidad es que sean reconocidas, apreciadas y valoradas por sus destrezas y potencialidades que cada uno tiene, sintiendo que son un apoyo grande para la sociedad en la que vivimos permitiendo que la empresa pueda cumplir sus objetivos de la mejor manera con un trabajo en conjunto y digno como cada una de las personas nos merecemos.

Para finalizar se debe indicar que la factibilidad de poder solucionar el problema por medio de una guía enfocada a cada a discapacidad que tiene cada persona, es totalmente viable ya que los directivos de la empresa se encuentran dispuestos a asumir el reto de que las personas con discapacidades puedan superarse profesionalmente y humanamente en cada una de sus áreas y sus puestos de trabajo.

Es importante que se estudie debidamente estos problemas, que hoy en día afectan a la sociedad no solo discapacitada sino también a las personas que no son discapacitadas ya que de una u otra manera afecta en su interacción laboral en el cual cada uno desempeña.

La utilidad de este estudio, para la empresa está relacionada con la formación de capital social y humano de los trabajadores y empleados lo cual resulta fundamental para la productividad. La interacción laboral es fundamental en la empresa porque de esta manera tendría una buena relación con sus compañeros de trabajo.

El impacto de la presente investigación es alto debido a que se aportará directamente a establecer una solución, a un problema que incide directamente en la productividad de los trabajadores y empleados discapacitados y sus compañeros de la misma empresa en la que laboran.

Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre las personas con discapacidad y la interacción laboral con sus compañeros en la empresa Vicunha Ecuador S.A., en la parroquia San Antonio de la ciudad de Quito.

Objetivos Específicos

- ✓ Analizar cómo afecta a las personas con discapacidad la interacción laboral con sus compañeros en la empresa Vicunha Ecuador S.A. en la parroquia San Antonio de la ciudad de Quito.

- ✓ Determinar cuáles son las causas que influyen en la interacción laboral en la empresa Vicunha Ecuador S.A. en la parroquia San Antonio de la ciudad de Quito.
- ✓ Plantear una alternativa de solución para el problema investigado en la empresa Vicunha Ecuador en la parroquia San Antonio de la ciudad de Quito.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos

Conocer las leyes que los amparan nos permitirán que estas personas puedan ejercer los derechos que el estado garantiza y de esta manera sean respetadas sin ninguna clase de discriminación en todos los ámbitos que puedan desarrollarse, pero sin dejar de lado las obligaciones que tienen con la sociedad, pues son personas y como tales deben cumplir con esas obligaciones.

“EL BAJO NIVEL DE CAPACITACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INCIDE EN LA INCLUSIÓN LABORAL DETERMINADA EN EL ART. 42, NUMERAL 33 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DEL CANTÓN LATACUNGA, DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI, EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2009”

El a) Autor Gonzalo Sebastián Díaz Andocilla, de la b) Universidad Técnica de Ambato, de la c) Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, correspondiente d) año 2010

Conclusiones:

- a) Las principales causas del bajo perfil profesional de las personas con discapacidad se deben a que no han recibido la debida capacitación profesional para el desempeño de un determinado puesto de trabajo, por lo que en las empresas e instituciones públicas y privadas, existe un número minoritario de personas con discapacidad que se hayan insertado laboralmente.

- b) La falta de capacitación profesional de las personas con discapacidad limita la inclusión laboral a las empresas públicas y privadas, ya que no existe una promoción de mano de obra calificada y de las plazas de trabajo en las que pueden desempeñarse de parte, del Ministerio de Relaciones Laborales.
- c) Tanto las personas con discapacidad como sus empleadores concuerdan en que existe la necesidad de buscar mecanismos para la capacitación y preparación de mano de obra calificada que pueda desempeñar las diferentes plazas de trabajo que requieren las empresas, organismos y entidades públicas y privadas. (Gonzalo, 2009)

“IMPACTO DEL PROGRAMA “MISIÓN SOLIDARIA MANUELA ESPEJO”
SOBRE LA CALIDAD DE VIDA EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD
INTELECTUAL DEL CANTÓN QUERO”

La información presentada en este estudio proviene del Cantón Quero, la cual aporta los datos de personas con discapacidad intelectual desde moderada hasta severa y las edades que se estudió son 5 años hasta 65 años.

El a) **Autor** Gutiérrez Martínez, Victoria Noemí, de la b) Universidad técnica de Ambato, de la c) Facultad de Ciencias de la Salud, correspondiente d) Año 2014

Conclusiones:

- a) El Programa Misión Solidaria Manuela Espejo no ha mejorado la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual en su dependencia y participación social.
- b) Las personas con discapacidad han recibido los beneficios del programa Misión Solidaria Manuela Espejo como: ayudas técnicas, viviendas que mejora calidad de vida a nivel del bienestar personal.

- c) Las condiciones de vida de las personas con discapacidad intelectual han mejorado a través de la designación de bono que se les entrega mensualmente y es ocupado en la alimentación de productos básicos o en pagar los servicios básicos.
- d) La persona con discapacidad está siempre cuidada por sus madres que la mayoría se encuentra en la adultez media y las mismas se encargan de las labores del hogar y de atender al resto de su familia que trabaja; no cuenta con tiempo para actividades de recreación. (Gutierrez, 2014)

“LA INADECUADA ACCESIBILIDAD AL MEDIO FÍSICO INCIDE EN EL GOCE Y DESENVOLVIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DEL CANTÓN SALCEDO, PROVINCIA DE COTOPAXI, EN EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2011”

El problema de la accesibilidad al medio físico para las personas con discapacidad radica en la falta de aplicación de las normas existentes que garantizan el cumplimiento de su derecho a desenvolverse en un ambiente laboral accesible. Normas que puestas en la práctica mejoran el desenvolvimiento laboral de las PCD en las empresas privadas.

El a) Autor Balarezo Córdova María Fernanda, de la b) Universidad Técnica de Ambato, de la c) Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, correspondiente d) Año 2012

Conclusiones:

- a) La falta de atención a la accesibilidad del entorno físico en las empresas privadas del cantón Salcedo es una de las causas de la deserción laboral de las personas con discapacidades; que nace a partir de la negativa por parte de las personas comunes y corrientes, al no ayudar a este grupo de atención prioritaria que buscan una superación necesaria y un trato racional de acuerdo al grado de discapacidad y al puesto laboral que ocupa en la empresa. Así lo demuestran los resultados de la encuesta aplicada a

las personas con discapacidad que prestan sus servicios en las empresas privadas del cantón Salcedo, quienes ratifican en la pregunta N° 5 que existen obstáculos y barreras físicas que les impiden acceder de forma independiente a su entorno laboral. En consecuencia del total de encuestados en la pregunta N° 9, manifiestan la importancia de crear un entorno laboral adecuado, que facilite el desarrollo de sus actividades laborales.

- b) La limitación al entorno físico de las personas con discapacidad es considerada como un problema de índole social y un asunto jurídico mediante el cual se debe buscar un mecanismo que permita hacer cumplir y respetar sus derechos que hasta la actualidad han sido violados por el incumplimiento por parte de autoridades que han mostrado total desinterés por incluir dentro de sus presupuestos una asignación especial que permita poco a poco ir convirtiendo a sus ciudades en accesibles.
- c) Cumpliéndose de esta manera los derechos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador a favor de las personas con discapacidad, en donde se establece como una obligación del Estado de manera conjunta con la sociedad, procurar la equiparación de oportunidades para este grupo de atención prioritaria y su integración social reconociendo sus derechos a tener acceso adecuado a todos los bienes y servicios, eliminando las barreras arquitectónicas; así como al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades. Evidenciando que todo lo establecido en la Constitución muy pocas veces se cumple de acuerdo a los resultados de la encuesta dirigida a los administradores de las empresas, quienes manifiestan que dentro de los Reglamentos Internos de las empresas no se hace énfasis en la aplicación de los derechos que asisten a las personas con discapacidad y el 60 % de los encuestados desconoce la existencia de las normas INEN sobre accesibilidad, lo que demuestra el desinterés por parte de las empresas en crear o mejorar los ambientes laborales y de esa manera contribuir a la

equiparación e igual de oportunidades para todas las personas sin importar si posee algún tipo de discapacidad. (Balarezo, 2012)

Fundamentación Legal

El presente trabajo de investigación está sustentado en el “Ley Orgánica de Discapacidades”, Título I, Principios y Disposiciones, Fundamentales, del Capítulo Primero del Objeto, Ámbito y Fines.

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

Artículo 2.- Ámbito.- Esta Ley ampara a las personas con discapacidad ecuatorianas o extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano; así como, a las y los

ecuatorianos en el exterior; sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, su cónyuge, pareja en unión de hecho y/o representante legal y las personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención, protección y cuidado de las personas con discapacidad.

Artículo 6.- Persona con discapacidad.- Para los efectos de esta Ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento.

Artículo 7.- Persona con deficiencia o condición discapacitante.- Se entiende por persona con deficiencia o condición discapacitante a toda aquella que, presente disminución o supresión temporal de alguna de sus capacidades físicas, sensoriales o intelectuales manifestándose en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse, oír y/o ver, comunicarse, o integrarse a las actividades esenciales de la vida diaria limitando el desempeño de sus capacidades; y, en consecuencia el goce y ejercicio pleno de sus derechos.

En la Sección tercera, de la Acreditación de las personas con Discapacidad, indica que, en el Artículo 11.- Procedimiento de acreditación.- Una vez realizada la calificación de las personas con discapacidad y el correspondiente registro por parte de la unidad competente del Sistema Nacional de Salud, la autoridad sanitaria deberá remitir inmediatamente dicha información al Registro Civil, Identificación y Cedulación, para que se incluya en la cédula de ciudadanía la condición de discapacidad, su tipo, nivel y porcentaje.

Las personas con discapacidad residentes en el exterior que han sido acreditadas, si así lo solicitan podrán solicitar su retorno al país, donde recibirán el apoyo económico y social de conformidad con el reglamento.

Artículo 12.- Documento habilitante.- La cédula de ciudadanía que acredite la calificación y el registro correspondiente, será documento suficiente para acogerse a los beneficios de la presente Ley; así como, el único documento requerido para todo trámite en los sectores público y privado. El certificado de votación no les será exigido para ningún trámite público o privado.

En el caso de las personas con deficiencia o condición discapacitante, el documento suficiente para acogerse a los beneficios que establece esta Ley en lo que les fuere aplicable, será el certificado emitido por el equipo calificador especializado.

En el Capítulo segundo de los derechos de las personas con discapacidad, en la sección primera de los derechos, correspondiente al Artículo 16.- Derechos.- El Estado a través de sus organismos y entidades reconoce y garantiza a las personas

con discapacidad el pleno ejercicio de los derechos establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales y esta ley, y su aplicación

En la Sección Segunda de la Salud, en el Artículo 19.- Derecho a la salud.- El Estado garantizará a las personas con discapacidad el derecho a la salud y asegurará el acceso a los servicios de promoción, prevención, atención especializada permanente y prioritaria, habilitación y rehabilitación funcional e integral de salud, en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud, con enfoque de género, generacional e intercultural.

En la Sección Tercera de la educación, explica el siguiente Artículo 27.- Derecho a la educación.- El Estado procurará que las personas con discapacidad puedan acceder, permanecer y culminar, dentro del Sistema Nacional de Educación y del Sistema de Educación Superior, sus estudios, para obtener educación, formación y/o capacitación, asistiendo a clases en un establecimiento educativo especializado o en un establecimiento de educación escolarizada, según el caso.

Artículo 28.- Educación inclusiva.- La autoridad educativa nacional implementará las medidas pertinentes, para promover la inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales que requieran apoyos técnico tecnológicos y humanos, tales como personal especializado, temporales o permanentes y/o adaptaciones curriculares y de accesibilidad física, comunicacional y espacios de aprendizaje, en un establecimiento de educación escolarizada.

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

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

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

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

Se podrán constituir centros especiales de empleos públicos o privados con sujeción a la Ley integrados por al menos un ochenta por ciento (80%) de trabajadores con discapacidad, los mismos que deberán garantizar condiciones adecuadas de trabajo. Para el efecto, las autoridades nacionales competentes en

regulación tributaria y los gobiernos autónomos descentralizados crearán incentivos tributarios orientados a impulsar la creación de estos centros.

Artículo 50.- Mecanismos de selección de empleo.- Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad. Los servicios de capacitación profesional y más entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación.

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

Artículo 51.- Estabilidad laboral.- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

En la Sección sexta de la vivienda, el Artículo 56.- Derecho a la vivienda.- Las personas con discapacidad tendrán derecho a una vivienda digna y adecuada a sus necesidades, con las facilidades de acceso y condiciones, que les permita procurar su mayor grado de autonomía. (Asamblea Nacional , 2012)

Fundamentación Filosófica

La presente investigación estará determinada bajo el paradigma crítico propositivo ya que a través del mismo se pretende determinar al problema existente, así como sus causas, para de esta manera poder plantear alternativas de soluciones. Se partirá de la comprensión y conocimiento de situaciones abordadas, siendo llevado a cabo dicho modelo a través del seguimiento de un proceso metodológico.

Con el modelo crítico propositivo se pretende innovar en la concepción de muchas empresas al implementar un plan de comunicación digital, ya que en la actualidad

la parte de la tecnología nos abre muchas puertas y nos da la apertura para interactuar con clientes de todas partes, no solo del Ecuador sino también a nivel mundial y cumplir así con los requerimientos, expectativas que el cliente solicita, busca o desea adquirir.

Categorías Fundamentales

Categorización de la Variable Independiente –

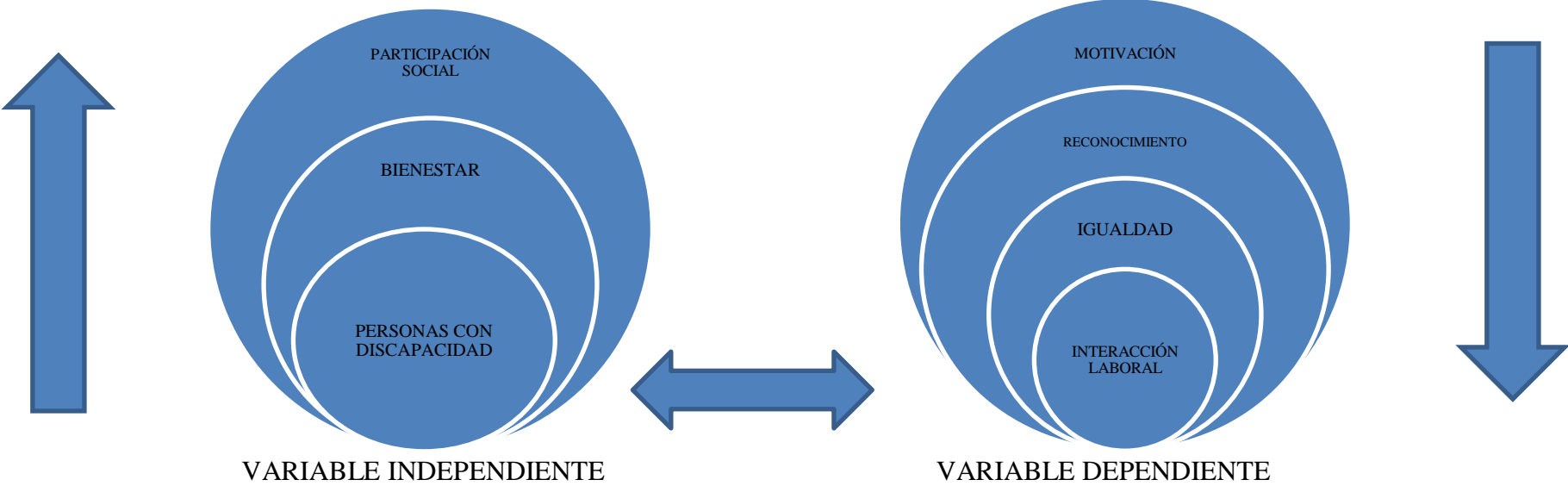


Gráfico 2. Categorías Fundamentales
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Constante, M. (2014)

