



CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS -PERSONAL

**ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE UN TALLER DE
SENSIBILIZACIÓN PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE REALIZA
EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN DE
MOVILIZACIÓN DEL COMANDO CONJUNTO DE LAS FUERZAS
ARMADAS, DMQ 2018 – 2019**

**Trabajo de Titulación previo la Obtención del título de Tecnólogo en
Administración de Recursos Humanos**

AUTOR: SHIRLEY NOEMÍ TÚA MARTINEZ

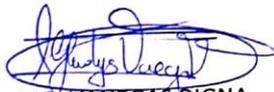
TUTORA: DRA. GLADYS VANEGAS

Quito, junio 2019

ACTA DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Quito, 28 de mayo del 2019

El equipo asesor del trabajo de Titulación de las Sr. (Srta.) **TÚA MARTÍNEZ SHIRLEY NOEMÍ**, de la carrera de Administración de Recursos Humanos – Personal, cuyo tema de investigación fue: **ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE UN TALLER DE SENSIBILIZACIÓN PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE REALIZA EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN DE MOVILIZACIÓN DEL COMANDO CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, 2018-2019**, una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: **APROBAR** el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la institución.



ING. VANEGAS DIGNA
Tutor de Proyectos



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"



PSIC. FABIAN JARA
Delegado Unidad de Titulación



ING. ALMOTO TANIA
Lector de Proyectos



08 MAY 2019
ING. FRIKZIA MENDOZA
Directora de Carrera

CAMPUS 1 - MATRIZ	CAMPUS 2 - LOGROÑO	CAMPUS 3 - BRACAMOROS	CAMPUS 4 - BRASIL	CAMPUS 5 - YACUAMBI
Av. de la Prensa N45-268 y Logroño Teléfono: 2255460 / 2269900 E-mail: instituto@cordillera.edu.ec Pág. Web: www.cordillera.edu.ec Quito - Ecuador	Calle Logroño Oe 2-84 y Av. de la Prensa (esq.) Edif. Cordillera Telfs.: 2430443 / Fax: 2433649	Bracamoros N15 - 163 y Yacuambi (esq.) Telf: 2262041	Av. Brasil N46-45 y Zamora Telf: 2246036	Yacuambi Oe2-36 y Bracamoros. Telf: 2249994

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Shirley Noemí Túa Martínez, declaro bajo juramento que la investigación es absolutamente original, autentica, es de mi autoría que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes. Las ideas, doctrinas, resultados y conclusiones a los que ha llegado son de mi absoluta responsabilidad.



Shirley Noemí Túa Martínez

C.C: 1722483854

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, Shirley Noemí Túa Martínez portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. 1722483854 de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) que dice: “En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa autorización a los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación. El mismo beneficio se aplicará a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos.”, otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado Elaboración e implementación de un taller de sensibilización para promover la inclusión de personas con discapacidad en los procesos de selección que realiza el departamento de talento humano de la dirección de movilización del comando conjunto de las fuerzas armadas, DMQ 2018–2019.con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.



Shirley Noemí Túa Martínez
CC.: 1722483854
Quito, 29/04/2019

ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE UN TALLER DE SENSIBILIZACIÓN PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE REALIZA EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN DE MOVILIZACIÓN DEL COMANDO CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, 2018 – 2019.

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de tesis a mis padres y a mi abuelito ya que han sido la principal razón por la que quise llegar hasta aquí, son su ejemplo para salir adelante, a mi padre porque nunca ha decaído por su familia, ha sido el sustento de todos, por ser quien más me ha motivado a ser una profesional, a mi madre porque eres mi ángel de la guarda, mi apoyo en todo momento y mi razón de ser, ustedes han estado a mi lado durante todo el proceso incondicionalmente demostrando interés para que estudie y me desarrolle completamente, en especial a ti abuelito por contarme tus historias, tus anécdotas, tus batallas y de cómo saliste adelante, por cada consejo que me llevó a querer alcanzar este objetivo en mi vida, para que tengas un verdadero motivo para sentirte orgulloso y sepas que tus enseñanzas trascendieron y que lo logré, que el esfuerzo y dedicación es porque supieron estar en el camino animándome, siendo el soporte y ejemplo de superación, gracias por no dudar de mí, a mis hermanos que me ayudaron a ser mejor hija y a madurar con base a sus experiencias, a todos ustedes gracias.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de haber llegado hasta aquí, de estudiar y poner a las personas indicadas en el camino para no decaer.

A mis padres por ser el pilar fundamental de superación, apoyo, guía y amor para poder llegar a este paso tan importante de mi carrera porque sin ellos subir este escalón no hubiese sido posible, de igual manera a mis hermanos que en el trayecto fueron un soporte para seguir adelante día a día.

Al Instituto Tecnológico Superior Cordillera donde me formé con los mejores docentes, para poder desarrollarme en el ámbito profesional, a mi tutora la Doctora. Gladys Vanegas que siempre estuvo motivándome para que viera más allá y explote todos mis conocimientos con pasión.

TABLA DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	i
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN EJECUTIVO	xii
ABSTRAC	xiii
CAPÍTULO I.....	1
ANTECEDENTES.....	1
1.1. Contexto.....	1
1.1.1. Macro	1
1.1.2. Meso.....	3
1.1.3. Micro.....	5
1.2. Justificación	8
1.3. Matriz T.....	10
1.3.1. Análisis de la Matriz T	11
CAPÍTULO II	13
INVOLUCRADOS	13
2.1. Mapeo de Involucrados	13
2.2. Matriz de Análisis de Involucrados.....	14
2.1.1. Análisis de la Matriz de Análisis de Involucrados	16
CAPÍTULO III.....	19
PROBLEMAS Y OBJETIVOS.....	19

3.1.	Árbol de Problemas.....	19
2.1.2.	Análisis del Árbol de Problemas	20
3.2.	Árbol de Objetivos	21
3.2.1.	Análisis del Árbol de Objetivos	22
CAPÍTULO IV		23
ALTERNATIVAS		23
4.1.	Matriz de Análisis de Alternativas	23
4.1.1.	Análisis de la Matriz de Análisis de Alternativas	24
4.2.	Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos	26
4.2.1.	Análisis de la Matriz de Impacto de los Objetivos.....	27
4.3.	Diagrama de Estrategias.....	29
4.3.1.	Análisis del Diagrama de Estrategias.....	30
4.4.	Matriz de Marco Lógico.....	32
4.4.1.	Análisis de la Matriz de Marco Lógico.....	35
CAPÍTULO V		38
PROPUESTA.....		38
5.1.	Antecedentes	38
5.2.	Justificación	39
5.3.	Objetivo General.....	40
5.4.	Marco Teórico (Relación de Contenido).....	40
5.4.1.	Descripción del Marco Teórico.....	42
5.5.	Población y Muestra.....	55
5.6.	Metodología	56

5.7.	Técnicas de Investigación	58
5.7.1.	Encuesta	60
5.7.2.	Tabulación.....	63
5.8.	Portada	73
5.8.1.	Presentación	74
5.9.	Filosofía Empresarial	75
5.10.	Objetivos Institucionales.....	76
CAPITULO VI.....		104
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS		104
6.1.	Recursos	104
6.1.1.	Recursos Humano	104
6.1.2.	Recursos Tecnológicos.....	104
6.1.3.	Recursos Materiales	105
6.2.	Presupuesto	105
6.3.	Cronograma.....	106
CAPITULO VII		107
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		107
7.1.	Conclusiones	107
7.2.	Recomendaciones.....	108
ANEXOS		110
BIBLIOGRAFÍA		121

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Matriz “T”	10
Tabla 2: Matriz de Análisis de Involucrados	14
Tabla 3 Matriz de Análisis de Alternativas	23
Tabla 4: Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos	26
Tabla 5: Matriz de Marco Lógico	32
Tabla 6 Pregunta 1 ¿La institución realiza procesos de selección dirigidos a personas con discapacidad?	63
Tabla 7 Pregunta 2 Inclusión de políticas de contratación	64
Tabla 8 Pregunta 3 Personal civil con discapacidad en la institución	65
Tabla 9 Pregunta 4 Marco legal de inclusión	66
Tabla 10 Pregunta 5 Infraestructura de la institución.	67
Tabla 11 Pregunta 6 Discriminación por falta de información.	68
Tabla 12 Pregunta 7 Prioridad de acceso a las personas con discapacidad.....	69
Tabla 13 Pregunta 8 Proceso de acogida al personal.	70
Tabla 14 Pregunta 9 Proceso de capacitación al personal.....	71
Tabla 15 Pregunta 10 Implementación del taller de sensibilización.	72
Tabla 16 Tipos de Discapacidad	81
Tabla 17 Presupuesto	105
Tabla 18 Cronograma.....	106

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Mapeo de Involucrados	13
Figura 2 Árbol de Problemas	19
Figura 3: Árbol de Objetivos	21
Figura 4: Valoración de Objetivos	27
Figura 5: Valoración de Objetivos	28
Figura 6: Diagrama de Estrategias	29
Figura 7 Pregunta 1	63
Figura 8 Pregunta 2	64
Figura 9 Pregunta 3	65
Figura 10: Pregunta 4	66
Figura 11 Pregunta 5	67
Figura 12 Pregunta 6	68
Figura 13 Pregunta 7	69
Figura 14 Pregunta 8	70
Figura 15 Pregunta 9	71
Figura 16 Pregunta 10	72
Figura 17 Portada	73
Figura: 18 Objetivos Institucionales	76
Figura 19 Cortometraje Cuerdas	85
Figura 20: Compartiendo entre todos	86
Figura 21: Cubre Ojos	86
Figura 22: Escribir con la mano	88
Figura 23: Esferos	88
Figura 24 Bloc de Notas	89

Figura 25: Cuerdas.....	89
Figura 26 Cinco sentidos.....	90
Figura 27 Esferos 1	91
Figura 28 Bloc de Notas.....	91
Figura 29: Cuerdas 1	91
Figura 30 Tapón de oídos.....	92
Figura 31: Cubre Ojos 1	92
Figura 32: Aprendiendo entre señas.....	94
Figura 33: Aprendiendo a caminar.....	96
Figura 34 : Tablas	96
Figura 35 : Elástico	96
Figura 36 Aprendiendo entre señas.....	98
Figura 37 Bastón Guía	98
Figura 38 : Conos.....	98
Figura 39 Dinámica de grupo.....	100

Tabla de Anexos

Anexo 1.....	110
Anexo 2.....	111
Anexo 3.....	112
Anexo 4.....	113
Anexo 5.....	114
Anexo 6.....	115
Anexo 7.....	116
Anexo 8.....	117
Anexo 9.....	118
Anexo 10.....	119
Anexo 11.....	120
Anexo 12.....	121

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto pretende diseñar un taller de sensibilización que permita implementar personal con discapacidad, buscando crear conciencia en los colaboradores que llevan a cabo los procesos de selección de personal, en los jefes de área y en toda la institución para generar un aporte inclusivo y no discriminatorio al conocer el trato adecuado que se debe tener hacia este grupo vulnerable, el mismo que se implementara en la Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.

El principal objetivo del proyecto se basa en realizar procesos de selección integrativos, cumpliendo la ley de inserción a personal con discapacidad, donde se le permita a todas las personas mostrar sus capacidades para poder desempeñarse en un área laboral, sin crear ningún tipo de diferencia y promover el goce pleno de los derechos humanos, considerando la importancia de brindarles lugar digno de trabajo acorde a su condición.

Al implementar el taller de sensibilización se busca mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y contribuir al acceso adecuado, colocándolos en áreas estratégicas donde puedan explotar su potencial y ser productivos para la institución.

El desarrollo del proyecto se enfocó en la metodología de I & D & I, y a la vez se realizó encuestas al personal de la institución para la recopilación de datos estadísticos que aportaron como técnicas de investigación.

ABSTRAC

The present project intends to design a sensitization workshop that allows to implement personnel with disabilities, seeking to create awareness in the collaborators that carry out the personnel selection processes, in the heads of area and throughout the institution to generate an inclusive contribution and not discriminatory to know the proper treatment that must be had towards this vulnerable group, the same that will be implemented in the Directorate of Mobilization of the Joint Command of the Armed Forces.

The main objective of the project is based on carrying out integrative selection processes, complying with the law on the insertion of personnel with disabilities, where all persons are allowed to show their abilities to be able to work in a work area, without creating any kind of difference and promote the full enjoyment of human rights, considering the importance of providing a decent place for work according to their condition.

By implementing the awareness workshop, the aim is to improve the quality of life of people with disabilities and contribute to adequate access by placing them in strategic areas where they can exploit their potential and be productive for the institution.

The development of the project focused on the methodology of R & D & I, and at the same time surveys were carried out to the staff of the institution for the collection of statistical data that they contributed as research techniques.

CAPÍTULO I ANTECEDENTES

1.1. Contexto

1.1.1. Macro

La ONU u Organización de Naciones Unidas es una organización internacional formada por 192 países.

La ONU puede tomar medidas sobre los problemas que enfrenta la humanidad en el siglo XXI y tiene cuatro propósitos:

- Mantener la paz y la seguridad internacionales.
- Fomentar las relaciones de amistad entre naciones.
- Favorecer la cooperación internacional para solucionar problemas entre naciones y estimular el respeto a los derechos humanos.
- Armonizar los esfuerzos de las naciones por alcanzar estos propósitos. (La agencia de la ONU para los refugiados comité español , 2019).

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad entró en vigor el 3 de mayo de 2008. En la Convención se esbozan los derechos civiles, culturales, políticos, sociales y económicos de las personas con discapacidad.

Los Estados Miembros que han suscrito la Convención convienen en promover, proteger y garantizar el disfrute pleno y equitativo de los derechos humanos y las libertades fundamentales por las personas con discapacidad, así como el respeto sistemático de su dignidad inherente.

Numerosos artículos de la Convención son pertinentes para el mandato de la OMS, y muchos departamentos de la Organización trabajan para promover los derechos humanos de las personas con discapacidad. Asimismo, la OMS brinda apoyo al Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que recibe informes de los Estados Miembros sobre las medidas que adoptan para promover los derechos y la igualdad de las personas con discapacidad, y colabora con las organizaciones de las personas con discapacidad y otras partes interesadas para hacer efectiva la Convención (Organización Mundial de la Salud, 2019).

La inserción de personal con discapacidad en otros países como España ha generado diversas iniciativas que les ha llevado a resultados exitosos las misma que se han basado en el incumplimiento de las empresas con la ley que exige el 2% en nómina de personal discapacitado, la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica fue la propulsora del proyecto de Inserción laboral que permitió a 1.969 personas discapacitadas generar un contrato laboral ocasionando así una disminución de la tasa de desempleo.

La guía sobre la cuota de reserva (Integración social de los Minusválidos) es otra iniciativa de los españoles la cual fue elaborada por la Fundación ONCE, ILUNION, SERES y GARRIGUES, como precursora de la integración de las personas discapacitadas en las empresas que cumplan con la ley de inserción no solo por obligación si no de manera que puedan aprovechar los beneficios y oportunidades que les puede brindar el contratar personal con discapacidad.

1.1.2. **Meso**

El Ministerio de Trabajo es la institución pública Ecuatoriana encargada de hacer cumplir la ley de inclusión laboral de personas con discapacidad es decir que precautela sus derechos. El convenio de Cooperación interinstitucional de inserción laboral no solo está vigente en entidades privadas sino también en públicas siendo en estas últimas obligatorio el 4% de personal con discapacidad presente en la nómina.

Ecuador maneja en el Sector Privado el Código de Trabajo para hacer cumplir la ley de los trabajadores, como parte de la misma se involucra la inserción laboral de personas con discapacidad en el Art 42 numeral 33 el cual indica que al mantener un número mínimo de 25 trabajadores uno de ellos debe ser una persona con discapacidad considerando que el puesto de trabajo para el que se le ha contratado vaya acuerde con su discapacidad, se debe brindar las condiciones adecuadas para el cumplimiento de sus funciones y el goce pleno de sus derechos (Ministerio del Trabajo, 2016).

El Sector Público se rige por la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP), la cual en el Art. 64 indica al igual que en el Código de Trabajo la obligatoriedad de la inserción laboral de personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas en un 4% para generar así la igualdad de derechos garantizando de esta manera estabilidad y seguridad laboral dado que son un grupo vulnerable de la sociedad por lo cual se busca que se cumpla con la ley de forma estricta para que así no se genere ningún tipo de discriminación.

2537564Ecuador es tomado como ejemplo por movimientos internacionales como lo es “El Movimiento Congruencia” de México, quien destaca el apoyo brindado por el Gobierno Nacional de nuestro país en facilitar micro financiamientos a personas emprendedoras que tienen problemas de discapacidad para brindarles la oportunidad de generar ingresos propios y como beneficio para el país se ve reflejado en la disminución de la tasa de desempleo de las personas con discapacidad.

Opcionempleo.ec es un buscador de plazas de trabajo que genera mayor accesibilidad para él envió de hojas de vida, donde se encuentra propuestas laborales para personas con discapacidad brindando así medidas efectivas para acceder a un puesto de trabajo, al cumplir el Proceso de Selección de Personal incluyendo en su búsqueda personas discapacitadas se puede considerar que la gestión del departamento de Talento Humano de ciertas empresas Ecuatorianas están trabajando de manera eficaz, se espera que las razones sean por conciencia social y no solo como respuesta a la exigencia de las leyes que rige el Ecuador. (Opcion Empleo, 2019).

El Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021 es el instrumento de participación ciudadana en el que se da cumplimiento a la inclusión e igualdad de derechos. En el Objetivo 7: “Incentivar una sociedad participativa, con un Estado cercano al servicio de la ciudadanía”, busca una sociedad comprometida con el desarrollo, las personas con discapacidad son parte de la inclusión, como uno de tantos medios inclusivos se puede resaltar en el aspecto laboral como deber social para el desarrollo económico de la mano con la democracia incluyente asumiendo su responsabilidad en contribución al desarrollo del país. (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017)

1.1.3. **Micro**

La Dirección de Movilización del Comando Conjunto de Las Fuerzas Armadas, se encuentra en funcionamiento desde el 04 de julio de 1966 (52 años), con el fin de coadyuvar en las operaciones militares del país que serán empleadas cuando la nación

lo necesite como apoyo al progreso de la patria, a través de sus 4 bases y 24 Centros de Movilización a nivel nacional siendo la Matriz la principal encargada de dar cumplimiento a los procesos de Servicio Militar, Reservas y Documentos Militares. (Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, 2018)

Su Misión es dar cumplimiento a todos los procesos de Movilización Militar que requiere el país completando los orgánicos de la Fuerzas Armadas del Ecuador a través del proceso de acuartelamiento de conscriptos que se realiza cada año y el manejo eficiente de las Reservas en cuanto a entrenamiento, equipos y organización, con el fin de ser la institución que garantice seguridad a la Nación

La Institución cuenta con personal Civil y Militar en todos sus departamentos y secciones los mismos que son liderados por personal Militar ya que son los encargados de guiar todos los procesos que debe cumplir la Dirección de Movilización, de esta manera se puede notar que la gestión que se maneja en la Matriz, Bases y Centros que conforman la Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas es jerarquizada.

El Departamento de Talento Humano es parte de la estructura institucional desde sus inicios, el cual actualmente se encuentra liderado por tres servidores públicos con los siguientes cargos Analista de Talento Humano 2, Analista Económico Financiero y la Asistente de Talento Humano, son el equipo responsable de generar bienestar al

personal dentro de la institución y cumplir con todas las normativas legales en base a su gestión, siendo parte importante la inserción de personas discapacitadas.

Para la Dirección de Movilización del Comando Conjunto de Las Fuerzas Armadas es importante el desarrollo de Procesos de Selección adecuados para garantizar contar con personal idóneo, como parte de dichos procesos se mantiene interesado en la inclusión de personas con capacidades diferentes ya que actualmente cuenta con 97 colaboradores entre Servidores y Empleados Públicos de los cuales la Señora. Norma Cruz quien ocupa el cargo de Analista de Contratación Pública 2 es la única persona que registra discapacidad en la institución, su discapacidad es Auditiva.

La Dirección de Movilización actualmente no tiene procesos técnicos relacionados con la inclusión de personas con discapacidad, es decir que al llegar a un cargo dentro de la institución no obtendrán la orientación necesaria para cumplir sus funciones por lo cual es necesario realizar un análisis de las tareas que cumplen los departamentos que la conforman, por eso se está proponiendo la aplicación de un taller que promueva el ingreso a plazas de trabajo para las personas con discapacidad tomando en cuenta todas las medidas necesarias para el cumplimiento exitoso de actividades laborales.

1.2. Justificación

La presente investigación radica su importancia dentro de la Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas ya que durante los últimos años ha tenido un gran crecimiento de sus colaboradores debido a las funciones de vital importancia que se manejan en la misma, por lo tanto las exigencias de la comunidad también son el ingreso a plazas laborales dentro del Sector Público.

A través del taller de sensibilización se busca crear conciencia dentro del Departamento de Talento Humano de la Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, y en si en la sociedad de la aceptación solidaria por razón social e igualdad al derecho de un trabajo digno para las personas con discapacidad, debido a la ausencia de procesos que favorezcan de inclusión laboral, se debe tomar en cuenta que el porcentaje de desempleo en este colectivo de personas es mayor que el de los demás ciudadanos.