Categorización de la Variable Independiente – Personas con discapacidad

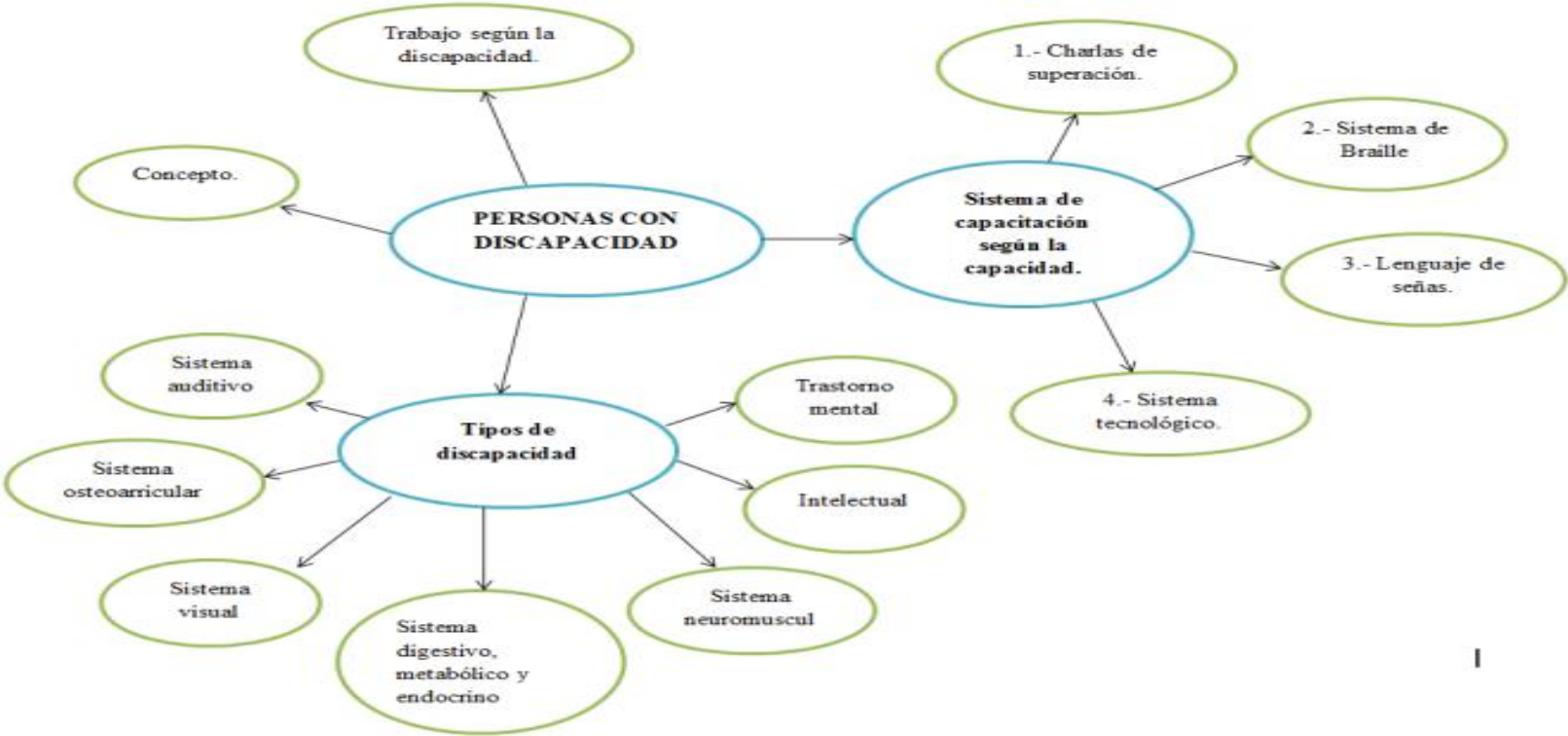


Gráfico 3. Categorías Variable Independiente – Personas con discapacidad

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Constante, M. (2014)

Categorización de la Variable Dependiente – Interacción laboral con sus compañeros



Gráfico 4. Categorización Dependiente – Interacción Laboral con sus compañeros
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Constante, M. (2014)

Conceptualización

Variable Independiente

PARTICIPACIÓN SOCIAL

Para Chávez & Quintana definir la participación ciudadana es según: Castelazo, señala que la participación social, es la capacidad que tiene la sociedad de involucrarse en la cosa pública y así aumentar su grado de influencia en los centros de decisión y ejecución respecto de las materias que le afecten. La participación social es interés, conocimiento y acción, implica responsabilidad y evita el conflicto. (Chávez & Quintana, 2001)

BIENESTAR

Según el autor corporativo Definición de: La noción de bienestar hace referencia al conjunto de aquellas cosas que se necesitan para vivir bien. Dinero para satisfacer las necesidades materiales, salud, tiempo para el ocio y relaciones afectivas sanas son algunas de las cuestiones que hacen al bienestar de una persona. (Definicion.de, 2014)

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Para Palacios es: Definirá a una persona con discapacidad como aquella cuya posibilidad de llevar una vida inclusiva en comunidad se encuentra limitada por el impacto del entorno físico, económico, social y cultural y de factores personales que surgen de condiciones físicas, sensoriales, psicosociales, neurológicas, médicas, intelectuales u otras, y que pueden ser permanentes, temporarias, intermitentes, percibidas o imputadas. (Palacios, 2008)

TRABAJO SEGÚN LA DISCAPACIDAD

Según Martínez en su concepto: Existen distintas fuentes sobre discapacidad y empleo. Según el informe de La Caixa sobre empleo en personas con

discapacidad, España tiene la tasa más baja de trabajo remunerado entre personas con discapacidad de Europa (13.7), mientras la tasa media europea se sitúa en torno a los 24.3 (Pereda y cols. 2003). Por otro lado, dicho informe señala que España tiene la segunda tasa más alta de pensiones por discapacidad moderada, sólo superada por Dinamarca. (Martínez, 2005)

ANÁLISIS DEL TRABAJO

Partir de dicho análisis, es posible decidir qué tipos de personas deberían ser contratadas para ocupar los puestos de acuerdo a su capacidad y experiencia. El análisis de puestos, en definitiva, no es más que la recopilación, organización y evaluación de la información referente a un puesto de trabajo.

La fundación de una compañía u organización, la creación de nuevas posiciones laborales, la modificación de una estructura y la actualización de las remuneraciones son situaciones que llevan a desarrollar el análisis de puestos. (Jahoda, 2010)

DISEÑO ANÁLISIS DE TAREAS

Este método puede ser definido como el estudio de lo que se requiere del usuario en términos de acciones y/o procesos cognitivos para completar una tarea. Así, corresponde un análisis detallado de tareas (sobre un mapa de usuarios relevantes) para entender el sistema actual y los flujos de información en el mismo.

Estos flujos de información son importantes para el mantenimiento de un sistema existente (aquí se manifestará de nuevo la conveniencia de equipos multidisciplinares, en particular por la presencia de técnicos) y deben ser incorporados o substituidos en cualquier nuevo sistema. Fracasar en el reparto de recursos suficientes para esta actividad incrementa la potencial aparición de problemas costosos en las últimas fases del proceso de desarrollo.

Los análisis de tareas hacen posible diseñar y organizar las tareas apropiadamente dentro del nuevo sistema. Las funciones a incluir dentro del sistema y de la interfaz de usuario pueden ser entonces especificadas con precisión. (Jiménez, 2007)

ENTRENAMIENTO DE PRECISIÓN

Consiste, mostrar las bases teóricas, cuál es tu enfoque. Sin embargo, existe el peligro de que la gente llegue a creer que sabes más de lo que en realidad sabes. Como no sé mucho, paso bastante tiempo dándole vueltas a los aspectos clave del entrenamiento e intentando esclarecer algunos patrones, ideas y paralelismos con otros temas. A día de hoy, tengo claro que existen entrenadores malos, regulares, buenos y mejores. Lo que no tengo tan claro es que nadie tenga la llave del entrenamiento, el conocimiento prácticamente absoluto de la verdad sobre este aspecto. (Taelman, 2001)

AUTONOMÍA

El primer de los elementos de la definición a tener en cuenta es el de autonomía pues la dependencia no se entiende en términos económicos sino se define como la falta o la pérdida de autonomía, así que es a la capacidad de controlar afrontar y tomar, por su propia iniciativa, decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con normas y preferencias propias así como de desarrollar actividades básicas de la vida diaria. (Barranco, 2010)

AFRONTAMIENTO DE CONDUCTAS PROBLEMÁTICAS

Hacen referencia a los esfuerzos, mediante conducta manifiesta o interna, para hacer frente a las demandas internas y ambientales, y los conflictos entre ellas, que exceden los recursos de la persona. Estos procesos entran en funcionamiento en todos aquellos casos en que se desequilibra la transacción individuo-ambiente.

Se trata de un término propio de la psicología y especialmente vinculado al estrés. (Wikipedia.org, 2013)

SISTEMA AUDITIVO

La vía auditiva es aquella que transmite información desde la corteza auditiva hasta el receptor periférico haciendo escala en la mayoría de los núcleos que se comentan, El sistema auditivo es el conjunto de órganos que hacen posible el sentido del oído en un ser vivo, es decir, lo facultan para ser sensible a los sonidos. La función de nuestro sistema auditivo es, esencialmente, transformar las variaciones de presión originadas por la propagación de las ondas sonoras en el aire en impulsos eléctricos (variaciones de potencial), información que los nervios acústicos transmiten a nuestro cerebro para la asignación de significados. (Salesa & Perelló , 2005)

SISTEMA OSTEOUARRICULAR

Este sistema podríamos decir que es la bisagra de los diferentes segmentos del cuerpo humano. Ha sido diseñado para una doble función de soporte y locomoción y se adaptan con extraordinaria precisión a las fuerzas y tensiones generales en la musculatura. El movimiento que se realiza de una articulación de ser humano varía en función de la naturaleza y características de cada articulación. (Sastre , Fisioterapia del pie: podología física, 1991)

SISTEMA VISUAL

Los tres componentes principales del sistema visual son el ojo, el núcleo geniculado lateral del tálamo y el área receptora visual del lóbulo occipital también denominado córtex estriado. El proceso perceptivo comienza en la retina, donde se forma una imagen. (Muñoz & Blázquez , 2009)

SISTEMA DIGESTIVO, METABÓLICO Y ENDOCRINO

El sistema endocrino o también llamado sistema de glándulas de secreción interna es el conjunto de órganos y tejidos del organismo, que segregan un tipo de sustancias llamadas hormonas, que son liberadas al torrente sanguíneo y regulan algunas de las funciones del cuerpo. Es un sistema de señales similar al del sistema nervioso, pero en este caso, en lugar de utilizar impulsos eléctricos a distancia, funciona exclusivamente por medio de sustancias (señales químicas). Las hormonas regulan muchas funciones en los organismos, incluyendo entre otras el estado de ánimo, el crecimiento, la función de los tejidos y el metabolismo, por células especializadas y glándulas endocrinas. Actúa como una red de comunicación celular que responde a los estímulos liberando hormonas y es el encargado de diversas funciones metabólicas del organismo. (Daza , 2007)

SISTEMA NEUROMUSCULAR

Los músculos esqueléticos están inervados por grandes fibras nerviosas mielíticas. Estas fibras tienen su origen en las enormes motoneuronas de las astas anteriores de la medula espinal. (Sastre, 1991)

INTELECTUAL

En el latín es donde se encuentra el origen etimológico del término intelectual que ahora nos ocupa. Y así lo demuestra el hecho de que se encuentra conformado por tres componentes de dicha lengua: el prefijo “inter”, que es sinónimo de “entre”; la palabra “lectus”, que puede traducirse como “leído”, y finalmente el sufijo “-al”, que es equivalente a “relación” (Carrillo , 2003)

TRASTORNO MENTAL

Las enfermedades mentales son alteraciones de los procesos cognitivos y afectivos del desarrollo, consideradas como anormales con respecto al grupo social de referencia del cual proviene el individuo. Se puede tratar de alteraciones en el razonamiento, el comportamiento, la facultad de reconocer la realidad o de adaptarse a las condiciones de la vida. (DEFENSOR DEL PUEBLO ANDALUZ, 2006)

CATEGORÍAS

Una categoría es cada uno de los grupos básicos en los que puede incluirse o clasificarse todo conocimiento. También, una categoría es cada una de las jerarquías establecidas en una profesión o carrera. Por otro lado, en el lenguaje corriente, la palabra categoría se usa generalmente para dar cuenta de la clase, la distinción o la condición que ostenta algo o alguien. Nos mudaremos a un edificio de mucha más categoría. (Del Castillo , 2004)

FÍSICA SENSORIAL

Se designa con el término de discapacidad a aquella limitación que presentan algunas personas a la hora de llevar a cabo determinadas actividades y que puede estar provocada por una deficiencia física o psíquica.

La discapacidad es una problemática que puede afectar al individuo desde su nacimiento, es decir, ya nacer con ella, como puede ser el caso de aquellos que nacen con la enfermedad denominada síndrome de Down o bien aparecer durante un determinado momento de la vida como consecuencia de algún accidente o afección, por ejemplo, un individuo que sufre un accidente automovilístico y como consecuencia de este trauma sus piernas sufren una parálisis, situación que obviamente le provocará una discapacidad motora que antes no presentaba. (Arias, 2006)

SISTEMA DE CAPACITACIÓN SEGÚN LA DISCAPACITACIÓN

La definición que nos indica Sánchez: Según la clasificación internacional de Deficiencias, Discapacidades y minusvalías (CIDDM), publicada por la OMS en 1980, y desde el punto de vista de la salud una deficiencia es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. En la nueva clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud (CIF) publicada en el 2001, se definen las deficiencias como la pérdida o anomalía de una parte del cuerpo (ej. Estructura) o función corporal (ej. Función fisiológica). Las funciones fisiológicas incluyen las funciones mentales. Anormalidad se refiere estrictamente a una desviación significativa de las normas estadísticas establecidas (ej. Como la desviación de la media de una población con normas estandarizadas) y sólo debe usarse en ese sentido. (Sánchez A. , 2001)

CHARLAS DE SUPERACIÓN

Según Definiciona.com autor corporativo: La palabra charlar tiene dos acepciones claramente definidas. En la primera de ellas la podemos tomar como una plática, como una conversación que se genera entre dos o más personas, con el objetivo de compartir sus experiencias, aficciones, etc. En el segundo caso, vemos que la charla también puede equipararse a la significación de conferencia, en el sentido de que una persona pueda hacer una disertación oral ante un público determinado. En todo caso, aquí no hay pompas ni protocolo alguno. Se trata más bien de una disertación informal en el que la persona que imparte la charla comparte algún tipo de conocimiento o vivencia, quizás algunas instrucciones, etc. (Definiciona.com, 2014)

SISTEMA DE BRAILLE

Para López y Méndez definir: El sistema Braille está basado en un símbolo formado por 6 puntos: aquellos que estén en relieve representarán una letra o signo de la escritura en caracteres visuales. Es importante destacar que no es un

idioma, sino un código. Por lo tanto, las particularidades y la sintaxis serán las mismas que para los caracteres visuales. (López & Méndez, 1990)

LENGUAJE DE SEÑAS

Torres en su concepto nos dice: El sistema de comunicación de las personas sordas ha recibido distintos nombres algunos de los cuales son usados indistintamente por los diversos autores. La denominación usada tradicionalmente en España es la de lenguaje mímico; otras denominaciones son: lenguaje gestual, lenguaje signado, lenguaje manual, lenguaje de señas, lenguaje de signos manuales, lenguaje de signos o lengua de signos. (Torres, 1999)

SISTEMAS TECNOLÓGICOS

Así mismo el autor (1998, pág. 225) define los sistemas tecnológicos: M.A. Quintanilla coincide con nosotros en incluir en los sistemas tecnológicos a los sistemas de organización social, sin embargo su definición de los sistemas tecnológicos como sistemas de acciones intencionalmente orientados a la transformación de objetos concretos para obtener eficientemente un resultado útil, me parece excesivamente estrecha para nuestros propósitos.

VARIABLE DEPENDIENTE

INTERACCIÓN LABORAL

La interacción laboral no es otra cosa el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de esta interacción influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad.

De aquella manera, mientras que una buena interacción laboral se orienta hacia los objetivos generales, una mala interacción laboral, destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto, malestar y generando un bajo rendimiento. Según Taguiri (1968)

ÁMBITO FÍSICO

En esta faceta se exploran las sensaciones físicas desagradables experimentadas por una persona y en qué medida son penosas y constituyen trabas para su vida. Las preguntas en relación con esta faceta se refieren a la capacidad de la persona para controlar el dolor y la facilidad con que se puede lograr el alivio del dolor. Se supone que cuanto más fácil resulte aliviar el dolor, menores serán el temor que inspira y su efecto resultante en la calidad de vida. Asimismo, los cambios en los niveles de dolor pueden ser más penosos que el propio dolor. Aun cuando una persona no sienta dolor en realidad, ya sea por haber tomado medicamentos o porque el dolor sea por naturaleza esporádico (por ejemplo, la migraña), su calidad de vida puede resultar afectada por el miedo constante al dolor. Se reconoce que las personas reaccionan de diferentes formas ante el dolor y es probable que las diferencias en tolerancia y aceptación del dolor influyan en los efectos de éste en su calidad de vida.

Se incluyen sensaciones físicas desagradables como rigidez, achaques, dolor de corta o larga duración o comezones. Si la persona dice que lo siente, aun cuando no haya una razón médica que lo explique, se considera que el dolor está presente.

ESTRUCTURAL

La estructura (del latín *structūra*) es la disposición y orden de las partes dentro de un todo. También puede entenderse como un sistema de conceptos coherentes enlazados, cuyo objetivo es precisar la esencia del objeto de estudio. Tanto la realidad como el lenguaje tienen estructura. Uno de los objetivos de la semántica y de la ciencia consiste en que la estructura del lenguaje refleje fielmente la estructura de la realidad. Según Pozo (2005)

AMBIENTE SOCIAL

El ambiente social de un sujeto está formado por sus condiciones de vida y de trabajo, los estudios que ha cursado, su nivel de ingresos y la comunidad de la que forma parte. Cada uno de estos factores influye en la salud del individuo: por eso,

a nivel global, las diferencias entre los entornos sociales de los distintos países crean disparidades en materia de salud.