El Sector Público es la plaza con menor inclusión de personas con discapacidad, conociendo la ley de inserción laboral en la que se debe cumplir con el porcentaje del 4% de discapacitados por empresa, no tan solo para no percibir sanciones de las instituciones pertinentes, sino por la igualdad que como personas mantenemos ya que al no acatar la ley se está violando los derechos de uno de los grupos más vulnerables de la sociedad Ecuatoriana.

La personas con discapacidad merecen el goce pleno de sus derechos tanto como el cumplimiento de sus obligaciones como ciudadanos, el departamento de Talento Humano es parte esencial del liderazgo de una organización ya que como principales responsables del manejo del recurso y talento humano de una empresa deben realizar el proceso de inclusión que garantice confianza y un buen clima laboral, de esta manera se podrá contar con personal idóneo que explote sus conocimientos y habilidades siempre y cuando las condiciones de trabajo sean las adecuadas tomando en cuenta su condición.

Con la implementación del taller se busca promover y concienciar a las personas que manejan el personal de la Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas al momento de realizar la selección de personal, reconociendo que no todas las discapacidades son intelectuales y que al igual que los demás profesionales se han preparado intelectual y físicamente para poder desenvolverse, se debe validar que las necesidades del personal con discapacidad hayan sido satisfechas en su totalidad para que apoyen y faciliten al desarrollo de la organización.

1.3. Matriz T

Tabla 1 Matriz “T”

ITUACIÓN EMPEORADA	SITUACIÓN ACTUAL				SITUACIÓN MEJORADA
Afectación de la imagen de la DIRMOV por incumplimiento de las políticas establecidas por el gobierno en cuanto a contratación de personal con discapacidad.	Ausencia de convocatorias para personas con discapacidad en los procesos de selección de la Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.				Favorecer la inserción laboral de personas con discapacidad a través del taller de sensibilización orientado al personal de Talento Humano de la DIRMOV.
FUERZA IMPULSADORAS	I	PC	I	PC	FUERZA BLOQUEADORA
Capacitaciones al personal del departamento de Talento Humano sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad	1	4	4	3	Desinterés del personal para asistir a la capacitación.
Socialización con Servidores públicos y militares sobre los derechos constitucionales de personas con discapacidad	1	4	4	3	Escases de quorum por limitado tiempo de personal solicitado.
Taller de simulación de selección de personal basada en la discriminación a postulantes discapacitados.	1	4	4	3	Limitada colaboración por parte del personal para realizar la simulación.
Realización de encuestas al personal de la DIRMOV sobre la inclusión de personal con discapacidad.	1	4	4	3	Desinterés para participar en la aplicación de las encuestas.
Charlas motivacionales y de concientización de los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad personal de Talento Humano de la Dirmov.	1	4	4	2	Inasistencia por escaso personal.

Fuente: DIRMOV

Elaborado por: Noemí Túa

1.3.1. Análisis de la Matriz T

En la Matriz T se establece una situación actual la cual es la ausencia de convocatorias para personas con discapacidad en los procesos de selección de la Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, se plantea igualmente una situación mejorada que busca favorecer la inserción laboral de estas personas a través del taller de sensibilización, sin embargo no podemos dejar de lado la presencia de una situación empeorada que es la afectación de la imagen de la institución por incumplimiento de las políticas establecidas por el gobierno en cuanto a contratación de personal con discapacidad se refiere.

La Matriz T contempla igualmente las fuerzas impulsadoras y bloqueadoras, las mismas que son valoradas a través de una tabla de calificación que va del 1 al 5 donde 1 es bajo y 5 es alto. Se han establecido las siguientes fuerzas impulsadoras, la primera fuerza impulsadora plantea la necesidad de capacitaciones para el personal del departamento de Talento Humano sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, cuya intensidad actual es 1 buscando con el proyecto alcanzar un potencial de cambio de 4 que significa medio alto, la fuerza bloqueadora estipula el desinterés del personal para asistir a la capacitación, cuya intensidad actual es 4 buscando un potencial de cambio de 3 para llegar a un rango medio.

La segunda fuerza impulsadora propone gestionar una socialización con los Servidores Públicos y Militares de la institución sobre los derechos constitucionales de

las personas con discapacidad con intensidad actual de 1 buscando con el proyecto obtener un potencial de cambio de 4 para llegar a un rango medio alto, la fuerza bloqueadora determina la escases de quorum por limitado tiempo del personal cuya intensidad actual es de 4 buscando un potencial de cambio de 3 con rango medio.

La tercera fuerza impulsadora sugiere un taller de simulación de selección de personal basada en la discriminación a postulantes discapacitados con intensidad actual de 1 buscando con el proyecto llegar a un potencial de cambio de 4 que significa medio alto, la fuerza bloqueadora manifiesta una limitada colaboración por parte del personal para realizar la simulación, con intensidad de 4, propendiendo un potencial de cambio de 3 correspondiente a medio alto.

La cuarta fuerza impulsadora manifiesta la realización de encuestas al personal de la Dirección de Movilización sobre la inclusión de personas con discapacidad cuya intensidad actual es de 1 buscando con el proyecto conseguir un potencial de cambio de 4 equivalente a medio alto, la fuerza bloqueadora estipula el desinterés para participar en la aplicación de las encuestas cuya intensidad actual es de 4 buscando un potencial de cambio de 3 que significa medio alto.

La quinta fuerza impulsadora plantea gestionar charlas motivacionales y de concienciación de los derechos y obligaciones, con una ponderación de 1; con el proyecto se busca alcanzar un potencial de cambio de 4 que en la escala representa medio alto, la fuerza bloqueadora establece la inasistencia por escaso personal cuya intensidad actual es de 4 buscando un potencial de cambio de 2 medio bajo.

CAPÍTULO II INVOLUCRADOS

2.1. Mapeo de Involucrados

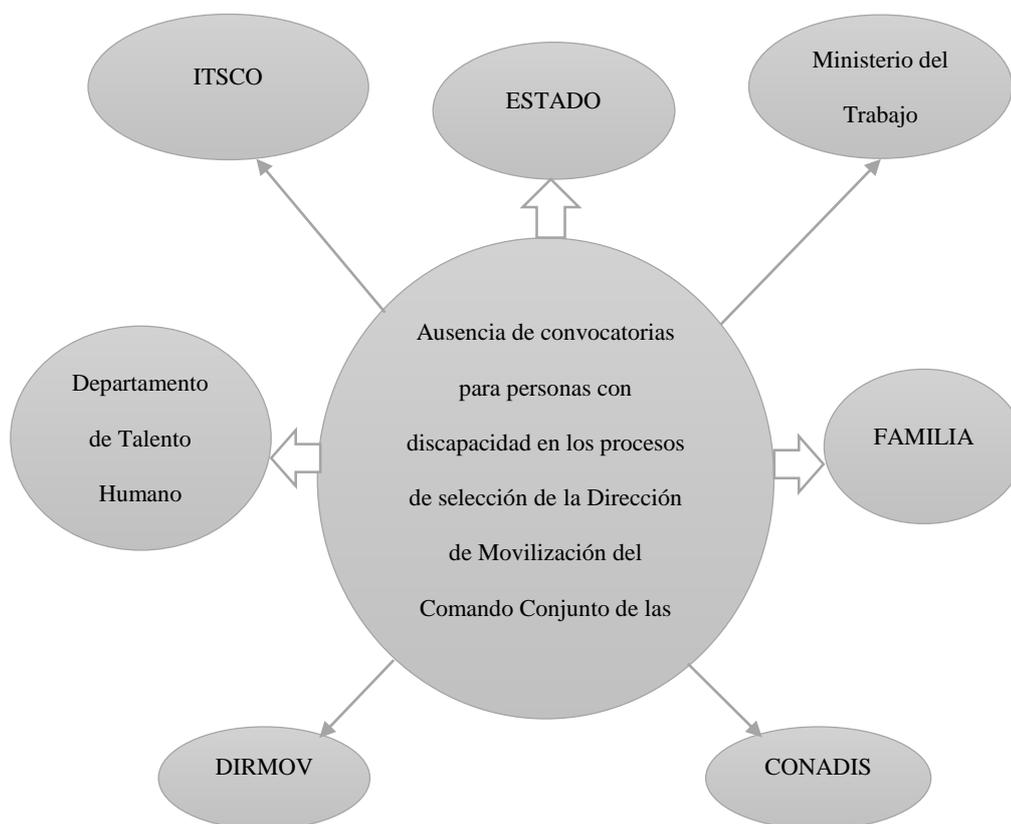


Figura 1: Mapeo de Involucrados

Fuente: DIRMOV

Elaborado por: Noemí Túa

2.2. Matriz de Análisis de Involucrados.

Tabla 2: Matriz de Análisis de Involucrados

Actores Involucrados	Interés sobre el problema central	Problemas percibidos	Recursos mandatos y capacidades	Interés sobre el proyecto	Conflictos potenciales
Estado	Cumplimiento de la ley, que en las plantillas de personal exista el 4% de personas con discapacidad en las empresas del país.	Desinterés de las empresas para incluir de personal discapacitado.	-Ministerio del Trabajo -Conadis -Art 42 numeral 33 del Código de trabajo (Inclusión de personas con discapacidad) -Art 64 de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) (Inclusión de personas con discapacidad)	Concienciar la vinculación de personas con discapacidad en el ámbito laboral.	Resistencia de entidades a cumplir con la normativa legal de inserción laboral de personas con discapacidad
Familia	Incremento de plazas de trabajo que mejoren su calidad de vida.	Desinformación de los derechos que poseen como personas con discapacidad para su inserción laboral.	Objetivo 7 “Incentivar una sociedad participativa, con un Estado cercano al servicio de la ciudadanía” Plan Nacional de Desarrollo	Campañas de información sobre los derechos de inserción laboral de personas con discapacidad.	Escasos recursos para campañas de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.
Departamento de talento humano	Participación del personal con discapacidad en procesos de selección que se aplique al perfil de los cargos.	Incumplimiento del porcentaje de personal con discapacidad que debe formar parte de la plantilla.	- Losep - DIRMOV - Jefe del Departamento de Talento Humano - Analistas de Talento Humano	Sensibilización de Inclusión de personas con discapacidad precautelando cumplir con el porcentaje establecido por la ley.	Limitadas plazas de trabajo acoplados a personas con discapacidad.

Dirmov	Posicionarse como una de las principales entidades públicas que brindan un ejemplo responsable ante el cumplimiento de las leyes que apoyan al desarrollo del país.	Desinformación de la ley de personal discapacitado obligatorio.	- Ministerio del Trabajo -Losep - Comando Conjunto de Las Fuerzas Armadas -Director de la Dirección de Movilización - Jefe del Departamento de Talento Humano	Implementar un taller informativo de las discapacidades, porcentajes y leyes de inclusión.	Mandatos cambiantes que obstaculizan el proceso de vinculación de nuevo personal.
Ministerio del trabajo	Ser la entidad reguladora que da cumplimiento de la ley de inserción laboral de personas con discapacidad.	Violación del derecho de Inclusión laboral de las personas con discapacidad debido al incumplimiento de la ley por parte de las empresas Ecuatorianas	- Constitución de la República del Ecuador - Ley Orgánica de Discapacidades - Conadis	Promover la inclusión de personal discapacitado en las empresas	Desacato a las normativas de inclusión en los Departamentos de Talento Humano de las entidades.
Itsco	Ser el ente facilitador para realizar proyecto de inclusión de personas con discapacidad en ayuda a la sociedad.	Desinformación de los estudiantes sobre ley de inclusión de personas con discapacidad.	-Autoridades -Docentes -Estudiantes	Apoyar a la implementación del proyecto para disminuir la problemática existente en diversas instituciones	Escaso apoyo de las empresas Ecuatorianas.

Fuente: DIRMOV
Elaborado por: Noemí Túa

2.1.1. Análisis de la Matriz de Análisis de Involucrados

En la Matriz de involucrados se consideran diferentes factores aquellos relacionados directa e indirectamente con el problema del proyecto, uno de los involucrados directos es el Estado cuyo interés en el problema central es dar cumplimiento a la ley generando que en las plantillas de personal exista el 4% de personas con discapacidad sin embargo perciben como problema el desinterés de las empresas, la ley se sustenta en el Código de Trabajo en el Art 44 numeral 33 y Losep en el Art 64. El interés sobre el proyecto plantea concienciar la vinculación de este grupo vulnerable con la posible presencia de un conflicto potencial relacionado con la resistencia de cumplir con la normativa de inserción laboral.

El segundo involucrado directo es la Familia demostrando interés la posibilidad de que se incrementen plazas de trabajo que mejoren su calidad de vida, no obstante el problema percibido es la desinformación de los derechos que poseen las personas con discapacidad el cual se sostiene en el Plan Nacional de Desarrollo, Objetivo 7 que busca “incentivar una sociedad participativa, con un estado cercano al servicio de la ciudadanía”, plantea como interés sobre el proyecto campañas de información de los derechos de inserción laboral, con la probabilidad de un conflicto potencial de escasos recursos para promover a las campañas de ayuda. (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017)

El Departamento de Talento Humano de la Dirección de Movilización es el tercer involucrado directo que mantiene interés sobre el problema central de participación del personal con discapacidad en procesos de selección que se aplique al perfil de los cargo, pese a que se percibe un problema de incumplimiento del porcentaje de trabajadores bajo esta condición el cual está amparado en la Losep para el sector público y debe dar cumplimiento el jefe departamental, se suscita el interés sobre el proyecto para generar sensibilización precautelando cumplir con el porcentaje establecido, con la posibilidad de un conflicto potencial de limitadas plazas de trabajo para personas con discapacidad.

La Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas es un involucrado indirecto que sostiene interés sobre el problema central para posicionarse como una entidad ejemplar ante el cumplimiento de la ley, aunque percibe un problema de desinformación de la normativa vigente de inclusión de personas con discapacidad que se apoya en el Ministerio del Trabajo y el Comando Conjunto para su efecto, el interés sobre el proyecto es implementar un taller informativo de discapacidades y ley de inclusión, considerando que pueda manifestarse un conflicto potencial debido a los mandatos cambiantes que obstaculizan los procesos de selección.

El segundo involucrado indirecto es el Ministerio del Trabajo que evidencia sobre el problema central ser la entidad reguladora del cumplimiento de inserción de personas con discapacidad, percibe un problema de violación de los derechos y el incumplimiento de la ley por parte de las empresas Ecuatorianas las misma que se acoge en la Constitución de la República del Ecuador, cuyo interés sobre el proyecto es

promover la inclusión, con riesgo de existencia de un conflicto potencial de desacato a las normativas legales por parte del Departamento de Talento Humano de las empresas.

El Instituto Tecnológico Superior Cordillera es el tercer involucrado indirecto sustentando su interés sobre el problema central en ser el ente facilitador para realizar proyectos de inclusión en ayuda a la sociedad a pesar de percibir un problema de desinformación de los estudiantes sobre la ley que ampara a las personas con discapacidad, la cual se apadrina de las autoridades y docentes de la institución generando así interés sobre el proyecto para apoyar la implementación del mismo y conseguir disminuir la problemática de las instituciones, con la posible presencia de un conflicto potencial como es el escaso apoyo de las empresas.

CAPÍTULO III PROBLEMAS Y OBJETIVOS

3.1. Árbol de Problemas

Efectos

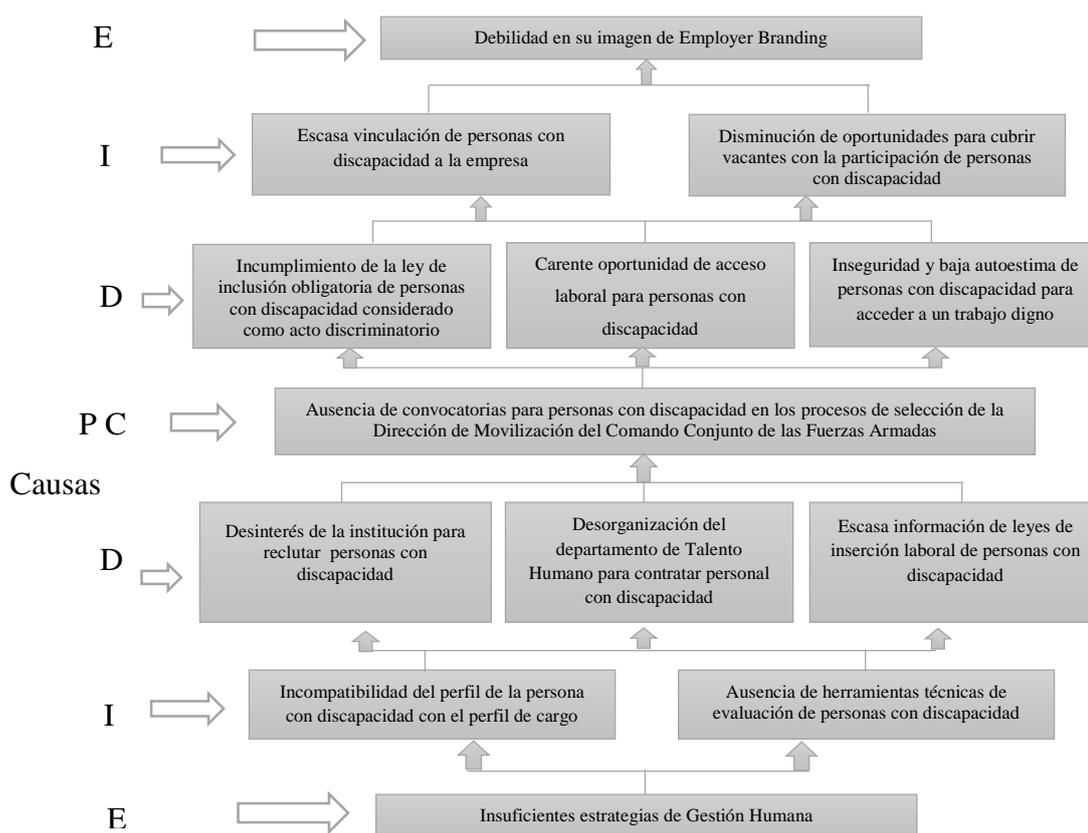


Figura 2 Árbol de Problemas

Fuente: DIRMOV

Elaborado por: Noemí Túa

2.1.2. Análisis del Árbol de Problemas

El árbol de problemas establece la relación causa - efecto partiendo de un problema central, se identifican 3 causas directas. El desinterés de la institución para reclutar personas con discapacidad siendo su efecto el incumplimiento de la ley de inclusión obligatoria de este grupo vulnerable considerado como acto discriminatorio,

La siguiente causa manifiesta la desorganización del Departamento de Talento Humano para contratar personal provocando como efecto la carencia de oportunidad de acceso laboral. La escasa información de leyes de inserción laboral es la tercera causa que mantiene como efecto la inseguridad y baja autoestima de personas con discapacidad para acceder a un trabajo digno.

Las causas indirectas son: la incompatibilidad del perfil de la persona con discapacidad con el perfil del cargo, la cual origina un efecto de escasa vinculación de este grupo en la empresa. La segunda causa es la ausencia de herramientas técnicas de evaluación suscitando como efecto la disminución de oportunidades para cubrir vacantes con la participación de personal con discapacidad.

Finalmente la causa estructural establece las insuficientes estrategias de Gestión Humana ocasionando como efecto la debilidad en su imagen de Employer Branding.

3.2. Árbol de Objetivos

Fines

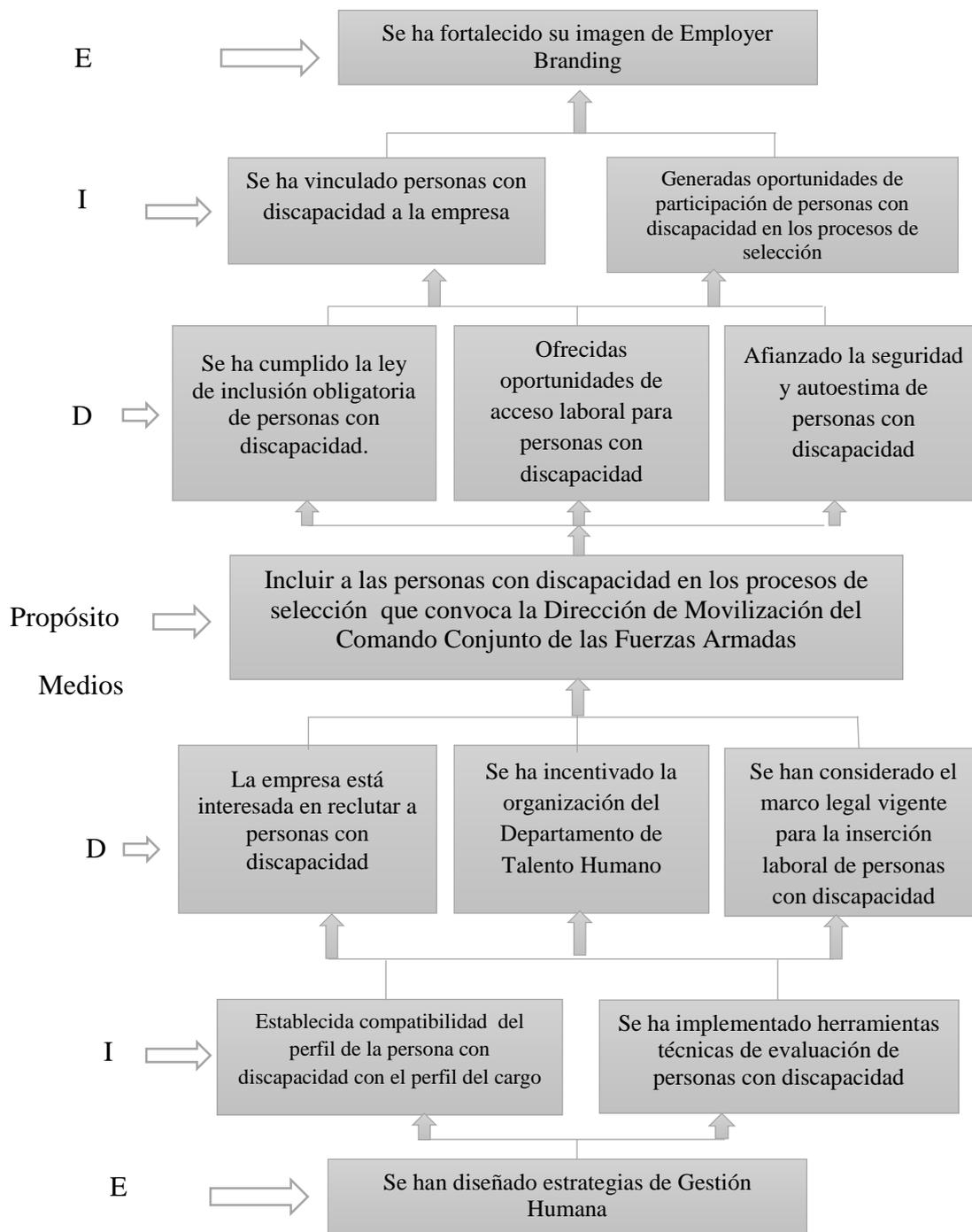


Figura 3: Árbol de Objetivos
Fuente: DIRMOV
Elaborado por: Noemí Túa

3.2.1. Análisis del Árbol de Objetivos

En el árbol de objetivos se establece medios y fines, el problema central se transforma en el propósito que busca incluir personas con discapacidad en los procesos de selección que convoca la Dirección de Movilización, al analizar los medios directos podemos constatar que la empresa está interesada en considerar a este grupo de personas lo cual refleja el cumplimiento de la ley de inclusión obligatoria de personas con discapacidad, realmente se ha incentivado la organización del Departamento de Talento Humano para ofrecer mayores oportunidades de acceso laboral para este grupo considerado vulnerable, se ha considerado también el marco legal vigente de inserción laboral afianzando la seguridad y autoestima de las mismas en dentro de los proceso de selección.

Con respecto a los medios indirectos establece compatibilidad del perfil de la persona con discapacidad con el perfil del cargo la cual facilita el proceso de vinculación, también se ha implementado herramientas técnicas de evaluación que coadyuvan a generar oportunidades de participación de estas personas dentro de los procesos que realiza la institución, finalmente con respecto al medio estructural se han diseñado estrategias de gestión humana que a largo plaza afianzaran la imagen de Employer Branding que puede llegar a tener esta entidad pública.

CAPÍTULO IV ALTERNATIVAS

4.1. Matriz de Análisis de Alternativas

Tabla 3 Matriz de Análisis de Alternativas

Objetivos	Impacto sobre el Propósito	Factibilidad Técnica	Factibilidad Financiera	Factibilidad Social	Factibilidad Política	Total	Categoría
Ofrecer oportunidades de acceso laboral para personas con discapacidad	5	5	4	5		24	ALTO
Reclutar a personas con discapacidad	5	4	4	5	5	23	MEDIO ALTO
Considerar el marco legal vigente para la inserción laboral de personas con discapacidad	5	4	4	5	5	23	MEDIO ALTO
Implementar herramientas técnicas de evaluación de personas con discapacidad	5	4	4	5	5	23	MEDIO ALTO
Diseñar estrategias de Gestión Humana	5	5	4	5	5	24	ALTO

Fuente: DIRMOV

Elaborado por: Noemí Túa

4.1.1. Análisis de la Matriz de Análisis de Alternativas

En la matriz de análisis de alternativas el primer objetivo que le agrega valor al propósito del proyecto considera ofrecer oportunidades de acceso laboral para personas con discapacidad cuyo impacto sobre el propósito, factibilidad técnica, política y social alcanzan una valoración de 5 lo cual demuestra que se encuentra alineado al interés que mantiene el estado y las empresas en cumplir la ley vigente con respecto a la contratación de este grupo vulnerable dentro de las plantillas de trabajadores, en cambio la factibilidad financiera tiene un puntaje de 4 que denota la posibilidad de contar con un presupuesto afinado para cumplir con el objetivo, al totalizar alcanza un puntaje de 24 correspondiente a la categoría alta.

El segundo objetivo influyente tiene la finalidad de reclutar a personas con discapacidad donde el impacto sobre el propósito, factibilidad social y política tienen un puntaje de 5 denotando una fuerte inclinación a cumplir con los parámetros establecidos en los procesos de selección siendo una organización incluyente, sin embargo en la factibilidad técnica y financiera logran una valorización de 4 manifestando que se puede obtener información efectiva y fondos de la organización que se encuentren direccionados al desarrollo del objetivo, con puntaje total de 23 que compete a la categoría media alta.

Considerar el marco legal vigente para la inserción laboral de personas con discapacidad es el tercer objetivo con acción predominante al propósito del proyecto,

obteniendo un puntaje de 5 en el impacto sobre el propósito, factibilidad social y política, no obstante la factibilidad técnica y financiera adquieren una valorización de 4 indicando de tal manera que la información legal está a la mano tanto como el importe económico que brinda la organización al objetivo, su categoría es media alta con un puntaje de 23.

El cuarto objetivo es implementar herramientas técnicas de evaluación de personas con discapacidad; la calificación que consta en el impacto sobre el propósito, factibilidad social y política es 5 siendo así una vía factible que se podrá implementar para que los procesos de selección sean más apropiados y orientados al cumplimiento del proyecto, la factibilidad técnica y financiera han alcanzado un puntaje de 4 con el que se logrará el desarrollo efectivo para la gestión de las mismas, siendo su puntaje total de 23 colocándolo en la categoría media alta.

Diseñar estrategias de gestión humana es el quinto objetivo, que cuenta con un puntaje de 5 en el impacto sobre el propósito, factibilidad técnica, social y política lo cual permitirá el implemento exitoso del mismo para poder influenciar de manera positiva al resultado final del proyecto, por otro lado la factibilidad financiera está valorada en 4 lo cual da indicio a que se podrá generar la estrategia propuesta, llegando a un puntaje total de 24 situándolo en la categoría alta.

4.2. Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos

Tabla 4: Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos

	Factibilidad de lograrse (5 3 1)	Impacto de género (5 3 1)	Impacto Ambiental (5 3 1)	Relevancia (5 3 1)	Sostenibilidad (5 3 1)	Total (5 3 1)	Categoría (5 3 1)
OBJETIVOS	Personal capacitado para realizar procesos de selección sin actos discriminatorios. (5)	Se incluye personal de hombres y mujeres. (5)	Los suministros para los procesos de selección contemplaran material reciclado. (5)	Garantizar la inclusión adecuada del personal idóneo. (5)	Mantener activo el proceso de selección direccionado a la inclusión. (3)	23	Media Alta
	Cuenta con vacantes laborales en áreas aptas para personas con discapacidad (5)	Vincular en base al desempeño reflejado en el proceso de selección sin exclusión de género.(5)	Adaptación del puesto de trabajo a las características del colaborador con discapacidad (3)	Mejora del proceso de selección incluyente. (3)	Brindar seguimientos continuos al personal con discapacidad en cada uno de sus departamentos. (5)	21	Media Alta
	Cumple con todos los artículos establecidos en la Losep. (5)	Cumplir con el 4% de la contratación de personas con discapacidad sin discriminación de género.(5)	El impacto ambiental en este objetivo es irrelevante. (1)	Generar compromiso de la institución con el cumplimiento de la ley. (5)	Actualización constante del personal de Talento Humano acerca de las leyes. (5)	21	Media Alta
	Interés del Departamento de Talento Humano para implementar las herramientas técnicas. (5)	Integración de todo el personal del Departamento o sin excepción de hombres y mujeres. (5)	El impacto ambiental en este objetivo es irrelevante. (1)	Empoderamiento del personal en mejorar y agilizar el proceso. (5)	Dar seguimiento al cumplimiento íntegro de las herramientas de evaluación. (3)	19	Media
	Interés de la Dirmov en promover estrategias de gestión humana en todos los departamentos. (5)	Consideran a todos los colaboradores de la institución mujeres y hombres. (5)	El aspecto ambiental en este objetivo es irrelevante. (1)	Generar conciencia en los colaboradores de la institución. (5)	Aplicación de herramientas como el cuadro del mando integral. (5)	21	Media Alta
Incluir a las personas con discapacidad en los procesos de selección que convoca la Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas	25	25	11	23	21	105	

Fuente: DIRMOV

Elaborado por: Noemí Túa

4.2.1. Análisis de la Matriz de Impacto de los Objetivos

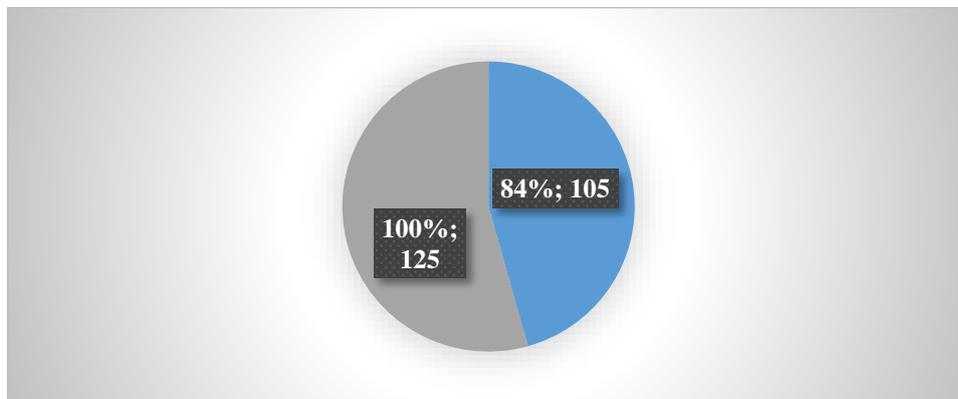


Figura 4: Valoración de Objetivos
Fuente: DIRMOV
Elaborado por: Noemí Túa

En la matriz de impacto de los objetivos se analizan aspectos como: la factibilidad de lograrse, el impacto de género, impacto ambiental, relevancia y sostenibilidad por cada uno de los objetivos más relevantes que le agregan valor al proyecto de acuerdo a la valoración de cada uno de ellos se obtuvo un total de 105 puntos que representan el 84% en comparación con el total de 125, si hubiese sido el caso de calificar a todos los factores con el puntaje máximo de 5 lo cual definitivamente sería poco objetivo dado que la realidad de la empresa, sobre todo en el tema de impacto ambiental no se alinea al tipo de proyecto, por ello en muchos de los casos la calificación es menor, ya que no se trata de un proyecto relacionado con la preservación del medio ambiente.

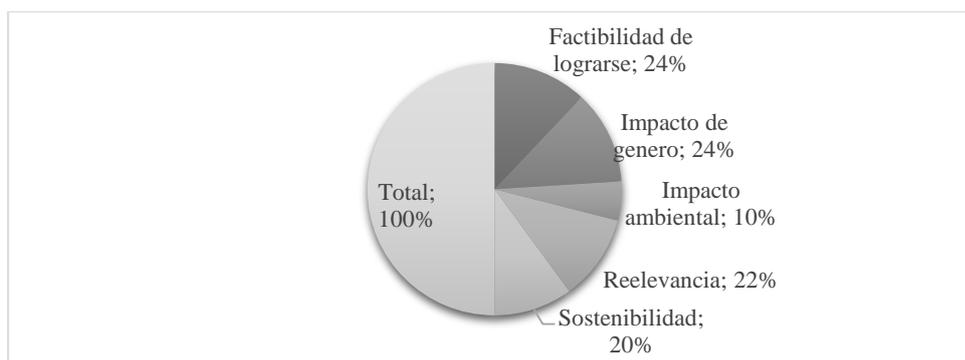


Figura 5: Valoración de Objetivos
Fuente: DIRMOV
Elaborado por: Noemí Túa

Al revisar cada una de las valoraciones de los objetivos en relación al puntaje total de 105, se observa que en la factibilidad para lograrse obtuvo un porcentaje del 24% al igual que en el impacto de género lo que indica que estos dos factores son sumamente representativos, es positivo ya que al tener un puntaje alto en la factibilidad para lograrse nos indica que los objetivos son alcanzables, en el impacto de género significa la participación igualitaria en los procesos de selección tanto de hombres como mujeres.

Se denota también que la valoración del impacto ambiental que es el 11% definitivamente es el porcentaje más bajo que tienen los objetivos ya que no se trata de un proyecto de carácter ambiental, sin embargo se pretende utilizar material reciclado cuando se realicen capacitaciones o se realicen evaluaciones, con respecto a la relevancia tiene un puntaje importante al igual que la sostenibilidad lo que es favorable ya que refleja la importancia de los objetivos y que ellos pueden ser perdurables en el tiempo.

4.3. Diagrama de Estrategias

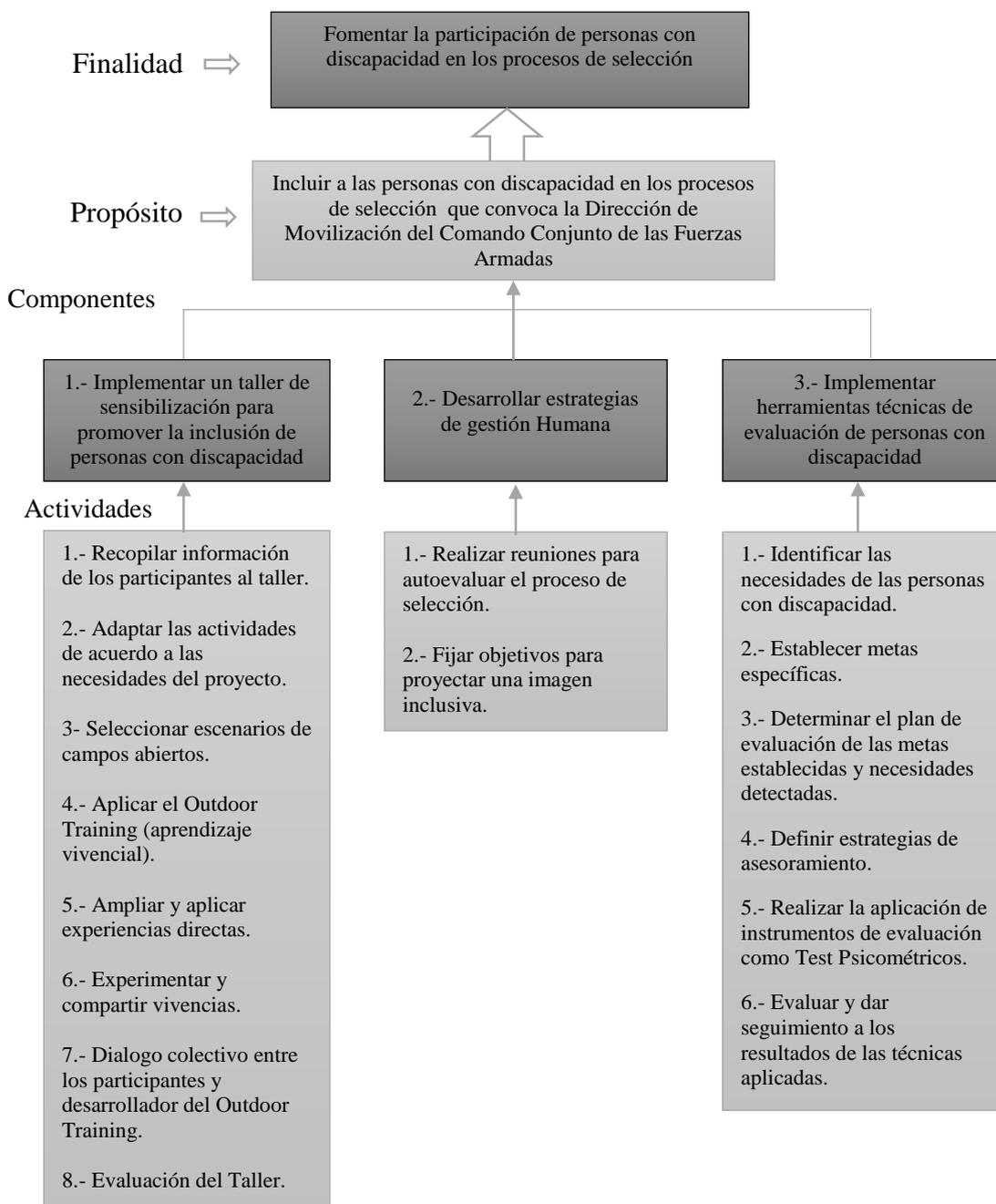


Figura 6: Diagrama de Estrategias
Fuente: DIRMOV
Elaborado por: Noemí Túa

4.3.1. Análisis del Diagrama de Estrategias

En el diagrama de estrategias se establece la finalidad del proyecto que es Fomentar la participación de personas con discapacidad en los procesos de selección ya que se ha denotado la falta de interés por medio de la institución lo cual se alinea al propósito del proyecto que busca incluir a las personas con discapacidad en los procesos de selección que convoca la Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas proporcionando de esta manera oportunidades inclusivas para este grupo vulnerable y que la organización cumpla con el marco legal vigente que rige en el país por lo cual para lograrlo se establece tres objetivos específicos llamados también componentes.

El primer componente es Implementar un taller de sensibilización para promover la inclusión de personas con discapacidad para lo cual se llevara a cabo las siguientes actividades:

- Recopilar información de los participantes al taller
- Adaptar las actividades de acuerdo a las necesidades del proyecto
- Seleccionar escenarios de campos abiertos.
- Aplicar el Outdoor Training (aprendizaje vivencial)
- Ampliar y aplicar experiencias directas
- Experimentar y compartir vivencias
- Dialogo colectivo entre los participantes y desarrollador del Outdoor Training.
- Evaluación del Taller

El segundo componente está enfocado en Desarrollar estrategias de Gestión Humana a través de dos actividades básicas que son:

- Realizar reuniones para autoevaluar el proceso de selección.
- Fijar objetivos para proyectar una imagen inclusiva

El tercer componente se encamina en implementar herramientas técnicas de evaluación de personas con discapacidad para lo cual seguiremos el siguiente procedimiento:

- Identificar las necesidades de las personas con discapacidad
- Establecer metas específicas
- Determinar el plan de evaluación de las metas establecidas y necesidades detectadas
- Definir estrategias de asesoramiento
- Realizar la implementación de instrumentos de evaluación como Test Psicométricos.
- Evaluar y dar seguimiento a los resultados de las técnicas aplicadas

4.4. Matriz de Marco Lógico

Tabla 5: Matriz de Marco Lógico

Finalidad	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Generar oportunidades de participación de personas con discapacidad en los procesos de selección	Número de personas con discapacidad que han participado en los procesos de selección /en un tiempo determinado.	<ul style="list-style-type: none"> • Estadísticas de número de procesos selección en los que participo personal con discapacidad • Archivos de selección • Número de requisiciones de personal en el que se incluyó personal con discapacidad 	Respaldo de los Directivos para que se otorgue la información.
Propósito	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Incluir a las personas con discapacidad en los procesos de selección que convoca la Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas	Cumplimiento del porcentaje por ley de personal con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> • Plantilla de personal • Informes Estadísticos de personal con discapacidad en la institución. 	Apoyo del personal de Talento Humano en facilitar los documentos de Verificación
Componentes	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
1.- Implementar un taller de sensibilización para promover la inclusión de personas con discapacidad	Nivel de satisfacción de los asistentes al taller	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta a los participantes 	Desinterés de los participantes a la inclusión.
2.- Desarrollar estrategias de gestión Humana.	Cumplimiento del 70% de estrategias inclusivas en los procesos de selección.	<ul style="list-style-type: none"> • Informes trimestrales de reuniones del departamento de T.H. • Fichas de evaluación de personal con discapacidad 	Colaboración incondicional del personal.