De esta forma, la esperanza de vida y los índices de enfermedad varían de acuerdo a la educación que ha recibido la persona, el tipo de trabajo que realiza y los ingresos que percibe mes a mes. Según Castillo (2002)

COMUNICACIÓN

Un primer acercamiento a la definición de comunicación puede realizarse desde su etimología. La palabra deriva del latín *communicare*, que significa “compartir algo, poner en común”. Por lo tanto, la comunicación es un fenómeno inherente a la relación que los seres vivos mantienen cuando se encuentran en grupo. A través de la comunicación, las personas o animales obtienen información respecto a su entorno y pueden compartirla con el resto. Manifiesta Morales (2010)

RECIPROCIDAD

La reciprocidad puede asociarse a la frase que indica “*hoy por ti, mañana por mí*” ya que implica hacer por el otro lo que el otro hizo por uno. Por eso mismo suele vincularse a la solidaridad o la hospitalidad.

Dentro del campo de la Psicología, también se estudia a fondo la reciprocidad y es que en base a ella se establecen una serie de relaciones e interacciones sociales y personales. Así, por ejemplo, aquella ciencia coincide en subrayar que cualquier persona es más afectuosa y le tiene más cariño a aquella otra que le ha demostrado su amor y simpatía. Manifiesta Díaz (2008)

MOTIVACIÓN

La palabra motivación es resultado de la combinación de los vocablos latinos *motus* (traducido como “movido”) y *motio* (que significa “movimiento”). A juzgar por el sentido que se le atribuye al concepto desde el campo de la psicología y de

la filosofía, una motivación se basa en aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados. La noción, además, está asociada a la voluntad y al interés. En otras palabras, puede definirse a la motivación como la voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar ciertas metas. Según Corozo (2008)

AUTOCRÁTICO

Antes de definir el concepto de autocrático, sepamos qué significa autocracia. Autocracia proviene del griego autos (por uno mismo) y kratos (fuerza, poder, gobierno), lo que equivale a la designación del poder, la fuerza o el gobierno a una sola persona o a la designación por uno mismo del poder, la fuerza o el gobierno. Estilo de liderazgo en el que hay claramente un líder que manda y gobierna al grupo, que son subordinados a él. El poder, la fuerza y el gobierno residen en una única figura, la del líder. Según Castro (2007)

PARTICIPATIVO

Que participa o toma parte activa en algo: socio participativo.

ÁMBITO

El concepto de ámbito tiene su origen en el vocablo latino ambitus y permite describir al **contorno** o límite perimetral de un sitio, lugar, espacio o territorio. La idea de ámbito, por lo tanto, puede presentarse como aquella que refiere al área que está contenida o comprendida dentro de ciertos límites. (Definicion.de, 2014)

FAMILIAR

De acuerdo con Watzlawick (1993), la congruencia entre el mensaje y el mentamensaje está relacionada directamente con los problemas de comunicación familiar. Así, en una relación familiar saludable, la comunicación se mueve a través de la espontaneidad y los aspectos relacionados de manera directa con las

experiencias vividas. De esa forma, los metamensajes están implicados directamente con los mensajes en la acción comunicativa, lo que lleva al mínimo las malas interpretaciones. (Eguiluz, 2007)

ESCOLAR

Hasta aquí hemos incidido en la evaluación relacionada directamente con el componente motriz. Sin embargo, en el ámbito escolar, también hay que atender los aspectos conceptuales y actitudinales relacionados con las capacidades físicas básicas. Ciertamente es una posibilidad muy atractiva, pero el problema es hacia donde dirigir la atención para esta evaluación. (Hernández & Velázquez, 2004)

LABORAL

En el ámbito laboral el Estado se constituye en garante de que las personas con discapacidad disfruten del derecho al trabajo, tanto en zonas urbanas como rurales. Para tal efecto brindará capacitación de manera prioritaria a las personas con discapacidad, mayores de dieciocho años, que no hayan tenido acceso a los servicios de educación y la formación; asesoramiento técnico a los empleadores; y aplicará otras medidas que garanticen la no discriminación de personas con discapacidad, las adecuaciones de acceso que se requieren en los ambientes de trabajo y establecerá los mecanismos operativos necesarios para cumplir el mandato de la Ley. (Montero, 2012)

LÚDICO – RECREATIVO

Según el autor corporativo Definición ABC: A través del término Lúdico se refiere a todo aquello propio o relativo al juego, a la diversión, es decir, un juego de mesa, una salida con amigos a un parque de diversiones son todas actividades lúdicas. El juego es una actividad inherente a los seres humanos, es decir, naturalmente el hombre tenderá a desarrollarla y por supuesto, también, la

necesitará, porque básicamente ayuda a lograr la dosis de diversión y de disfrute que cualquier ser humano requiere para lograr una estadía placentera en este mundo a veces tan complejo y lleno de momentos no tan agradables. Existen diversos tipos de juegos, aquellos que implican la mente y otros que demandarán de parte de quienes los despliegan un uso físico. (Definicionabc.com, 2014)

HIPÓTESIS

“Las personas con discapacidad inciden en la interacción Laboral con sus compañeros en la empresa Vicunha Ecuador S.A., en la parroquia San Antonio de la ciudad de Quito.”

Señalamientos de la variable de la hipótesis

Variable independiente: Personas con discapacidad

Variable Dependiente: Interacción laboral

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Enfoque de investigación

En conformidad con el paradigma crítico propositivo, ya que se realizará una investigación social tomando en cuenta de cómo afecta la discapacidad y la interacción laboral con sus compañeros de trabajado en la empresa Vicunha Ecuador S.A., en la Parroquia San Antonio de la ciudad de Quito. Para que de esta manera se pueda establecer los medios alternativos que permitan alcanzar una solución, permitiendo mejorar el desempeño y rendimiento de los trabajadores operativos de la empresa, así también se debe indicar que la fundamentación filosófica, utilizará el enfoque cualitativo debido a las siguientes razones:

La presente investigación será realizada tomando en cuenta la manifestación de la acción y el trabajo firme, esto admitirá conseguir la información más apropiada solucionar el problema objeto de estudio.

El resultado de esta investigación es contribuir con una solución que permita que los trabajadores de la empresa puedan incrementar y mantener un cuadro de desempeño en las actividades que realizan diariamente fortaleciendo esta dura administrativa y de producción que maneja la empresa.

Modalidad Básica de la Información.

Para obtener la información primaria, la misma que tenga relación directa con la realidad, y a la vez que suministre los conocimientos sobre el problema objeto de estudio que muestra la empresa Vicunha Ecuador S.A., de la Parroquia San Antonio de la ciudad de Quito.

Bibliográfica documental

El presente trabajo de investigación deberá contener información sobre los temas que vinculen directamente a las variables sujetas de investigación por lo cual se establecerá de manera adecuada la referencia en bibliografías que sean calificadas para fundamentar el trabajo.

De Campo

La presente investigación se realizará para poder determinar si existe incidencia directa en el desempeño laboral del personal operativo de la empresa, la realidad que se manifestara en la investigación exigiera en gran medida a la investigadora que conozca el entorno de la empresa. Así Como también de todos y cada uno de los actores principales dentro de la empresa ya que eso permitirá erradicar de manera prioritaria el maltrato psicológico que aqueja a los trabajadores del personal operativo.

Estudios de documentación

Se aplicará además la técnica de la investigación bibliográfica, la misma que se realizará con el fin de obtener información secundaria, que esté relacionada y referenciada al contenido de esta investigación. Esta información será adquirida para poder desarrollar la indagación, necesariamente se inspeccionará en el estatuto interno de la empresa y además en libros, revistas especializadas, boletines informativos, tesis de grado, documentos relacionados con la problemática en el que se encamina el estudio, además del internet, documentación que habrá que ser estudiada metódica y detenidamente, para que faciliten el desarrollo de la investigación.

Nivel Operativo de Investigación

En la presente investigación se emplearán los siguientes tipos de investigación:

- **Investigación Descriptiva:** Esta investigación tiene por objeto, generar y detallar el modelo de herramienta a la que se va a recurrir el mismo que se utilizará como dispositivo de trabajo para ser aplicado en todos los

métodos técnicos y de toma de decisiones que serán realizados en la empresa Vicunha Ecuador S.A., en la Parroquia San Antonio de la ciudad de Quito.

- **Investigación Exploratoria:** Esta investigación tiene como propósito examinar e Investigar todo lo concerniente con el problema objeto de estudio, para de esta manera lograr conseguir un perfil claro de la situación y en resultado trazar opciones, consignadas a lograr la erradicación del desempleo laboral a las personas con discapacitadas, dentro de la empresa Vicunha Ecuador S.A., en la Parroquia San Antonio de la ciudad de Quito.

Población y Muestra

Identificación de la población

Esta investigación se desarrollará y aplicará a la población finita de la empresa Vicunha Ecuador S.A., de la Parroquia San Antonio de la ciudad de Quito.

El personal operativo de la empresa es un número de 38 colaboradores con discapacidades que cuenta actualmente la empresa, considerados como la población involucrada en el problema objeto del estudio.

Considerando que la muestra es menor a 100 personas, el estudio se aplicará al total de la población, ya que eso permitirá que los resultados obtenidos sean mucho más confiables que al aplicar una fórmula de población finita.

Operacionalización de Variables

Variable Independiente: Personas con discapacidad

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>La discapacidad es una realidad humana percibida de manera diferente en diferentes períodos históricos y civilizaciones existen diferentes tipos de discapacidad y para ello la humanidad tiene diferentes sistemas de capacitación según sea la discapacidad.</p>	<p>Trabajo según su discapacidad</p> <p>Sistema de capacitación</p> <p>Tipos de discapacidad</p>	<p>Áreas físicas</p> <p>Charlas superación</p> <p>Sistema Braile</p> <p>Lenguaje de señas</p> <p>Sistemas tecnológicos</p> <p>Intelectual</p> <p>Visual</p> <p>Auditiva</p> <p>Física</p>	<p>¿Las instalaciones de la empresa están adaptadas para su seguridad y discapacidad ?</p> <p>¿Qué tipo de discapacidad tiene Ud.?</p> <p>¿Cómo se siente Ud. de pertenecer a la empresa Vicunha Ecuador S.A. con su discapacidad?</p> <p>¿Según su criterio, su discapacidad le ha limitado cumplir con su trabajo en la empresa?</p> <p>¿Cómo se siente Ud. de pertenecer a la empresa Vicunha Ecuador S.A. con su discapacidad?</p>	<p>ENCUESTAS</p>

Cuadro 1. Operacionalización Variable Independiente

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Constante, M. (2014)

Variable Dependiente: Interacción Laboral

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influyendo en el ámbito familiar, escolar, laboral lúdico recreativo.</p>	<p>Entre pares</p> <p>Con superiores</p> <p>Como lideres</p> <p>En ámbitos</p>	<p>Ámbito físico Estructurales Ámbito social</p> <p>Comunicación Reciprocidad Motivación</p> <p>Autocrático Participativo</p> <p>Familiar Escolar Laboral Lúdico Recreativo</p>	<p>¿Cómo es su relación laboral con sus compañeros que tienen discapacidad?</p> <p>¿Cómo es la relación laboral con su jefe?</p> <p>¿Cómo es su relación laboral con sus compañeros que tienen discapacidad?</p> <p>¿Cómo es la Comunicación con sus compañeros de trabajo que presentan alguna discapacidad?</p> <p>¿Según su criterio su discapacidad le ha limitado cumplir su trabajo en la empresa?</p>	<p>ENCUESTA</p>

Cuadro 2. Operacionalización Variable Dependiente

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Constante, M. (2014)

Plan de recolección de la información

La recolección de la información se efectuará para poder determinar y conocer las actitudes de los clientes internos, y saber cómo actuarían entre si y para con la empresa de implementarse estas nuevas técnicas de comunicación en la empresa Vicunha Ecuador S.A., de la Parroquia San Antonio de la ciudad de Quito.

PREGUNTAS	EXPLICACIÓN
1 ¿Para qué?	Implementar un plan de integración vivencial preventivas acerca de personas con discapacidad
2 ¿A qué personas o sujetos?	Personal operativo de la empresa.
3 ¿Sobre qué aspectos?	La discapacidad y la interacción laboral
4 ¿Quién?	Investigadora. Mabel Constante
5 ¿Cuándo?	Se realizará en el mes de agosto a diciembre del 2014
6¿Lugar de recolección de la información?	En la empresa Vicunha Ecuador S.A., en la Parroquia San Antonio de la ciudad de Quito.
7 ¿Cuántas veces?	Se realizará 183 encuestas
8¿Qué técnica de recolección?	Encuestas
9¿Con qué?	Cuestionario

Cuadro 3. Plan de recolección de información

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Constante, M. (2014)

Plan de procesamiento de información

Para la ejecución de la presente investigación, se utiliza las siguientes técnicas investigación e instrumentos para recolectar información.

TIPOS DE INFORMACIÓN	FUENTES	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
Información primaria	Empleados	Observación Encuesta Entrevistas	Cuestionario
Información secundaria	Bibliotecas Internet	Análisis de documentos	Libros, Tesis De Grado, Documentos

Cuadro 4. Plan de procesamiento de información

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Constante, M. (2014)

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

De la encuesta realizada a los trabajadores con discapacidad y los trabajadores sin discapacidad, se verificara una comprobación de lo aplicable y lo no aplicable en la empresa Vicunha Ecuador S.A.

Información general

1. ¿Cuál es su Género?

Cuadro 5. Género del encuestado

FRECUENCIA	#Personas	%
Masculino	118	64,48%
Femenino	65	35,52%
TOTAL	183	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa
Elaborado por: Constante Mabel (2014)

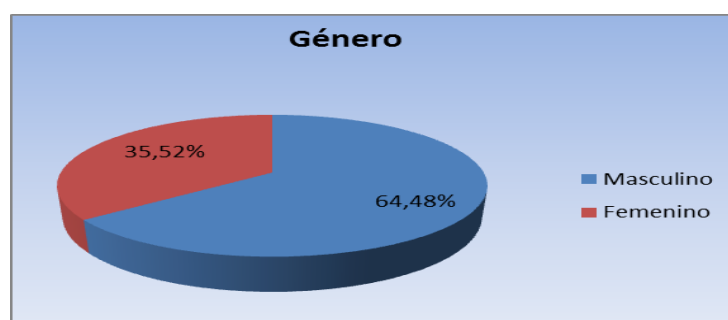


Gráfico 5. Género del encuestado

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa
Elaborado por: Constante Mabel (2014)

Análisis de resultados

El 50,82% indican que son mujeres y el 49,18% son hombres.

Interpretación de resultados

Se ha realizado la encuesta tanto a hombres como mujeres, cabe recalcar que en la empresa existe más personal masculino que femenino, por esta razón se aplica la encuesta en su mayoría al personal masculino.

2. ¿Cuál es su Edad?

Cuadro 6. Edad del encuestado

FRECUENCIA	#Personas	%
20-25 Años de edad	22	12,02%
25-30 Años de edad	74	40,44%
30-35 Años de edad	64	34,97%
35-40 Años de edad	19	10,38%
Más de 40 Años de edad	4	2,19%
TOTAL	183	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa

Elaborado por: Constante Mabel (2014)

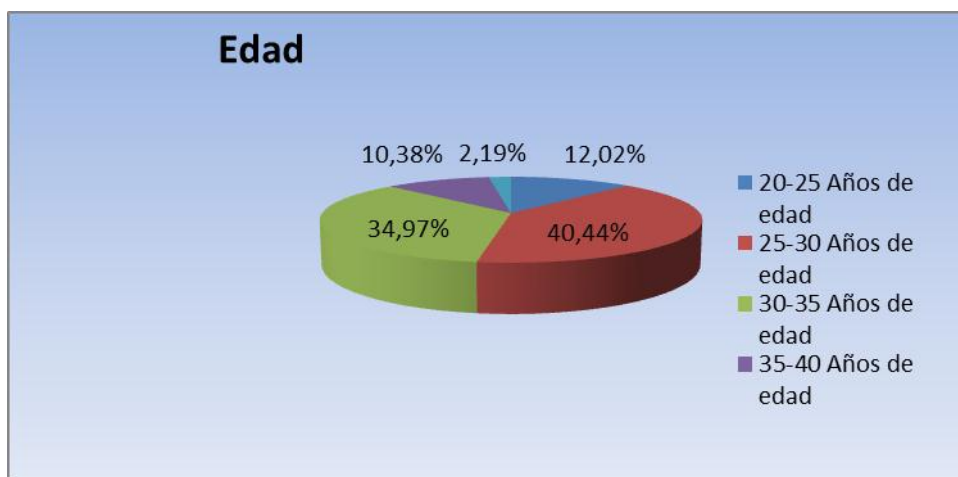


Gráfico 6. Edad del encuestado

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa

Elaborado por: Constante Mabel (2014)

Análisis de resultados

El 40,44% de encuestados se encuentran entre 25 y 30 años, el 34,97% entre 30 y 35 años de edad; el 12,02% entre 20 y 25 años; el 10,38% entre 35 y 40 años, mientras que el 2,19% tienen más de 40 años de edad.

Interpretación de resultados

Es notorio que la mayoría de encuestados se encuentran en el rango de entre 25 y 35 años de edad.