3.- Implementar herramientas técnicas de evaluación	Implementación del 80% de herramientas en base a las metas y necesidades.	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas aplicadas a este grupo vulnerable de aceptación. • Estadísticas de nivel de satisfacción. 	Adaptabilidad del personal con discapacidad a la institución.
Actividad	Recursos	Medios de Verificación	Resumen del presupuesto
1.1.Recopilar información de los participantes al taller	<ul style="list-style-type: none"> • Recurso Humano Participantes 	Factura Papelería Jotaerre N° 0031811	\$ 148, 80
1.2.Adaptar las actividades de acuerdo a las necesidades del proyecto	(Personal de Talento Humano, Jefes	Factura Publicidad Digital DOCUCENTRO	
1.3.Seleccionar escenarios de campos abiertos.	Departamentales Y Director de la	N° 000015874	
1.4.Aplicar el Outdoor Training (aprendizaje vivencial)	Institución)		
1.5.Ampliar y aplicar experiencias directas	<ul style="list-style-type: none"> • Recurso Tecnológico 	Factura Hipermercados CORAL N° 023-908-	
1.6.Experimentar y compartir vivencias	Computadora, Flash, Infocus, Parlantes, DVD	000050595	
1.7.Dialogo colectivo entre los participantes y desarrollador del Outdoor Training.	Música		
1.8.Evaluación del Taller	<ul style="list-style-type: none"> • Recurso Material 	Factura Comercial KIWI N° 005-905-	
2.1.Realizar reuniones para autoevaluar el proceso de selección.	Resma de Papel Bond \$ 5.00,	000336521s-550	
2.2.Fijar objetivos para proyectar una imagen inclusiva	Instalaciones de la Institución, Bloc de Notas \$ 16,00,		
	Cubre Ojos \$ 3.11,		
	Cuerdas \$ 1.20,		
	Conos plásticos \$		

3.1. Identificar las necesidades de las personas con discapacidad	10,50, Elásticos \$	Factura Bazar y Novedades Luisa N°0000554
3.2. Establecer metas específicas	2,10 , Tablas \$	
3.3. Determinar el plan de evaluación de las metas establecidas y necesidades detectadas	2,00, Baston Guía \$ 7,30, Esferos \$	
3.4. Definir estrategias de asesoramiento	4,00 , Taponos de Espuma \$ 1,74	Factura Bodega Carlos Pardo N° 001-002
3.5. Realizar la implementación de instrumentos de evaluación como Test Psicométricos.	Botones \$ 25,00 , Diplomas (En papel Calcu) \$	000001961
3.6. Evaluar y dar seguimiento a los resultados de las técnicas aplicadas	15,75, Adhesivos representativos \$ 5,10, Sanduches \$ 40,00 gaseosas \$ 10,00	
	<ul style="list-style-type: none"> • Recurso Financiero 	

Fuente: DIRMOV

Elaborado por: Noemí Túa

4.4.1. Análisis de la Matriz de Marco Lógico

En la matriz de Marco Lógico se incluye la finalidad del proyecto que es generar oportunidades de participación de personas con discapacidad en los procesos de selección, siendo su principal indicador el número de participantes bajo esta condición que han estado en los procesos de selección en un tiempo determinado, lo cual se puede evidenciar a través de los siguientes medios de verificación: estadísticas del número de procesos de selección en los que participó personal con discapacidad, archivos de selección y número de requisiciones de personal en el que se incluyó a este grupo vulnerable. Es importante considerar como supuesto el respaldo de los Directivos para que se otorgue la información.

Otro aspecto importante dentro de la matriz es el propósito del proyecto mismo que se trata de incluir a las personas con discapacidad en los procesos de selección que convoca la Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas a través del indicador que mide el cumplimiento del porcentaje por ley, los principales medios de verificación planteados son: Plantilla de personal e informes Estadísticos de personal con discapacidad en la institución, finalmente se ha establecido como supuesto el apoyo del personal de Talento Humano en facilitar los documentos pertinentes.

También se incluyen en esta matriz los tres componentes u objetivos específicos, el primero: implementar un taller de sensibilización para promover la inclusión de personas con discapacidad por medio del indicador que mide el nivel de satisfacción de

los asistentes al mismo, a través de encuestas a los participantes como medio de verificación, contando como supuesto el desinterés de los asistentes al taller sobre la inserción de este grupo.

El segundo componente es Desarrollar estrategias de gestión humana, mediante el indicador de cumplimiento del 70% de estrategias inclusivas en los procesos de selección, siendo su medio de verificación los informes trimestrales de las reuniones del departamento de Talento Humano. El supuesto hace mención a la colaboración incondicional del personal de la Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.

El Implementar herramientas técnicas de evaluación es el tercer componente que se incluye en la matriz, estableciendo un indicador de implementación del 80% de herramientas con base a las metas y necesidades, contando con los siguientes medios de verificación: fichas de evaluación de personal con discapacidad, encuestas aplicadas a este grupo vulnerable de aceptación y estadísticas de nivel de satisfacción. El supuesto a considerar es la adaptabilidad del personal a las nuevas técnicas de evaluación.

Para el éxito de los diferentes objetivos específicos se han definido actividades claves, rescatando como las más importantes aquellas que tienen que ver con la propuesta del proyecto, las mismas que son:

- Recopilar información de los participantes al taller
- Adaptar las actividades de acuerdo a las necesidades del proyecto

- Seleccionar escenarios de campos abiertos.
- Aplicar el Outdoor Training (aprendizaje vivencial)
- Ampliar y aplicar experiencias directas
- Experimentar y compartir vivencias
- Dialogo colectivo entre los participantes y desarrollador del Outdoor Training.
- Evaluación del Taller

Con respecto al posterior componente las actividades que se emprenderán son:

- Realizar reuniones para autoevaluar el proceso de selección.
- Fijar objetivos para proyectar una imagen inclusiva

El tercer componente llevara a cabo las siguientes actividades:

- Identificar las necesidades de las personas con discapacidad
- Establecer metas específicas
- Determinar el plan de evaluación de las metas establecidas y necesidades detectadas
- Definir estrategias de asesoramiento
- Realizar la implementación de instrumentos de evaluación como Test Psicométricos
- Evaluar y dar seguimiento a los resultados de las técnicas aplicadas

La puesta en marcha de las actividades amerita la participación de recursos humanos, tecnológicos, materiales y financieros por lo tanto se puede indicar que el costo aproximado del proyecto es de \$ 148, 80.

CAPÍTULO V PROPUESTA

5.1. Antecedentes

La Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas cuenta con personal militar y civil (servidores públicos), se ha detectado la carente acogida de personas con discapacidad en lo que se refiere a personal civil ya que no hay oportunidad de acceso en los procesos de selección a este grupo vulnerable, la institución al momento solo cuenta con una persona con discapacidad.

La sensibilización es un punto que se busca fomentar con base al proyecto para que el personal que lleva a cabo estos procesos posteriormente tome la iniciativa y se proponga ampliar los participantes a los puestos vacantes en la institución no solamente para personas con sus capacidades al 100% si no también a las personas con discapacidad, debemos mencionar que es una obligación de las instituciones contar con el 4% de personal discapacitado en la nómina.

Las personas con discapacidad mantienen mayor tasa de desempleo ya que la oportunidad de acceso a una plaza laboral para este grupo es limitada, debido a que la

sociedad en su gran mayoría se han condicionado a creer que estas personas no pueden desempeñarse adecuadamente en diversas funciones ya que no han abierto su mente a la realidad de que pueden obtener conocimientos, desarrollarlos y rendir de una manera satisfactoria en el cargo asignado, generar fuentes de empleo en las que se coloque al personal con discapacidad en áreas estratégicas con actividades direccionadas a su condición y de esta manera puedan explotar su potencial y ser un ente productivo para la organización.

5.2. Justificación

El proyecto se pretende realizar con el fin de fomentar la inserción de personas con discapacidad, basándose en generar sensibilización en el personal que maneja los procesos de selección y los altos mandos de la Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, ya que de esta manera no solo se aportara al Departamento de Talento Humano la adecuada inclusión de este grupo de personas, si no que se busca impulsar a los jefes departamentales a que cuenten con aspectos de sensibilidad al momento en que a su equipo de trabajo se sume un colaborador con discapacidad.

Para mí el desarrollar el taller de sensibilización suma una experiencia vivencial que brinda un aporte a la equidad en los diferentes ámbitos de la institución y la igualdad humanitaria de la sociedad, eliminando los favoritismos e impulsando la no discriminación en el campo laboral a las personas con discapacidad, destruyendo de

esta manera paradigmas de que este grupo vulnerable no puede desarrollarse eficientemente en diversos puesto de trabajo.

5.3. Objetivo General

Incluir a las personas con discapacidad en los procesos de selección que convoca la Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.

5.4. Marco Teórico (Relación de Contenido)

Discapacidad

Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. (Organización Mundial de la Salud, 2019)

Sensibilización

La sensibilización se asocia a los estímulos que nosotros podemos recibir a través de nuestros cinco sentidos (tacto, olfato, visión, audición y gusto) y que de algún modo

activan a nuestro cerebro despertando emociones, generando sentimientos, logrando estimular una parte emocional de nosotros mismos, y en general la sensibilización siempre tiene un objetivo (Trill, 2013).

Discriminación

Se refiere al fenómeno sociológico en los seres humanos que atenta contra la igualdad.

La discriminación, en términos generales, es una manera de ordenar y clasificar otras entidades, por ejemplo, los animales, las fuentes de energía, las obras de literatura, etc. El término discriminación es sinónimo de distinguir o diferenciar.

La discriminación social se produce cuando una persona es tratada de manera desigual o inferior como, por ejemplo, por pertenecer a una clase social diferente o por discriminación religiosa, que es cuando una persona es marginada por tener una religión diferente (Significados.com, 2018).

Inclusión

La inclusión es la actitud, tendencia o política de integrar a todas las personas en la sociedad, con el objetivo de que estas puedan participar y contribuir en ella y

beneficiarse en este proceso. La palabra, como tal, proviene del latín inclusión, inclusiōnis.

La inclusión busca lograr que todos los individuos o grupos sociales, sobre todo aquellos que se encuentran en condiciones de segregación o marginación, puedan tener las mismas posibilidades y oportunidades para realizarse como individuos (Significados.com, 2017).

Taller

En el campo de la educación, se habla de talleres para referirse a una cierta metodología de enseñanza que combina la teoría y la práctica. Los talleres permiten el desarrollo de investigaciones y el trabajo en equipo. Algunos son permanentes dentro de un cierto nivel educativo mientras que otros pueden durar uno o varios días y no estar vinculados a un sistema específico (Pérez & Gardey, 2010).

5.4.1. Descripción del Marco Teórico

Marco legal que interviene en la selección de personal con discapacidad

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

TÍTULO II DERECHOS Capítulo primero Principios de aplicación de los derechos.

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 2. Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 21).

Sección sexta Personas con discapacidad Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

Art. 48.- El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren: 1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica. 7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con

discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, págs. 36, 37, 38).

Capítulo quinto Derechos de participación Art. 61.- Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos: 7. Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 45).

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

libre, ciencia y tecnología, población, seguridad humana y transporte. Art. 341.- El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad. La protección integral funcionará a través de sistemas especializados, de acuerdo con la ley. Los sistemas especializados se guiarán por sus principios específicos y los del sistema nacional de inclusión y equidad social (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 159).

CONVENCION DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 27 Trabajo y empleo 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones

relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos; c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás; d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; -23- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias; g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público; h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas; i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo; j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto; k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad. 2. Los Estados Partes

asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio (Naciones Unidas, 2008, págs. 22, 23).

LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES

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

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

Artículo 47.- Inclusión laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un

mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales. En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de la personas con discapacidad. El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados correspondientes o serán válidos otros beneficios sociales de acuerdo al reglamento de la presente Ley. Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente. Persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento.

Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad. Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento. Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido. En el caso de sustitución en cooperativas de transporte se regulará de conformidad con el reglamento. 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 (Asamblea Nacional Constituyente, 2012, págs. 12,13).

Las personas con discapacidad dentro de la Gestión de Talento Humano

El Departamento de Talento Humano es el encargado del proceso de selección de personal, dentro del que se debe validar los recursos con los que cuenta la organización para reclutar personal y en generar procedimientos transparentes que no origine ningún tipo de discriminación, para que se lleve a cabo dicho proceso es necesario conocer a profundidad las leyes, normas o reglamentos para la vinculación de personal con discapacidad e informarse de manera adecuada para no cometer ningún error que pueda ser considerado como acto discriminatorio, debe escoger a los candidatos al puesto sin negativa a la condición que mantenga siempre y cuando el perfil del postulante sea el adecuado y este a fin a las necesidades de la institución.

Al no contar con la capacitación necesaria y no tomar en cuenta el lenguaje y gestos mediante el contacto que mantenga con un candidato con discapacidad se limita el

acceso de estas personas por la falta de preparación del encargado del proceso, ya que no toman como un factor de importancia estar capacitados para poder familiarizarse y obtener la confianza del postulante bajo esta condición, se debe mantener como base un conocimiento estándar de los tipos de discapacidad para poder generar accesibilidad, y así no se generara un condicionante al momento de evaluar si es apto para el cargo.

Es importante que al momento que se mantenga contacto directo con el candidato y posea algún tipo de discapacidad, lo tratemos de manera natural sin victimizarlo, ni dar la impresión de que se siente pena alguna de su condición. La manera correcta es actuar con respeto realizando un proceso transparente en el que se informe de manera adecuada lo que se espera de él y conocer cuáles serán las necesidades que puede llegar a tener y poder acoplarlas de manera correcta para el cumplimiento satisfactorio de sus funciones en caso de ser seleccionado para desempeñar el cargo.

Los recursos económicos suelen ser uno de los factores más importantes que impide al proceso de selección ser inclusivo ya que al no manejarse con las herramientas necesarias no se podrá asegurar un lugar estable de trabajo a una persona con discapacidad, por lo cual se debe tomar en cuenta para las empresas futuras un diseño universal de su infraestructura eliminando de esta manera las barreras de movilidad y comunicación entre sus colaboradores.

Tipos de Discapacidad

Física o Motora

Disminución o ausencia de las funciones motoras o físicas. Las causas de la discapacidad física muchas veces son congénitas o de nacimiento. Se considera que una persona tiene deficiencia física cuando padece problemas en el aparato locomotor o las extremidades, así como parálisis, paraplejías y tetraplejías, y trastornos de coordinación de los movimientos. En todos estos casos el problema puede ser la autonomía personal, sobre todo en la accesibilidad. (Acera, 2015)

Discapacidad Intelectual o Mental

Persona no tiene la capacidad de aprender a niveles esperados y funcionar normalmente en la vida cotidiana. La discapacidad intelectual se expresa cuando una persona con limitaciones significativas interactúa con el entorno. Por tanto, depende tanto de la propia persona como de las barreras u obstáculos que tiene el entorno. Según sea un entorno más o menos facilitador, la discapacidad se expresará de manera diferente. A las personas con discapacidad intelectual les cuesta más que a los demás aprender, comprender y comunicarse. La discapacidad intelectual generalmente es permanente, es decir, para toda la vida, y tiene un impacto importante en la vida de la persona y de su familia. La discapacidad intelectual no es una enfermedad mental. (Acera, 2015).

Discapacidad Sensorial

Discapacidad sensorial es la pérdida o atenuación de una o más funciones sensoriales humanas: la auditiva, visual o ambas. Su presencia no afecta de ninguna manera en el potencial muscular y funcional del pequeño, sino su vida social. Las discapacidades sensoriales a menudo afectan más allá de la capacidad de comunicación, también al auto imagen de la persona y a su desempeño en la vida cotidiana. Esta nomenclatura se refiere a tres tipos de discapacidad:

- ✓ **Ceguera** o hipovisión con agudeza visual no superior a 3/10
- ✓ **Sordera** o pérdida auditiva mayor de 25 decibelios en ambos oídos.
- ✓ **Sordoceguera** se caracteriza por la coexistencia de ambas discapacidades sensoriales visuales y auditivas. (Akros, 2017)

Discapacidad Psíquica

Trastornos que llevan a la persona a no adaptarse completamente a la sociedad. Puede ser debido a otro tipo de enfermedades mentales como la depresión mayor, esquizofrenia, trastorno bipolar o el autismo (Acera, 2015).

Importancia de contratar a personas con discapacidad

Disponer de personal con discapacidad como parte de sus equipos de trabajo permite que las empresas logren obtener buena reputación y pueden llegar a posicionarse dentro

del mercado laboral que genera valor a la misma, al proporcionar accesibilidad estará aportando al cumplimiento de los derechos ciudadanos de este grupo vulnerable, el impacto que como empresa inclusiva puede llegar a obtener es benefactora.

Se atribuye como estrategia la inclusión de personas con discapacidad ya que logra afianzar a sus colaboradores debido a que la empresa muestra interés y se preocupa por ellos, fomentando valores sociales que enriquecerán la relación de integración y el empoderamiento. Una empresa comprometida en contribuir con equidad e igualdad es un ejemplo de progreso para alentar la experiencia laboral de sus colaboradores brindándoles la oportunidad de desarrollar sus conocimientos y habilidades para que puedan mejorar su calidad de vida.

Beneficios de contratar personas con discapacidad

Son múltiples los beneficios que las empresas pueden conseguir por la inclusión de personal con discapacidad en sus plantillas, como por ejemplo, mejorar el prestigio de la empresa, ya que resaltará su imagen frente a otras organizaciones en lo que corresponde al mercado laboral, considerándose como una institución inclusiva que fomenta la igualdad. La aplicación eficiente de Employer Branding que obtiene a través de ser un referente de la no discriminación es positiva ya que logra una ventaja competitiva como empleador consiguiendo atraer candidatos potenciales con gran talento, debido a que se informan a través de diversos medios de la gestión humana que realiza la organización y se quieren unir a ella.

El clima laboral es otro de los beneficios importantes que se puede atraer ya que al vincular personal con discapacidad en la organización fomenta en sus trabajadores valores, equidad e igualdad por lo cual se genera un ambiente que motiva emocionalmente, mejorando el rendimiento e incentivando la productividad, siendo el personal con discapacidad un ejemplo a seguir de superación personal de trabajo en equipo.

Las personas que aceptan su discapacidad, venciendo obstáculos; son fuente de inspiración y progreso, que al ingresar a una organización promueven el esfuerzo, dedicación y el valorar cada logro alcanzado por lo cual fomentan el empoderamiento ya que generan un sentido de pertenencia, disminuyendo los niveles de rotación.

5.5. Población y Muestra

Para poner en marcha el proyecto se tomó como muestra el universo total de los servidores públicos que laboran en el edificio matriz de la Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas que en su totalidad son 30 colaboradores.

5.6. Metodología

Descriptivo – Cualitativo y de Acción Participativa, además de la aplicación de una Encuesta se obtuvieron datos relevantes por lo cual dentro de la metodología se aplicó el método Cuantitativo.

El método descriptivo es uno de los métodos cualitativos que se usan en investigaciones que tienen como objetivo la evaluación de algunas características de una población o situación en particular. En la investigación descriptiva, el objetivo es describir el comportamiento o estado de un número de variables. El método descriptivo orienta al investigador en el método científico.

La descripción implica la observación sistemática del objeto de estudio y catalogar la información que es observada para que pueda usarse y replicarse por otros. El objetivo de esta clase de métodos es ir obteniendo los datos precisos que se puedan aplicar en promedios y cálculos estadísticos que reflejen, por ejemplo, tendencias (Ok Diario, 2018).

Al aplicar el método de investigación descriptiva se establece y estructura el tema de estudio, tomando en cuenta información relacionada que sea relevante de la cual se podrá extraer lo más importante para organizarlo de manera que facilite el análisis y permita conocer las causales que le imposibilitan, procediendo a la toma de decisiones para poder proponer diversas maneras de solución.

Participativa

La Investigación Acción Participativa (IAP) es un método de investigación psicosocial que está fundamentado en un elemento clave: la participación de distintos agentes. Se basa en una reflexión y una serie de prácticas que se proponen incluir a todos los participantes de una comunidad en la creación de conocimiento científico sobre sí mismos.

La IAP es una forma de intervenir en los problemas sociales que busca que los conocimientos producidos por una investigación sirvan para la transformación social.

Así mismo procura que el desarrollo de la investigación y la intervención esté centrado en la participación de quienes conforman la comunidad donde se investiga y se interviene, ya que se entiende a la propia comunidad como la encargada de definir y dirigir sus propias necesidades, conflictos y soluciones (Guzmán, 2019).

Metodología cuantitativa

Para cualquier campo se aplica la investigación de las Ciencias Físico-Naturales. El objeto de estudio es externo al sujeto que lo investiga tratando de lograr la máxima objetividad. Intenta identificar leyes generales referidas a grupos de sujeto o hechos.

Sus instrumentos suelen recoger datos cuantitativos los cuales también incluyen la medición sistemática, y se emplea el análisis estadístico como característica resaltante.

Metodología cualitativa

Es una investigación que se basa en el análisis subjetivo e individual, esto la hace.

5.7. Técnicas de Investigación

Observación

Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo, en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos.

Existen dos clases de observación: la Observación científica y la observación no científica. La diferencia está en la intencionalidad: observar científicamente significa observar con un objetivo claro, definido y preciso: el investigador sabe qué es lo que desea observar y para qué lo hace, lo cual implica que debe preparar cuidadosamente la observación. Observar no científicamente significa observar sin intención, sin objetivo definido y por tanto, sin preparación previa (Ledesma, 2014).

La aplicación de la técnica se basó en recolectar datos relevantes sobre el proceso de selección dentro de la Dirección de Movilización donde se constató que no existe la convocatoria regular a personas con discapacidad. Dicha información fue constatada

con el marco legal correspondiente, al llevar a cabo un análisis exhaustivo de cada escenario se puede ofrecer una propuesta que aporte al cambio por medio de la sensibilización promoviendo la inclusión.