3. ¿Cuál es área de trabajo

Cuadro 7. Edad del encuestado

FRECUENCIA	#Personas	%
Servicios Varios	57	31,15%
Hilatura	61	33,33%
Tejeduría	33	18,03%
Acabados	32	17,49%
TOTAL	183	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa
Elaborado por: Constante Mabel (2014)

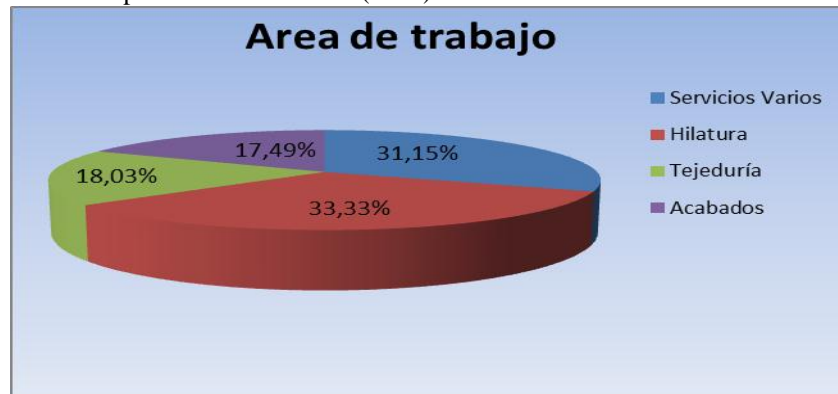


Gráfico 7. Áreas de trabajo

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa
Elaborado por: Constante Mabel (2014)

Análisis de resultados

El 49,73% de los encuestados, trabajan en el área de Hilatura, el 39,79% en el área de servicios varios, el 14,75% en el área de tejeduría y el 2,73% en el área de acabados

Interpretación de resultados

La mayor cantidad de encuestados indican que trabajan en el área de hilatura y servicios varios, cabe recalcar que estas áreas se encuentran la mayor parte del personal discapacitado de la empresa.

4. ¿Cuántos años labora en la empresa Vicunha Ecuador S.A.?

Cuadro 8. Antigüedad en la empresa

FRECUENCIA	#Personas	%
1 - 3 Años	38	20,77%
3 - 5 Años	99	54,10%
5 - 7 Años	44	24,04%
Más de 7 Años	2	1,09%
TOTAL	183	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa
Elaborado por: Constante Mabel (2014)

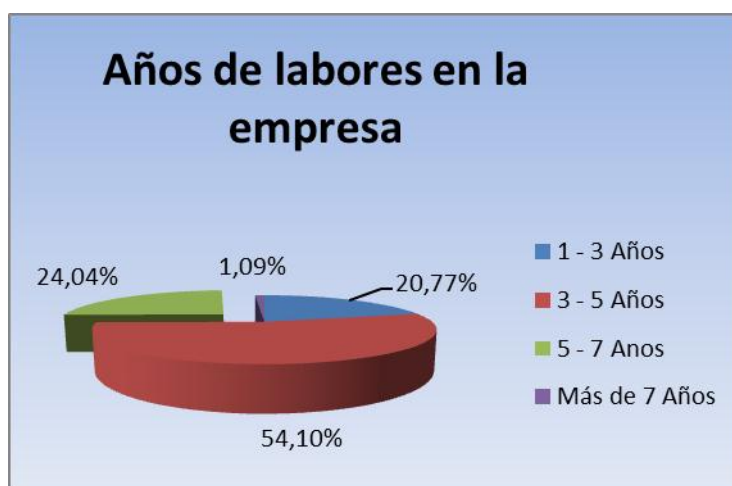


Gráfico 8. Antigüedad en la empresa

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa

Elaborado por: Constante Mabel (2014)

Análisis de resultados

El 54,10% de los encuestados comentan que trabajan entre 3 a 5 años, el 24,04% trabajan entre 5 y 7 años, el 20,77% trabaja entre 1 a 3 años, y el 1,09% trabaja más de 7 años en la empresa Vicunha Ecuador S.A.

Interpretación de resultados

Aproximadamente la mitad de los encuestados indican que trabajan entre 3 y 5 años y apenas 2 personas son las que trabajan más de 7 años en la empresa, las cuales manifiestan que es como su segundo hogar al pertenecer ya varios años a tan distinguida empresa.

5. ¿Tiene algún tipo de discapacidad?

Cuadro 9. Presencia de discapacidad

FRECUENCIA	#Personas	%
Si	38	20,77%
No	145	79,23%
TOTAL	183	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa
Elaborado por: Constante Mabel (2014)

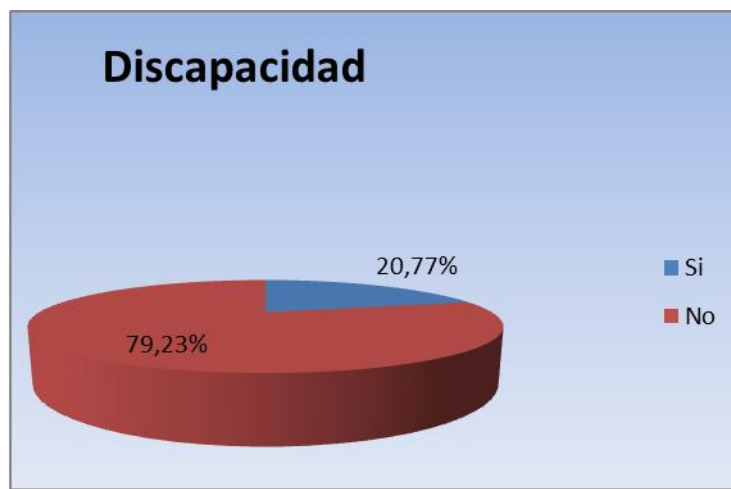


Gráfico 9. Presencia de discapacidad

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa
Elaborado por: Constante Mabel (2014)

Análisis de resultados

El 92,90% de los encuestados comentan que no tienen ningún tipo de discapacidad, mientras que el 7,10% si tienen algún tipo de discapacidad.

Interpretación de resultados

La gran mayoría de personas encuestadas indican que no tienen ningún tipo de discapacidad, pero la empresa cumple con los valores referenciales por el código de trabajo.

6. ¿Qué tipo de discapacidad tiene usted?

Cuadro 10. Tipos de discapacidad

FRECUENCIA	#Personas	%
Intelectual	22	57,89%
Visual	8	21,05%
Auditiva	5	13,16%
Física	3	7,89%
TOTAL	38	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa
Elaborado por: Constante Mabel (2014)



Gráfico 10. Tipos de discapacidad
Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa
Elaborado por: Constante Mabel (2014)

Análisis de resultados

El 42,86% de los encuestados tienen discapacidad visual, el 21,43% tienen discapacidad intelectual y física, y el 14,29% indican que tienen discapacidad auditiva.

Interpretación de resultados

Aproximadamente la mitad de los encuestados, tienen discapacidad visual, claro está considerando dentro del porcentaje de discapacitados. Además es importante considerar que una persona tiene tanto discapacidad intelectual como discapacidad física.

7. ¿Cómo se siente usted de pertenecer a la empresa Vicunha Ecuador S.A., con su discapacidad?

Cuadro 11. Sentimiento de pertenencia

FRECUENCIA	#Personas	%
Excelente	22	57,89%
Bien	10	26,32%
Regular	3	7,89%
Mal	3	7,89%
Pésimo	0	0,00%
TOTAL	38	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa

Elaborado por: Constante Mabel (2014)

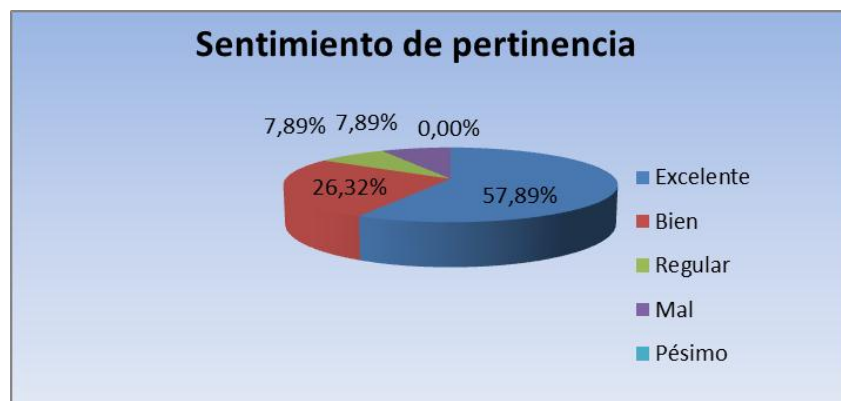


Gráfico 11. Sentimiento de la pertenencia

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa

Elaborado por: Constante Mabel (2014)

Análisis de resultados

El 69,23% de los encuestados comentan que se sienten bien trabajando en la empresa, el 23,08% indican que se sienten regular y el 7,69% indica que se siente excelente trabajando en la empresa Vicunha Ecuador S.A.

Interpretación de resultados

La gran mayoría de personas encuestadas indican que se sienten bien trabajando en la empresa Vicunha Ecuador S.A, ya que es una empresa de renombre y prestigio, mientras que las personas con discapacidad manifiestan sentirse que trabajan por necesidad y otras por costumbre, pero siempre con todo el ánimo de salir adelante a pesar de las adversidades que encuentren.

8. ¿Según su criterio, su discapacidad le ha limitado cumplir con su trabajo en la empresa?

Cuadro 12. Cumplimiento del trabajo

FRECUENCIA	#Personas	%
Siempre	1	2,63%
Frecuentemente	10	26,32%
A Veces	18	47,37%
Casi nunca	5	13,16%
Nunca	4	10,53%
TOTAL	38	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa

Elaborado por: Constante Mabel (2014)



Gráfico 12. Cumplimiento del trabajo

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa

Elaborado por: Constante Mabel (2014)

Análisis de resultados

El 46,15% de los encuestados dentro de las personas con discapacidad comentan que su discapacidad a veces les ha limitado para poder cumplir con el trabajo, el 23,08% frecuentemente les ha limitado, el 15,38% casi nunca, y el 7,69% indica que siempre o nunca les ha limitado en el trabajo.

Interpretación de resultados

La gran mayoría de personas encuestadas indican que a veces les ha limitado para poder cumplir con el trabajo en la empresa Vicunha Ecuador S.A, pero dentro de las personas con discapacidad.

9.- ¿Según su criterio, sus compañeros que no adolecen de alguna discapacidad, le han limitado a su desempeño laboral?

Cuadro 13. Desempeño laboral

FRECUENCIA	#Personas	%
Siempre	6	15,79%
Frecuentemente	22	57,89%
A Veces	9	23,68%
Nunca	1	2,63%
TOTAL	38	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa

Elaborado por: Constante Mabel (2014)

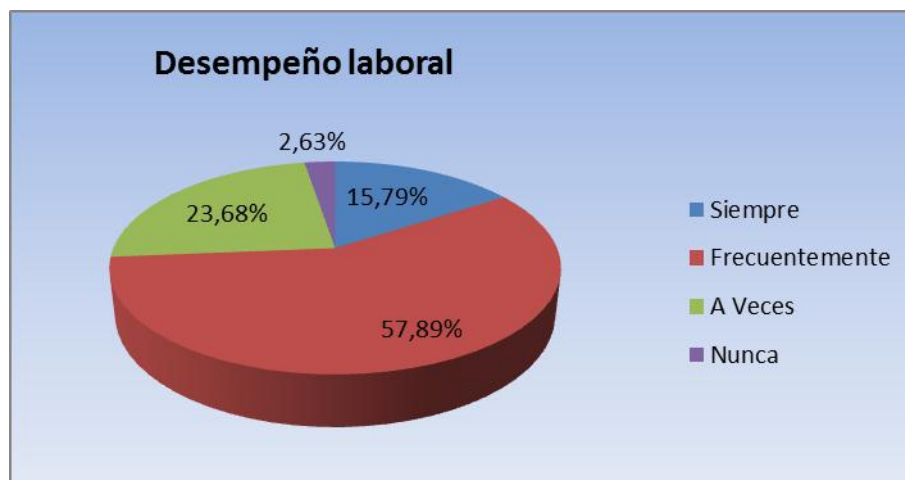


Gráfico 13. Desempeño laboral

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa

Elaborado por: Constante Mabel (2014)

Análisis de resultados

El 53,85% de los encuestados dentro de las personas con discapacidad comentan que los compañeros que no adolecen alguna discapacidad frecuentemente les ha limitado el desempeño laboral, el 38,46% a veces, el 7,69% nunca.

Interpretación de resultados

La gran mayoría de personas de los encuestados con discapacidad comentan que los compañeros que no adolecen alguna discapacidad frecuentemente les ha limitado el desempeño laboral afectando en sus tareas diarias.

10.- ¿Las instalaciones de la empresa están adaptadas para su seguridad y discapacidad?

Cuadro 14. Instalaciones adecuadas

FRECUENCIA	#Personas	%
Si	30	78,95%
No	8	21,05%
TOTAL	38	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa

Elaborado por: Constante Mabel (2014)



Gráfico 14. Instalaciones adecuadas

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa

Elaborado por: Constante Mabel (2014)

Análisis e interpretación de resultados

El 76,92% de los encuestados dentro de las personas con discapacidad comentan que las instalaciones de la empresa si están adaptadas para la seguridad y discapacidad, mientras que el 23,08% comentan que no están adecuadas las instalaciones.

Interpretación de resultados

La gran mayoría de personas de los encuestados dentro de las personas con discapacidad comentan que las instalaciones de la empresa si están adaptadas para la seguridad y según su discapacidad que posee cada uno de los mismos.

11.- ¿Sus compañeros de trabajo le hacen sentir mal, tratando de ayudarle en tareas asignadas a su persona?

Cuadro 15. Compañeros de trabajo le hacen sentir mal

FRECUENCIA	#Personas	%
Si	130	71,04%
No	53	28,96%
TOTAL	183	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa

Elaborado por: Constante Mabel (2014)

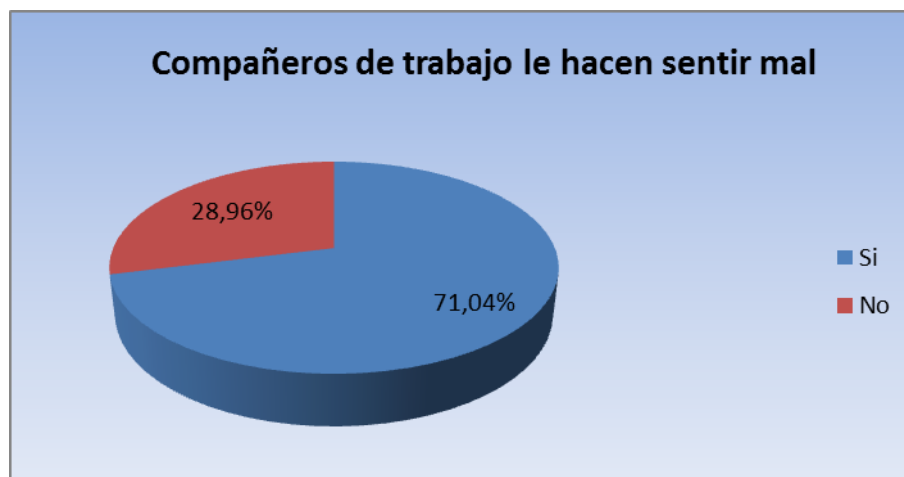


Gráfico 15. Compañeros de trabajo le hacen sentir mal

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa

Elaborado por: Constante Mabel (2014)

Análisis de resultados

El 53,85% de los encuestados dentro de las personas con discapacidad comentan que los compañeros de trabajo no les hacen sentir mal, mientras que el 46,15% comentan que si les hacen sentir mal.

Interpretación de resultados

Dentro de las personas encuestadas comentan que aproximadamente la mitad están entre que sí y no les hacen sentir mal el resto de los compañeros de trabajo pero siempre tratan de realizar bien su trabajo.

12.- ¿Cómo es la interacción laboral en la empresa Vicunha Ecuador S.A?

Cuadro 16. Interacción laboral

FRECUENCIA	#Personas	%
Excelente	30	16,39%
Bueno	35	19,13%
Malo	84	45,90%
Regular	26	14,21%
Pésimo	8	4,37%
TOTAL	183	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa
Elaborado por: Constante Mabel (2014)

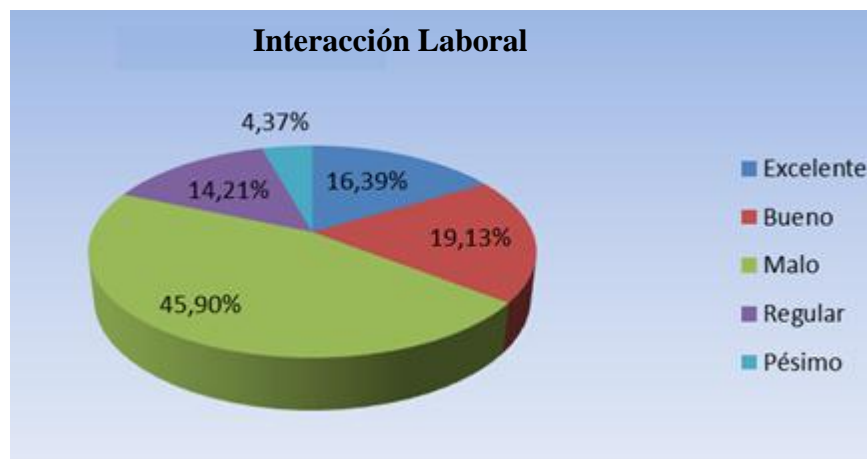


Gráfico 16. Interacción laboral

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa
Elaborado por: Constante Mabel (2014)

Análisis de resultados

El 53,85% de los encuestados dentro de las personas con discapacidad comentan que es bueno la interacción laboral, el 23,08% que es malo, el 15,38% que es regular, y, el 7,69% que es excelente.

Interpretación de resultados

Aproximadamente la mitad de las personas encuestadas comentan que la interacción laboral es bueno y les gusta la labor que realizan o las tareas que les asignan siempre y cuando les traten como se recen y sin discriminaciones.

13.- Cómo es la Comunicación con sus compañeros de trabajo que presentan alguna discapacidad?

Cuadro 17. Comunicación laboral

FRECUENCIA	#Personas	%
Excelente	11	6,01%
Bueno	99	54,10%
Malo	38	20,77%
Regular	26	14,21%
Pésimo	9	4,92%
TOTAL	183	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa
Elaborado por: Constante Mabel (2014)

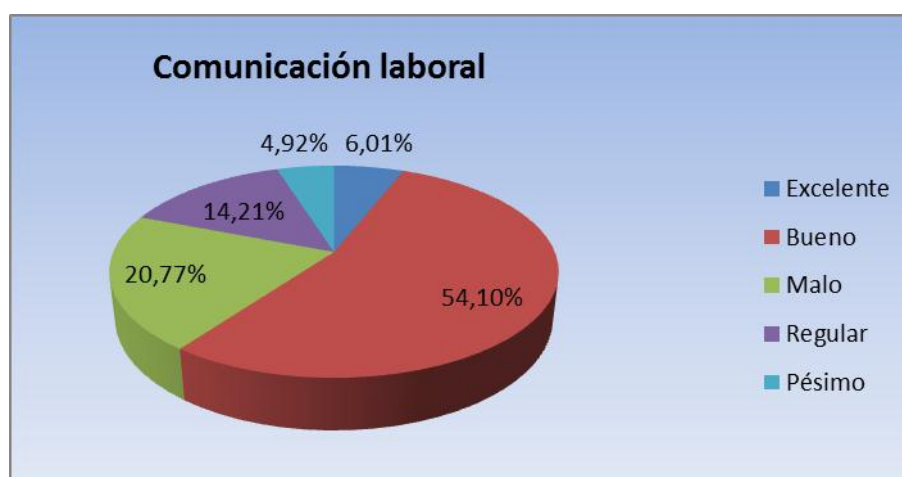


Gráfico 17. Comunicación laboral
Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa
Elaborado por: Constante Mabel (2014)

Análisis de resultados

El 69,23% de los encuestados dentro de las personas con discapacidad comentan que es buena la comunicación con los compañeros de trabajo, el 23,08% que es regular, y, el 7,69% que es malo.

Interpretación de resultados

Aproximadamente más de la mitad de las personas encuestadas comentan que la comunicación con los compañeros de trabajo es buena, y están siempre interesados en las publicaciones en las carteleras de la empresa para estar al pendiente de lo que pasa o sucede dentro de la misma.

14.- ¿Sus compañeros valoran la labor que Ud. realiza?

Cuadro 18. Compañeros valoran el trabajo

FRECUENCIA	#Personas	%
Si	103	56,28%
No	80	43,72%
TOTAL	183	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa
Elaborado por: Constante Mabel (2014)

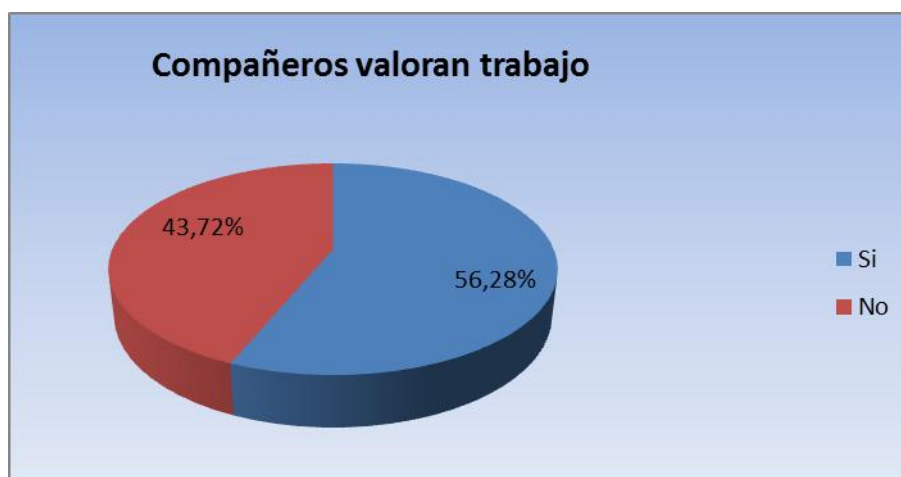


Gráfico 18. Compañeros valoran el trabajo

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa
Elaborado por: Constante Mabel (2014)

Análisis de resultados

El 69,23% de los encuestados dentro de las personas con discapacidad comentan que los compañeros de trabajo si valoran el trabajo hecho, y el 30,77% comentan que no les valoran.

Interpretación de resultados

Aproximadamente más de la mitad de las personas encuestadas comentan que los compañeros de trabajo si valoran las actividades que realizan y el esfuerzo al mismo.

15.- ¿Cómo es su relación laboral con sus compañeros que tienen discapacidad?

Cuadro 19. Relación laboral

FRECUENCIA	#Personas	%
Excelente	20	10,93%
Bueno	72	39,34%
Malo	32	17,49%
Regular	56	30,60%
Pésimo	3	1,64%
TOTAL	183	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa
Elaborado por: Constante Mabel (2014)

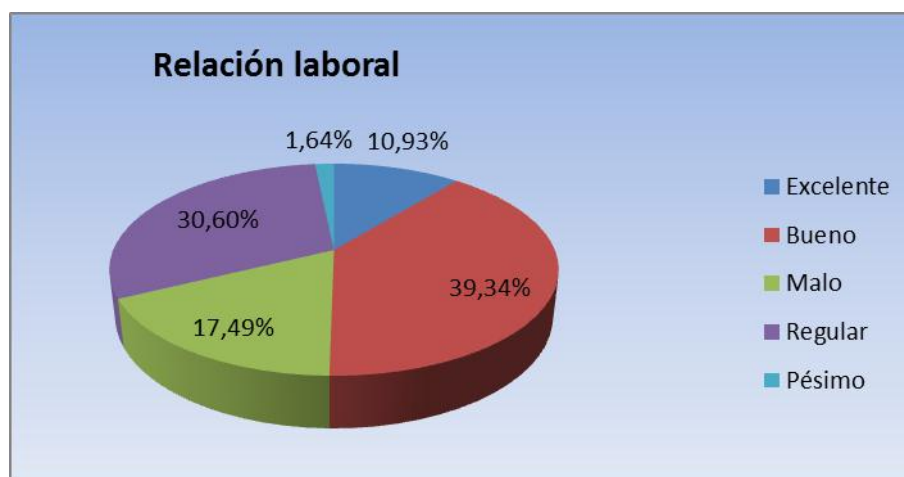


Gráfico 19. Relación laboral

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa
Elaborado por: Constante Mabel (2014)

Análisis de resultados

El 53,85% de los encuestados dentro de las personas con discapacidad comentan que es buena la relación laboral, el 30,77% que es mala, y, el 15,38% que es excelente.

Interpretación de resultados

Aproximadamente la mitad de las personas encuestadas comentan que la relación con los compañeros de trabajo es buena.

16.- ¿Sus ideas son escuchadas por su jefe inmediato?

Cuadro 20. Ideas escuchadas por el jefe

FRECUENCIA	#Personas	%
Siempre	30	16,39%
Frecuentemente	57	31,15%
A veces	80	43,72%
Casi nunca	13	7,10%
Nunca	3	1,64%
TOTAL	183	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa

Elaborado por: Constante Mabel (2014)

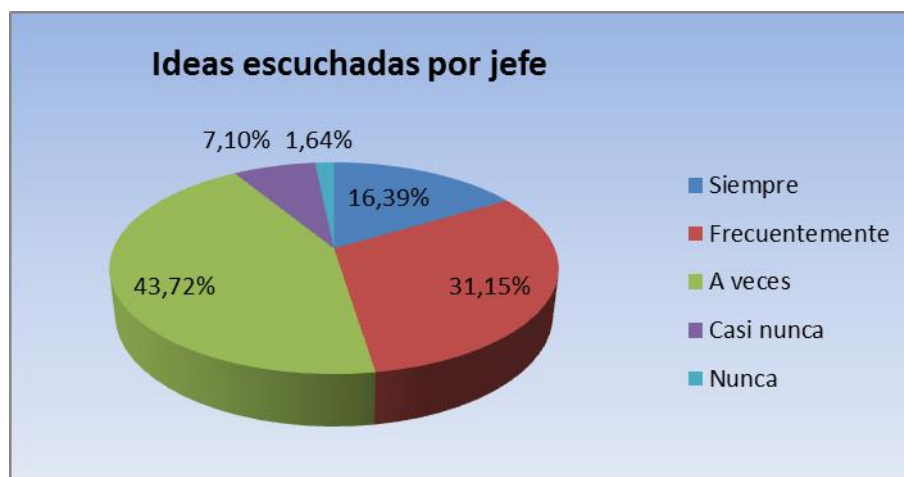


Gráfico 20. Ideas escuchadas por el jefe

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa

Elaborado por: Constante Mabel (2014)

Análisis de resultados

El 38,46% de los encuestados dentro de las personas con discapacidad comentan que a veces son escuchadas las ideas por el jefe inmediato, el 30,77% que es frecuente, el 23,08% que es siempre, y, el 7,69% que es casi nunca.

Interpretación de resultados

La gran mayoría de personas encuestadas con discapacidad comentan que: entre, a veces, frecuentemente y siempre son escuchadas las ideas que ellos proponen o manifiestan a su jefe inmediato.

17.- ¿Cómo es la relación laboral con su jefe?

Cuadro 21. Relación laboral con el jefe

FRECUENCIA	#Personas	%
Excelente	77	42,08%
Bueno	65	35,52%
Malo	18	9,84%
Regular	21	11,48%
Pésimo	2	1,09%
TOTAL	183	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa

Elaborado por: Constante Mabel (2014)



Gráfico 21. Relación laboral con el jefe

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa

Elaborado por: Constante Mabel (2014)

Análisis de resultados

El 61,54% de los encuestados dentro de las personas con discapacidad comentan que es buena la relación laboral con el jefe, el 23,08% que es regular, y, el 7,69% que es excelente y malo.

Interpretación de resultados

Aproximadamente más de la mitad de las personas encuestadas dentro de las personas con discapacidad comentan que es buena la relación laboral con el jefe.

18.- ¿Existen actividades de integración laboral en la institución?

Cuadro 22. Actividades de integración laboral

FRECUENCIA	#Personas	%
Si	53	28,96%
No	130	71,04%
TOTAL	183	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa

Elaborado por: Constante Mabel (2014)

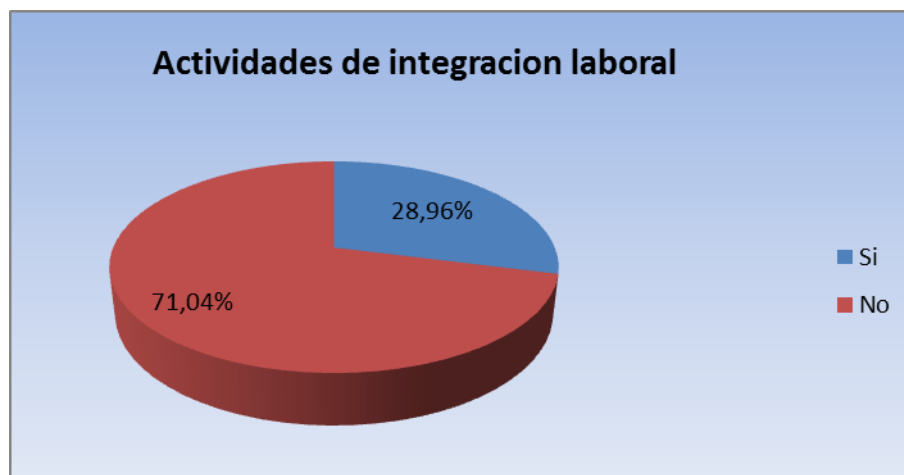


Gráfico 22. Actividades de integración laboral

Fuente: Encuesta aplicada a empleados de la empresa

Elaborado por: Constante Mabel (2014)

Análisis de resultados

El 53,85% de los encuestados dentro de las personas con discapacidad comentan que no existen actividades de integración laboral, y el 46,15% comentan que sí.

Interpretación de resultados

En esta pregunta existe una discrepancia entre las personas encuestadas, ya que casi la mitad comenta que no existen actividades de integración laboral y también casi la mitad que sí.

VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Con la intención de verificar la hipótesis sobre “Las personas con discapacidad y la interacción laboral con sus compañeros en la empresa Vicunha Ecuador S.A: en la parroquia San Antonio de la ciudad de Quito”. Se ha aplicado la prueba de Chi Cuadrado en la que se consideró un Nivel de Confianza del 95% que corresponde al 5% de error de muestreo.

Planteamiento de la Hipótesis.

Hipótesis nula (Ho): “Las personas con discapacidad NO inciden en la interacción laboral con sus compañeros en la empresa Vicunha Ecuador S.A. en la parroquia San Antonio de la ciudad de Quito”.

$$H_0: FO = FE$$

Hipótesis Alternativa (H1): “Las personas con discapacidad SI inciden en la interacción laboral con sus compañeros en la empresa Vicunha Ecuador S.A: en la parroquia San Antonio de la ciudad de Quito”.

$$H_1: FO \neq FE$$

Valor tabular crítico de Chi cuadrado

Para el cálculo de los grados de libertad, se debe conocer del número de filas y columnas del polígono de frecuencias observadas, cuyo resultado el siguiente

$$\text{GRADOS DE LIBERTAD} = (NC-1) (NF-1)$$

$$GL = (5-1) (6-1)$$

$$GL = 4 \times 5 = 20$$

Valor X^2 tabular crítico para 20 GL y 95% (0.05) Nivel de Confianza: 31.4

Regla de decisión

La decisión para optar por una de las hipótesis propuestas, se tomará en cuenta las siguientes inecuaciones:

- Si $X^2_{tab} > X^2_{cal} \therefore$ se acepta hipótesis nula y se rechaza hipótesis alterna
- Si $X^2_{tab} < X^2_{cal} \therefore$ se acepta hipótesis alterna y se rechaza hipótesis nula

PREGUNTAS SELECCIONADAS

VARIABLE INDEPENDIENTE: DISCAPACIDAD

7. ¿Cómo se siente usted de pertenecer a la empresa Vicunha Ecuador S.A., con su discapacidad?
8. ¿Según su criterio, su discapacidad le ha limitado cumplir con su trabajo en la empresa?
- 9.- ¿Según su criterio, sus compañeros que no adolecen de alguna discapacidad, le han limitado a su desempeño laboral?

VARIABLE DEPENDIENTE: INTERACCIÓN LABORAL

- 12.- ¿Cómo es la interacción laboral en la empresa Vicunha Ecuador S.A?
- 15.- ¿Cómo es su relación laboral con sus compañeros que tienen discapacidad?
- 17.- ¿Cómo es la relación laboral con su jefe?