Encuesta

Las encuestas son un método de investigación y recopilación de datos utilizados para obtener información de personas sobre diversos temas. Las encuestas tienen una variedad de propósitos y se pueden llevar a cabo de muchas maneras dependiendo de la metodología elegida y los objetivos que se deseen alcanzar.

Los datos suelen obtenerse mediante el uso de procedimientos estandarizados, esto con la finalidad de que cada persona encuestada responda las preguntas en una igualdad de condiciones para evitar opiniones sesgadas que pudieran influir en el resultado de la investigación o estudio. Una encuesta implica solicitar a las personas información a través de un cuestionario, este puede distribuirse en papel aunque con la llegada de nuevas tecnologías es más común distribuir las utilizando medios digitales como redes sociales, correo electrónico, códigos QR o URLs (QuestionPro, 2019).

La encuesta se aplicó a los servidores públicos que laboran en la Dirección de Movilización, las preguntas se enfocaron en la inclusión de personal con discapacidad en los procesos de selección y su posible vinculación a cargos administrativos considerando también la infraestructura adecuada para poder brindarles un lugar de trabajo seguro.

5.7.1. Encuesta



ENCUESTA

OBJETIVO: Efectuar un sondeo de opinión sobre la percepción que tienen los colaboradores en lo relacionado a la inclusión de Personas con Discapacidad en los Procesos de Selección llevados a cabo en el Departamento de Talento Humano de la DIRMOV.

Instrucciones: ★ Leer detenidamente la pregunta y marque una sola respuesta con una (x)

★ Utilizar esferográfico AZUL

★ Evitar tachones o enmendaduras

EDAD: 20 - 30 30 - 40 40 - 50 50 - 60 60 en adelante

GÉNERO: Mujer Hombre

1.- ¿La institución realiza procesos de selección dirigidos a personas con discapacidad?

SI
NO
DESCONOCE

2.- ¿Piensa usted que el departamento de talento humano debe incluir como política la contratación de personas con discapacidad?

SI
NO
DESCONOCE

3.- ¿Durante su tiempo de trabajo en la institución ha tenido la oportunidad de trabajar junto a personas con discapacidad (civiles)?

SI
NO

4.- ¿Considera usted importante cumplir con el marco legal para la inclusión de personas con discapacidad?

SI
NO

5.- ¿Cree usted que la Dirmov cuenta con la infraestructura para integrar personal con discapacidad en los diferentes departamentos?

SI
NO

6.- ¿Considera usted que la falta de información sobre la inclusión de personas con discapacidad ha generado discriminación por parte de la institución?

SI
NO

7.- ¿Estaría de acuerdo que se dé prioridad a las personas con discapacidad en los procesos de selección?

SI
NO

8.- ¿Piensa usted que el personal con discapacidad que se integra a la empresa cuenta con un proceso de acogida que le permita adaptarse con facilidad?

SI
NO

9.- ¿Cree que las personas con discapacidad que ingresan a la institución tienen un proceso de capacitación y seguimiento que garantice su permanencia en el cargo?

SI
NO

10.- ¿Piensa usted que realizar un taller de sensibilización sobre las personas con discapacidad favorezca la inclusión de este grupo vulnerable?

SI
NO

Gracias por su Colaboración

5.7.2. Tabulación

Tabla 6 Pregunta 1 ¿La institución realiza procesos de selección dirigidos a personas con discapacidad?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	2	7%	7	7
NO	16	53%	53	60
DESCONOCE	12	40%	40	100
TOTAL	30			

Fuente: DIRMOV
Elaborado por: Noemí Túa

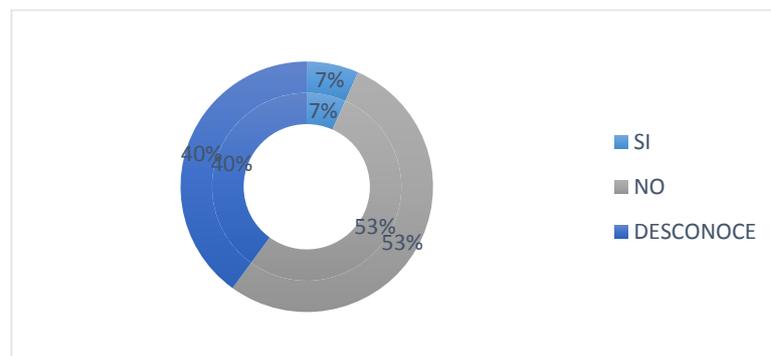


Figura 7 Pregunta 1
Fuente: DIRMOV
Elaborado por: Noemí Túa

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta el 53% del personal indica que no hay procesos de selección dirigidos a personas con discapacidad, mientras que el 40% considera que desconocen si van dirigidos a este grupo vulnerable y el 7% menciona que si se gestiona el proceso.

Tabla 7 Pregunta 2 Inclusión de políticas de contratación

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	28	93%	93	93
NO	0	0%	0	93
DESCONOCE	2	7%	7	100
TOTAL	30			

Fuente: DIRMOV
Elaborado por: Noemí Túa

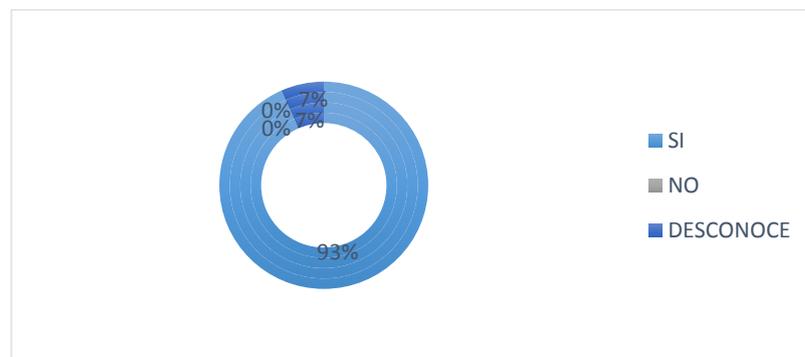


Figura 8 Pregunta 2
Fuente: DIRMOV
Elaborado por: Noemí Túa

Análisis: Se determina que el 93% de encuestados considera necesario incrementar como política de la institución la inclusión de personas con discapacidad, mientras que el 7% del personal manifiesta que desconoce sobre el tema.

Tabla 8 Pregunta 3 Personal civil con discapacidad en la institución.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	9	30%	30	30
NO	21	70%	70	100
TOTAL	30	100%		

Fuente: DIRMOV

Elaborado por: Noemí Túa

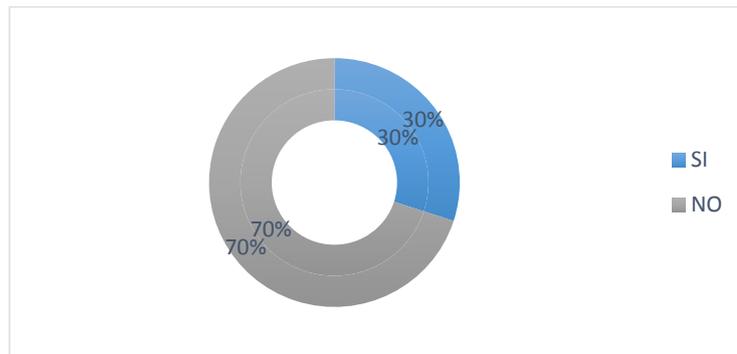


Figura 9 Pregunta 3

Fuente: DIRMOV

Elaborado por: Noemí Túa

Análisis: Mediante la encuesta realizada se ha determinado que el 70% de los colaboradores no han tenido la oportunidad de trabajar junto a personas con discapacidad, mientras que el 30% sí.

Tabla 9 Pregunta 4 Marco legal de inclusión

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	30	100%	100	100
NO	0	0%	0	100
TOTAL	30	100%		

Fuente: DIRMOV

Elaborado por: Noemí Túa

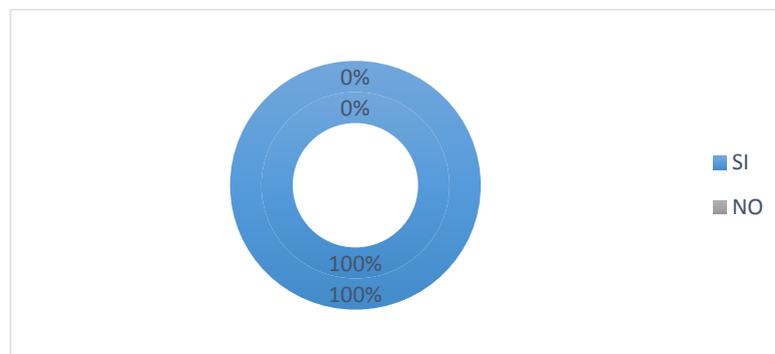


Figura 10: Pregunta 4

Fuente: DIRMOV

Elaborado por: Noemí Túa

Análisis: El 100% de la población encuestada considera necesario que la institución cumpla con el marco legal de inclusión.

Tabla 10 Pregunta 5 Infraestructura de la institución.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	5	17%	17	17
NO	25	83%	83	100
TOTAL	30	100%		

Fuente: DIRMOV
Elaborado por: Noemí Túa

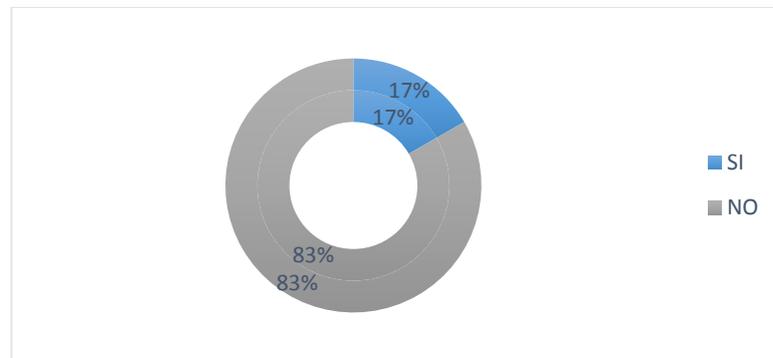


Figura 11 Pregunta 5
Fuente: DIRMOV
Elaborado por: Noemí Túa

Análisis: por medio de la encuesta se ha determinado que el 83% de los colaboradores consideran que la Dirección de Movilización no cuenta con la infraestructura adecuada para integrar personal con discapacidad en la institución, mientras que el 17% cree que si cuenta con la infraestructura necesaria.

Tabla 11 Pregunta 6 Discriminación por falta de información.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	17	57%	57	57
NO	13	43%	43	100
TOTAL	30	100%		

Fuente: DIRMOV
Elaborado por: Noemí Túa

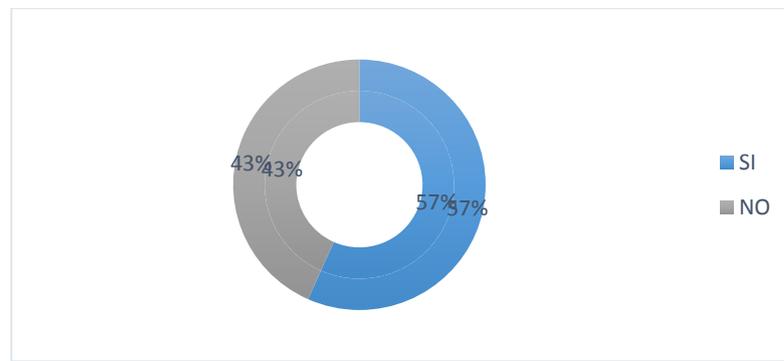


Figura 12 Pregunta 6
Fuente: DIRMOV
Elaborado por: Noemí Túa

Análisis: Se ha determinado que el 57% de la población considera que la falta de información sobre discapacidad ha generado discriminación por parte de la institución, mientras que el 43% restante estima que no se ha suscitado ningún tipo de discriminación.

Tabla 12 Pregunta 7 Prioridad de acceso a las personas con discapacidad.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	26	87%	87	87
NO	4	13%	13	100
TOTAL	30	100%		

Fuente: DIRMOV
Elaborado por: Noemí Túa

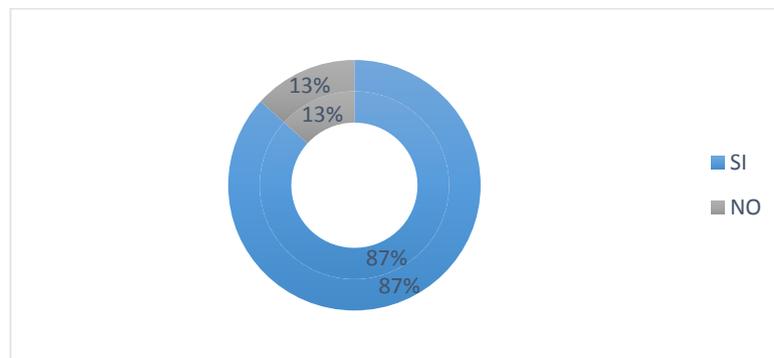


Figura 13 Pregunta 7
Fuente: DIRMOV
Elaborado por: Noemí Túa

Análisis: Los resultados de la encuesta establecen que el 87% de los colaboradores estarían de acuerdo con que se dé prioridad de acceso a las personas con discapacidad en los procesos de selección, mientras que el 13% no concuerda con dar prioridad a este grupo vulnerable.

Tabla 13 Pregunta 8 Proceso de acogida al personal.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	10	33%	33	33
NO	20	67%	67	100
TOTAL	30	100%		

Fuente: DIRMOV
Elaborado por: Noemí Túa

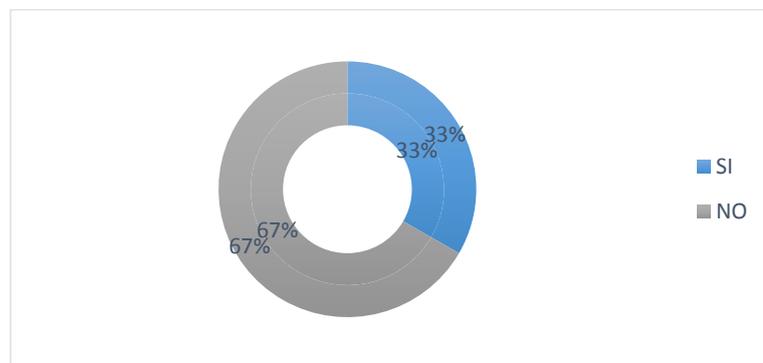


Figura 14 Pregunta 8
Fuente: DIRMOV
Elaborado por: Noemí Túa

Análisis: El 67% de colaboradores estiman que las personas con discapacidad que ingresa a la institución cuentan con un proceso de acogida por medio de la institución, y el 33% consideran que no se realiza ningún tipo de acogida para estas personas.

Tabla 14 Pregunta 9 Proceso de capacitación al personal.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	1	3%	3	3
NO	29	97%	97	100
TOTAL	30	100%		

Fuente: DIRMOV

Elaborado por: Noemí Túa

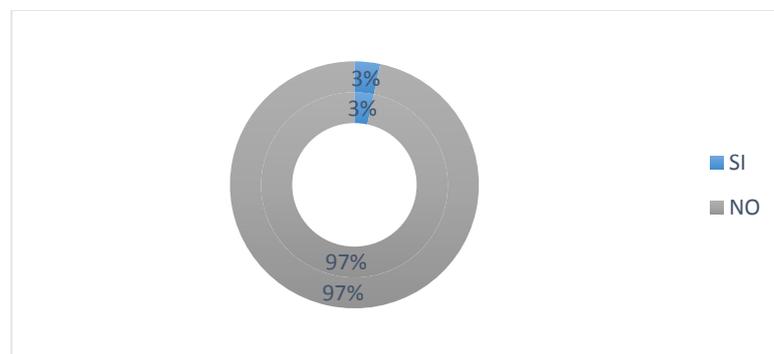


Figura 15 Pregunta 9

Fuente: DIRMOV

Elaborado por: Noemí Túa

Análisis: Mediante los resultados de la encuesta se logra comprender que el 97% de colaboradores de la institución consideran que no se realiza procesos de capacitación y seguimiento para la permanencia de personas con discapacidad en los diversos cargos de la institución, mientras que el 3% restante estima que si se realiza este tipo de gestión.

Tabla 15 Pregunta 10 Implementación del taller de sensibilización.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	30	100%	100	100
NO	0	0%	0	100
TOTAL	30	100%		

Fuente: DIRMOV
Elaborado por: Noemí Túa

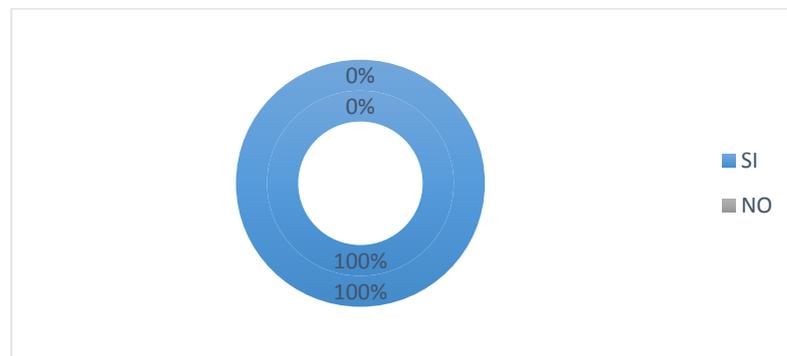


Figura 16 Pregunta 10
Fuente: DIRMOV
Elaborado por: Noemí Túa

Análisis: Se ha determinado que el 100% de la población considera factible realizar un taller de sensibilización sobre personas con discapacidad para poder proporcionar la inclusión y aceptación dentro de la organización.

5.8. Portada



Figura 17 Portada
Fuente: Propia
Elaborado por: Noemí Túa

5.8.1. Presentación

El taller de sensibilización trata de generar conciencia sobre la inserción de personas con discapacidad en la Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas en el cual se trabajará con los jefes departamentales y el personal de Talento Humano buscando suscitar aceptación laboral en los diversos departamentos, para otorgar un trabajo digno a todas las personas, sin ningún tipo de discriminación.

Se enfoca en dar a conocer que el contar con un tipo de discapacidad no es una limitación para desarrollar otras funciones y busca el interés de la institución en incluir en los procesos de selección de personal a este grupo vulnerable, disminuyendo así la carencia de oportunidad de acceso para las personas con discapacidad, a través de la herramienta de Outdoor Training que les permitirá experimentar las diferentes situaciones que viven estas personas.

El Outdoor Training es la técnica que se aplicará en el taller, la cual se centra en fomentar la relación activa en espacios abiertos donde tendrán que atravesar diversos desafíos, obstáculos y situaciones que las personas con discapacidad viven a diario; además de experimentar emociones que generen empatía, reconociendo que una discapacidad no es un impedimento para que el individuo pueda ocupar un cargo con actividades de naturaleza diversa.

Las personas aprenden el 20% de lo que escuchan y el 80% de lo que hacen por lo cual al aplicar esta técnica aportamos a su aprendizaje vivencial y percibirán reflexiones que tendrán que confrontar y permitirán al guía interiorizar con los participantes hacia el objetivo del taller que es concienciar sus actitudes, pensamientos y comportamientos al desarrollar los procesos de selección para que se enfoquen en la inclusión de personas con discapacidad.

5.9. Filosofía Empresarial

Misión

Completar los orgánicos de las Fuerzas Armadas con conscriptos; y reservistas organizados, equipados y entrenados, a través del proceso de Movilización Militar, a fin de contribuir a los requerimientos de las operaciones militares.

Visión

Para el 2022 ser la institución militar automatizada con alto nivel de desarrollo de capacidades conjuntas e interoperabilidad, personal profesional en apoyo a las operaciones militares.

5.10. Objetivos Institucionales

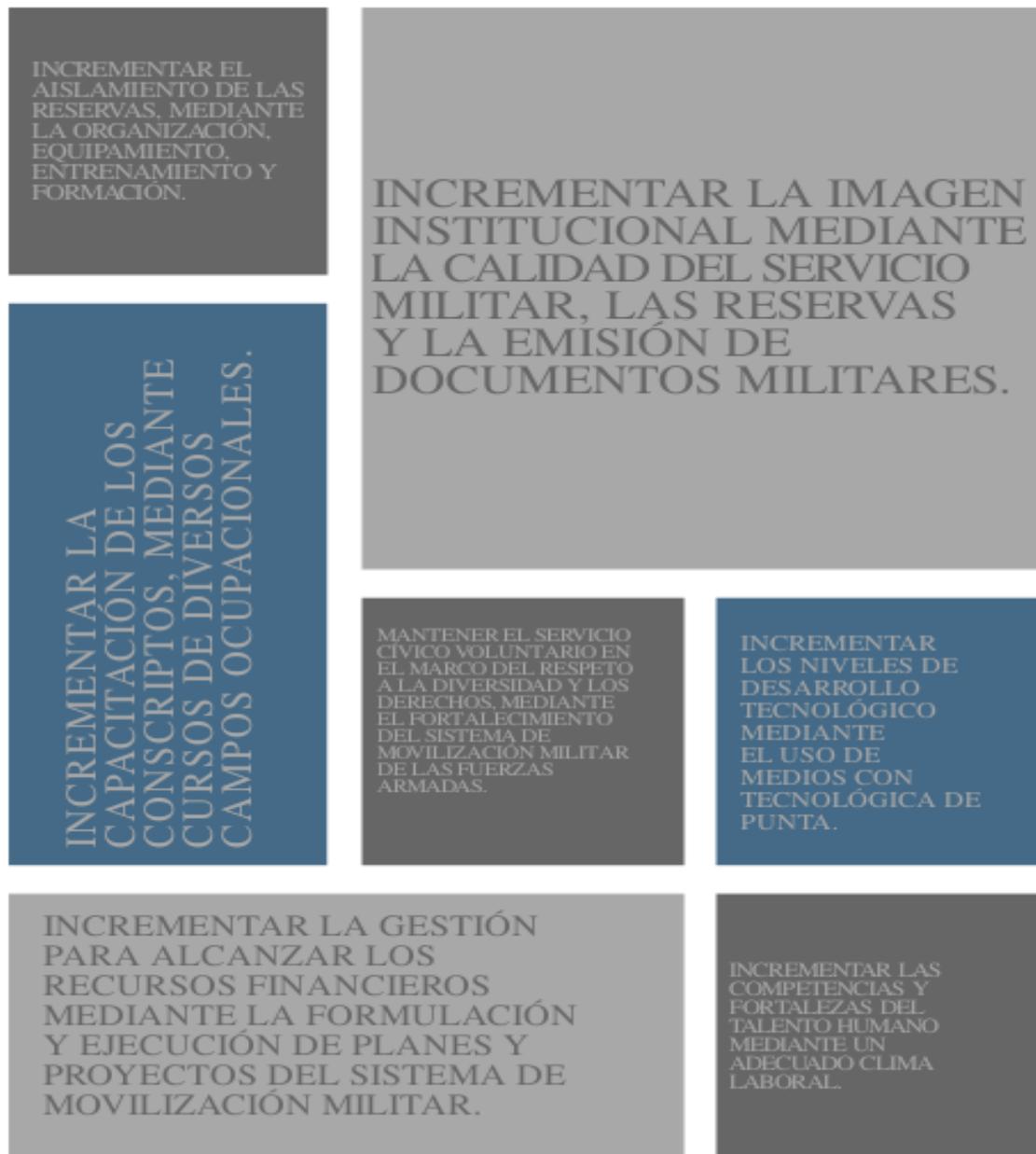


Figura: 18 Objetivos Institucionales

Fuente: DIRMOV

Elaborado por: Noemí Túa

CONTENIDO

Apertura y Bienvenida	81
Sesión de Inicio	81
Objetivo del Taller (Comprender la Discapacidad y comunicación asertiva).....	81
Taller	82
Taller de Sensibilización	82
Dinámica de Inicio	83
La cuchilla y la palanca	83
Tipo de Discapacidades	84
Barreras de inserción laboral de personas con discapacidad	85
Apoyo al desarrollo inclusivo de personas con discapacidad	86
Sesión de Practica	87
Técnica de Role Play	87
Video reflexión	87
Compartiendo entre todos	89
Escribiendo con la otra mano.....	91
Receta de los cinco sentidos	93
Aprendiendo entre señas.....	97
Técnica de Outdoor Training	98
Aprender a caminar	99
Obstaculizando.....	101
Experimenta y valora	103
Feedback	106
Cierre del Taller	106

Apertura y Bienvenida

Bienvenidos al Taller de Sensibilización para promover la inclusión de personas con discapacidad en los procesos de selección que se llevan a cabo en la Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, dirigido por Noemí Túa estudiante del 6to nivel de Administración de Talento Humano y Personal del Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

Sesión de Inicio

Objetivo del Taller

Conocer que la discapacidad no es un impedimento para desempeñar diversas actividades laborales, más allá de su condición puede realizar su trabajo de manera efectiva, siempre que conozcamos la manera adecuada de mantener comunicación asertiva fuera de un trato discriminatorio al conocer específicamente la discapacidad que poseen.

Se aplicará la técnica de Role Play y Outdoor Training para desarrollar empatía hacia las personas con discapacidad, de tal manera que experimenten el diario vivir que enfrenta este grupo vulnerable, que la discapacidad no les hace incapaces y merecen respeto e inclusión en todos los aspectos.

Taller

El taller es la manera de poder llevar a cabo una actividad de aprendizaje que cuenta con temas relacionados al objetivo del mismo para direccionarlos hacia el desarrollo del tema llevándolo a la práctica, por lo general se realizan sesiones en las que se fomenta el trabajo en equipo de manera estratégica para que el enfoque del taller tenga resultados relevantes, los participantes pondrán identificar diversas cualidades, conocimientos y habilidades que les permitan desempeñarse de manera positiva.

Taller de Sensibilización

El taller de sensibilización es una metodología para generar conciencia, reflexión y acción de la ciudadanía de promover la inclusión de personas con discapacidad en el ambiente laboral a través de aportes vivenciales por medio de un dialogo colectivo y dinámico que permiten conocer las circunstancias que deben enfrentar, sus necesidades y los actos discriminatorios que por su condición los padecen por lo cual se enfoca en ver desde otro punto de vista la situación actual de este grupo vulnerable y como las superan en su diario vivir para poder ser entes productivos, buscando de esta manera ser inclusivos y así poder obtener oportunidades de participación igualitaria, lo cual favorecerá su participación dentro del contexto laboral independientemente de la discapacidad que tenga lo cual no se convierte en una limitante para la función que vaya a desempeñar.

Dinámica de Inicio

Nombre de la Dinámica: La cuchilla y la palanca

Objetivo de la Dinámica: Fomentar un buen ambiente entre los participantes.

Procedimiento:

- Los participantes se ponen de pie y estiran sus extremidades.
- El encargado del taller empieza a cantar y hacer mímica mientras canta
- Los participantes repiten la canción y las diversas mímicas.

Tipos de Discapacidad

Tabla 16 Tipos de Discapacidad

<p>FÍSICA O MOTORA</p> 	<p>La discapacidad física o motora puede ser congénita o de nacimiento, en el que una persona tiene un estado permanente de inmovilidad del sistema motriz, afectando comúnmente en las extremidades y el sistema locomotor.</p>
<p>INTELECTUAL</p> 	<p>La discapacidad intelectual es el lento aprendizaje, o ciertas limitaciones para desarrollarse en su vida diaria por lo cual suelen actuar de manera diferente en diversas circunstancias sociales.</p>
<p>SENSORIAL</p> 	<p>La discapacidad sensorial es la disminución o pérdida de uno o más de los sentidos, como es el visual y auditivo entre los más conocidos, también se encuentran las olfativas y gustativas.</p>
<p>PSÍQUICA</p> 	<p>La discapacidad psíquica se presenta por trastornos mentales en la persona lo que la relaciona con la intelectual ya que afecta su relación con la sociedad debido a que no se adaptan fácilmente, suelen ocasionarse por exceso de depresión, sufren de enfermedades como trastorno bipolar, esquizofrenia y otros.</p>

Fuente: Google Imágenes
Elaborado por: Noemí Túa

Barreras de inserción laboral de personas con discapacidad

La sociedad ha creado estereotipos que no permite sensibilizarse con la realidad que viven las personas con discapacidad, por lo cual presentan una actitud negativa, misma que se refleja en los procesos de selección donde las posibilidades de participación de este grupo vulnerable son limitadas, al igual el desconocimiento de diferentes discapacidades se convierten en un limitante para que estas personas formen parte de estos procesos.

La infraestructura es uno de las principales barreras de la inclusión ya que al no contar con instalaciones que estén adecuadas o no tengan facilidad de acceso condicionan el proceso de selección debido a que no se puede realizar la vinculación de personal con discapacidad a causa de no poder brindarles un ambiente seguro de trabajo, por lo cual aunque al desempeñarse de manera exitosa en el proceso se presentan obstáculos para la contratación exitosa de este personal.

La discriminación social ha generado que se les considere personas no competentes para diferentes actividades no solo en el ámbito social, sino que también en el laboral ya que no los ven como ente productivo debido a que consideran que los clientes se sentirán incómodos al ser atendidos por personas con discapacidad.

La dificultad de moverse se presenta como barrera en diversos casos, al ser una discapacidad física se exponen a no contar con las comodidades necesarias para acudir al lugar de trabajo.

Apoyo al desarrollo inclusivo de personas con discapacidad

Como institución que aporta al desarrollo del país deben considerar manejarse con un Diseño Universal en todos los aspectos, el cual facilite el acceso de entornos para la comunidad en general ya que de esta manera se generará un ambiente laboral más objetivo, no solo físicamente sino que también influirá en la cicación departamental de la institución, lo cual permitirá que todos los colaboradores sientan un trato justo e igualitario, sin preferencias que sean considerados como actos discriminatorios.

El diseño universal o diseño para todos es la actividad que dirige sus acciones al desarrollo de productos y entornos de fácil acceso para el mayor número de personas posible, sin la necesidad de adaptarlos o rediseñarlos de una forma especial.

El diseño debe ser igual o equivalente para todos, cómodo, estético y seguro con el diseño para todos se construye un entorno accesible y universal, sin barreras, y se desarrollan los productos y servicios, de forma que puedan ser utilizados por todos los ciudadanos, que aporten la máxima autonomía personal posible y con independencia de su capacidad funcional (Caser Fundación, 2017)

Sesión de Practica

Técnica de Role Play

La técnica de Role Play nos permite trabajar con las emociones y relaciones interpersonales de los individuos donde al generar la simulación de estar en el papel de otra persona dramatizan diversas situaciones que les lleva a experimentar más a fondo lo que otros individuos han tenido que pasar, confrontando de esta manera la realidad en la que viven y como sería su accionar en estos casos, en el cual desarrollan comportamientos y actitudes propias que se puedan transmitir al resto de participantes ya que por lo general se aplica de manera grupal para ser posteriormente analizados y poder identificar si sus acciones fueron prudentes y efectivas, al final se valora los puntos de vista de cómo ellos se sintieron estando en el rol de otra persona.

1.- Cortometraje de Reflexión

Se reproducirá el cortometraje “Cuerdas” que trata del apoyo a las personas con discapacidad y como eso incrementa valores y actitudes positivas en las personas, posteriormente se hablara del mensaje que dejo en los participantes el cortometraje.



Figura 19 Cortometraje Cuerdas

Fuente: <http://elcatolicismo.com.co/es/noticias/4755-cuerdas-un-cortometraje-lleno-de-valores.html>

Retroalimentación

1. ¿Qué es lo que más le impresionó del cortometraje?
2. ¿Con cuál de los personajes de la historia usted se identifica?
3. ¿Qué haría usted si estuviera en el lugar de María?
4. ¿Cómo se sentiría usted si es una persona con discapacidad y le tratan igual que como le trataron al niño?
5. ¿Qué le pareció el final de la historia?

Actividades a desarrollar de la Técnica de Role Play

Nombre de la actividad: Compartiendo entre todos.



Figura 20: Compartiendo entre todos
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Noemí Túa

Materiales a utilizar



Figura 21: Cubre Ojos
Fuente: <https://www.superinnomed.com.mx/antifaz-cubre-ojos>

Objetivo de la Actividad

Esta actividad que se aplicara para que los participantes puedan exteriorizar sobre el tema de la discapacidad visual, y concienticen sobre cómo actuar de manera adecuada ante las diferentes situaciones que se pueden presentar.

Procedimiento:

- Colocar las sillas en dos filas para que los participantes se puedan colocar frente a frente
- Colocar el tapa ojos a todos los participantes y colocarlos en las sillas
- El encargado da la indicación de empezar a topar el rostro del otro participante durante 2 minutos
- Se les pide a los participantes que indiquen al encargado que participante se les ha otorgado

Retroalimentación

- ¿Cómo sentiste tu mundo a oscuras?
- ¿Cómo se sintió al no poder ver y utilizar otro sentido para identificar a otra persona?
- ¿Qué fue lo positivo y negativo de vivir esta experiencia?
- ¿Considera que ser no vidente es un impedimento para desempeñarse laboralmente?

Nombre de la actividad: Escribir con la otra mano



Figura 22: Escribir con la mano
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Noemí Túa

Materiales a Utilizar



Figura 23: Esferos
Fuente: <http://www.pdp.com.co/oficina/108-esfero-bic-cristal.html>



Figura 24 Bloc de Notas

Fuente: <https://www.regalopublicidad.com/libretas-con-espiral>

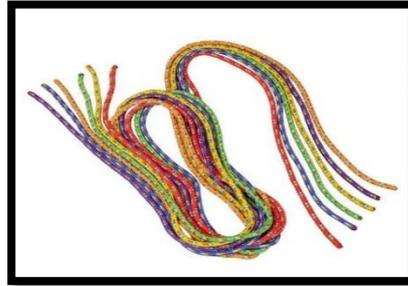


Figura 25: Cuerdas

Fuente: <https://elksport.com/cuerdas-saltar-nylon>

Objetivo de la Actividad

Sensibilizar sobre como vemos a las personas que no cuentan con una de sus extremidades y de cómo aprenden nuevos hábitos para poder superarse.

Procedimiento:

- Preguntar al participante cual es la mano con la que escribe
- Se le indica al participante colocar la mano con la que escriben en la espalda.
- Con la mano contraria se le pedirá escribir su nombre completo, el cargo que ocupa en la institución y dos principales funciones que cumplen en 3 minutos de tiempo.
- Se le pide al participante que coloque los mismos datos anteriores en otra hoja, otorgándole un solo minuto de tiempo.

- Se les solicita a los participantes analicen los papeles con los datos solicitados

Retroalimentación

- ¿Le resulta difícil escribir con la otra mano?
- ¿Considera usted que al no tener una de sus extremidades es fácil acostumbrarse a otros hábitos para poder desarrollarse?

Nombre de la actividad: Receta de los cinco sentidos



Figura 26 Cinco sentidos
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Noemí Túa

Materiales a utilizar



Figura 27 Esferos 1

Fuente: <https://www.elcomercio.com/afull/esferos-bic-agujero-tapa-tinta.html>



Figura 28 Bloc de Notas

Fuente: <https://www.grupobillingham.com/libreta-con-espiral-de-carton-reciclado-a5-70-hojas>



Figura 29: Cuerdas 1

Fuente: <https://listado.mercadolibre.com.mx/riata-para-saltar-ejercicio-en-casa-facil-y-economico#!messageGeolocation>



Figura 30 Tapón de oídos

Fuente: <https://cualtisprotect.com/prestashop/nivel-sonoro-entre-83-93-dba/697-tapon-antirruídocon-cordon-ear-ultrafit-snr-20.html>



Figura 31: Cubre Ojos 1

Fuente: <https://www.campz.es/relags-cubre-ojos-para-dormir-mascara-para-dormir-gris-azul-234955.html>

Objetivo de la Actividad

Dar a conocer a los participantes lo afortunados que son al contar con sus cinco sentidos para poder desenvolverse en diversas funciones, al igual que el esfuerzo que realizan al no contar con los mismos y tienen que buscar maneras que les resulta más complicadas para poder desempeñarse en diferentes funciones.

Procedimiento:

- Se realizara grupos de 4 personas (uno estará cubierto los ojos, el otro tendrá una de las manos sujeta en la espalda, el tercero usara tapones y el cuarto participante no podrá hablar).

- Se indicara a cada grupo que deben realizar la receta de: una torta, una ensala de frutas, pizza y una hamburguesa, para elaborarla deben participar todos en un tiempo determinado por el encargado.
- Recibir las hojas de los participantes, verificar el avance de la receta y que compartan con los demás grupos la experiencia.
- Se analiza la actividad con los participantes.

Retroalimentación

1. ¿Cómo se sintió al no contar con sus extremidades superiores para realizar la actividad?
2. ¿En algún momento sintió angustia e intento abandonar la actividad?
3. ¿Cómo se sentirían de ejecutar todas las actividades cotidianas sin lograr ver, ni oír y sin poder usar todos nuestros miembros?
4. ¿Cuáles creen ustedes que son los principales obstáculos con los que se puede
5. encontrar una persona con discapacidad?

Nombre de la actividad: Aprendiendo entre señas



Figura 32: Aprendiendo entre señas
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Noemí Túa

Materiales a utilizar

Objetivo de la actividad

Conocer el lenguaje de señas para romper las barreras de comunicación y favorecer la comunicación asertiva con este grupo vulnerable en la institución.

Procedimiento:

- Se coloca a los participantes frente al encargado de manera que puedan visualizar las señas a realizar.
- Se indica a los participantes que memoricen bien las letras que lleven su nombre, para posteriormente realizarlo.
- Se procede a realizar las señas de cada letra del abecedario en 3 ocasiones.

- Se entregara a los participantes una copia del abecedario de señas, para que posteriormente realicen una actividad de Outdoor Training y puedan seguir repasando con el material que se les entrego.

Retroalimentación

1. ¿La actividad realizada fue fácil para usted?
2. ¿Considera que es fácil comunicarse mediante señas?
3. ¿Se sentiría cómodo de comunicarse por medio de señales un día entero de trabajo?

Técnica de Outdoor Training

Es un medio para realizar actividades al aire libre que estén relacionadas a un fin y poder ponerlos en acción posteriormente ya que trabaja el aspecto emocional, creativo y productivo de los participantes fomentando el aprendizaje experimental y vivencial del individuo que le lleve desarrollar sus habilidades interpersonales para que subsiguiente pueda analizar su entorno social y busque aplicar mejoras en el mismo.

Cuál es el objetivo de aplicarla

Mejorar competencias como el liderazgo, trabajo en equipo, toma de decisiones, compromiso, integración, comunicación, resolución de conflictos, relaciones interpersonales, motivación de equipos de trabajo, manejo de estrés, autoestima y otras (Gestión.org, 2018).

Nombre de la actividad: Aprender a caminar



Figura 33: Aprendiendo a caminar
Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Noemí Túa

Materiales a utilizar



Figura 34 : Tablas
Fuente: <https://www.mwmaterialsworld.com/es/plancha-de-madera-tilo.html>



Figura 35 : Elástico
Fuente: <https://es.aliexpress.com/item/Hot-Household-12M-Length-Stretchy-Elastic-Band-Roll-Black-22mm-Wide/32825320831.html>

Objetivo de la actividad

Experimentar, comprender y valorar el esfuerzo que realizan las personas que no tienen el 100% de movilidad en las piernas, fomentando la aceptación.

Procedimiento:

- Entregar a los participantes 4 pedazos de tabla y 4 elásticos que serán colocados en la parte delantera y trasera de la rodilla.
- Se le indica que debe caminar un trayecto de aproximadamente 5 metros en el que encontrara dos sillas en las que deberá sentarse y pararse por sí solo.

Retroalimentación

1. ¿Cómo se sintió al no tener la capacidad de movilizarse con facilidad?
2. ¿Qué opina usted de las personas que deben enfrentar su discapacidad para desempeñarse en su vida diaria?
3. ¿Cómo apoyaría usted dentro del lugar de trabajo a las personas con discapacidad?

Nombre de la actividad: Obstaculizando



Figura 36 Aprendiendo entre señas
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Noemí Túa

Materiales a utilizar



Figura 37 Bastón Guía
Fuente: <https://articulo.mercadolibre.com.co/MCO-447675202-baston-drive-plegable-invidentes-personas-ciegas-ciegos- JM?quantity=1>



Figura 38 : Conos
Fuente: <https://www.amazon.de/Eizurs-Markierungskegel-Verkehrskegel-Trainingshilfen-Erwachsener/dp/B07N9KTYKM>

Objetivo de la actividad

Conocer las características del bastón que usan los no videntes para ayudar oportunamente a una persona con discapacidad de acuerdo al color de su bastón y experimentar la sensación de inseguridad que pasan al moverse en la ciudad sin poder ver lo que está a su alrededor, sensibilizando de esta manera la aceptación laboral de estas personas.

Procedimiento:

- Explicar a los participantes que los bastones guía cuentan con diferencias que nos permiten reconocer la discapacidad con la que cuenta la persona que lo porta.
- El encargado indicara a los participantes cual es la manera correcta de utilizar el bastón guía.
- Los participantes cubrirán sus ojos y se les entregara el bastón guía para que caminen una distancia de 10 metros.
- El encargado prepara el entorno que contara con ciertos obstáculos para que el participante aplique lo aprendido y pueda evadirlos.
- El encargado ira alternando los obstáculos según lo considere hasta que haya recorrido la distancia establecida.

Retroalimentación

1. ¿Sintió seguridad al no ver nada y saber que encontraría obstáculos en el camino?
2. ¿Qué sentimientos experimento?
3. Qué opina de las personas que tienen discapacidad visual y todos los días tienen que enfrentar obstáculos, para cumplir sus metas
4. ¿Cómo ayudaría a una persona no vidente en el lugar de trabajo?

Nombre de la actividad: Experimenta y valora



Figura 39 Dinámica de grupo
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Noemí Túa

Objetivo de la actividad

Reconocer y valorar las capacidades que tienen las personas con discapacidad, experimentando las alternativas de comunicación que pueden desarrollar, por lo cual pueden ser parte de la institución siempre que se fomente el apoyo del personal.

Procedimiento:

- El encargado realizara 4 grupos donde se intercambien papeles: con discapacidad y personal de Talento Humano.
- Se le entregara un dialogo a cada grupo que tendrán que dramatizarlo
- Se otorgara una situación de lo correcto y lo incorrecto al momento de tratar con una persona discapacidad.

Dialogo: Dar la bienvenida a una persona con discapacidad

*Gracias por incorporarte a la Dirmov. Te damos la bienvenida.

- Gracias, me alegra ser parte de la institución

Dialogo 2: Indicar el puesto de trabajo

* El cargo que ocupara es auxiliar de archivo, te vamos ayudar aquí. Bienvenido

- Estoy muy feliz de pertenecer a su equipo de trabajo

Situación incorrecta: Una persona con discapacidad auditiva y dificultad de hablar se acerca a dejar su hoja de vida en la institución y al no entenderse bien, optan por ignorar a la persona y seguir en sus funciones. (Se intercambian papeles).

Situación correcta: Se presenta la misma persona, en este caso es bien recibida, se presta total atención para poder captar lo que dice el postulante, se procede hablar en vos alta pero modulando la misma para que logre entender la información de los procesos de selección.

Situación incorrecta: Una persona que no cuenta con el pulgar y el índice se acerca a pedir trabajo de digitador en la institución y es rechazada por el guardia de la institución indicando que con su condición no será aceptado

Situación correcta: La misma persona se acerca a la institución, el guardia mira su condición y lo hace pasar en Talento Humano le indican que se le tomara la misma prueba que a los demás postulantes para evidenciar su rendimiento.

Retroalimentación

1. ¿Considera usted que hacer un juicio negativo de una persona por su condición es correcto, sin antes haberle dado la oportunidad de mostrar sus habilidades?
2. ¿Al experimentar de manera personal las dificultades con las que tienen que vivir las personas con discapacidad, cree que es justo no darles una oportunidad laboral?

Feedback

Retroalimentación de los temas tratados y el mensaje que les dejo el taller de sensibilización a los participantes y de qué manera lo aplicaran.

Preguntas:

1. ¿Qué cambio en usted después de este taller?
2. ¿Cuál es tu visión ahora sobre la discapacidad?
3. ¿Cómo enfrentarías usted caso de discapacidad?
4. ¿Estaría preparado usted para enfrentar una discapacidad?

Cierre del Taller

Se les agradece por su presencia y colaboración a los participantes y se les invita a servirse un refrigerio.

CAPITULO VI ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.1. Recursos

6.1.1. Recursos Humano

1. Responsable del proyecto	1 persona
2. Tutor del proyecto	1 persona
3. Lector del proyecto	1 persona
4. Directivos de la Institución	2 personas
5. Colaboradores de la institución	15 personas

6.1.2. Recursos Tecnológicos

1. Computador Portátil
2. Infocus
3. Memory Flash
4. Cámara
5. Parlantes

6.1.3. Recursos Materiales

1. Resma de papel bond
2. Copias
3. Impresiones
4. Suministros de oficina básicos
5. Anillados
6. Empastado
7. CD

6.2. Presupuesto

Tabla 17 Presupuesto

<i>DESCRIPCIÓN</i>	<i>CANTIDAD</i>	<i>VALOR UNITARIO</i>	<i>VALOR TOTAL</i>
Flash Memory	1	\$ 8.00	\$ 8.00
Resma de Papel Bond	1	\$ 5.00	\$ 5.00
Anillados del proyecto	1	\$ 3.75	\$ 3.75
Empastados del proyecto	2	\$12	\$ 24
Copias	50	\$ 0.03	\$ 1.50
Impresiones	300	\$ 0.05	\$ 15.00
Internet	5 meses	\$ 28.00	\$ 140
CD	2	\$ 1.50	\$ 3.00
Esferos	2	\$ 0.50	\$ 1.00
Cuaderno	1	\$1.50	\$1.50
Movilización	5 meses	\$ 12.00	\$ 60.00
TOTAL			\$ 262.75

Elaborado por: Noemí Túa

6.3. Cronograma

Tabla 18 Cronograma

SECUENCIA DE ACTIVIDADES	dic-18				ene-19				feb-19				mar-19				abr-19			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
CAPITULO 1 ANTECEDENTES																				
Contexto																				
Justificación																				
Matriz T																				
CAPITULO 2 INVOLUCRADOS																				
Mapeo de Involucrados																				
Matriz de Análisis de Involucrados																				
Análisis de la Matriz																				
CAPITULO 3 PROBLEMAS Y OBJETIVOS																				
Arbol de Problemas																				
Arbol de Objetivos																				
CAPITULO 4 ALTERNATIVAS																				
Matriz de Análisis de Alternativas																				
Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos																				
Diagrama de Estrategias																				
Matriz de Marco Lógico																				
CAPITULO 5 PROPUESTA																				
Antecedentes																				
Justificación																				
Marco Teórico (Relación de Contenido)																				
Población y Muestra																				
Metodología																				
Técnicas de la Investigación																				
Portada																				
Filosofía Empresarial																				
Objetivos Institucionales																				
Contenido de la Propuesta																				
CAPITULO 6 ASPECTOS ADMINISTRATIVOS																				
Recursos																				
Presupuesto																				
Cronograma																				
CAPITULO 7 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES																				
Conclusiones																				
Recomendaciones																				

Elaborado por: Noemí Túa

CAPITULO VII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. Conclusiones

Después del taller se pudo evidenciar la conciencia que tomaron los señores que participan en los procesos de selección de incluir a las personas con discapacidad y ampliar sus perfiles con respecto a la inclusión de este grupo en los puestos de trabajo ya que se pudieron experimentar y conocer las cualidades que pueden desarrollar en su rendimiento laboral.

Se concluye que las personas con discapacidad merecen una oportunidad laboral, puesto que como Recursos Humano se debe visualizar el talento de las personas para realizar el cargo requerido, contrarrestando diversos actos discriminatorios y aceptando a los postulantes por su conocimiento y lo que puedan aportar a la institución.

A partir del apoyo de los colaboradores de la institución hacia las personas con discapacidad para poder desempeñarse de manera efectiva en sus funciones, generan

una experiencia laboral amena y contribuyen a mejorar la calidad de vida de estas personas, fomentando el respeto y compañerismo dentro del ambiente laboral.

La implementación del taller en la Dirmov fue efectivo en vista de que se contó con la información necesaria para comprender la discapacidad fuera del aspecto discriminatorio y de desigualdad, el mismo contiene actividades prácticas que les permite experimentar diversos aspectos de la vida de este grupo vulnerable dando paso a la integración igualitaria entre colaboradores.

7.2. Recomendaciones

Se recomienda que el taller de sensibilización se realice por lo menos dos veces al año con el fin de afianzar acciones que mejoren los procesos dentro del área de selección de la Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.

Es importante que el personal de Talento Humano concencie a través de los ejercicios prácticos de Role Play y Outdoor Training que es una discapacidad y genere empatía en los colaboradores de la institución

Se recomienda la integración de personal con discapacidad dentro de la nómina de trabajadores de la institución ya que proporcionan una imagen inclusiva y ejemplar

frente a otras organizaciones, al igual que incluyendo a este grupo vulnerable se cumple con el porcentaje que por ley debe contar una empresa.

Es recomendable efectuar los componentes que apoyan a la propuesta como es el desarrollar estrategias de gestión Humana e Implementar herramientas técnicas de evaluación de personas con discapacidad para que se pueda dar certeza de que se ha cumplido con el proceso completo de inclusión.

ANEXOS



Anexo 1
Fuente: Autoría Propia
Elaborado por: Noemí Túa



Anexo 2
Fuente: Autoría Propia
Elaborado por: Noemí Túa



Anexo 3
Fuente: Autoría Propia
Elaborado por: Noemí Túa



Anexo 4
Fuente: Autoría Propia
Elaborado por: Noemí Túa

ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE UN TALLER DE SENSIBILIZACIÓN PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE REALIZA EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN DE MOVILIZACIÓN DEL COMANDO CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, 2018 – 2019.

ENCUESTA

DIRECCIÓN DE MOVILIZACIÓN DEL COMANDO CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS

 **OBJETIVO:** Efectuar un sondeo de opinión sobre la percepción que tienen los colaboradores en lo relacionado a la inclusión de Personas con Discapacidad en los Procesos de Selección llevados a cabo en el Departamento de Talento Humano de la DIRMOV.

Instrucciones: ★ Leer detenidamente la pregunta y marque una sola respuesta con una (x)
★ Utilizar esferográfico AZUL
★ Evitar tachones o enmendaduras

EDAD: 20 - 30 30 - 40 40 - 50 50 - 60 60 en adelante

GÉNERO: Mujer Hombre

1.- ¿La institución realiza procesos de selección dirigidos a personas con discapacidad?
SI
NO
DESCONOCE

2.- ¿Piensa usted que el departamento de talento humano debe incluir como política la contratación de personas con discapacidad?
SI
NO
DESCONOCE

3.- ¿Durante su tiempo de trabajo en la institución ha tenido la oportunidad de trabajar junto a personas con discapacidad (civiles)?
SI
NO

4.- ¿Considera usted importante cumplir con el marco legal para la inclusión de personas con discapacidad?
SI
NO

5.- ¿Cree usted que la Dirmov cuenta con la infraestructura para integrar personal con discapacidad en los diferentes departamentos?
SI
NO

6.- ¿Considera usted que la falta de información sobre la inclusión de personas con discapacidad ha generado discriminación por parte de la institución?
SI
NO

7.- ¿Estaría de acuerdo que se dé prioridad a las personas con discapacidad en los procesos de selección?
SI
NO

Anexo 5

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Noemí Túa

8.- ¿Piensa usted que el personal con discapacidad que se integra a la empresa cuenta con un proceso de acogida que le permita adaptarse con facilidad?

SI

NO

9. ¿Cree que las personas con discapacidad que ingresan a la institución tienen un proceso de capacitación y seguimiento que garantice su permanencia en el cargo?

SI

NO

10. ¿Piensa usted que realizar un taller de sensibilización sobre las personas con discapacidad favorezca la inclusión de este grupo vulnerable?

SI

NO

Anexo 6

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Noemí Túa

ENCUESTA

DIRECCIÓN DE MOVILIZACIÓN DEL COMANDO CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS

OBJETIVO: Efectuar un sondeo de opinión sobre la percepción que tienen los colaboradores en lo relacionado a la inclusión de Personas con Discapacidad en los Procesos de Selección llevados a cabo en el Departamento de Talento Humano de la DIRMOV.

Instrucciones: ★ Leer detenidamente la pregunta y marque una sola respuesta con una (x)
★ Utilizar esferográfico AZUL
★ Evitar tachones o enmendaduras

EDAD: 20 - 30 30 - 40 40 - 50 50 - 60 60 en adelante

GÉNERO: Mujer Hombre

1.- ¿La institución realiza procesos de selección dirigidos a personas con discapacidad?
SI
NO
DESCONOCE

2.- ¿Piensa usted que el departamento de talento humano debe incluir como política la contratación de personas con discapacidad?
SI
NO
DESCONOCE

3.- ¿Durante su tiempo de trabajo en la institución ha tenido la oportunidad de trabajar junto a personas con discapacidad (civiles)?
SI
NO

4.- ¿Considera usted importante cumplir con el marco legal para la inclusión de personas con discapacidad?
SI
NO

5.- ¿Cree usted que la Dirmov cuenta con la infraestructura para integrar personal con discapacidad en los diferentes departamentos?
SI
NO

6.- ¿Considera usted que la falta de información sobre la inclusión de personas con discapacidad ha generado discriminación por parte de la institución?
SI
NO

7.- ¿Estaría de acuerdo que se dé prioridad a las personas con discapacidad en los procesos de selección?
SI
NO

Anexo 7

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Noemí Túa

8.- ¿Piensa usted que el personal con discapacidad que se integra a la empresa cuenta con un proceso de acogida que le permita adaptarse con facilidad?

SI

NO

9. ¿Cree que las personas con discapacidad que ingresan a la institución tienen un proceso de capacitación y seguimiento que garantice su permanencia en el cargo?

SI

NO

10. ¿Piensa usted que realizar un taller de sensibilización sobre las personas con discapacidad favorezca la inclusión de este grupo vulnerable?

SI

NO

Anexo 8

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Noemí Túa

"Publicidad Digital"
DOCUCENTRO ToCas

AUELINO W/LADIMIR TOAPANTA CASTILLO • MATRIZ Y ESTABL. 002:
Dir.: Av. La Prensa N46-35 y Zamora / Telef.: 2271-647 / 0985 650 129
Correo Electrónico: docucentrotocas@yahoo.es • Quito - Ecuador

R.U.C. 1708210750001
FACTURA
002-001
Nº. 000015874
AUT. STR.: 1124649949
Válida hasta 17/04/2020
Visítanos en: WWW.DOCUCENTROTOCAS.COM
Fecha de Autorización: 17/04/2019

Fecha de Emisión: 24-04-2019
Nombre: Noemí Túa
Dirección: Carcelen
R.U.C./C.I.: 172248385-4 Teléfono: 0983159679

CANT.	DESCRIPCIÓN	V. UNITARIO	VALOR TOTAL
21	Calcos A4	0,75	15,75
3	Adhesivos SA3.	1,70	5,10
25	Botenas pequeñas	1,00	25,00

Carcelen

FORMA DE PAGO:
Efectivo
Dinero Electrónico
Cheque
T. de Crédito/Débito
Otros:

SUB TOTAL 12% 45,85
SUB TOTAL 0%
DESCUENTO
SUB-TOTAL
IVA 12 % 5,50
TOTAL US \$ 51,35

FIRMA CLIENTE
FIRMA AUTORIZADA

Auelino Wladimir Toapanta Castillo Docucentro ToCas RUC 1708210750001 Autorización 13553
Dir. Av. de La Prensa N46-35 y Zamora - Tel. 2271-647 Numeración del 15851 al 16151

Anexo 9

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Noemí Túa

DOCUMENTO SIN VALIDEZ TRIBUTARIA. En caso de no recibir su documento, ingresar a nuestro portal <http://www.gerardortiz.com.ec> "Opcion Consumidor Final". Revisa y descargue el documento autorizado

GERARDO ORTIZ E HIJOS CIA. LTDA.
MATRIZ: KM 1.5 AV. CARLOS J. BROSENERA S/N
SURVIVIBIL - ECUADOR
TELEFONO: 042207111 COMPUTADOR: 042207112
*** CORAL 10 DE AGOSTO ***
SUCURSAL: AV 10 DE AGOSTO Y JOSE ARIZAGA
CUENCA - ECUADOR
RUC: 0190072002001 CONTRIBUYENTE ESPECIAL
RESOLUCION NO.3257 DEL 26/JUL/1996
FECHA/HORA AUTORIZA 24/04/2019 18:29:01
AMBIENTE: PRODUCCION EMISION: NORMAL

FACTURA NO: 023-908-000050595

NUMERO DE AUTORIZACION:
2404201901019007200200120239080000505954364333612

REFERENCIA No: 2642178 F. EXISTON.: 2019-04-24
CLIENTE: 9999999 RUC/CI: 1722403054
NOMENCLATURA: NOCHI TUA
DIRECCION: CARCELEN
TELEFONO: 0985159679 HORA: 18:29:01
VENDEDOR: 99

USUARIO: GREFAB CAJA No. 908
CONTADO: 19.72 DANCOS: 0.00
CREDITO: 0.00 RECIBO: 20.00
FORMA PAGO: CONTADO CANCELADO: 0.20

PRODUCT	CANT	V. UNI	DESC	TOTAL
5MRCQ4 BASTON F5936L NO VIDENTE	1.0000	6.6048	0.0500	6.4646 I
4LET12 CUERO P/EQUIPAJE ES6332	1.0000	1.2927	0.0700	1.2022 I
5JZHOPS JUGUETE GAFAS ZV755769/2259-1	5.0000	0.1110	0.0500	0.5272 I
4LCAFS1 COMO DE SEGURIDAD PVC SOCH 0.60K	3.0000	3.3700	0.0700	9.4246 I
SUBTOTAL	12.000			17.61
IVA	12.000			2.11
SUBTOTAL	0.000			0.00
VALOR A PAGAR				19.72

TOTAL DESCUENTO APLICADO: 1.17
***** VALORES DEDUCIBLES *****
MEDICINAS: 6.46
TOTAL DEDUCIBLES: 6.46
***** BARRERAS POR SU COMPRA *****
EN ROTA INTERIOR NO HAY CAMBIOS NI DEVOLUCIONES
***** PROMOCION VIGENTE *****
PADRES Y MADRES 2019 CANTIDAD: 0
***** PROMOCION VIGENTE *****

JOTAERE PAPERERIAS
RIVERA VEGA JOFFRE LEONEL
Dirección: Alajuela Páramo Balsa 1178-73 y Frangol Páramo de Ayala
Cajón - Ecuador Tel: 344 2266
Señor (es): Noemí Túa
Fecha: 20/04/2019 RUC/CI: 0031811
Dirección: Carcelen Tel: 0833159679
Documento Categrizado: NO
FACTURA S 001-001-00
Autorización SRE: 1124639415

CANT	DETALLE	VALOR UNIT	VALOR TOTAL
20	Libretos N. 2	0.80	16.00
40	Ed. Rojas	0.40	16.00
7	Autofix	2.50	17.50

TECNOLOGIA EFECTIVO VALOR BANCARIO VALOR BANCARIO OTROS
SUBTOTAL 20.00
LVA. 0 % 2.00
TOTAL USD. 22.00

JOTAERE
RECIBI CONFORME

Anexo 10
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Noemí Túa

CARLOS ALBERTO PARDO FLORES Dir. Matriz: CARCELEN CALLE ALEJANDRO PONCE N78 101... Dir. Establecimiento: CARCELEN CALLE ALEJANDRO PONCE N78-101 HERNANDO PAREDES Telefono: 3444030 / Obligado a llevar contabilidad: SI Contribuyente Especial No:		RUC: 1717099558001 Nro: 001 - 002 - 000001961 FACTURA Nro. de Autorización 2504201901171709955800120010020000019610000000114 Hora y Fecha de autorización: 25/04/2019 / 21:07:44 Ambiente Autorización: Producción Tipo de Emisión: Normal Clave de Acceso  2504201901171709955800120010020000019610000000114				
Razón Social / Nombres y Apellidos: TUA NOEMI Nombre Comercial: TUA NOEMI RUC / CI: 1722483854 Telefono: 0983159679 Dirección: CARCELEN Fecha de Emisión: 25/04/2019 Fecha de Vencimiento: 25/04/2019						
Codigo	Descripción	Cant.	Precio	Desc.	IVA	Total
10806	COCA COLA 350ML	20.00	0.446	0.00	12.00	8.92
Información Adicional Secuencia : B Facturas Electronicas Vendedor : VENDEDOR (123) Correo Empresa : charlypardo@hotmail.com Forma Cobro : SIN UTILIZACION DEL SISTEMA FINANCIERO USD-10.00 Plazo : 0 DIAS Email cliente : noemipq18@hotmail.com Pedido :						Subtotal : 8.93 Descuento : 0.00 Subtotal 0% : 0.00 Subtotal 12 % : 8.93 Iva 12 % : 1.07 Otros : 0.00 Total : 10.00

Anexo 11

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Noemí Túa

COMERCIAL KYWI S.A.
RUC: 1759841228991
CONTRIBUYENTE ESPECIAL-RESOL. SRI 5369
AGENCIA 08 (CARCELIN)
SICUSSI DIEGO DE VASQUEZ 877-396 Y
JAIME ROLDOS 822471293 QUITO
TELEFONO 0922476377
FACTURA ELECTRÓNICA N. 695-995-099336521 S-1558

Sr (s): SHIRLEY MARTINES
CLIENTE: 088885-900869
RUC: 1722483954
DIRECCION: CARTELIN
TELEFONO: 0959595999 QUITO
Fecha de Emisión: 25/ABR/2019 17:52:37
Vendedor: VERIAS ALBALEN

8429246239100
TAFOMAS DE ESPUMA FONDOS 20DB TRI-TEL C 1.55
924227 0.776796 2 1.55

DESCUENTO Tarifa 12%	0.69
DESCUENTO Tarifa 6%	0.69
TOTAL SIN IVA	1.55
Vta Tarifa 12%	0.69
Vta Tarifa 6%	1.55
TOTAL Vta. Venta	0.19
IVA Tarifa 12%	1.74
TOTAL A PAGAR	0.19
IVA SERVICIOS	0.99

Forma de Pago: EFECTIVO 1.74

ORDEN: Ident: 1722/8598/61

ESTIMADO CLIENTE consulte sus facturas electrónicas de COMERCIAL KYWI S.A. en www.kywi.com.ec/facturacion-electronica o ingresando a la pagina web del SRI con clave de acceso SRI 2589261091179884122 69912695365099336521179884122
Facturacion Electronica al 02-3947-070

PARA INFORMACION Y CONSULTAS
POR FAVOR LLAME AL 1700-358-156
Lunes a Sabado de 09H00 a 15h00
***** www.kywi.com *****

BAZAR Y NOVEDADES LUISA
MELO CERON CARMEN JULIA
-ACTIVIDADES DE COMERCIO hasta \$425.0
-ACTIVIDADES DE MANUFACTURA hasta \$425.0
D#: CLEMENTE YEROVI DEZIAS Y TORQUENDAMA
Tel: 02 5108 081 / 0999 541 772 / 0987 819 449
0992 570 178 * Quito - Ecuador
Contribuyente Régimen Simplificado

R.U.C.: 1753984879001
NOTA DE VENTA 001-001
0000554
AUT. SRI. 1124363571
VALIDA SU EMISION HASTA 26/Febrero/2020

CLIENTE: Shirley Túa
DIRECCION: Carcelin
TELÉFONO: 0983159629

CANT.	DETALLE	FECHA	
		DIA	MESES AÑO
		25	04 19

CANT.	DETALLE	V. UNITARIO	V. TOTAL
4	m elastico 3cm	0,45	1,80
7	la " " 1cm	0,30	0,30

TOTAL \$ **2,10**

FORMA DE PAGO: EFECTIVO
 CHEQUE ELECTRONICO
 TRANSFERENCIA BANCARIA
 OTRO

Original: Adquirente
Copia: Emisor

FIRMA AUTORIZADA: *[Firma]*
RECIBI CONFORME: *[Firma]*

Anexo 12

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Noemí Túa

BIBLIOGRAFÍA

ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE UN TALLER DE SENSIBILIZACIÓN PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE REALIZA EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN DE MOVILIZACIÓN DEL COMANDO CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, 2018 – 2019.

-
- (2008). En A. N. Ecuador, Constitución de la República del Ecuador (pág. 21). Alfaro.
- Acera, M. (02 de junio de 2015). ¿Cuáles son los tipos de discapacidad más comunes? Obtenido de Deusto Salud: <https://www.deustosalud.com/blog/teleasistencia-dependencia/cuales-son-tipos-discapacidad-mas-comunes>
- Akros. (30 de julio de 2017). Tipos de discapacidad sensorial. Obtenido de Akros: <https://akroseducational.es/blog/tipos-discapacidad-sensorial/>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la Republica del Ecuador. Alfaro, Montecristi.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2012). Ley Orgánica de Discapacidades.
- Asamblea Nacional República del Ecuador. (2008). Constitución del Ecuador. Obtenido de Asamblea Nacional República del Ecuador: https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf
- Caparrós, J. (20 de junio de 2017). La importancia de la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral. Obtenido de Mi Empresa es Saludable: <https://www.miempresaessaludable.com/buenas-practicas/articulo/importancia-integraci%C3%B3n-de-personas-con-discapacidad-en-el-mercado-laboral>
- Caser Fundación. (2017). ¿Qué es el diseño universal? Obtenido de Caser Fundación: <https://www.fundacioncaser.org/autonomia/cuidadores-y-promocion-de-la-autonomia/promover-la-autonomia-personal/que-es-el-diseno-universal>
- Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas. (2018). LA DIRECCIÓN DE MOVILIZACIÓN, 52 AÑOS APORTANDO AL PROGRESO DEL PAÍS. Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, 6.

Ferrer, J. (2010). Conceptos Básicos de la Metodología de la Investigación. Obtenido de IUTA:
<http://metodologia02.blogspot.com/p/operacionalizacion-de-variables.html>

Gestión. (26 de junio de 2018). Siete beneficios de contratar a personas con discapacidad y habilidades especiales. Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/siete-beneficios-contratar-personas-discapacidad-habilidades-especiales-236918>

Gestión.org. (2018). Qué es outdoor training. Obtenido de Gestión.org:
<https://www.gestion.org/que-es-outdoor-training/>

Guzmán, G. (2019). Investigación Acción Participativa (IAP): ¿qué es y cómo funciona? Obtenido de Psicología y Mente: <https://psicologiymente.com/social/investigacion-accion-participativa>

La agencia de la ONU para los refugiados comité español . (2019). ¿Qué es la ONU? Desde su creación hasta nuestros días. Obtenido de UNHCR - ACNUR:
<https://eacnur.org/es/actualidad/noticias/eventos/que-es-la-onu-desde-su-creacion-hasta-nuestros-dias>

Ledesma, R. (mayo de 2014). Las técnicas de Investigación . Obtenido de monografias.com:
<https://www.monografias.com/trabajos101/tecnicas-investigacion/tecnicas-investigacion.shtml>

Ministerio del Trabajo. (octubre de 2010). Ley Orgánica de Servidor Público. Obtenido de Ministerio del Trabajo: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Ley-Org%C3%A1nica-del-Servicio-P%C3%ABlico.pdf>

Ministerio del Trabajo. (28 de 03 de 2016). Código del Trabajo. Obtenido de Ministerio del

Trabajo: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Naciones Unidas. (2008). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Ok Diario. (21 de Junio de 2018). ¿Qué es el método descriptivo? Obtenido de Ok Diario:

<https://okdiario.com/curiosidades/que-metodo-descriptivo-2457888>

Opcion Empleo. (12 de 01 de 2019). Ofertas de empleo Personal con Discapacidad en Ecuador.

Obtenido de Opcion Empleo: <https://www.opcionempleo.ec/empleo-personal-con-discapacidad.html>

Organización Mundial de la Salud. (2019). Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Obtenido de Organización Mundial de la Salud:

<https://www.who.int/disabilities/media/news/unconvention/es/>

Organización Mundial de la Salud. (2019). Discapacidades. Obtenido de Organización Mundial

de la Salud: <https://www.who.int/topics/disabilities/es/#>

Palomo Consultors. (2 de enero de 2017). Qué es el Outdoor Training? . Obtenido de Palomo

assessors d'empreses: <http://palomo.net/que-es-el-outdoor-training/>

Pérez, J., & Gardey, A. (2010). Definición de Taller. Obtenido de Definición.DE:

<https://definicion.de/taller/>

QuestionPro. (2019). Definición de encuesta. Obtenido de QuestionPro:

<https://www.questionpro.com/es/encuesta.html>

Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo. (2017). Toda una Vida - Plan Nacional de

Desarrollo. Obtenido de Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo:

http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf

Significados.com. (30 de 10 de 2017). Significado de Inclusión. Obtenido de Significados.com:
<https://www.significados.com/inclusion/>

Significados.com. (28 de 02 de 2018). Significado de Discriminación. Obtenido de Significados.com:
<https://www.significados.com/discriminacion/>

Trill, C. (03 de 09 de 2013). Importancia de la Sensibilización. Obtenido de Importancia.org:
<https://www.importancia.org/sensibilizacion.php>

REPUBLICA DEL ECUADOR



"El Ecuador ha sido, es y será"

**COMANDO CONJUNTO DE FF.AA.
DIRECCIÓN DE MOVILIZACIÓN**



Oficio Nro. CCFFAA-G-11-1-a-2019-010

Quito D.M., 03 de junio de 2019

Señores
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA
Presente.-

De mi consideración

El Departamento de Talento Humano de la Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, certifica que el día 26 de abril de 2019 la Srta. Túa Martínez Shirley Noemi portadora de la CI. **1722483854**, desarrolló en esta Dirección el taller de "SENSIBILIZACIÓN PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN".

El presente certificado se expide para fines estime conveniente el interesado.

**Atentamente,
DIOS, PATRIA Y LIBERTAD**


Vinicio Mejía
MAYO DE I.


JEFE DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO


T. López

Urkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS Noemí Túa-convertido.pdf (D51344011)
Submitted: 5/1/2019 4:18:00 AM
Submitted By: noemiipq18@hotmail.com
Significance: 5 %

Sources included in the report:

TESIS EMILIA CRISTINA MATUTE CHAMBA.pdf (D26667484)
proyecto de titulacion Eduardo Quinaluisa.pdf (D43573363)
Martinez Lapo Jefferson Francisco.pdf (D19355621)
Tesis Edwin Ibarra.pdf (D43465911)
tesis completa unificado.pdf (D30402502)
TESIS SARA QUINTEROS.docx (D15684468)
Tesis Tupuna Karina.docx (D19525433)
<https://www.elciudadano.cl/salud/1fotos-asi-ven-el-mundo-las-personas-con-trastorno-del-espectro->

Instances where selected sources appear:

27

Gladys Vanegas Prieto

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA									
BIT ACORA PARA EL CONTROL DE PROYECTOS DE TITULACIÓN									
VAREGAS PRIETO DIGNA GLADYS									
RUA MARTINEZ SHIRLEY SOENAI									
ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL									
DESARROLLO DE UN TALLER DE SENSIBILIZACIÓN PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE REALIZA EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN DE MOVILIZACIÓN DEL COMANDO CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, 2018-2019									
Quito, 30 de mayo del 2019 17:55:37									
ACUMULATIVO									
INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION									
MODALIDAD:	PERIODO:								
NO. CODIGO	FECHA TUTORIA	TIPO ASESORIA	HORA INICIO	TEMA TRATADO	HORA FIN	HORAS	OBSERVACION	ESTADO SC	OCT 2018_MAR 2019
1	154256	INSITU	2018-12-21 16:00:00	ANTECEDENTES / CONTEXTO	2018-12-21 17:00:00	1.00	EXPLICACION DEL CONTEXTO MACRO, MESO Y MICRO	PROCESADO	
2	154192	AUTONOMIA	2018-12-27 15:00:00	ANTECEDENTES / CONTEXTO	2018-12-27 18:00:00	3.00	RECOPIACION DE INFORMACION Y DESARROLLO	PROCESADO	
3	154257	INSITU	2018-12-21 16:00:00	ANTECEDENTES / JUSTIFICACION	2018-12-21 17:00:00	1.00	EXPLICACION DE LA JUSTIFICACION DEL PROYECTO	PROCESADO	
4	152266	AUTONOMIA	2019-01-03 14:00:00	ANTECEDENTES / JUSTIFICACION	2019-01-03 18:00:00	4.00	ELABORACION DE LA JUSTIFICACION	PROCESADO	
5	152267	INSITU	2019-01-07 16:00:00	ANTECEDENTES / DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ D)	2019-01-07 17:00:00	1.00	EXPLICACION DE LA MATRIZ T. PROBLEMA	PROCESADO	
6	152269	INSITU	2018-12-21 16:00:00	ANTECEDENTES / DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ D)	2018-12-21 17:00:00	1.00	FUERZAS IMPULSADORAS Y BLOQUEADORAS	PROCESADO	
7	152270	AUTONOMIA	2019-01-04 15:00:00	ANTECEDENTES / DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ D)	2019-01-04 20:00:00	5.00	RECOPIACION DE INFORMACION Y ELABORAR LA MATRIZ T	PROCESADO	
8	152271	INSITU	2019-01-07 16:00:00	ANTECEDENTES / DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ D)	2019-01-07 17:00:00	1.00	REVISION FINAL Y APROBACION	PROCESADO	
9	170569	INSITU	2019-01-07 16:00:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS	2019-01-07 17:00:00	1.00	EXPLICACION GENERAL	PROCESADO	
10	170570	AUTONOMIA	2019-01-08 09:00:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS	2019-01-08 16:00:00	7.00	DETERMINAR LOS INVOLUCRADOS DIRECTOS E INDIRECTOS DEL PROYECTO	PROCESADO	
11	170573	INSITU	2019-01-23 16:00:00	ANALISIS DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS	2019-01-23 17:00:00	1.00	EXPLICACION DEL CONTENIDO DE LA MATRIZ	PROCESADO	
12	170574	AUTONOMIA	2019-01-25 15:00:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MATRIZ DE ANALISIS DE	2019-01-25 23:00:00	8.00	ELABORACION DE LA MATRIZ	PROCESADO	
13	170575	INSITU	2019-01-26 10:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS	2019-01-26 11:00:00	1.00	EXPLICACION DE LAS CAUSAS Y EFECTOS DEL PROBLEMA	PROCESADO	
14	170576	AUTONOMIA	2019-01-27 09:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS	2019-01-27 17:00:00	8.00	ELABORACION DEL ARBOL DE PROBLEMAS	PROCESADO	
15	170578	INSITU	2019-01-23 16:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS	2019-01-23 17:00:00	1.00	EXPLICACION DE LOS MEDIOS Y FINES DEL PROPOSITO	PROCESADO	
16	170579	AUTONOMIA	2019-01-26 09:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS	2019-01-26 17:00:00	8.00	ELABORACION DEL ARBOL DE OBJETIVOS	PROCESADO	
17	170584	INSITU	2019-02-09 10:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS	2019-02-09 11:00:00	1.00	EXPLICACION GENERAL	PROCESADO	
18	170585	AUTONOMIA	2019-02-08 09:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS	2019-02-08 17:00:00	8.00	ELABORACION DE LA MATRIZ Y SU ANALISIS	PROCESADO	
19	170581	INSITU	2019-02-06 16:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	2019-02-06 17:00:00	1.00	REVISION Y APROBACION	PROCESADO	
20	170582	INSITU	2019-02-02 10:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	2019-02-02 11:00:00	1.00	EXPLICACION GENERAL	PROCESADO	
21	170583	AUTONOMIA	2019-02-03 09:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	2019-02-03 16:00:00	7.00	RECOPIACION DE INFORMACION Y ANALISIS PARA REALIZAR LA MATRIZ	PROCESADO	
22	170586	INSITU	2019-02-13 16:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2019-02-13 17:00:00	1.00	EXPLICACION GENERAL	PROCESADO	
23	170587	AUTONOMIA	2019-02-16 15:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2019-02-16 23:00:00	8.00	ELABORACION DE LA MATRIZ	PROCESADO	
24	170601	AUTONOMIA	2019-02-14 08:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2019-02-14 16:00:00	8.00	REVISIONES FINALES	PROCESADO	
25	156886	INSITU	2019-02-22 16:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LOGICO	2019-02-23 17:00:00	1.00	EXPLICACION DEL CONTENIDO DE LA MATRIZ	PROCESADO	
26	156887	AUTONOMIA	2019-02-24 16:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LOGICO	2019-02-24 23:00:00	7.00	ELABORACION DE LA MATRIZ E INVESTIGACION DE DATOS	PROCESADO	
27	156888	INSITU	2019-02-25 14:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LOGICO	2019-02-25 23:00:00	9.00	CORRECCIONES FINALES	PROCESADO	
28	157487	INSITU	2019-03-15 16:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LOGICO	2019-03-15 17:00:00	1.00	REVISION FINAL Y APROBACION DE LA MATRIZ DE MARCO LOGICO	PROCESADO	
29	170602	AUTONOMIA	2019-02-26 08:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LOGICO	2019-02-26 11:00:00	3.00	RECOPIACION DE LOS MEDIOS DE VERIFICACION	PROCESADO	

ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE UN TALLER DE SENSIBILIZACIÓN PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE REALIZA EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN DE MOVILIZACIÓN DEL COMANDO CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, 2018 – 2019.

30	157888	2019-03-08	INSITU	2019-03-08 16:00:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-03-08 17:00:00	1.00	EXPLICACIÓN DE LOS ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN TÉCNICAS A UTILIZAR (ENCUESTA)	PROCESADO
31	157890	2019-03-10	AUTONOMIA	2019-03-10 15:00:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-03-10 23:00:00	8.00	ELABORACIÓN DE LOS ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN	PROCESADO
32	158188	2019-02-15	AUTONOMIA	2019-02-15 13:00:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-02-15 22:00:00	9.00	APLICACIÓN DE LA ENCUESTA	PROCESADO
33	158272	2019-03-18	INSITU	2019-03-18 16:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCIÓN (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-03-18 17:00:00	1.00	EXPLICACIÓN DE LOS TIPOS DE METODOLOGÍA Y TÉCNICAS PARA APLICAR EN EL PROYECTO	PROCESADO
34	158273	2019-03-20	AUTONOMIA	2019-03-20 14:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCIÓN (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-03-20 23:00:00	9.00	CONSULTAR Y REDACTAR LA METODOLOGÍA	PROCESADO
35	170600	2019-03-24	AUTONOMIA	2019-03-24 09:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCIÓN (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-03-24 18:00:00	9.00	CORRECCIONES FINALES	PROCESADO
36	170603	2019-03-25	AUTONOMIA	2019-03-25 16:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCIÓN (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-03-25 20:00:00	4.00	ELABORACIÓN DE LA ENCUESTA	PROCESADO
37	158189	2019-03-15	INSITU	2019-03-15 16:00:00	PROPUESTA / FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	2019-03-15 17:00:00	1.00	EXPLICACIÓN DEL MARCO TEÓRICO	PROCESADO
38	158190	2019-03-16	AUTONOMIA	2019-03-16 11:00:00	PROPUESTA / FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	2019-03-16 19:00:00	8.00	REDACCIÓN DEL MARCO TEÓRICO	PROCESADO
39	170566	2019-03-18	AUTONOMIA	2019-03-18 09:00:00	PROPUESTA / FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	2019-03-18 18:00:00	9.00	RECOPILACIÓN DE INFORMACIÓN DE LA PROPUESTA	PROCESADO
40	170567	2019-03-20	AUTONOMIA	2019-03-20 09:00:00	PROPUESTA / FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	2019-03-20 18:00:00	9.00	ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DE LA PROPUESTA	PROCESADO
41	170568	2019-03-22	INSITU	2019-03-22 16:00:00	PROPUESTA / FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	2019-03-22 17:00:00	1.00	REVISIÓN INICIAL DE LA PROPUESTA	PROCESADO
42	170598	2019-03-23	AUTONOMIA	2019-03-23 09:00:00	PROPUESTA / FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	2019-03-23 16:00:00	7.00	DISEÑO DE LA PORTADA DE LA PROPUESTA	PROCESADO
43	170599	2019-04-07	AUTONOMIA	2019-04-07 09:00:00	PROPUESTA / FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	2019-04-07 18:00:00	9.00	ULTIMAS CORRECCIONES	PROCESADO
44	170588	2019-04-24	INSITU	2019-04-24 16:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / RECURSOS	2019-04-24 17:00:00	1.00	EXPLICACIÓN DEL CAPÍTULO SEIS	PROCESADO
45	170589	2019-04-27	AUTONOMIA	2019-04-27 09:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / RECURSOS	2019-04-27 15:00:00	6.00	DEFINIR LOS RECURSOS DEL PROYECTO Y DEFINICIÓN DEL PRESUPUESTO	PROCESADO
46	170590	2019-04-28	AUTONOMIA	2019-04-28 15:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / PRESUPUESTO	2019-04-28 20:00:00	5.00	ELABORACIÓN DEL PRESUPUESTO	PROCESADO
47	170591	2019-04-29	AUTONOMIA	2019-04-29 18:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / CRONOGRAMA	2019-04-29 23:00:00	5.00	ELABORACIÓN DEL PRESUPUESTO	PROCESADO
48	170592	2019-05-01	INSITU	2019-05-01 16:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / CONCLUSIONES	2019-05-01 17:00:00	1.00	APROBACIÓN DEL SEXTO CAPÍTULO	PROCESADO
49	170593	2019-05-05	AUTONOMIA	2019-05-05 09:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / CONCLUSIONES	2019-05-05 16:00:00	7.00	ELABORACIÓN DE LAS CONCLUSIONES	PROCESADO
50	170594	2019-05-06	AUTONOMIA	2019-05-06 09:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / RECOMENDACIONES	2019-05-06 14:00:00	5.00	ELABORACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES	PROCESADO
51	170595	2019-05-13	AUTONOMIA	2019-05-13 09:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / RECOMENDACIONES	2019-05-13 17:00:00	8.00	REVISIÓN DE LOS ÍNDICES Y BIBLIOGRAFÍA	PROCESADO
52	170596	2019-05-21	AUTONOMIA	2019-05-21 09:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / RECOMENDACIONES	2019-05-21 18:00:00	9.00	REVISIÓN DE LOS ANEXOS	PROCESADO
							TOTAL HORAS:	240	

ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE UN TALLER DE SENSIBILIZACIÓN PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE REALIZA EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN DE MOVILIZACIÓN DEL COMANDO CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, 2018 – 2019.

 VANEGAS PRIETO DIGNA GLADYS TUTOR CI: 170483817	 TIA MARTINEZ SHIRLEY NOEMI ALUMNO CI: 172483854	 JARA CRESPO EDWIN FABIAN DELEGADO CI: 010224633	FECHA:
--	--	--	--------

ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE UN TALLER DE SENSIBILIZACIÓN PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE REALIZA EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN DE MOVILIZACIÓN DEL COMANDO CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, 2018 – 2019.

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL

ORDEN DE EMPASTADO

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos para el proceso de Titulación, se **AUTORIZA** realizar el empastado del trabajo de titulación, del alumno(a) **TÚA MARTÍNEZ SHIRLEY NOEMI**, portador de la cédula de identidad N° 172248385-4, previa validación por parte de los departamentos facultados.

Quito, 27 Mayo del 2019
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"

27 MAY 2019
Mariela Balseca
VISTO FINANCIERO

Sra. Mariela Balseca
CAJA
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"
DIRECCIÓN DE CARRERA
Administración de Recursos Humanos

Psic. Fabián Jara
DELEGADO DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN

William Parra
BIBLIOTECA
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"

Ing. William Parra
BIBLIOTECA

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"

23 MAY 2019

9.36 *BS*
COORDINACIÓN PRÁCTICAS

Ing. Samira Villalba
PRÁCTICAS PREPROFESIONALES

Friktzia Mendoza
Ing. Friktzia Mendoza
DIRECCIÓN DE CARRERA
Administración de Recursos Humanos
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"

30 MAY 2019
Magui Ordoñez
SECRETARIA ACADÉMICA

Sra. Magui Ordoñez
SECRETARIA ACADÉMICA