Cuadro 23. Frecuencias Observadas

PREGUNTAS	Alternativas					TOTAL
	Excelente	Bien	Regular	Mal	Pésimo	
7. ¿Cómo se siente usted de pertenecer a la empresa Vicunha Ecuador S.A., con su discapacidad?	22	10	3	3	0	38
8. ¿Según su criterio, su discapacidad le ha limitado cumplir con su trabajo en la empresa?	1	10	18	5	4	38
9.- ¿Según su criterio, sus compañeros que no adolecen de alguna discapacidad, le han limitado a su desempeño laboral?	6	22	9	0	1	38
12.- ¿Cómo es la interacción laboral en la empresa Vicunha Ecuador S.A?	30	35	84	26	8	183
15.- ¿Cómo es su relación laboral con sus compañeros que tienen discapacidad?	20	72	32	56	3	183
17.- ¿Cómo es la relación laboral con su jefe?	77	65	18	21	2	183
TOTAL	156	214	164	111	18	663

ELABORADO POR: Constante Mabel (2014)

Cuadro 24. Frecuencias Esperadas

PREGUNTAS	Alternativas					TOTAL
	Excelente	Bien	Regular	Mal	Pésimo	
7. ¿Cómo se siente usted de pertenecer a la empresa Vicunha Ecuador S.A., con su discapacidad?	8,94	12,27	9,4	6,36	1,03	38
8. ¿Según su criterio, su discapacidad le ha limitado cumplir con su trabajo en la empresa?	8,94	12,27	9,4	6,36	1,03	38
9.- ¿Según su criterio, sus compañeros que no adolecen de alguna discapacidad, le han limitado a su desempeño laboral?	8,94	12,27	9,4	6,36	1,03	38
12.- ¿Cómo es la interacción laboral en la empresa Vicunha Ecuador S.A?	43,06	59,06	45,27	30,64	4,97	183
15.- ¿Cómo es su relación laboral con sus compañeros que tienen discapacidad?	43,06	59,06	45,27	30,64	4,97	183
17.- ¿Cómo es la relación laboral con su jefe?	43,06	59,06	45,27	30,64	4,97	183
TOTAL	156	213,99	164,01	111	18	663

ELABORADO POR: Constante Mabel (2014)

Modelo Matemático para el Cálculo de X^2

$$X^2 = \frac{(\sum Fo - \sum Fe)^2}{\sum Fe}$$

Dónde:

\sum = Sumatoria

Fo = Frecuencias observadas

Fe = Frecuencias esperadas

X^2 = Chi cuadrado

Obtención de X^2 Calculado

Cuadro 25. CÁLCULO DE X^2

f. observad	f. esperad	fo-fe	(fo-fe)²	(fo-fe)²/fe
22	8,94	13,06	170,564	19,0787025
1	8,94	-7,94	63,0436	7,05185682
6	8,94	-2,94	8,6436	0,96684564
30	43,06	-13,06	170,564	3,96106828
20	43,06	-23,06	531,764	12,3493637
77	43,06	33,94	1151,92	26,7515931
10	12,27	-2,27	5,1529	0,41995925
10	12,27	-2,27	5,1529	0,41995925
22	12,27	9,73	94,6729	7,71580277
35	59,06	-24,06	578,884	9,80161869
72	59,06	12,94	167,444	2,83514392
65	59,06	5,94	35,2836	0,59741957
3	9,4	-6,4	40,96	4,35744681
18	9,4	8,6	73,96	7,86808511
9	9,4	-0,4	0,16	0,01702128
84	45,27	38,73	1500,01	33,1348111
32	45,27	-13,27	176,093	3,88983654
18	45,27	-27,27	743,653	16,4270577
3	6,36	-3,36	11,2896	1,77509434
5	6,36	-1,36	1,8496	0,29081761
0	6,36	-6,36	40,4496	6,36
26	30,64	-4,64	21,5296	0,70266319
56	30,64	25,36	643,13	20,9898695
21	30,64	-9,64	92,9296	3,03295039

0	1,03	-1,03	1,0609	1,03
4	1,03	2,97	8,8209	8,56398058
1	1,03	-0,03	0,0009	0,00087379
8	4,97	3,03	9,1809	1,84726358
3	4,97	-1,97	3,8809	0,78086519
2	4,97	-2,97	8,8209	1,77482897
TOTAL				204,792799

ELABORADO POR: Constante Mabel (2014)

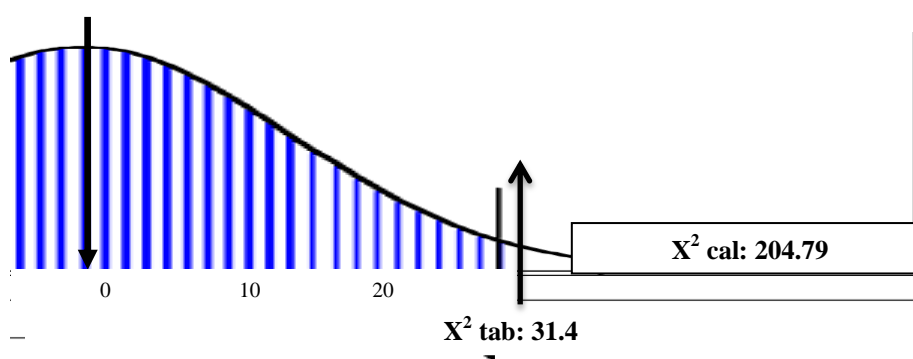


Gráfico 23. Campana de Gaus
FUENTE: Cálculo de Chi Cuadrado
ELABORADO POR: Constante Mabel (2014)

Decisión

Según el cálculo de Chi Cuadrado se ha llegado a establecer un valor X^2 CALCULADO de 204.79, que es mayor al X^2 TABULAR 31.4, con un 95% de confianza y 20 Grados de Libertad, por lo que se acepta la Hipótesis alterna de que “Las personas con discapacidad inciden en la interacción laboral con sus compañeros en la empresa Vicunha Ecuador S.A: en la parroquia San Antonio de la ciudad de Quito”.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Analizando la relación que tienen las personas con discapacidad y la relación laboral que éstos tienen con sus compañeros de trabajo se puede concluir que es necesario el trabajar sobre una solución que aporte a mejorar la interacción laboral dentro del empresa y fuera de la misma

Así también se determina que las causas que influyen directamente para que haya una interacción a laboral deficiente dentro y fuera de la empresa, son principalmente la inexistencia de un plan estratégico de comunicación dirigido a los empleados, limitaciones de las personas con discapacidad y la ineficiente información acerca de las personas con discapacidad.

Se concluye que la inadecuada interacción laboral entre los compañeros, incide directamente en la disminución de oportunidades laborales, de los trabajadores que tienen discapacidades y los que no la tienen.

Así también se determinar que las causas que influyen directamente en la inadecuada interacción laboral de la empresa Vicunha, es la carencia de trabajo en equipo y el trabajo cooperativo entre los compañeros.

Para finalizar se determina que es necesario una alternativa de solución que permita mejorar la inadecuada interacción laboral entre los compañeros de la empresa Vicunha Ecuador S.A.

RECOMENDACIONES

Se recomienda en base al análisis realizado que se debe mejorar de manera prioritaria la interacción laboral dentro y fuera de la empresa mediante una guía de cuerdas bajas lo cual permitirá fortalecer relaciones entre los compañeros con discapacidad y sin discapacidad.

Por lo cual se recomienda trabajar sobre las causas que influyen directamente en el problema las cuales se tienen identificados directamente en el árbol de problemas.

Se recomienda mejorar de manera urgente en un periodo no mayor a tres meses la interacción laboral entre los compañeros con discapacidad y los que no tienen discapacidades.

Se recomienda golpear directamente las causas que influyen directamente para la inadecuada interacción laboral mediante un Guía vivencial de cuerdas bajas, mediante el cual se desarrolle en espacios abiertos.

Para finalizar se recomienda que debe trabajar en un guía de cuerdas bajas con los trabajadores de la organización el mismo que deberá estar compuesto por actividades que permitan fortalecer el trabajo en equipo y el trabajo cooperativo entre los compañeros discapacitados y no discapacitados.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Tema

Diseño de una guía para mejorar la interacción laboral de las personas con discapacidad y sus compañeros en la empresa Vicunha Ecuador S.A., en la parroquia San Antonio de la ciudad de Quito.

Datos Informativos:

Entidad ejecutora:	Empresa Vicunha Ecuador S.A.
Tipo de Organización:	Industria Textil
Unidad Ejecutora:	Departamento de Recursos Humanos
Dirección:	Parroquia San Antonio de la ciudad de Quito.

Cobertura y Localización:

Provincia:	Pichincha
Cantón:	Quito
Parroquia:	San Antonio.

Contexto:

Zona:	Urbana
Localización:	Empresa Vicunha Ecuador S.A.
Sujeto de Gestión:	Trabajadores discapacitados

Presupuesto estimado del proyecto

El presupuesto que se estima para la presente implementación de la propuesta es alrededor de \$3900.

Plazo de ejecución:

El plazo estimado para la ejecución de la propuesta es aproximadamente tres meses.

Antecedentes:

En la provincia de Pichincha nace la empresa Vicunha Ecuador S.A., la misma es una empresa que tiene trayectoria en el mercado nacional, e internacional por sus productos de alta calidad que los comercializa en el mercado nacional e internacional, cabe mencionar que el factor que ha sido determinante para alcanzar el éxito ha sido el recurso humano.

La calidad de cada uno de los productos de la empresa se basa fundamentalmente en la motivación que tiene cada uno de los trabajadores ya sean estos con discapacidad y sin discapacidad, por lo cual la empresa ha comenzado un proceso de cambio en lo referente al aspecto motivacional para integrar de mejor manera al equipo de trabajo.

Por lo tanto el mejorar la interacción laboral por medio de un guía de integración vivencial es necesario, ya que las personas necesitan estar motivados para ser eficientes y eficaces al momento que realizan sus actividades laborales día a día.

Justificación:

Por lo antes indicado el impartir una guía vivencial de cuerdas bajas que permita mejorar la interacción laboral entre las personas con discapacidad y personas sin discapacidades de la empresa Vicunha Ecuador S.A., es de vital importancia ya que estos permiten afianzar el trabajo en equipo, desarrollar competencias para el trabajo cooperativo, establecer cuales son líderes en cada departamento y buscar nuevos líderes en los trabajadores con discapacidad y los que no tienen una discapacidad ya que el equipo de trabajo realiza un aprendizaje vivencial.

Así también la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo quienes han desarrollado el Plan del Buen Vivir 2013-2017, actualizados los objetivos y metas de prioridades nacionales indica el objetivo nueve, literal 2.5e indica, “Ampliar y fortalecer mecanismos y procedimientos para vigilar el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito del trabajo tanto público como privado; asimismo fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad y de los pueblos y nacionalidades.”. (2013, pág. 124).

Objetivos

Objetivo General:

Elaborar una guía de integración vivencial de cuerdas bajas que permita mejorar la interacción laboral entre las personas con discapacidad y personas sin discapacidades de la empresa Vicunha Ecuador S.A..

Objetivo Específicos

- Analizar las actividades propuestas para la guía de cuerdas bajas.
- Establecer una conclusión para cada actividad propuesta en la guía de cuerdas bajas.

Análisis de factibilidad

Factibilidad Legal

La presente propuesta es factible legalmente debido a que es una solución que se encuentra amparada por el código de trabajo en su artículo 441 en el cual se indica lo siguiente,

“Protección del Estado.- Las asociaciones de trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, siempre que persigan cualquiera de los siguientes fines:1. La capacitación profesional; 2. La cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama del

trabajo; 3. El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro; y, 4. Los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase.”

Por lo cual no tiene ningún impedimento que pueda surgir al momento de la implementación dentro de la empresa Vicunha Ecuador S.A..

Factibilidad Operativa

Así también se debe indicar que la propuesta cuenta con los recursos humanos, económicos y organizacional para su implementación dentro de la empresa.

Recursos humanos debido a que las personas están dispuestas a participar en un evento de integración vivencial ya que ello les permitirá fortalecer la relación de trabajo.

El recurso económico ya que la empresa está dispuesta a cobrar todos los gastos que se generen al momento de la ejecución del guía vivencial.

Organizacional ya que la empresa está dispuesta a ejecutar una propuesta innovadora que le facilite mejorar la interacción laboral e incrementar la eficiencia del trabajo en equipo.

Factibilidad Socio- Cultural

La presente propuesta es factible socialmente debido a que influye directamente al comportamiento de las personas con discapacidad y las personas sin discapacidad aportando a un cambio significativo en el trato y respeto hacia sus compañeros, permitiendo fortalecer la estructura organizativa del departamento y de la empresa en sí misma.

Factibilidad Económico Financiero

Así también se debe indicar que la solución referente a la guía de cuerdas bajas es factible económicamente, debido a que es una solución que es a bajo costo y que aportará al fortalecimiento económico directamente ya que incrementará la eficiencia y eficacia de los trabajadores permitiendo cumplir con los objetivos empresariales propuestas por los directivos de la empresa.

Fundamentación

El aprendizaje mediante una guía de cuerdas bajas, es lúdico, acelerado y permite fomentar el pensamiento crítico en los participantes todo eso con el objetivo de establecer qué los participantes puedan dar soluciones a los problemas que se presentan en las labores cotidianas, Todo ello con el apoyo de un espacio donde encuentre varios elementos que puedan desarrollar sus habilidades de trabajo en equipo y compañerismo entre todos los trabajadores sin excepción alguna, es decir los compañeros que tienen discapacidades y los que no tienen discapacidades formando un equipo sólido de trabajo permitiendo a la empresa mejorar los índices de eficiencia y productividad que al momento cuentan.

Requisitos para trabajar en el campo de cuerdas:

- Se debe establecer altos niveles de seguridad para que los participantes no sufran ninguna lesión leve o grave.
- Todos los participantes en ese momento deben desarrollar una solución al problema o reto que el facilitador este poniendo en ese momento.
- El facilitador deberá generar la confianza suficiente en los participantes para que puedan desarrollar el trabajo en equipo, sin inconvenientes.

Ventajas de un guía vivencial de cuerdas bajas

- Mejorar las relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa.
- Integrar al equipo de trabajo para que no existan diferencias.
- Fomentar el respeto entre compañeros de trabajo, es decir entre las personas con discapacidad y las personas sin discapacidad.
- Cambiar los paradigmas de los participantes en lo referente al trabajo en equipo.
- Hacer que los participantes concienticen sobre el trabajo en equipo y respeto hacia sus compañeros.
- Hacer que los participantes puedan encontrarse con su yo interior.

- Motivar a los trabajadores de manera diferente, tomando en cuenta que el incentivo también está en una capacitación.
- Determinar cuáles son los líderes positivos de cada uno de los departamentos.
- Encontrar líderes escondidos en la empresa.
- Subir los niveles de eficiencia y efectividad en los departamentos.
- Mejorar de manera significativa la interacción laboral entre los compañeros de trabajo.



**Para las personas con
discapacidad y la
interacción laboral con
sus compañeros.**



RESPONSABILIDAD SOCIAL

Proyecto Cre-Ser

La organización mantiene un compromiso social alineado con sus estrategias y operaciones, es por eso que el proyecto "CRE-SER" se sustenta en tres pilares fundamentales:

- Buen Vivir
- Comunidad
- Personas con capacidades especiales.

PROGRAMAS DE BUEN VIVIR:

Vicunha Runners

Desarrolla un entrenamiento continuo de sus atletas, incrementando su pasión por el deporte. El programa se lleva a cabo durante el año y los atletas Vicunha están presentes en las carreras pedestres de mayor trascendencia del país.

Madres Gestantes

Tiene como objetivo acompañar a las futuras madres Vicunha con un programa de orientación y seguimiento en cada una de las etapas del embarazo hasta su feliz culminación.

Campaña de concientización

Los programas de Responsabilidad Social mejoran la calidad de vida, las capacidades y el desarrollo de los colaboradores.

Dile NO al tabaquismo

Día Mundial contra el VIH

Comunidad:

Se han entregado más de 100 becas a niños de la comunidad y a los hijos de colaboradores de Vicunha, premiando la excelencia académica

Cada año, durante una mañana llena de diversión se realiza para los hijos de colaboradores de Vicunha, el concurso de pintura en el que se valora la iniciativa de cada uno.

Anualmente se lleva a cabo la campaña de donación para beneficiar al Albergue “La Dolorosa”. Una experiencia de aprendizaje y entrega entre los involucrados: niños, niñas, profesores, directivos y colaboradores de Vicunha.

Conjuntamente con el programa de apoyo a la educación Junior Achievement para la formación de nuevos emprendedores, el personal administrativo de Vicunha Ecuador comparte su conocimiento y experiencia un día por semana, durante cinco semanas, en la Escuela “Clemente Vallejo Larrea”, a más de 1.250 niños, para incentivarlos en su crecimiento académico

En conjunto con empresas que se suman a la labor social de Vicunha Ecuador, se entrega al Centro de Desarrollo Infantil “Miguelito” 110 metros de tela, para la confección de mandiles favoreciendo no solamente a niños y niñas sino también a su personal docente.

Se apoya el desarrollo del evento “Equinoccio de Oro” con el fin de incentivar la cultura de la comunidad de San Antonio de Pichincha que acoge a Vicunha Ecuador.

La empresa auspicia al equipo "La Cantera Crack"s School" garantizando su crecimiento personal y profesional a través del deporte.

Personal con capacidades especiales

Por dos años consecutivos la empresa ha recibido el "Reconocimiento Empresarial a las mejores prácticas en la inclusión Socio-laboral de personas con

discapacidad" entregado por la Vicepresidencia de la República de Ecuador y la Fundación General Ecuatoriana.

INTEGRACIÓN CON JUEGOS (CUERDAS BAJAS)

Las actividades de Cuerdas Bajas, se denominan así, debido a que se realizan con elementos (bajos) que van desde el nivel del piso hasta un poco menos de dos metros de altura. Estas dinámicas presentan actividades físicas que requieren la implementación de un plan y la búsqueda de soluciones. Todas estas actividades están orientadas hacia el trabajo en equipo, fomentando el desarrollo de estrategias, mejora de la comunicación y establecimientos de vínculos de confianza. Además demandan creatividad, liderazgo, planificación, comunicación y optimización de los recursos del equipo.



PAUSAS DE RELAJAMIENTO POR 20 MINUTOS DE DESCANSO

1. Proporcionar “Información, orientación, y gestión, para tramitación de incapacidades laborales, mejorando las condiciones de empleabilidad de las personas con discapacidad, apoyando a las empresas en la promoción e incorporación laboral de los trabajadores con discapacidad, y de esta manera tengan una buena interacción laboral.
2. Prestar atención psicológica y llevar a cabo guías de *Entrenamiento en técnicas de respiración y relajación* y de *Entrenamiento de la memoria*, trabajar habilidades para facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad, mejorando la “autoestima” de la que carece habitualmente este colectivo
3. “Guía de Gimnasia y Servicio de Rehabilitación Física y fisioterapéutica”
4. Atención médica personalizada por un especialista en inmunología.



Metodología del modelo operativo

Cuadro 26. Metodología del modelo operativo

Fase	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	TIEMPO
Fase 1 Socialización	En las actividades que componen la Guía vivencial de cuerdas bajas deben ser sociabilizadas con los jefes departamentales de la empresa.	Presentación Socialización Discusión de la propuesta Diálogos abiertos Diseño de diapositivas	Diseño de la Guía de cuerdas bajas Equipo de cómputo. Proyector . Discos CD y Flash menor. Laptop personal. Diapositivas	Autor: Mabel Constante	Enero de 2015
Fase 2 Planificación	Una vez aprobada las actividades que componenl Guía de cuerdas bajas, este se deberá impartir en un periodo no mayor a tres meses.	Guía vivencial de integración de cuerdas bajas.	Actividades de aprendizaje Espacio abierto	Autor: Mabel Constante	Febrero de 2015
Fase 3 Ejecución	La Guía de integración de cuerdas bajas debe ser realizado en un espacio abierto, alejad de la ciudad donde no haya señal de celular, la alimentación deberá ser ligera.	Presentación del Guía a aros participantes. Establecer los objetivos que se quieren alcanzar.	Espacio Abierto, alejado de la ciudad Alimentación para los participantes ligera Cuerdas Vendas para los ojos Globos	Autor: Mabel Constante	Marzo de 2015
Fase 4 Evaluación	La evaluación de la Guía vivencial de cuerdas bajas se lo realizara en un periodo no mayor a tres meses contado a partir del día que se imparte dicho taller.	Se medirá con el cuestionario aplicado en la investigación, y verificar los cambios que se han establecido, si hay cambios considerables se deberá diseñar una Guía de cuerdas medias.	Encuestas trabajadores	Autor: Mabel Constante	Evaluación permanente Indefinido

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Constante Mabel (2014)

Metodología- modelo operativo de la propuesta

Para la ejecución del guía de cuerdas bajas se ha determinado y debe ser el apropiado por eso se debe tomar en cuenta las siguientes características:

- Espacio con amplias áreas verdes
- Las instalaciones deben estar publicadas en un sector alejado de la ciudad.
- No debe haber señal de celular en dicho espacio.
- Las instalaciones deben contar con césped para que los participantes puedan realizar las actividades con pies descalzos.
- La alimentación se debe dar en el mismo lugar donde se están realizando las actividades.
- El menú de ese día debe ser ligero para que no exista contratiempos en los participantes.

La reunión de las características antes mencionadas, permitirá de que se pueda contar con un ambiente exterior idóneo para que el aprendizaje, y cumplir con las expectativas de los participantes y de los directivos de las empresas, objetivo del guía es el introducir a los participantes a una motivación, diversión, juego y aventura es decir otras palabras aprender mientras están jugando.

Por otro lado la se debe tomar en cuenta que el escenario debe estar preparado con un periodo considerable para realizar dichas actividades, ya que las actividades al aire libre así lo exigen para ello se tomara las siguientes recomendaciones:

- Dejar fluir la curiosidad y el aprendizaje en los participantes el facilitador debe influir En que se pueda realizar esto con la mayor facilidad y eficiencia del caso .
- La participación de cada uno de los integrantes para las actividades propuestas en el guía se las debe realizar de manera voluntaria
- Fomentar en que la seguridad y la autoconfianza en uno mismo es de vital importancia para realizar las actividades laborales del día a día.

A continuación se presenta el procedimiento básico para una dinámica al aire libre, siguiendo estos cuatro ejes fundamentales se podrá establecer un adecuado aprendizaje con los participantes del guía vivencial.

Cuadro 27. Procedimiento básico dinámica al aire libre

Parte	Descripción	Observaciones
Preparación de la dinámica	La mayoría de las dinámicas requerirán de una serie de materiales como bolas de tenis pañuelos, fichas, tarjetas, cuerdas o papel. Par lo cual el facilitador deberá anticipar la actividad y tener listos los materiales que se necesiten.	Los materiales que se necesitan, el facilitador debe tenerlas en su cantidad correcta y a tiempo, las actividades deberán ser sorpresa para cada uno de los participantes.
Introducción	El facilitador deberá explicar con detalle la dinámica a los participantes.	Recalcar y enfatizar las medidas de seguridad para realizar la actividad, con el objetivo de que no exista percances.
Desarrollo	El facilitador debe orientar a los participantes para mantenerlos motivados y lograr la meta.	Establecer procesos claros para favorecer la participación. El facilitador siempre será un juez imparcial.
Comentarios Finales	Una vez finalizada la dinámica, el grupo se debe reunir para analizar lo aprendido. Siendo el Facilitador eje principal para ello.	Se estimular a los participantes a resumir lo aprendido.
Nota: Si en el grupo existe alguna persona que ya haya vivido la experiencia, solicítele discretamente que no intervenga y que colabore con usted en la facilitación del ejercicio.		

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Constante Mabel (2014)

Actividades propuestas para la guía vivencial

Para el desarrollo de la actividad del guía de cuerdas bajas se recomienda que los facilitadores sean experimentados en lo posible deberán contar con una certificación que les avale a dictar este tipo de seminarios con el objetivo de que se pueda cumplir con los objetivos determinados en la empresa.

A continuación se presenta las actividades que deberá realizarse en el guía de integración vivencial de cuerdas bajas:

Fijar el rumbo de una institución:

Esta actividad tiene el objetivo de hacer concientización de lo importante que es tener un camino fijo dentro de la institución, ya que ello permite que los objetivos departamentales y de la empresa se cumplan de manera adecuada y oportuna. El tener un norte dentro de la empresa es de vital importancia, ya que ello es determinante para el éxito o fracaso de la empresa.

Cuadro 28. Fijar el rumbo de una institución

Objetivo: Fijar el rumbo de una institución

Actividad: Señalar el norte

Instrucciones:

Primera parte
<ol style="list-style-type: none">1. Los participantes se juntan en un espacio libre de obstáculos y donde se puedan mover con facilidad.2. Se cubre los ojos de tal manera que no puedan ver a sus compañeros o el lugar donde se encuentran.3. Se les pide que se separen por lo menos un paso de los otros participantes.4. Con los ojos cubiertos, se les pide que den vueltas y se les pone a señalar el norte con su mano derecha.5. A partir de este momento los participantes siguen las instrucciones del facilitador:<ul style="list-style-type: none">• Avanzar 3 pasos hacia el norte.• Avanzar 2 pasos a la derecha.• Avanzar dos pasos hacia atrás.• Avanzar dos pasos a la izquierda
Segunda parte
<p>Se les pide a los participantes que se quiten la venda y con la ayuda de una brújula se identifica el norte. Una vez identificado el norte se les vuelven a dar las instrucciones:</p> <ul style="list-style-type: none">• Avanzar 3 pasos hacia el norte• Avanzar 2 pasos a la derecha• Avanzar dos pasos hacia atrás• Avanzar dos pasos a la izquierda.
Tercera Parte
<ol style="list-style-type: none">1. Se pide a uno o más participantes que realice un comentario sobre lo que aprendieron.2. El facilitador realiza un resumen de la dinámica
Conclusiones:

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Constante Mabel (2014)

Como alcanzar las metas trabajando en equipo:

Esta actividad tiene como objetivo fundamental el fomentar el trabajo en equipo ya que cada equipo tiene que diseñar una estrategia para lograr el mayor numero de bolas en la canasta, para ello se debe ver quienes tienen mejor puntería y cuales son los mas rápidos para que puedan devolver las pelotas al lanzador.

Cuadro 29. Como alcanzar las metas trabajando en equipo

Objetivo:

- Fortalecer el trabajo en equipo.
- Poner en práctica los hábitos del liderazgo efectivo.

Actividad: Lanzamiento de bolas a las canastas.

Instrucciones:

Primera parte: Definición del espacio
<p>1. Los facilitadores seleccionan una sala amplia donde se define un espacio en forma de cuadrilátero. Dentro de éste, se ubican tres canastas (tipo basurero) para alojar las bolas que serán lanzadas. Se le asigna un valor a cada una de las canastas de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none">• Primera canasta = 1 punto• Segunda canasta = 3 puntos• Tercera canasta = 5 puntos <p>2. A tres metros del cuadrilátero, se marca una línea donde se ubican los lanzadores. Detrás de ellos se ubican las bolas.</p> <p>3. A un lado del cuadrilátero, se ubica una pizarra para llevar el marcador del equipo.</p>
Segunda parte: Reglas para la participación
<p>1. Una parte de los participantes se ubican en el área de lanzamiento y son ellos los que se encargarán de lanzar las bolas. La otra parte del grupo se ubica dentro del cuadrilátero para recuperar las bolas que no entran en las canastas y luego las devuelven a los lanzadores.</p> <p>2. Las bolas que salen del cuadrilátero no pueden ser reutilizadas en lanzamientos.</p>

Tercera Parte: Ejecución

1. Se inicia con una prueba de práctica durante un minuto, donde los participantes fijan una meta de los puntos por alcanzar, realizan los lanzamientos y cuentan los puntos.
2. Una vez concluida la práctica, se fija una nueva meta de los puntos que se desean alcanzar. El facilitador indica cuándo va a dar inicio el primer ciclo de lanzamientos, el cual durará un minuto. Una vez completado este tiempo, se procede a contar el número de puntos obtenidos por el equipo de acuerdo con el número de bolas que se encuentran en las canastas. Se anota el resultado y se procede a iniciar un nuevo ciclo.
3. Se realizan ciclos de lanzamiento y de mejoramiento de la estrategia hasta que el grupo decide que han hecho el mejor esfuerzo.

Cuarta Parte: Plenaria

El grupo se reúne y revisa la experiencia en relación con los temas de formación de equipo de trabajo, estrategia, liderazgo, creatividad, eficiencia, eficacia y humildad.

Conclusiones:

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Constante Mabel (2014)

Como desarrollar una estrategia en equipo:

El desarrollo de una estrategia tipo es de vital importancia para el éxito o fracaso de la empresa, ya que al momento que se está desarrollando una estrategia se están tomando en cuenta todos los factores que influyen para el éxito, así como los líderes de cada equipo y las fortalezas y debilidades que tienen las personas para poder ejecutar cada una de las actividades planteadas en la estrategia.

Cuadro 30. Como desarrollar una estrategia en equipo

Objetivo:

- Desarrollar una estrategia en equipo.

Actividad: Pasar la bola entre los miembros del grupo

Instrucciones:

Primera parte: Definición del espacio
<p>El espacio para esta actividad debe ser al aire libre, con un amplio espacio para que los participantes puedan tener la libertad suficiente de realizar la actividad.</p>
Segunda parte: Reglas para la participación
<p>Solicite al grupo que se dividan en subgrupos de seis a ocho participantes y formen un círculo. El facilitador les entrega una bola de tenis y les indica que la deben pasar de una persona a otra sin dejarla caer hasta que todos la hayan tocado una vez (sin repetir). La bola no puede pasarse a la persona que se encuentra al lado izquierdo o derecho.</p>
Tercera Parte: Ejecución
<p>Cuando el grupo haya logrado pasar la bola a todos sus miembros sin dejarla caer una sola vez, se introduce una nueva bola en el juego. Se continúa introduciendo bolas hasta completar nuevamente el ciclo. Si se cae alguna de las bolas, se debe comenzar de nuevo. Se mantienen varias bolas en juego. La actividad finaliza cuando el grupo decide que han hecho el mejor esfuerzo.</p>
<p>Conclusiones: Reúna al grupo y revise la experiencia en relación con los temas de trabajo en equipo, estrategia, liderazgo, creatividad.</p>

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Constante Mabel (2014)

Dinámica de la telaraña:

En esta actividad lo que se pretende es fortalecer los procesos de cooperación entre los participantes es decir las personas tienen discapacidad y las personas que no tienen, todo ello con la intención de mejorar la interacción laboral dentro de la organización, ya que se concientiza de manera integral sobre la cooperación que debe existir dentro de una organización.

Cuadro 31. Dinámica telaraña

Objetivo:

- Fortalecer los procesos de cooperación en los equipos de trabajo

Actividad: Atravesar una red en forma de telaraña

Instrucciones:

Primera parte: Definición del espacio
Si la red no está instalada, se debe proceder a construirla entre dos árboles o postes de tal manera que haya un agujero para cada participante. La cuerda debe quedar tensa y se recomienda poner algunas campanas en puntos estratégicos para que suenen en caso de que alguien toque la red.
Segunda parte: Reglas para la participación
Una vez construida la red, se divide el grupo en subgrupos de 10 a 12 participantes. Se conduce el grupo hacia la telaraña y se le indica que cada miembro que debe seleccionar un agujero para atravesar la red de uno en uno. Dos personas no pueden elegir el mismo agujero. Si un participante toca la red cuando intenta atravesarla, no importa cuántos estén ya del otro lado, se debe iniciar el ejercicio de nuevo.
Tercera Parte: Ejecución
Cuando todos hayan pasado la red, inicie la discusión con el grupo acerca de cómo lograron el objetivo y cuáles fueron las lecciones aprendidas. Esta dinámica fomenta la creatividad, confianza, trabajo en equipo, cooperación, entre otras.
Conclusiones

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Constante Mabel (2014)

Desayuno colaborativo

El objetivo de la actividad es el desarrollar en los participantes el trabajo colaborativo y en equipo, que uno depende del otro para realizar una actividad, el aprender a ceder como personas, preocuparse por el bien común. Concientizar de manera vivencial que gran parte de las veces que se hace una tarea la persona depende de la otra poder avanzar.

Cuadro 32. Desayuno colaborativo

Objetivo:

- Fortalecer los procesos de cooperación en los equipos de trabajo

Actividad: Desayuno Colaborativo

Instrucciones:

Primera parte: Definición del espacio
unir varias mesas en sentido horizontal, que una silla este frente a la otra, que el alimento este en cada uno de los puestos que corresponda a los participantes todo ello en un espacio abierto.
Segunda parte: Reglas para la participación
Se debera atar a una persona las dos manos de manera que no pueda tomar os alimentos, la otra persona debera esta vendada los ojos para que no pueda ver lo que esta al frente, las personas debern sentarse de manera indistinta.
Tercera Parte: Ejecución
Cuando los participantes esten atadas las manos y vendados los ojos las personas deberan organizarse para comer su desayuno, ya que el uno depende del otro ya que la una persona necesita las manos para comer y la otra persona necesita de los ojos para comer .
Conclusiones:

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Constante Mabel (2014)

Presupuesto y cronograma

A continuación se presenta un presupuesto y cronogramas estimados para la implementación de la presente propuesta , con el objetivo que se pueda planificar de manera adecuada el guía vivencias de cuerdas bajas.

Cuadro 33. Presupuesto y cronograma

N°	ACTIVIDADES	Costo	Inicia	Finaliza	Periodo 2015					
					Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
1	Fase 1: Socializacion	\$ 50,00	15-ene-15	15-ene-15						
2	Fase 2 Planificación	\$ 200,00	16-ene-15	31-ene-15						
3	Fase 3 Ejecución	\$ 4.800,00	1-feb-15	1-feb-15						
4	Fase 4 Evaluación	\$ 150,00	1-mar-15	15-mar-15						
	TOTAL	\$ 5.200,00								

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Constante Mabel (2014)

Detalle del presupuesto para la ejecución del guía de cuerdas bajas

Cuadro 34. Detalle del presupuesto para la ejecución del guía de cuerdas bajas

	Rubro	Valor
1	Instalaciones	\$ 1.000,00
2	Facilitador	\$ 1.200,00
3	Materiales para realizar las actividades	\$ 500,00
4	Alimentación	\$ 1.600,00
5	Transporte	\$ 250,00
6	Certificados	\$ 100,00
7	Agua	\$ 150,00
	Total	\$ 4.800,00

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Constante Mabel (2014)

Previsión de la evaluación

Para que se pueda dar un seguimiento adecuado seguimiento de los resultados alcanzados del guía de cuerdas bajas se sugiere el siguiente cuadro de previsión de la evaluación.

Cuadro 35. Previsión de la evaluación

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Quiénes solicitan evaluar?	Trabajadores de la empresa Vicunha Ecuador S.A..
2. ¿Por qué evaluar?	Para verificar si ha mejorado el trabajo en equipo y la interacción laboral entre los empleados de la empresa Vicunha Ecuador S.A..
3. ¿Para qué evaluar?	Para que la interacción laboral sea el idóneo para desempeñar las actividades .
4. ¿Qué evaluar?	La Guía de cuerdas bajas
5. ¿Quién evalúa?	El departamento de recursos humanos
6. ¿Cuándo evaluar?	Semestralmente
7. ¿Cómo evaluar?	Encuestas realizadas a los Trabajadores de la empresa.

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Constante Mabel (2014)

BIBLIOGRAFÍA

- Alsina, M. (2001). *Teorías de la comunicación: ámbitos, métodos y perspectivas*. Barcelona: Aldea Global.
- Arias, M. (2006). *Caracterización físico-químico y sensorial de nabiza y grelo (Brassica rapa L.)*. España: USC.
- Ibáñez, T. (2011). *Introducción a la psicología social*. Catalunya: UOC.
- Acaso, M. (2009). *El lenguaje visual/ The Visual Language*. Barcelona : Paidós Ibérica S.A.
- Agencia Ecuatoriana de Aseguramiento de la Calidad del Agro. (2013). *Programa Nacional Sanitario Avícola*. Agencia Ecuatoriana de Aseguramiento de la Calidad del Agro, Sanidad Animal. Quito: Agrocalidad.
- Agüera , R. (2004). *Liderazgo y Compromiso Social*. Puebla: Benemerita Universidad Autonoma de Puebla.
- Arderiu, F. (1998). *Bioquímica clínica y patología molecular, Volume 2*. Barcelona: REVERTE.
- Artal, M. (1999). *Dirección de ventas*. Alárcon: ESIC.
- Asamblea Nacional . (25 de Septiembre de 2012). *Acerca de nosotros: Concejo Nacional de Igualdad de Discapacidades*. Obtenido de Concejo Nacional de Igualdad de Discapacidades Web site: http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Balarezo, M. (29 de Mayo de 2012). *Acerca de nosotros: Universidad Técnica de Ambato*. Obtenido de Universidad Técnica de Ambato Web site: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/4965/DER-581-2012-Balarezo%20Mar%C3%ADa.pdf?sequence=1>
- Banco INternacional de Desarrollo. (2006). *Gestion efectiva de emprendimiento*. New York: PLANETA.
- Baños, M. (Madrid). *Imagen de marca y product placement*. 2012: ESIC.
- Barranco, M. (2010). *Situaciones de dependencia, discapacidad y derechos: Una mirada a la Ley 39*. Madrid: CERMI.
- booksgoogle.com.ec. (2005). *Incentivos*. Ecuador : UNCTAD.

- Bunge, M. (2005). *Diccionario de filosofía*. México: Siglo Veintiuno.
- Carrillo , P. (2003). *El derecho intelectual en México*. Baja California: Plaza y Valdés.
- Castelló, A. (2010). *Estrategias empresariales en la Web 2.0. Las redes sociales Online*. Alicante: ECU.
- Chávez, J., & Quintana, L. (2001). *La participación social en la ciudad de México: una redimensión para delegaciones políticas y municipios*. Mexico: Plaza y Valdes.
- Cruz, G. (2002). *Marketing internacional*. Madrid: ESIC EDitorial.
- Daneu, C. (2010). *FANTASÍA Y FUGA- De cómo la Imagen no es pura Fantasía y a través de ella se fuga una importante connotación* . LULU.
- Daza , J. (2007). *Evaluación clínico-funcional del movimiento corporal humano*. Bogotá: PANAMERICANA.
- DEFENSOR DEL PUEBLO ANDALUZ. (2006). *Manual de recursos de la OMS sobre salud mental, derechos humanos y legislación*. México: UOC.
- Definicion ABC. (9 de 8 de 2012). *Acerca de nosotros: Definicion ABC*. Obtenido de Definicion ABC Web site: <http://www.definicionabc.com/comunicacion/publicidad.php>
- Definicion.de. (12 de Octubre de 2013). *Acerca de nosotros: Definicion.de*. Obtenido de Definicion.de Web site: <http://definicion.de/campo/>
- Definicion.de. (12 de Agosto de 2014). *acerca de nosotros: Definicion.de*. Obtenido de Definicion.de web site: <http://definicion.de/bienestar/>
- Definicion.de. (13 de Agosto de 2014). *Acerca de nosotros: Definicion.de*. Obtenido de Definicion.de Web site: <http://definicion.de/ambito/>
- Definiciona.com. (13 de Agosto de 2014). *Acerca de nosotros: Definiciona.com*. Obtenido de Definiciona.com Web site: <http://definiciona.com/charla/>
- Definicionabc.com. (12 de Agosto de 2014). *Acerca de nosotros: Definicionabc.com*. Obtenido de Definicionabc.com Web site: <http://www.definicionabc.com/social/ludico.php>
- Del Castillo , Á. (2004). *Gestión por categorías: una integración eficiente entre fabricantes y*. Coruña: NETBIBLO.

- Dietrich , M. (2001). *MANUAL DE METODOLOGÍA DEL ENTRENAMIENTO DEPORTIVO*. Barcelona: PAIDOTRIBO.
- Docampo, G. (2000). *La radio antigua: evolución de los receptores de lámparas y guía práctica para su restructuración*. Barcelona : MARCOMBO S.A.
- Dvoskin, R. (2004). *Fundamentos de marketing: teoría y experiencia*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Editorial Vertice. (2008). *La gestión del marketing, producción y calidad en las pymes*. Malaga: Editorial Vertice.
- Eguiluz, L. (2007). *Dinámica de la familia: un enfoque psicológico sistémico*. Mexico: Pax México.
- Fernández, B. (2010). *Las Redes Sociales. Lo que hacen sus hijos en Internet*. Alicante: Club universitario.
- Floría, P., & González , A. (2006). *Manual para el técnico en prevención de riesgos laborales*. Madrid: FUNDACIÓN CONFEMETAL.
- García, A. (2007). *Temas teológicos del Evangelio de San Juan, Volume 1*. Madrid: RIALP.
- García, A. (2007). *Temas teológicos del Evangelio de San Juan, Volume 1*. Madrid: RIALP.
- García, M. (2005). *Arquitectura de marcas: modelo general de construcción de marcas y gestión*. Madrid: Esic Editorial.
- García, P. (2011). *El patrimonio cultural. Conceptos básicos*. Zaragoza: Servicios de publicación Universidad Zaragoza.
- Gonzalo, D. (5 de Julio de 2009). *Acerca de nosotros: Universidad Técnica de Ambato*. Obtenido de Universidad Técnica de Ambato Web site: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/1257/T%20036%20D.pdf?sequence=1>
- Grundmann, G., & Stahl, J. (2003). *Como la sal en la sopa: conceptos, métodos y técnicas para profesionalizar*. Quito: Grudman.
- Gutierrez, V. (Marzo de 2014). *Acerca de nosotros: Universidad Técnica de Ambato*. Obtenido de Universidad Técnica de Ambato: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/7477/Victoria%20Noemi%20Gutierrez%20Martinez.pdf?sequence=1>

- Hernández, J., & Velázquez, R. (2004). *La Evaluación en educación física: investigación y práctica en el ámbito escolar*. España: Grao.
- Ibáñez, J. (1998). *Nuevos avances en la investigación social: la investigación social de segundo orden*. Barcelona: Anthropos.
- INEC. (17 de Mayo de 2010). *Acerca de nosotros: INEC*. Obtenido de <http://www.inec.gob.ec> Web site: http://www.inec.gob.ec/estadisticas/index.php?option=com_content&view=article&id=292&Itemid=304&lang=es
- Jahoda, M. (2010). *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. Madrid: MORATA S.A.
- Jiménez, D. (2007). *Manual de recursos humanos*. Madrid: Gráficas Dehon.
- Jurado, M. (2009). *Cultura y espectáculos en la prensa mexicana: estudio de temas y géneros en los periódicos*. Alicante: Editorial club Universitario.
- Lenderman, M. (2008). *Marketing experiencial: la revolución de las marcas* (255 ed.). Madrid: ESIC.
- López, A., & Méndez, M. (1990). *Deficiencia Visual Asociada a la Deficiencia Mental*. España: Lulu.
- López, R., & Fernández, F. (2002). *La prensa local y la prensa gratuita*. Jaume: UBE.
- Mangosio, J. (2008). *Higienene Y Seguridad en El Trabajo*. España: Díaz de Santos.
- Martínez, J. (2005). *Exclusión social y discapacidad*. España: Univ Pontifica Comillas.
- Merinero, A. (1997). *Marketing y Ventas en la Oficina de Farmacia*. Madrid: Diaz De Santos.
- Mestre, J. (1995). *Planificación deportiva: teoría y práctica : bases metodológicas para una*. España: INDE.
- Mestre, J., & Sanchez, E. (1997). *La gestión del deporte municipal*. España: INDE.
- Ministerio de Coordinación de la Producción, Empleo y Competitividad. (2011). *Agendas para la Transformación Productiva Territorial*. Quito: Ministerio de Coordinación de la Producción, Empleo y Competitividad.

- Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2013). *Documento de Políticas*. Quito: Mies.
- Montero, C. (2012). *Estrategias Para Facilitar la Inserción Laboral a Personas Con Discapacidad*. Costa Rica: Euned.
- Morales, F. (2009). *Dependencia en geriatría: definición, epidemiología, diagnóstico: En Dependencia en geriatría*. España: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Morales, F. (2009). *Dependencia en geriatría: definición, epidemiología, diagnóstico: EN Dependencia en geriatría*. España: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Moreno , P. (2011). *Estándares en e-learning y diseño educativo*. España: ITE.
- Muñoz, A. (2005). *Autoterapia: Guía para sanar las emociones*. México: Cepvi.com.
- Muñoz, E., & Blázquez , J. (2009). *Estimulación cognitiva y rehabilitación neuropsicológica*. Barcelona: UOC.
- Newberry, T. (2012). *El éxito no es casualidad*. Alarcon : BbliaNTV.com.
- Onetomarket. (2012). *Manual SEO. Posicionamiento web en Google para un marketing más eficaz*.
- Orense, M. (2008). *Seo. Como Triunfar*. Madrid: ESIC.
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*. Ginebra: OIT.
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: Cermi.
- Pérez , F. (2012). *La publicidad comportamental online*. Barcelona: UOC.
- Pérez, R., & López, A. (2011). *Métodos estadísticos para Economía y Empresa*. Oviedo: Revision.
- Pol, A. (2005). *secretos de marcas, logotips y avisos publicitarios*. Buenos Aires: Dunken.
- Ray, C. (1997). *Principios de microeconomía*. México: Hispanoamericana.
- Revsista el Agro. (2014). Análisis de la avicultura ecuatoriana. *Revsista el Agro*, 15.

Reyes, A. (2004). *Administración de empresas: teoría y práctica*. Mexico: Limusa S.A.

Ries, L. (2014). El valor de las imágenes. *Harvard Deusto*, 48.

Rodríguez, I. (2006). *Principios y estrategias de marketing*. Barcelona: UOC.

Salesa, E., & Perelló, E. (2005). *Tratado de audiolología*. España: ELSEVIER.

Sánchez, A. (2001). *Bibliotecas accesibles para todos: pautas para acercar las bibliotecas a las personas con discapacidad y a las personas mayores*. España: Inmerso.

Sánchez, J. (2001). *La administración pública como ciencia: su objeto y su estudio*. Mexico: plaza y Valdés S.A. de C.V.

Sarmiento, M. (1973). *Catálogo de voces y frases de la lengua gallega*. Salamanca: Fráficas Europa.

Sastre, S. (1991). *Fisioterapia del pie: podología física*. Barcelona : PUBLICACIONES.

Sastre, S. (1991). *Fisioterapia del pie: podología física*. Barcelona: PUB.

Schiffman, L., & Knuck, L. (2008). *Comportamiento Del Consumidor*. Malaga: Pearson Educacion.

Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo. (2013). *Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017* (Primera ed.). Quito: Senplades.

Taelman, R. (2001). *CIENTO 50 EJERCICIOS DE ENTRENAMIENTO PARA EL PORTERO DE FÚTBOL*. Barcelona: PAIDOTRIBO.COM.

Torres, B. (1999). *La comunidad sorda*. Barcelona: ISEP.

Urbano, D., & Toledano, N. (2008). *Invitación al emprendimiento: Una aproximación a la creación de empresas*. Barcelona: UOC.

Velasco, J. (2006). *Fundamentos de la responsabilidad social corporativa y su aplicación ambiental*. Madrid: DYKINSON S.L.

Viladot, M. (2008). *Direcció estratègica de sistemes i tecnologies de la informació*. Barcelona: UOC.

Wikipedia.org. (9 de Octubre de 2013). *Acerca de nosotros: Wikipedia.org*.
 Obtenido de Wikipedia.org Web site:
http://es.wikipedia.org/wiki/Radio_%28geometr%C3%ADa%29

Wikipedia.org. (31 de Diciembre de 2013). *Acerca de nosotros: Wikipedia.org* .
 Obtenido de Wikipedia Wen site :
http://es.wikipedia.org/wiki/Estrategias_de_afrontamiento

Zas, R. (1997). *La teología del símbolo de San Buenaventura*. Italy: Lura editionis.

Bellows, Roger M.
"Sicología del personal en la industria y los negocios", Editorial Diana, México DF, 1977.

Blum, M.L. y Naylor, J.C.
"Psicología industrial. Sus fundamentos teóricos y sociales", Editorial Trillas, México DF, 1976

Brown, J.A.C.
"La Psicología Social en la industria", Fondo de Cultura Económica, México DF, 1981.

Dunnette, M.D. y Kirchner, W.K.
"Psicología industrial", Editorial Trillas, México DF, 1974.

Fleishman, E.A. y Bass, A.R.
"Estudios de Psicología Industrial y del personal", Editorial Trillas, México DF, 1976.

Friedmann, Georges y Naville, Pierre
"Tratado de Sociología del Trabajo", Fondo de Cultura Económica, México DF, 1971.

Goncalves, Alexis P.
"Dimensiones de la interacción organizacional", Sociedad Latinoamericana para la Calidad, Internet, Diciembre de 1997

Litwin, G. y Stinger, H.
"Organizational inte-racción", Simon & Schuster, N.Y, 1978

Maier, Norman R.F.
"Tratado de Sociología del Trabajo", Ediciones Rialp, Madrid, 1971.

Mayo, Elton

*"Problemas sociales de una civilización industrial", Ediciones Nueva Visión,
Buenos Aires, 1977.*

Sherman, A.W. (jr) y Bohlander

*"Administración de Recursos Humanos", Grupo Editorial Iberoamérica, México
DF, 1994.*

ANEXOS

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

- El objetivo de esta encuesta es para obtener información muy valiosa para la investigación que se está realizando.
- Es muy importante que responda las preguntas con sinceridad y mucha coherencia para que los resultados obtenidos sean reales.
- Por favor marque con una X en el lugar que crea correcto.
- De antemano el más sincero agradecimiento por su colaboración, cabe denotar que la información brindada por Ud. Será manejada con mucha discreción y confidencialidad.

Preguntas:

1.- ¿Cuál es su Género?

- Masculino
 Femenino

2.- ¿Cuál es su Edad?

- 20-25 años de edad
 25-30 años de edad
 30-55 años de edad
 35-40 años de edad
 Más de 40 años de edad

3.- ¿Cuál es su área de trabajo?

- Varios Servicios
 Hilatura
 Tejeduría
 Acabados

4.- ¿Cuántos años labora en la Empresa Vicunha Ecuador S.A.?

- 1 – 3 años
 3 – 5 años
 5 – 7 años
 Más de 7 años

5.- ¿Tiene algún tipo de Discapacidad?

- SI
 NO

(En caso de ser su respuesta afirmativa pase a la pregunta N° 6)

(En caso de ser su respuesta negativa pase a la pregunta N° 12)

6.- ¿Qué tipo de discapacidad tiene Ud.?

- Intelectual
 Visual
 Auditiva
 Física

7.- ¿Cómo se siente Ud. de pertenecer a la empresa Vicunha Ecuador S.A. con su discapacidad?

- Excelente
- Bien
- Regular
- Mal
- Pésimo

8.- ¿Según su criterio, su discapacidad le ha limitado cumplir con su trabajo en la empresa?

- Siempre
- Frecuentemente
- A veces
- Nunca

9.- ¿Según su criterio, sus compañeros que no adolecen de alguna discapacidad, le han limitado a su desempeño laboral?

- Siempre
- Frecuentemente
- A veces
- Nunca

10.- ¿Las instalaciones de la empresa están adaptadas para su seguridad y discapacidad?

- SI
- NO

11.- ¿Sus compañeros de trabajo le hacen sentir mal, tratando de ayudarle en tareas asignadas a su persona?

- SI
- NO

12.- ¿Cómo es la interacción laboral en la empresa Vicunha Ecuador S.A?

- Excelente
- Bueno
- Regular
- Malo
- Pésimo

13.- Cómo es la Comunicación con sus compañeros de trabajo que presentan alguna discapacidad?

- Excelente
- Buena
- Regular
- Mala
- Pésima

14.- ¿Sus compañeros valoran la labor que Ud. realiza?

- SI
- NO

15.- ¿Cómo es su relación laboral con sus compañeros que tienen discapacidad?

- Excelente

- Buena
- Regular
- Mala
- Pésima

16.- ¿Sus ideas son escuchadas por su jefe inmediato?

- Siempre
- Frecuentemente
- A veces
- Nunca

17.- ¿Cómo es la relación laboral con su jefe?

- Excelente
- Buena
- Regular
- Mala
- Pésima

18.- ¿Existen actividades de integración laboral en la institución?

- SI
- NO

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN