



**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Y PERSONAL**

**ELABORACIÓN DE UN MANUAL DE FUNCIONES PARA
CONCIENCIAR UNA INCLUSIÓN HUMANISTA EN EL ÁMBITO
LABORAL DE PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN EN LA
EMPRESA NATURALOE, COTACACHI 2017 – 2018**

**Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de Tecnólogo
en administración de Recursos Humanos**

AUTOR: JIMMY JAVIER TUPIZA RUIZ

DIRECTOR: EDWIN FABIÁN JARA CRESPO

Quito, Junio 2018

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Jimmy Javier Tupiza Ruiz, 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 he llegado son de mi absoluta responsabilidad



Jimmy Javier Tupiza Ruiz

C.C: 1719633123

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, Jimmy Javier Tupiza Ruiz portador de la cedula de ciudadanía signada con el No. 1719633123 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 obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de las artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o 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 comprenderá 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 aplicara a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos.”, otorgo licencia gratuita, intransferible y exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado. **Elaboración de un manual de funciones para concienciar una inclusión humanista en el ámbito laboral de personas con síndrome de Down en la empresa Naturaloe, Cotacachi 2017 – 2018. Con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.**



Jimmy Javier Tupiza Ruiz

C.C: 171963312-3

Quito, 28 de Mayo del 2018

DEDICATORIA

El presente proyecto va dedicado a mis padres, por el apoyo y la confianza depositada en mí, a mis hermanos y amigos por motivarme a seguir adelante y hacer que todo mi esfuerzo se vea plasmado en los logros obtenidos.

AGRADECIMIENTO

A mi familia por el apoyo incondicional que me ha brindado, por estar siempre velando el cumplimiento de las metas, por ser el ejemplo a seguir, en especial a mis padres por darme la vida y que supieron inculcar en mi los valores y principios desde niño, los cuales se ven reflejados en los actos que día a día realizo, a mis hermanos por aportar con un granito de arena en el cumplimiento de mis metas y estar en los momentos difíciles que se han presentado, a mis compañeros por estar siempre en pie de lucha, día a día compartiendo su esfuerzo, para lograr un objetivo en común, también a todas las personas que me supieron guiar en este proceso.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Declaración de autoría	iii
Licencia de uso no comercial	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	vi
Indice de contenidos	vii
Indice de figuras	xiii
Indice de tablas	xiv
Indice de anexos	xv
Resumen	xvi
Abstract.....	xvii
CAPITULO I	1
1. Antecedentes.....	1
1.01 Contexto	1
1.02 Justificación.....	10
1.03 Definición del Problema Central (Matriz T)	12
CAPÍTULO II.....	15
2. Análisis De Involucrados	15
2.01 Mapeo de involucrados.....	15
2.02 Matriz de análisis de involucrados	16

2.02.01 Análisis de la matriz de análisis de involucrados	17
CAPÍTULO III	21
3. Problemas Objetivos	21
3.01 Árbol de problemas.....	21
3.01.02 Análisis arbol de problemas.....	22
3.02 Árbol de Objetivos.....	23
3.02.01 Análisis arbol de objetivos.....	23
CAPITULO IV	25
4. Análisis De Alternativas	25
4.01 Matriz de análisis de alternativas.....	25
4.01.01 Analisis de la matriz de análisis de alternativas	26
4.02 Matriz de análisis de impacto de los objetivos	28
4.02.01 Análisis de la matriz de impacto de los objetivos.....	29
4.03 Diagrama de estrategias	30
4.03.01 Análisis del diagrama de estrategias.....	31
4.04 Matriz del marco lógico.....	32
4.04.01 Análisis de la matriz de marco lógico.....	35
4.04.02 Análisis de la matriz de marco lógico actividades.....	36
CAPITULO V	39
5. Propuesta.....	39
5.01 Antecedentes de la propuesta.....	39

5.02 Justificación de la propuesta.....	40
5.03 Objetivo general	40
5.04 Orientación para el estudio	41
5.04.01 Que es un manual de funciones	41
5.04.01.01 Importancia.....	41
5.04.01.02 Características.....	42
5.04.01.03 Aplicación de los manuales	43
5.04.01.04 Aspectos del manual de funciones	43
5.04.01.05 Clases de manuales.....	44
5.04.01.05.01 Modelo Clásico o tradicional.....	44
5.04.01.05.02 Modelo Humanístico	44
5.04.01.05.03 Modelo Situacional o Contingente	45
5.04.01.06 Pasos para Realizar un Manual de Funciones	45
5.04.01.06.01 Para qué el Levantamiento del Manual de Funciones y Perfil de Cargos?	47
5.04.01.06.02 La descripción y perfil del cargo	47
5.04.01.06.03 ¿Cómo hacer el levantamiento del MFPC?	48
5.04.02 Persona con discapacidad	50
5.04.02.01 Tipos de discapacidad.....	50
5.04.02.01.01 Discapacidad Física	50
5.04.02.01.02 Discapacidad Psicológica	51

5.04.02.01.03 Discapacidad Intelectual	51
5.04.02.01.04 Discapacidad Sensorial	52
5.04.03 Proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad	53
5.04.03.01 Levantamiento de perfil	53
5.04.03.02 Pasos del Proceso de Selección	54
5.04.03.02.01 Orientación para el proceso de selección de personal con discapacidad.....	55
5.04.04.01 Como identificar actividades que puedan desarrollar las personas con síndrome de Down.....	60
5.04.05 Valoración del porcentaje de discapacidad para poder ejercer una labor... 62	
5.04.05.01 Retraso mental	62
5.04.05.02 Retraso mental leve.....	64
5.04.05.03 Retraso mental moderado	65
5.04.05.04 Retraso mental grave y/o profundo.....	67
5.04.06 Levantamiento de información para realizar el manual de funciones	70
5.04.07 Elaboración del manual de funciones inclusivo al ámbito laboral para personas con síndrome de Down	71
5.04.07.01 Codificación de los cargos según las áreas correspondientes en la empresa Naturaloe:	75
5.05 Metodología Utilizada	88
5.05.01 Encuesta.....	89
5.05.01.01 Tabulación e Interpretación de las encuestas.....	92

5.06 Taller:	104
5.06.01 Video de bienvenida	104
5.06.02 Reglas de oro	104
5.06.03 Temas:	105
5.06.03.01 Tema 1	105
5.06.03.02 Tema 2	105
5.06.03.03 Tema 3	105
5.06.03.04 Tema 4	105
5.06.03.05 Tema 5	105
5.06.03.06 Tema 6	105
5.06.03.07 Tema 7	106
CAPITULO VI	107
6. Aspectos Administrativos.....	107
6.01 Recursos	107
6.01.01 Recursos Humanos	107
6.01.02 Recursos Audiovisuales.....	107
6.01.03 Recursos Económicos.....	107
6.01.04 Infraestructura.....	108
6.01.05 Material de Apoyo	108
6.02 Presupuesto.....	108
6.03 Cronograma	110

CAPITULO VII	112
7. Conclusiones Y Recomendaciones	112
7.01 Conclusiones	112
7.02 Recomendaciones	113
Bibliografía	114
Anexos	119

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Mapeo de involucrados	15
Figura 2: Arbol de problemas	21
Figura 3: Arbol de objetivos	23
Figura 4: Diagrama de estrategias.....	30
Figura 5: Imagen Pablo Pineda	59
Figura 6: Imagen Tonet Ramirez	59
Figura 7: Imagen Felipe Belmar	60
Figura 8: Imagen Caterina Moretti	60
Figura 9: Organigrama Estructural Naturaloe.....	72
Figura 10: Pregunta 1	92
Figura 11: Pregunta 2.....	93
Figura 12: Pregunta 3.....	94
Figura 13: Pregunta 4.....	95
Figura 14: Pregunta 5.....	96
Figura 15: Pregunta 6.....	97
Figura 16: Pregunta 7.....	98
Figura 17: Pregunta 8.....	99
Figura 18: Pregunta 9.....	100
Figura 19: Pregunta 10.....	101
Figura 20: Pregunta 11.....	102
Figura 21: Video Motivacional.....	104

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz T	12
Tabla 2: Matriz de análisis de involucrados.....	16
Tabla 3: Matriz de alternativas.....	25
Tabla 4: Matriz de análisis de impacto de objetivos	28
Tabla 5: Matriz de marco lógico	32
Tabla 6: Manual de Asistente de Talento Humano.....	76
Tabla 7: Manual Asistente Operario	79
Tabla 8: Manual Asistente de Bodega	82
Tabla 9: Manual Asistente de Mantenimiento	85
Tabla 10: Pregunta 1	92
Tabla 11: Pregunta 2	93
Tabla 12: Pregunta 3	94
Tabla 13: Pregunta 4	95
Tabla 14: Pregunta 5	96
Tabla 15: Pregunta 6	97
Tabla 16: Pregunta 7	98
Tabla 17: Pregunta 8	99
Tabla 18: Pregunta 9	100
Tabla 19: Pregunta 10	101
Tabla 20: Pregunta 11	102
Tabla 21: Presupuesto	108
Tabla 22: Cronograma.....	110

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Video de bienvenida.....	119
Anexo 2: Presentación del tema de proyecto	119
Anexo 3: Desarrollo del taller.....	120
Anexo 4: Presentación de frase motivacional.....	120
Anexo 5: Trabajo Practico taller	121
Anexo 6: Presentación de productos elaborados en la empresa Naturaloe.....	121
Anexo 7: Socialización mediante Trípticos Cotacachi	122
Anexo 8: Socialización mediante trípticos	122

RESUMEN

Dentro del mundo laboral es importante tomar en cuenta a todos los seres humanos sin distinción de género que están en edad de trabajar, respetando de esta manera los derechos de igualdad y equidad. Por lo que mediante un diagnóstico realizado en la empresa Naturaloe, la misma que se encarga de la elaboración y comercialización de productos cosméticos de Aloe Vera (Sábila), jabón, shampoo, y cremas; se determinó que al momento de incluir personas con discapacidad, existen preferencias hacia colaboradores con discapacidad física, dejando a un lado a las personas con síndrome de Down. De esta manera, para contribuir a que no se de este problema es necesario la elaboración de un manual de funciones, para concienciar una inclusión humanista en el ámbito laboral de personas con este síndrome. Un manual de funciones es una herramienta de control interno en la gestión de Talento Humano, que se convierte en un documento instrumental de información detallada de las actividades que una persona realiza dentro de un puesto de trabajo, el cual es elaborado técnicamente, basado en políticas, procesos, sistemas, los mismos que son guías para desarrollar las funciones de su responsabilidad. Mediante la elaboración de este manual de funciones, se contribuye a que los directivos de la empresa se sensibilicen y generen empatía hacia las personas con síndrome de Down, y de esta manera se incluya al ámbito laboral a estos seres Humanos, ya que este proyecto esta direccionado y beneficiara a personas con este síndrome.

Inclusión Laboral Humanista

Manual de Funciones

Igualdad y equidad

ABSTRACT

Within the labor world it is important to take into account all human beings without gender distinction who are of working age, respecting in this way the rights of equality and equity. So by a diagnosis made in the company Naturaloe, the same one that is responsible for the development and marketing of cosmetic products of Aloe Vera (Aloe Vera), soap, shampoo, and creams; It was determined that when including people with disabilities, there are preferences towards collaborators with physical disability, leaving aside people with Down syndrome. In this way, in order to contribute to this problem, it is necessary to prepare a manual of functions, to raise awareness of humanistic inclusion in the workplace of people with this syndrome. A manual of functions is an internal control tool in the management of Human Talent, which becomes an instrumental document of detailed information on the activities that a person performs within a job, which is technically developed, based on policies, processes, systems, the same ones that are guides to develop the functions of their responsibility. Through the elaboration of this manual of functions, it contributes to that the managers of the company are sensitized and generate empathy towards the people with Down syndrome, and in this way they include to the labor scope to these Human beings, since this project is directed and will benefit people with syndrome.

CAPITULO I

1. Antecedentes

1.01 Contexto

El síndrome de Down es una ocurrencia genética causada por la existencia de material genético extra en el cromosoma 21 que se traduce en discapacidad intelectual. Todavía no se sabe por qué ocurre esto. Esto puede deberse a un proceso de división defectuoso (llamado de no disyunción), en el cual los materiales genéticos no consiguen separarse durante una parte vital de la formación de los gametos, lo que genera un cromosoma más (llamado trisomía 21). (Naciones Unidas, 2016)

Se desconoce la causa de la no disyunción, aunque guarda alguna relación con la edad de la embarazada. El material adicional presente influye en el desarrollo del feto y resulta en el estado conocido como síndrome de Down. (Naciones Unidas, 2016)

Algunas características físicas de este síndrome son: la disminución del tono muscular, el rostro plano, los ojos inclinados hacia arriba, las orejas mal formadas, la capacidad de extender las articulaciones más de lo habitual, el gran espacio entre el dedo gordo del pie y los demás dedos, la lengua de gran tamaño respecto a la boca, etc.

Quienes padecen el síndrome de Down también pueden verse afectados por otros trastornos, como enfermedades cardíacas, Alzheimer y leucemia.

Prevalencia

La incidencia estimada del síndrome de Down a nivel mundial se sitúa entre 1 de cada 1.000 y 1 de cada 1.100 recién nacidos.

Las personas con síndrome de Down suelen presentar más problemas oculares que quienes no tienen esta alteración genética. Además, del 60% al 80% tienen un déficit auditivo y del 40% al 45% padecen alguna enfermedad cardíaca congénita. Otro motivo de preocupación se relaciona con factores nutricionales. Los niños con síndrome de Down presentan generalmente anomalías intestinales con mayor frecuencia que el resto y los que, además, padecen enfermedades cardíacas graves suelen mostrar un retraso en el desarrollo. (Naciones Unidas, 2016)

La obesidad, a menudo detectada durante la adolescencia y la edad adulta temprana, se puede prevenir con unos consejos nutricionales apropiados y la anticipación de unas directrices dietéticas. Las disfunciones de la tiroides y los problemas óseos son más comunes de lo normal en niños con síndrome de Down. (Naciones Unidas, 2016)

Otros aspectos médicos importantes en este trastorno, como factores inmunológicos, leucemia, Alzheimer, trastornos convulsivos y cutáneos, además de apnea del sueño, podrían requerir la atención de especialistas en los respectivos campos. (Naciones Unidas, 2016)

Las personas con discapacidad tienen más probabilidades de estar desempleadas, y generalmente ganan menos cuando trabajan. Los datos mundiales de la Encuesta

Mundial de Salud indican que las tasas de empleo son menores entre los varones y mujeres discapacitados (53% y 20%, respectivamente) que entre los varones y mujeres no discapacitados (65% y 30%, respectivamente). (Organización Mundial de la Salud, 2011).

Un estudio reciente de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) comprobó que, en 27 países, las personas con discapacidad en edad de trabajar, en comparación con sus homólogas no discapacitadas, experimentaban desventajas significativas en el mercado laboral y tenían peores oportunidades de empleo. En promedio, su tasa de empleo (44%) era ligeramente superior a la mitad de la de las personas sin discapacidad (75%). La tasa de inactividad era unas 2,5 veces mayor entre las personas sin discapacidad (49% y 20%, respectivamente). (Organización Mundial de la Salud, 2011)

Según los estudios el síndrome de Down, que hace referencia a la existencia de un cromosoma extra, lo que da como resultado discapacidad intelectual en la persona, las características físicas de este síndrome que hacen identificar a simple vista son: ojos inclinados hacia arriba, rostro plano, orejas mal formadas, lengua de gran tamaño, entre otras.

Las personas con síndrome de Down pueden verse afectados por otros trastornos, y son propensos a desarrollar enfermedades con más frecuencia que una persona que no posee este síndrome.

En la actualidad, de acuerdo a la gran incidencia de nacimientos de personas con síndrome de Down, según datos de las Naciones Unidas, da a conocer los diferentes problemas que se le presenta a la persona que posee este síndrome de Down y comparto esa información, por el simple hecho de verificar en diferentes ocasiones

los problemas a los que se enfrentan estas personas, entre ellos la discriminación que sufren por parte de muchas personas, que no distinguen el concepto humanista.

De esta manera, lo que se puede hacer hoy en día por una persona con síndrome de Down es prepararla para trabajar y buscar trabajo, debido a que las personas que poseen alguna discapacidad, en especial este síndrome, tienen la probabilidad de estar desempleadas o las remuneraciones son bajas, por lo que es muy importante conocer a fondo sobre este síndrome y las consecuencias que este puede ocasionar si no se realiza programas y estudios que de una u otra manera aporten al desarrollo social de estos seres humanos.

La investigación incluye a seis países de América Latina: Argentina, Brasil, Chile, México, Perú y Uruguay. Analizamos la situación laboral y el perfil de las personas con discapacidad de Latinoamérica para averiguar si cumplen con la ley del cupo de empleo. (Daiman, Incluyeme.com, 2016)

Hay cerca de 40 millones de personas con discapacidad en los 6 países estudiados de acuerdo a los censos oficiales. Cerca del 70% de las personas con discapacidad en edad económicamente activa están desempleadas. (Daiman, Incluyeme.com, 2016)

Existen legislaciones que reglamenta la existencia de un cupo laboral de un 4% de personas con discapacidad en los entes públicos en los 6 países seleccionados.

En Brasil desde hace algunos años, el estado dispuso un fuerte control a las empresas estatales y privadas en el cumplimiento de ese cupo del 4% de empleo para las personas con discapacidad. Consiguió superarlo, ya que actualmente posee un cupo del 10% de personas con discapacidad sobre el total de la población,

convirtiéndose en el país con mayor inclusión laboral. (Daiman, Incluyeme.com, 2016)

En Uruguay, Tienen la Ley 16.095. Esa Ley ordena ocupar las vacantes de los organismos públicos con una proporción mínima de 4% de personas con discapacidad “que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo”. Para ocupar el cupo del 4%, realizan concursos de diferentes trabajos para personas con discapacidad: -si se presenta una persona con discapacidad y gana el concurso entra, le dan toda la formación que necesita para el concurso, para trabajar y los instrumentos, como máquinas especiales si es necesario. (Daiman, Incluyeme.com, 2016)

En Chile también presenta el mismo problema, hay incumplimiento de la ley del cupo. Pero gracias al apoyo de la Ministra Matthei, está cambiando y promoviendo nuevos empleos para las personas con discapacidad. (Daiman, Incluyeme.com, 2016)

Lo que sí, las estadísticas latinoamericanas arrojan que la tasa de desempleo de personas con discapacidad es cuatro veces mayor que el desempleo del resto de la población.

Para lograr que se ocupe el cupo, tiene que haber una mayor conciencia social en la población, permitirá de aceptar a las personas con discapacidad en todo tipo de empleo teniendo en cuenta sólo su capacidad y su experiencia. (Daiman, Incluyeme.com, 2016). (Incluyeme.com, 2016).

San José, 27 de noviembre de 2014 - El atleta costarricense Ariel Ary, un joven de 22 años con síndrome de Down, afirma que el reto de los Gobiernos está en "ver

las habilidades y no las debilidades" que tienen las personas con capacidades especiales. (Brenes, 2014)

Ary, quien ha sido medallista de Olimpiadas Especiales, es uno de los protagonistas de una campaña informativa lanzada por UNICEF y EFE con motivo de los 25 años de la Convención sobre los Derechos del Niño que se cumplieron este 20 de noviembre. (Unicef Anmerica Latina y el Caribe, 2014)

El joven aseguró que a las sociedades les hace falta una mayor "conciencia social" para darse cuenta las personas con capacidades diferenciadas no son distintas y tienen el mismo derecho a estudiar, trabajar y salir adelante. (Brenes, 2014)

El costarricense dice que además de dar charlas de motivación, quiere llevarle al mundo el mensaje de que una discapacidad no es un obstáculo y con el esfuerzo de su familia y su fuerza de voluntad ha logrado grandes cosas. (Unicef Anmerica Latina y el Caribe, 2014)

Ary habla siete idiomas y es asistente de recursos humanos para empresa multinacional estadounidense de tecnología y consultoría IBM.

Con una sonrisa auténtica y sin miedo de expresar sus opiniones Ary insiste en que nadie tiene límites y que los niños deben seguir sus aspiraciones y sobre todo ser felices. (Brenes, 2014). (Unicef, s.f.) (Unicef Anmerica Latina y el Caribe, 2014)

Según datos que arrojan los estudios realizados en algunos países de América Latina: existen alrededor de 40 millones de personas con, de estas existen más de la mitad que están desempleada, esto debido a diferentes factores que intervienen, en especial la falta de conciencia, compromiso, y la igualdad de derechos que debe existir en la población.

A pesar de las conclusiones negativas que arrojan las investigaciones, hay que hacer referencia un punto muy importante que es la actitud positiva que poseen muchas personas con alguna discapacidad, a esto sumado el apoyo de la sociedad, la cual permite que este tipo de personas sean incluidas en diferentes ámbitos sociales.

Las personas con Síndrome de Down pueden trabajar, si se estudia sus habilidades y condiciones, si son preparados adecuadamente y lo más importante es que se les dé la oportunidad y apoyo incondicional para ser incluidos al ámbito laboral. De esta manera se considera que es muy importante los proyectos de inclusión que muchos países de América Latina están realizando, como es la implementación de leyes que ordenan ocupar un porcentaje de vacantes con alguna discapacidad, que reúnan las condiciones idóneas para ejercer un cargo dentro del ámbito laboral.

Según el estudio desarrollado por la ‘Misión Manuela Espejo’, en Ecuador, existen 7.457 personas con SD. Según el genetista Milton Jijón, la incidencia es elevada comparada con el resto del universo. “La incidencia del SD en el mundo está entre 1 por cada 700 nacidos vivos, mientras que en nuestro país varios estudios demuestran que está presente en 1 por cada 550 nacidos vivos. (La Hora, 2010). El SD es un trastorno genético causado por la presencia de una copia extra del cromosoma 21 o una parte del mismo caracterizado por la presencia de un grado variable de deficiencia mental y rasgos físicos peculiares. (La Hora, 2010)

Cifras en Ecuador

De las 7457 personas con SD, 3597 (48.24%) son mujeres y 3860 (51.76%) hombres. La tasa de prevalencia en el país es de 0.06 por 100 habitantes, las provincias de Manabí, Sucumbíos y Santo Domingo tienen la mayor prevalencia

0.09 por 100 habitantes mientras que en Carchi, Chimborazo, Imbabura y Pichincha es de 0.03%. (La Hora, 2010)

El mayor porcentaje de personas con Síndrome de Down se encuentran en edades por debajo de los 25 años, del total de las personas con SD el 43% no ha recibido atención psicopedagógica. Según datos de la Misión Manuela Espejo, el 99.06% no tiene vínculo laboral. (La Hora, 2010)

El tener un hijo o hija con síndrome de Down conlleva a la vivencia de una serie de emociones, sentimientos, reacciones y de experiencias cotidianas especiales. Las personas con síndrome de Down, con una modificación cromosómica, por sus características tienen discapacidad cuyo nivel depende de las características individuales (comorbilidad o no), de la atención profesional interdisciplinaria y del apoyo que le brinde la familia y la comunidad. (Dspace.ups.edu.ec, 2012)

La familia debe reorganizarse, autorregularse para dirigir asertivamente los sentimientos, las emociones, las reacciones para afrontar el nacimiento de un niño o niña con síndrome de Down y permitir que los roles, las funciones, los valores de cada uno y de todos los miembros juntos se dirijan a la solución de las dificultades y a avizorar las oportunidades que conlleva tener un hijo o hija con discapacidad (Rojas, 1998). (Dspace.ups.edu.ec, 2012)

También la sociedad, los profesionales, deben dirigir la atención hacia la consecución de “la calidad de vida” de las personas con discapacidad y sus familias, materializando los apoyos centrados en ellos para que puedan fortalecer sus capacidades, obtener sus aspiraciones (Prieto, 2005). (Dspace.ups.edu.ec, 2012)

Sin embargo la realidad es otra, aunque no hay datos específicos en el Ecuador para las personas con síndrome de Down, el Consejo Nacional de Discapacidades de este país (CONADIS), informa que la discapacidad está muy asociada a la pobreza, a la discriminación, a la mala atención o exclusión de los servicios de salud, educación y otros (CONADIS, 2005). Por esto las familias con niños y niñas con síndrome de Down viven en una sociedad con inequidad, rutinas, cansancio que conducen a comportamientos deshumanizantes que hace que nadie se ponga en los “zapatos del otro. (Dspace.ups.edu.ec, 2012)

En el Ecuador existen programas que están aportando al tema de fomentar el apoyo a personas que presentan alguna discapacidad, pero lamentablemente se ha visto preferencias al momento de brindar apoyo a estas personas, sobre todo al ser incluidos al ámbito laboral, prefiriendo a personas con discapacidad física, dejando a un lado a las personas que presentan discapacidad intelectual, o algún síndrome, lo que conlleva a que estas personas tengan menos oportunidades de desarrollo.

Este problema surge porque la sociedad no tiene conocimiento sobre lo que es una discapacidad, un síndrome, una deficiencia, y una enfermedad, de esta manera no sabe diferenciar cada uno de estos conceptos, lo que trae un sinnúmero de consecuencias.

Para evitar este tipo de problemas y corroborar en esta labor muy importante, la sociedad debe dirigir más atención hacia este grupo de personas, y entienda lo que significa cada uno de los conceptos estudiados, tomando en cuenta que tenemos los mismos derechos como seres humanos.

La familia es clave importante para que la persona con síndrome se motive, ellos conoedores de sus destrezas y habilidades deben dirigir asertivamente los

sentimientos, las emociones, y las reacciones que puedan presentarse en las personas con síndrome de Down y permitir que los roles, las funciones, los valores de todos y cada uno de los miembros, juntos se dirijan a la solución los mismos.

De esta manera, lo que se quiere es respetar los derechos de igualdad que existe hacia las personas con síndrome de Down, y darles la oportunidad de integrarse a diferentes ámbitos sociales, entre ellos al ámbito laboral, lo que conlleva a reducir considerablemente los índices de discriminación que reciben por tener estas características diferentes.

1.02 Justificación

Cada día se hace más evidente tanto en entidades públicas como en privadas la inclusión de personas con discapacidad, factor importante para el desarrollo social, pero sin lugar a duda existe preferencia hacia personas con discapacidad física, dejando a un lado las personas con síndrome de Down.

Este proyecto tiene el objetivo de incluir a las personas con síndrome de Down al ámbito laboral, fomentando la igualdad de derechos de las personas y aportar en lo que se refiere a la no discriminación de estos seres humanos.

También es importante mediante este estudio dar a conocer que el tener síndrome de Down, no le hace incapacitado de realizar una labor, por lo tanto debe ser considerado como un ser humano que posee los mismos derechos que los demás.

Basándonos en el objetivo 1 del plan del buen vivir, el cual nos habla de “Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad” (Buen Vivir Plan Nacional, 2013), esto quiere decir el

reconocimiento de igualdad de los derechos de todos los individuos para fomentar la convivencia social y política.

1.03 Definición del Problema Central (Matriz T)

Tabla 1:
Matriz T

SITUACIÓN EMPEORADA	SITUACIÓN ACTUAL				SITUACIÓN MEJORADA
Altos índices de desempleo de personas con síndrome de Down.	Inclusión laboral inadecuada y discriminatoria de personas con síndrome de Down.				Personas con síndrome de Down incluidos en el ámbito laboral
FUERZAS IMPULSADORAS	REAL I	IDEAL PC	REAL I	IDEAL PC	FUERZAS BLOQUEADORAS
Capacitaciones sobre la importancia de la inclusión laboral de personas con síndrome de Down.	1	5	5	1	Desinterés por parte de los directivos de la empresa.
Elaboración de un manual de funciones para promover la inclusión laboral de personas con síndrome de Down.	1	5	5	1	Carencia de manuales de funciones para personas con síndrome de Down.
Promover el respeto y la igualdad de los derechos humanos.	1	5	5	1	Escasa información sobre el síndrome de Down.
Fomentar una actitud positiva y humanista a los empleadores	1	5	5	1	Actitud negativa por parte de empleadores, que revela perjuicio a las personas con síndrome de Down
Motivar e informar a la persona con síndrome de Down, para que puedan desarrollar sus habilidades.	1	5	3	1	Escasa motivación e información de la persona con síndrome de Down, lo que traduce en dificultades para mejorar su cualificación profesional o desarrollar habilidades.

Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Jimmy Tupiza

Según el análisis de la matriz T, en la empresa Naturaloe se encuentra una situación actual de Inclusión laboral inadecuada y discriminatoria de personas con síndrome de Down, por lo que, si no se interviene se obtendrá una situación empeorada de altos índices de desempleo para personas con síndrome de Down; caso contrario al realizar este proyecto tendremos una situación mejorada de personas con síndrome de Down incluidos en el ámbito laboral.

Para lograr este objetivo se cuenta con fuerzas impulsadoras como: Capacitaciones sobre la importancia de la inclusión laboral de personas con síndrome de Down, pero lamentablemente existen fuerzas bloqueadoras como es el desinterés por parte de los directivos de la empresa, que de alguna manera tratan de interrumpir la consecución de las metas.

Otra fuerza impulsadora es la elaboración de un manual de funciones para promover la inclusión laboral de personas con síndrome de Down, pero existe una fuerza bloqueadora que obstruye el cumplimiento de ese objetivo, como es la carencia de manuales de funciones para personas con síndrome de Down.

Promover el respeto y la igualdad de los derechos humanos, es otra fuerza impulsadora, pero existe una fuerza bloqueadora que impide que se cumpla este objetivo, como es la escasa información sobre el síndrome de Down.

Fomentar una actitud positiva y humanista a los empleadores, es otra de las fuerzas impulsadoras, pero se cuenta con una fuerza bloqueadora que es la actitud negativa por parte de empleadores, que revela perjuicio a las personas con síndrome de Down, la misma que impide la realización de esta actividad.

Y por último tenemos otra fuerza impulsadora que es, motivar e informar a la persona con síndrome de Down, para que puedan desarrollar sus habilidades, pero existe una fuerza bloqueadora que es la escasa motivación e información de la persona con síndrome de Down, lo que traduce en dificultades para mejorar su cualificación profesional o desarrollar habilidades.

CAPÍTULO II

2. Análisis De Involucrados

2.01 Mapeo de involucrados

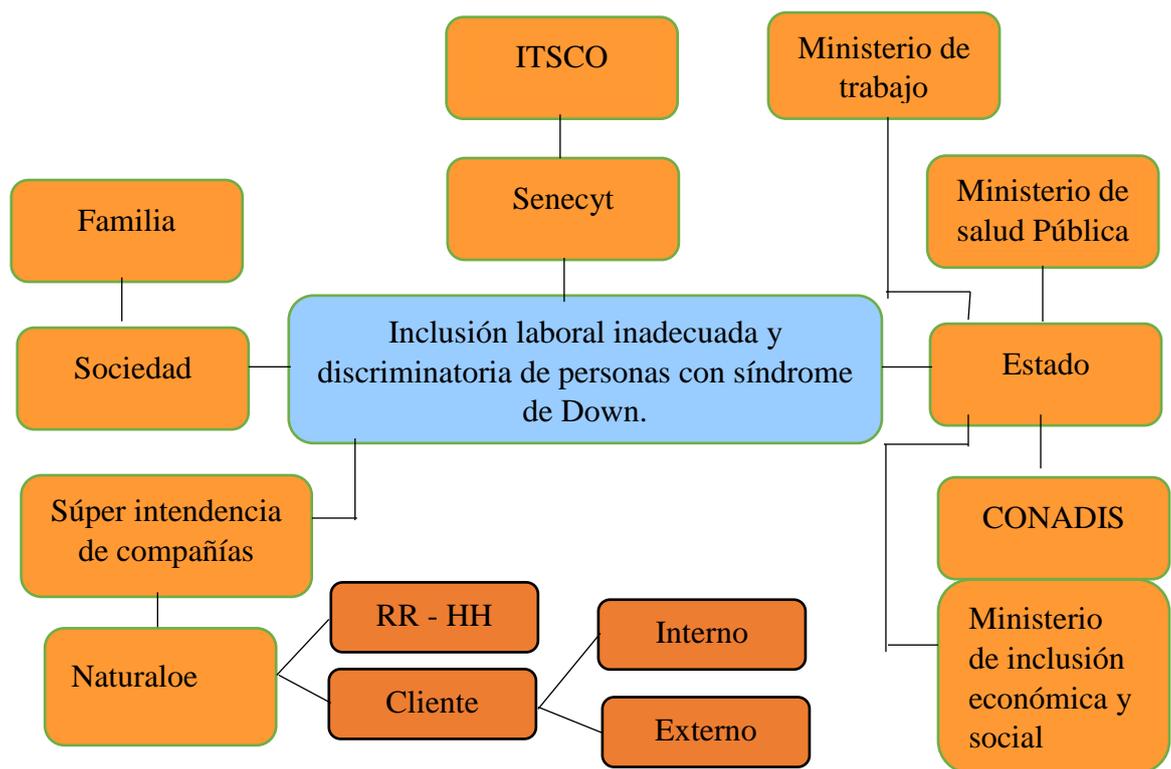


Figura 1: Mapeo de involucrados
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Jimmy Tupiza

2.02 Matriz de análisis de involucrados

Tabla 2:
Matriz de análisis de involucrados

Actores Involucrados	Interés sobre el problema central	Problemas percibidos	Recursos Mandatos Capacidades	Interés sobre el proyecto	Conflictos potenciales
Ministerio de trabajo	Hacer cumplir las resoluciones dictadas por la ley establecido en el código de trabajo.	Desinterés por parte de los directivos de la empresa Naturaloe.	Recursos económicos. Código de trabajo. Art. 42 de ley del código de trabajo, numeral 33.	Disminuir el bajo índice de inclusión laboral de personas con síndrome de Down.	Desvinculación de entidades gubernamentales
CONADIS	Aplicar el reglamento de la ley de discapacidades mediante la coordinación con las entidades públicas y privadas que tienen relación con el ámbito de las discapacidades.	No se cumple con lo establecido	Profesionales calificados. Recursos económicos. Sistema único de calificación de discapacidades. Art. 20, 21 del reglamento general a la ley de discapacidades. Profesionales calificados.	Incluir a personas con síndrome de Down al ámbito laboral.	Manipulación en la base de datos.
Naturaloe RR – HH	Dar apertura a personas con síndrome de Down, para promover la inclusión laboral.	Actitud negativa por parte de empleadores, lo que revela descontento de las personas con capacidades deferentes.	Recursos económicos, materiales, tecnológicos y capital humano. Art. 42, inciso 33 del código de trabajo.	Incluir personal con síndrome de Down dentro de su nómina.	Liquidación de la empresa
ITSCO	Capacitar a los estudiantes, para que de esta manera cumplan con un requisito fundamental, como parte de la formación profesional, y de esta manera otorgar el título académico.	Escaso apoyo por parte de los directivos de la empresa Naturaloe.	Recursos económicos. Guías académicas. Formación profesional. Art. 34; 37; numeral 1 del reglamento del régimen académico del sistema de educación superior.	Aportar información necesaria, para que de esta manera se tome conciencia, y se incluya a personas con síndrome de Down al ámbito laboral.	Cambio de políticas del estado y gobierno.

Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Jimmy Tupiza

2.02.01 Análisis de la matriz de análisis de involucrados

La matriz de análisis de involucrados cuenta con actores involucrados que están presentes en la realización de este proyecto, como es el ministerio de trabajo; el interés que tiene este ministerio sobre el problema central es hacer cumplir las resoluciones dictadas por la ley establecido en el código de trabajo, el problema que se percibe es, desinterés por parte de los directivos de Naturaloe, para lograr esto se cuenta con recursos económicos, el Código de trabajo, y profesionales calificados, en cuanto a la ley se ampara el ministerio de trabajo en el Art. 42 de ley del código de trabajo, inciso 33, determina el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. (Codigo de Trabajo, 2016). El interés sobre el proyecto desde la perspectiva del ministerio de trabajo es disminuir el bajo índice de inclusión laboral de personas con síndrome de Down en las empresas públicas y privadas. Lamentablemente se pueden presentar conflictos potenciales como es la desvinculación de entidades gubernamentales.

También se cuenta con actores involucrados como es el CONADIS, el interés que tiene sobre el problema central es, aplicar el reglamento de la ley de discapacidades mediante la coordinación con las entidades públicas y privadas que tienen relación con el ámbito de las discapacidades. El problema que se percibe es, que no se cumple con lo establecido, de esta manera existiendo desinterés por parte de la empresa Naturaloe. Para lo cual se cuenta con recursos económicos, un sistema único de calificación de discapacidades, y profesionales calificados; en cuanto a la

ley el CONADIS se ampara en el Art. 20, 21 del reglamento general a la ley de discapacidades, que determina. El Consejo Nacional de Discapacidades es el organismo encargado de emitir las políticas nacionales y sectoriales y coordinar las actividades que, en el campo de las discapacidades desarrollan las entidades y organismos de los sectores público y privado e impulsar la investigación en este campo. Coordinar las acciones que, en relación con las discapacidades, realicen organismos y entidades de los sectores público y privado; e impulsar y realizar investigaciones, así como canalizar recursos para proyectos de inversión en el área de las discapacidades conforme disposición al respecto. El interés sobre el proyecto desde la perspectiva del CONADIS es incluir a personas con síndrome de Down al ámbito laboral. Pero se puede presentar conflictos potenciales como la manipulación en la base de datos.

Otro de los actores involucrados es la empresa privada Naturaloe, el interés que tiene sobre el problema central es dar apertura a personas con síndrome de Down, y de esta manera promover la inclusión laboral. El problema que se percibe es, actitud negativa por parte de empleadores, lo que revela descontento de las personas con capacidades deferentes. Para realizar este proyecto se cuenta con recursos económicos, materiales, tecnológicos y capital humano. En cuanto a la ley, Naturaloe se ampara en el Art. 42 de ley del código de trabajo, inciso 33, determina el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. (Codigo de Trabajo, 2016). El

interés sobre el proyecto desde la perspectiva de Naturaloe es, incluir personal con síndrome de Down dentro de su nómina. Lamentablemente podemos contar con conflictos potenciales, como la liquidación de la empresa.

Otro de los actores involucrados es el ITSCO, el interés que tiene sobre el problema central es, capacitar a los estudiantes, para que de esta manera cumplan con un requisito fundamental, como parte de la formación profesional, y de esta manera otorgar el título académico. El problema que se percibe es, el escaso apoyo por parte de los directivos de la empresa Naturaloe. Se cuenta con recursos económicos, guías académicas y la formación profesional. En cuanto a la ley el ITSCO se ampara en el Art. 34, del reglamento del régimen académico del sistema de educación superior que determina, el trabajo de graduación o titulación constituye uno de los requisitos obligatorios para la obtención del título o grado en cualquiera de los niveles de formación. Dichos trabajos pueden ser estructurados de manera independiente o como consecuencia de un seminario de fin de carrera, de acuerdo a la normativa de cada institución y en el Art. 37; numeral 1 del reglamento del régimen académico del sistema de educación superior, que determina que, los trabajos de graduación o titulación se definen de la siguiente manera de acuerdo a los títulos o grados que se otorgan: Para obtener el título de Técnico o Tecnólogo los estudiantes deben realizar y defender un trabajo de graduación o proyecto factible, que constituye una investigación práctica referida a una situación particular. Se sustenta en referentes teóricos, archivos, laboratorios, énfasis en el trabajo de campo y en soluciones a corto plazo. El mayor nivel de profundidad define el trabajo de graduación para la obtención del título de Tecnólogo. El interés sobre el proyecto, desde la perspectiva del ITSCO es, aportar información necesaria, para que de esta

manera se tome conciencia, y se incluya a personas con síndrome de Down al ámbito laboral. Lamentablemente se pueden presentar conflictos potenciales que pueden afectar esta situación, como es el cambio de políticas del estado y gobierno.

CAPÍTULO III

3. Problemas Objetivos

3.01 Árbol de problemas

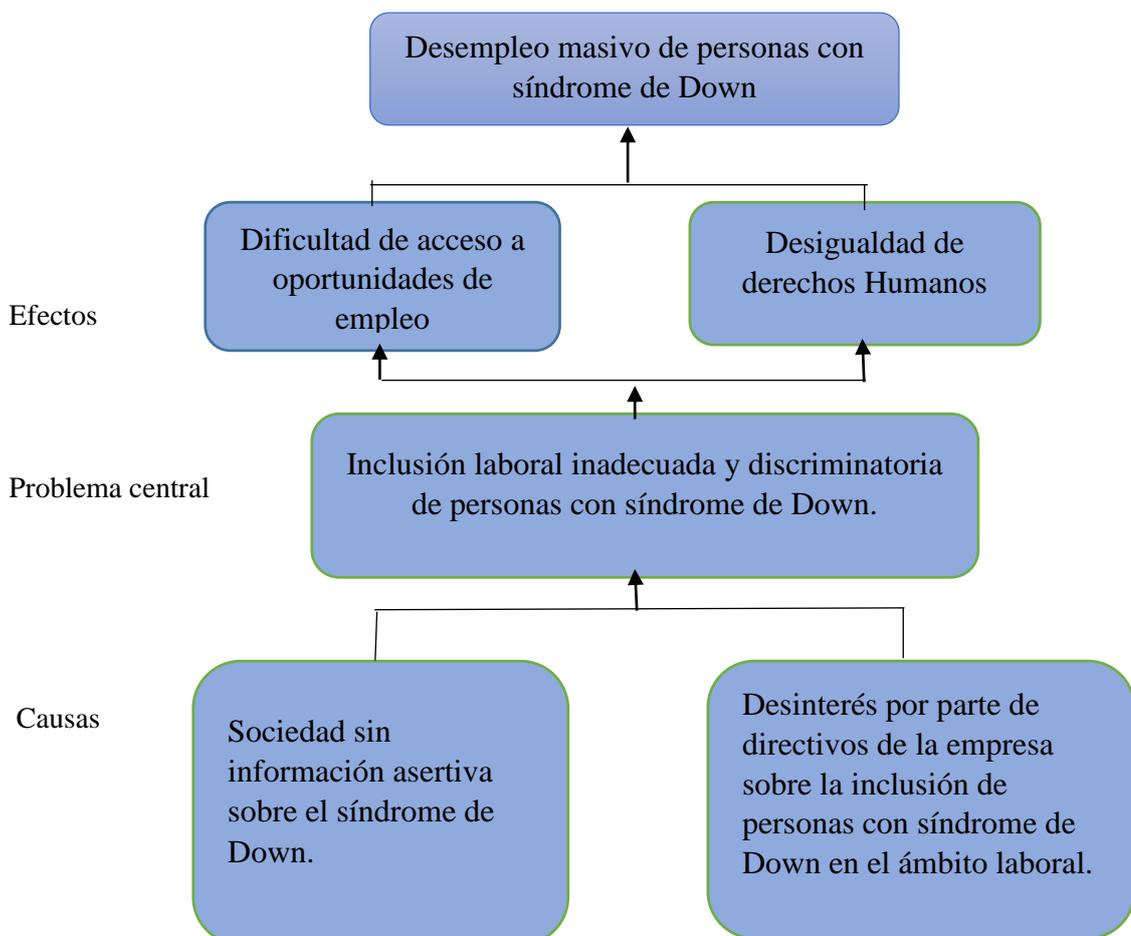


Figura 2: Árbol de problemas
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Jimmy Tupiza

3.01.02 Análisis árbol de problemas

El problema central que existe en la empresa Naturaloe es inclusión laboral inadecuada y discriminatoria de personas con síndrome de Down, el mismo que está dado por las siguientes causas: Sociedad sin información asertiva sobre este síndrome, y desinterés por parte de directivos de la empresa sobre la inclusión de personas con características diferentes en el ámbito laboral, las mismas que conllevan a desarrollar efectos como: dificultad de acceso a oportunidades de empleo y de este modo a la desigualdad de derechos humanos, por ende tenemos como efecto principal el desempleo masivo de personas con síndrome de Down.

3.02 Árbol de Objetivos

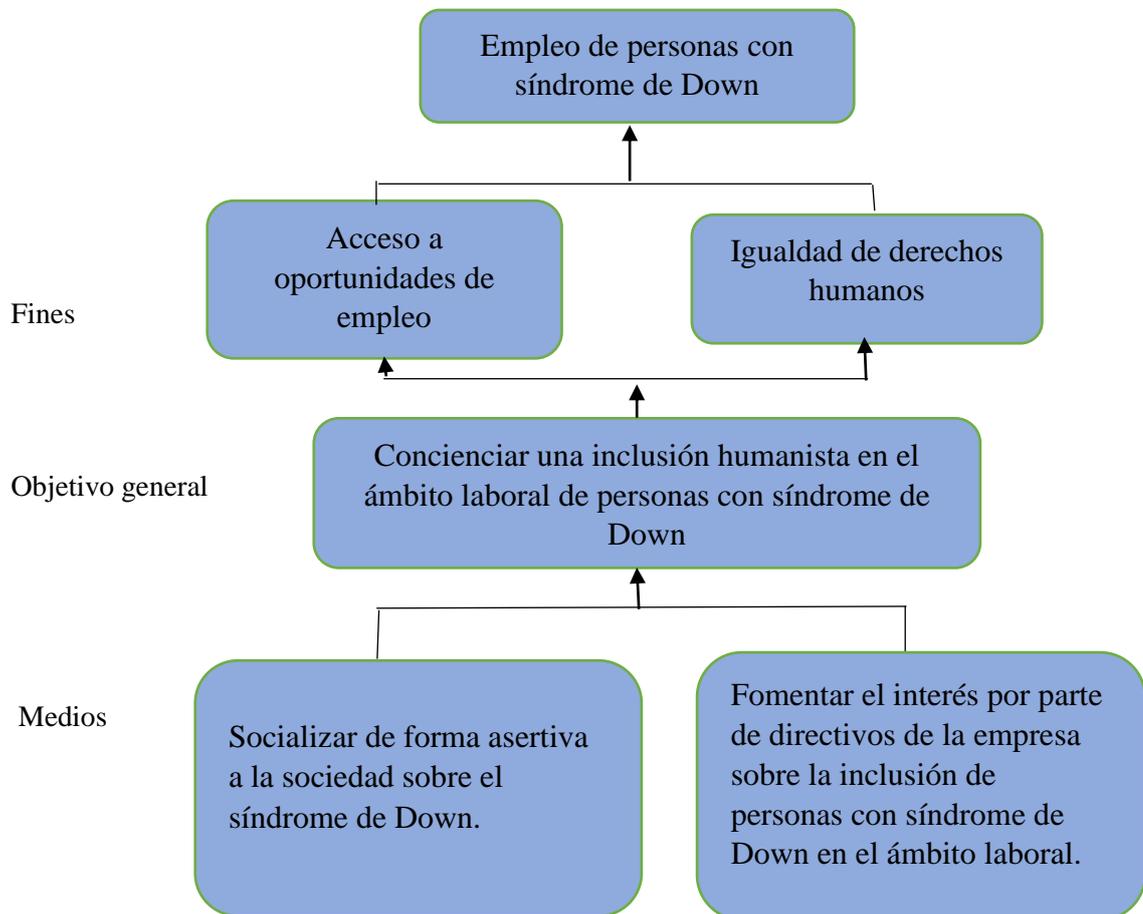


Figura 3: Árbol de objetivos
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Jimmy Tupiza

3.02.01 Análisis árbol de objetivos

El objetivo general que se ha planteado es, concienciar una inclusión humanista en el ámbito laboral de personas con síndrome de Down, el mismo que se logrará conseguirlo con la ayuda de objetivos específicos que son: Socializar de forma asertiva a la sociedad sobre este síndrome y fomentar el interés por parte de directivos de la empresa sobre la inclusión de personas con estas características diferentes en el ámbito laboral, los mismos que conllevan a fines como: Acceso a

oportunidades de empleo y la igualdad de derechos humanos, por ende tenemos como una finalidad principal que es, empleo de personas con síndrome de Down.

CAPITULO IV

4. Análisis De Alternativas

4.01 Matriz de análisis de alternativas

Tabla 3:
Matriz de alternativas

Objetivos	Impacto sobre el propósito	Factibilidad técnica	Factibilidad financiera	Factibilidad social	Factibilidad política	Total	Categoría
Socializar de forma asertiva a la sociedad sobre el síndrome de Down.	5	5	5	5	5	25	Alta
Fomentar el interés por parte de directivos de la empresa sobre la inclusión de personas con síndrome de Down al ámbito laboral.	5	5	5	5	5	25	Alta
Concienciar una inclusión humanista en el ámbito laboral de personas con síndrome de Down	5	5	5	5	5	25	Alta

Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Jimmy Tupiza

4.01.01 Análisis de la matriz de análisis de alternativas

La matriz de análisis de alternativas consta de los siguientes componentes y un propósito: Componente número uno, socializar de forma asertiva a la sociedad sobre el síndrome de Down, el cual tendrá un alto impacto en el propósito, ya que al realizar socializaciones asertivas, existe la probabilidad de que se reduzca el índice de desempleo de personas con este síndrome, la técnica es muy confiable, ya que se utiliza la recolección de datos mediante encuestas, las cuales dan a conocer el índice de la situación en que se encuentra la empresa estudiada; se cuenta con los recursos económicos para realizar el proyecto, más el apoyo institucional, familiar y educativo, y se ha cumplido con las políticas que exige la entidad educativa y la organización donde se está realizando el proyecto, esto quiere decir que es factible de que se logre el componente número uno.

La matriz de análisis de alternativas consta de un segundo componente que es, fomentar el interés por parte de directivos de la empresa sobre la inclusión de personas con síndrome de Down al ámbito laboral, esto tendrá un alto impacto en el propósito, ya que al haber interés por parte de directivos de la empresa, existe la probabilidad de que se reduzca el índice de desempleo de personas con este síndrome, la técnica es muy confiable, ya que se utiliza la recolección de datos mediante encuestas, las cuales determinan el porcentaje de la situación estudiada, además se cuenta con los recursos económicos para realizar el proyecto, a esto se suma el apoyo tanto institucional, familiar y educativo, y se ha cumplido con las políticas que exige la entidad educativa y la organización donde se está realizando el proyecto, esto quiere decir que es factible de que se logre el componente número dos.

La matriz de análisis de alternativas consta de un propósito que es, concienciar una inclusión humanista en el ámbito laboral de personas con síndrome de Down, para que de esta manera se logre la finalidad de este proyecto, técnica utilizada para obtener información es muy confiable, ya que se utiliza la recolección de datos mediante encuestas, donde se puede identificar el problema que existe en la empresa, además se cuenta con los recursos económicos para realizar el proyecto, más el apoyo, institucional, familiar y educativo, y se ha cumplido con las políticas que exige tanto la entidad educativa como la organización donde se está realizando el proyecto, esto quiere decir que es factible de que se logre el propósito.

4.02 Matriz de análisis de impacto de los objetivos

Tabla 4:
Matriz de análisis de impacto de objetivos

Objetivos	Factibilidad de lograrse	Impacto de genero	Impacto ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Total	Categoría
Socializar de forma asertiva a la sociedad sobre el síndrome de Down.	Porque las personas con síndrome de Down serán valoradas laboralmente (5)	Personas con síndrome de Down con igualdad de derechos (5)	Mejoramiento de la calidad de vida de las personas con síndrome de Down (5)	Asistir a talleres (5)	Capacitaciones constantes sobre los derechos e igualdad de las personas con síndrome de Down (5)	25	Alta
Interés por parte de directivos de la empresa sobre la inclusión de personas con síndrome de Down al ámbito laboral	Los principales beneficiarios las personas con síndrome de Down(5)	Respeto a los derechos humanos (5)	Mejoramiento al entorno integral de la persona con síndrome de Down (5)	Respeto a los derechos de las personas con discapacidad (5)	Fomentar lasos de armonía entre empleadores y colaboradores (5)	25	alta
Concienciar una inclusión humanista en el ámbito laboral de personas con síndrome de Down	Reducción del nivel de desempleo de personas con síndrome de Down (5)	Directivos que respetan los derechos de igualdad (5)	Personas con síndrome de Down que pueden desenvolverse en el entorno social, económico (5)	Personas con síndrome de Down que desarrollan su potencial (5)	Fomentando campañas sobre la inclusión de personas con síndrome de Down por parte del Estado (5)	25	alta

Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Jimmy Tupiza

4.02.01 Análisis de la matriz de impacto de los objetivos

La matriz de análisis de impacto de los objetivos, consta de los siguientes componentes y propósito: componente número uno, socializar de forma asertiva a la sociedad sobre el síndrome de Down, el cual al poseer la factibilidad de lograrse, existirá personas con estas características, valoradas laboralmente, esto tendrá un impacto de género que es, personas con síndrome de Down con igualdad de derechos, el mismo que determinara un impacto ambiental que es el mejoramiento de la calidad de vida de estas personas, esto hace relevancia a que la sociedad asista a talleres de información, el mismo que dispone una sostenibilidad mediante capacitaciones constantes sobre los derechos e igualdad y por ende existirá directivos que demuestren interés sobre estas personas, y de esta manera puedan incluirles en la nómina de colaboradores.

Como segundo componente tenemos, fomentar el interés por parte de directivos de la empresa sobre la inclusión de personas con síndrome de Down al ámbito laboral, el cual al tener la factibilidad de lograrse, los principales beneficiarios son las personas con este síndrome, esto define un impacto de género que es, el respeto a los derechos humanos, de la misma manera tendrá un impacto ambiental como, el mejoramiento al entorno integral de la persona con estas características diferentes, esto hace relevancia a que exista respeto a los derechos de estas personas, el mismo que posee una sostenibilidad mediante la fomentación de lasos de armonía entre empleadores y colaboradores.

La matriz de análisis de impacto de los objetivos consta de un propósito que es, concienciar una inclusión humanista en el ámbito laboral de personas con síndrome de Down, el cual al tener la factibilidad de lograrse, se obtendrá reducción del nivel

de desempleo de personas con este síndrome, esto tiene un impacto de género que es, directivos que respetan los derechos de igualdad, el mismo que dará como resultado un impacto ambiental que es, personas con síndrome de Down que pueden desenvolverse en el entorno social y económico, esto hace relevancia a que exista personas con estas características que desarrollen su potencial, el mismo que posee una sostenibilidad al fomentarse campañas sobre la inclusión de estas personas por parte del Estado.

4.03 Diagrama de estrategias

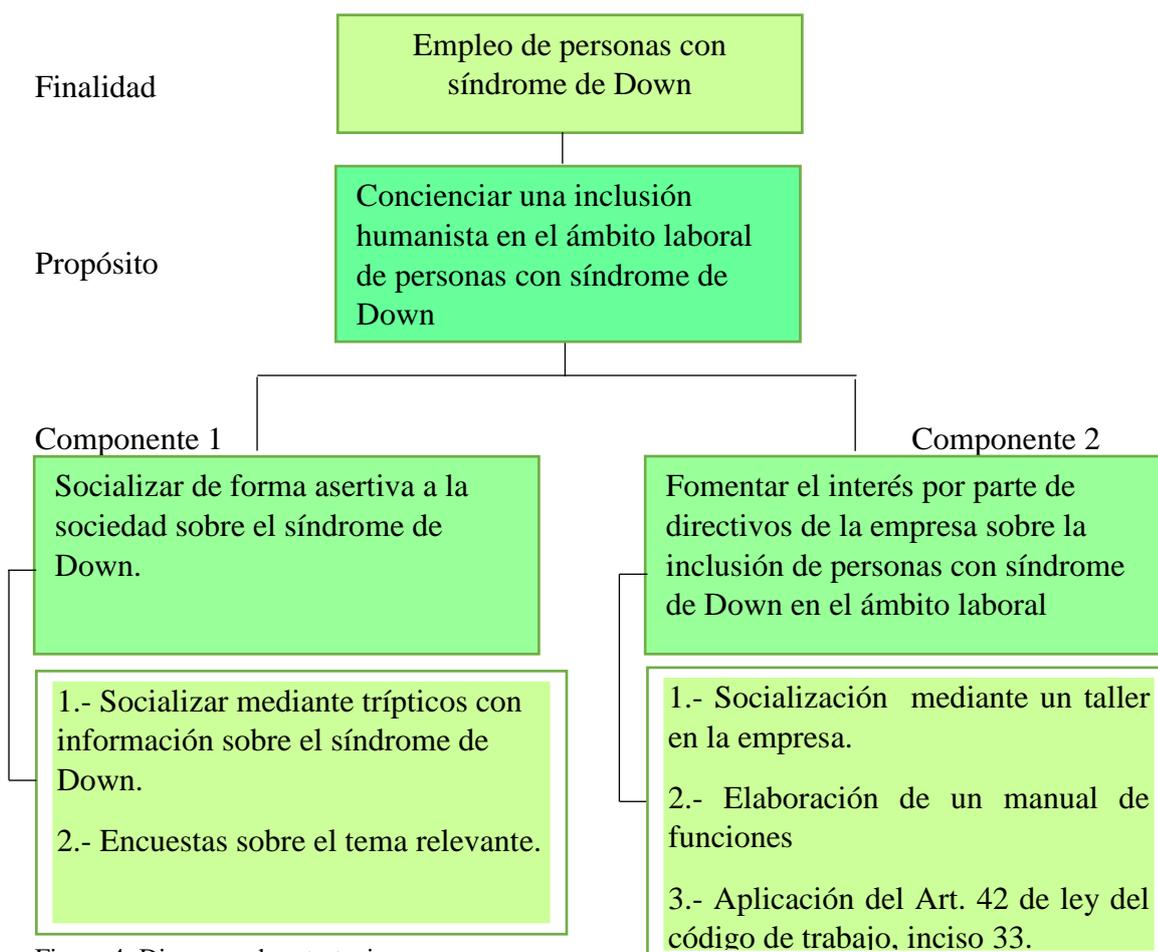


Figura 4: Diagrama de estrategias

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Jimmy Tupiza

4.03.01 Análisis del diagrama de estrategias

El diagrama de estrategias consta de un propósito que es, concienciar una inclusión humanista en el ámbito laboral de personas con síndrome de Down, el mismo que llevara a cumplir la finalidad que es, empleo para las personas con este síndrome, para lo cual se cuenta con componentes, los mismos que facilitan el cumplimiento de la finalidad; el componente número uno es, socializar de forma asertiva a la sociedad sobre el síndrome de Down, el mismo que se cumplirá con las siguientes actividades como son: Socializar mediante trípticos, y la ejecución de encuestas sobre el tema relevante, las cuales permiten conocer la situación en que se encuentra la sociedad con relación al tema de estudio.

También existe un segundo componente que es, fomentar el interés por parte de directivos de la empresa sobre la inclusión de personas con síndrome de Down en el ámbito laboral, el mismo que se cumplirá con las siguientes actividades como son: Socialización mediante un taller en la empresa, elaboración de un manual de funciones y la aplicación del Art. 42 de ley del código de trabajo, inciso 33, determina el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. (Codigo de Trabajo, 2016).

4.04 Matriz del marco lógico

Tabla 5:
Matriz de marco lógico

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Empleo de personas con síndrome de Down.	Mediante las encuestas realizadas sobre personas con síndrome de Down, y la inclusión laboral, el 96% considera que deben ser incluidos en este ámbito. Por eso es fundamental concienciar socialmente sobre los derechos, e igualdad de oportunidades, ya que hay áreas en que estas personas pueden realizar actividades de acuerdo a sus capacidades.	Registros estadísticos en base a encuestas realizadas.	Que en el código de Trabajo se estipule la estructuración de manuales de funciones para la inclusión de personas con síndrome de Down.
PROPÓSITO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Concienciar una inclusión humanista en el ámbito laboral de personas con síndrome de Down.	El 82% de las personas encuestadas, consideran que existe preferencias por parte de empleadores hacia personas con discapacidad física, al momento de contratar personal, dejando a un lado a personas con síndrome de Down, por lo que es importante socializar para que se haga conciencia sobre la igualdad y equidad.	Registros estadísticos en base a encuestas realizadas.	Programas de coordinación con los directivos de la empresa y los encargados de dar a conocer los talleres que facilitan el conocimiento sobre las capacidades de las personas con síndrome de Down.

COMPONENTES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
1.- Socializar de forma asertiva a la sociedad sobre el síndrome de Down.	El 92% de personas encuestadas están dispuestos a participar en talleres sobre inclusión laboral de personas con síndrome de Down, por lo que es importante dar a conocer sobre las capacidades que poseen estos seres humanos.	Datos estadísticos que arrojan las encuestas realizadas.	Que se realice campañas de socialización sobre la inclusión de personas con discapacidad, en los diferentes medios de comunicación, en las instituciones educativas y en las empresas, para que se logre una mayor conciencia sobre este tema de relevancia.
2.- Fomentar el interés por parte de directivos de la empresa sobre la inclusión de personas con síndrome de Down en el ámbito laboral.	El 97% cree que es importante estructurar los manuales de funciones en las empresas para la inclusión laboral de personas con este síndrome. De esta manera al realizar estos manuales se da a conocer las actividades que estas personas pueden ejecutar dentro de un área de trabajo, de acuerdo a las capacidades que poseen.	Registros estadísticos en base a encuestas realizadas.	Directivos dispuestos a incluir personas con síndrome de Down en su nómina.

ACTIVIDAD	RESUMEN DEL PRESUPUESTO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS DE LAS ACTIVIDADES
1.1 Socializar mediante trípticos con información sobre el síndrome de Down.	<ul style="list-style-type: none"> • Pasajes • Documentos y servicio de información 	<ul style="list-style-type: none"> • Facturas • Comprobantes 	Inasistencia de la sociedad y principalmente directivos de la empresa
1.2 Encuestas sobre el tema relevante.	<ul style="list-style-type: none"> • Suministros de oficinas. • Máquinas 		Organización inadecuada

2.1 Socialización de mediante un taller en la empresa.	<ul style="list-style-type: none">• Equipos de oficina	<ul style="list-style-type: none">• Encuesta
2.2 Elaboración de un manual de funciones.	<ul style="list-style-type: none">• Herramientas y accesorios	<ul style="list-style-type: none">• Encuesta
2.3 Aplicación del Art. 42 de ley del código de trabajo, inciso 33.	<ul style="list-style-type: none">• Código del Trabajo	

Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Jimmy Tupiza

4.04.01 Análisis de la matriz de marco lógico

El análisis de la matriz de marco lógico consta de una finalidad que es fomentar empleo de personas con síndrome de Down, el cual presenta indicadores mediante las encuestas realizadas sobre personas con síndrome de Down, y la inclusión laboral, el 96% considera que deben ser incluidos en este ámbito. Por eso es fundamental concienciar socialmente sobre los derechos e igualdad de oportunidades, ya que hay áreas en que estas personas pueden realizar actividades de acuerdo a sus capacidades.

Los medios de verificación son, los registros estadísticos en base a encuestas realizadas a directivos de la empresa, así como también tenemos los supuestos que determinan que en el código de Trabajo se estipule la estructuración de manuales de funciones para la inclusión de personas con síndrome de Down.

El análisis de la matriz de marco lógico también consta de un propósito que es, concienciar una inclusión humanista en el ámbito laboral de personas con síndrome de Down, para lo cual se determinó que el 82% de personas encuestadas consideran que existe preferencias por parte de empleadores hacia personas con discapacidad física, al momento de contratar personal, dejando a un lado a personas con síndrome de Down, por lo que es importante socializar para que se haga conciencia sobre la igualdad y equidad.

Los medios de verificación son mediante registros estadísticos en base a encuestas realizadas, así como también tenemos supuestos donde se determina que debe existir programas de coordinación con los directivos de la empresa y los encargados de dar a conocer los talleres que facilitan el conocimiento sobre las capacidades de las personas con síndrome de Down.

El análisis de la matriz de marco lógico consta de componentes; componente número uno, Socializar de manera asertiva a la sociedad sobre el síndrome de Down, el mismo que se da a conocer según los resultados de las encuestas realizadas sobre personas con síndrome de Down, y la inclusión laboral, el 92% está dispuesto a participar en talleres sobre inclusión laboral de personas con síndrome de Down, por lo que es importante dar a conocer sobre las capacidades que poseen estos seres humanos, el cual se puede verificar mediante datos estadísticos que arrojan encuestas realizadas. De la misma manera tenemos supuestos que determinan que se realice campañas de socialización sobre la inclusión de personas con discapacidad, en los diferentes medios de comunicación, en las instituciones educativas y en las empresas, para que se logre una mayor conciencia sobre este tema de relevancia. El componente número dos es, fomentar el interés por parte de directivos de la empresa sobre la inclusión de personas con síndrome de Down en el ámbito laboral, en donde los indicadores determinan que, el 97% de encuestados cree que es importante estructurar los manuales de funciones en las empresas para la inclusión laboral de personas con este síndrome. De esta manera al realizar estos manuales se da a conocer las actividades que estas personas pueden ejecutar dentro de un área de trabajo, de acuerdo a las capacidades que poseen. Los medios de verificación son mediante datos estadísticos que arrojan las encuestas realizadas, así como también tenemos supuestos como, directivos dispuestos a incluir personas con síndrome de Down en su nómina.

4.04.02 Análisis de la matriz de marco lógico actividades

El análisis de la matriz de marco lógico consta de actividades, como son:
socializar mediante trípticos con información sobre el síndrome de Down, llevar a

cabo encuestas sobre el tema relevante, socialización mediante un taller en la empresa, la elaboración de un manual de funciones y la aplicación del Art. 42 de ley del código de trabajo, inciso 33; para lo cual existe un presupuesto que se resume en pago de pasajes, documentos y servicio de información, suministros de oficinas, máquinas, aportación de los usuarios del proyecto, equipos de oficina, herramientas y accesorios, código del trabajo, los mismos que se dan a conocer mediante medios de verificación como: facturas, comprobantes, encuestas, así como también se tiene supuestos de las actividades como la inasistencia de la sociedad y principalmente los directivos de la empresa a los talleres y la organización inadecuada.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

CAPITULO V

5. Propuesta

5.01 Antecedentes de la propuesta

Elaboración de un manual de funciones para concienciar una inclusión humanista en el ámbito laboral de personas con síndrome de Down.

El Ministerio de Relaciones Laborales reconoce al empleo como pilar fundamental para el desarrollo del ser humano en el cual el papel de los empleadores es de vital importancia por lo que, a través de este MANUAL se pretende destacar y socializar acciones del sector empresarial y público que en sus procesos garantizan la equidad de oportunidades, el respeto a la diversidad incluyendo personas con discapacidad en sus equipos de trabajo más allá del cumplimiento de la Ley. (Jardin Universitario, 2014)

Esta herramienta ha sido construida en base a experiencias destacadas de diferentes instituciones públicas y privadas, quienes se han caracterizado por la ejecución de procesos innovadores, solidarios, participativos, responsables y planificados que han permitido aportar de manera significativa a la inclusión laboral. (Jardin Universitario, 2014)

En tal sentido esperamos que a través de este manual se oriente de manera efectiva y viable en los diferentes procesos de selección, contratación y

acompañamiento con el talento humano; constituyéndose así en un referente a ser considerado y adoptado en pro de la mejora de la calidad en la inclusión laboral de personas con discapacidad valorándolos como seres humanos y como trabajadores que aportan de manera productiva al crecimiento de la empresa y de nuestro país.

(Jardin Universitario, 2014)

Se debe tener en cuenta que el empleo es una parte fundamental dentro de la vida de un ser humano, para fomentar el desarrollo de la persona en diferentes ámbitos, por lo que es primordial la inclusión laboral de personas con síndrome de Down, razón por lo que los empleadores deben hacer conciencia sobre este tema.

Una vez que se ha considerado la inclusión de personas con síndrome de Down al ámbito laboral, es muy importante establecer un manual de funciones, el mismo que será utilizado como una herramienta importante para determinar las actividades que una persona con este síndrome puede desarrollar dentro de una organización.

5.02 Justificación de la propuesta

La presente propuesta tiene la finalidad de aportar con una herramienta esencial, para que las personas con síndrome de Down desarrollen las actividades laborales dentro de una organización, mediante la realización de un manual de funciones y de esta manera contribuir a que se fomente una inclusión humanista en la empresa Naturaloe, y por ende aportar con el desarrollo de las personas con estas características diferentes, y ser tratados como seres humanos con equidad en lo que se refiere a sus derechos.

5.03 Objetivo general

Concienciar una inclusión humanista en el ámbito laboral de personas con síndrome de Down.

5.04 Orientación para el estudio

5.04.01 Que es un manual de funciones

Es un instrumento o herramienta de trabajo que contiene el conjunto de normas y tareas que desarrolla cada funcionario en sus actividades cotidianas y será elaborado técnicamente basados en los respectivos procedimientos, sistemas, normas y que resumen el establecimiento de guías y orientaciones para desarrollar las rutinas o labores cotidianas, sin interferir en las capacidades intelectuales, ni en la autonomía propia e independencia mental o profesional de cada uno de los trabajadores u operarios de una empresa ya que estos podrán tomar las decisiones más acertadas apoyados por las directrices de los superiores, y estableciendo con claridad la responsabilidad, las obligaciones que cada uno de los cargos conlleva, sus requisitos, perfiles, incluyendo informes de labores que deben ser elaborados por lo menos anualmente dentro de los cuales se indique cualitativa y cuantitativamente en resumen las labores realizadas en el período, los problemas e inconvenientes y sus respectivas soluciones tanto los informes como los manuales deberán ser evaluados permanentemente por los respectivos jefes para garantizar un adecuado desarrollo y calidad de la gestión. (Sanchez, Gilberto Gonzalez, 2012).

5.04.01.01 Importancia

Hoy en día las herramientas de gestión han tomado una enorme relevancia en la consecución de la productividad en las organizaciones a todo nivel, dentro de estas herramientas el Manual de funciones de la empresa cobra una enorme relevancia al convertirse en una herramienta de toma de decisiones y el ordenamiento de la organización en sus diferentes niveles jerárquicos. (Sanchez, Gilberto Gonzalez, 2012)

También es muy importante mencionar que hoy en día se hace mucho más necesario tener este tipo de documentos, porque todas las certificaciones de calidad (ISO, OHSAS, etc), lo requieran, a su vez por su uso interno y diario, minimiza los conflictos de áreas, marca responsabilidades, divide el trabajo y fomenta el orden, etc. (Sanchez, Gilberto Gonzalez, 2012)

Además, es el factor fundamental para implementar otros sistemas organizacionales muy efectivos como: evaluación de desempeño, escalas salariales, líneas de carrera y otros. El Manual de Organización y Funciones debe de estar en constante modificación y actualización para adaptarse a los nuevos tiempos, esto permite una mejor selección y desempeño del personal y la consolidación de la cultura organizacional; actualmente esta herramienta viene siendo usada por grandes corporaciones a nivel mundial basada en el nuevo enfoque en la Gestión del Talento Humano en las empresas. (Sanchez, Gilberto Gonzalez, 2012).

5.04.01.02 Características

Deben estar escritos en lenguaje sencillo, preciso y lógico que permita garantizar su aplicabilidad en las tareas y funciones del trabajador.

Deben estar elaborados mediante una metodología conocida que permita flexibilidad para su modificación y/o actualización.

Los manuales de funciones, procesos y procedimientos deben contar una metodología para su fácil actualización y aplicación.

Deben ser dados a conocer a todos los funcionarios relacionados con el proceso, para su apropiación, uso y operación.

Los manuales deben cumplir con la función para la cual fueron creados y se debe

evaluar su aplicación, permitiendo así posibles cambios o ajustes

(Mlcabrera.blogspot.com, 2009).

5.04.01.03 Aplicación de los manuales

Las funciones básicas de los manuales son:

El establecimiento de objetivos

La definición de políticas, guías, procedimientos y normas.

La evaluación del sistema de organización.

Las limitaciones de autoridad y responsabilidad.

Las normas de protección y utilización de recursos.

La aplicación de un sistema de méritos y sanciones para la administración de personal.

La creación de sistemas de información eficaces.

El establecimiento de procedimientos y normas.

La institución de métodos de control y evaluación de la gestión.

El establecimiento de programas de inducción y capacitación de personal.

(Mlcabrera.blogspot.com, 2009)

5.04.01.04 Aspectos del manual de funciones

Descripción básica del cargo:

Cargo, dependencia, jefe inmediato

Objetivo estratégico del cargo:

Razón por la que es necesario este cargo en la empresa

Funciones básicas:

Responsabilidades definidas claramente

Personal relacionado con el cargo:

Ubicación del cargo dentro de la empresa

Perfil del cargo:

Perfil óptimo del funcionario (Prezi.com, 2013)

5.04.01.05 Clases de manuales

Los principales modelos considerados según Chiavenato son:

5.04.01.05.01 Modelo Clásico o tradicional

Este modelo hacía una división rígida entre la parte operativa (obrero) y la parte de planificación (gerencia). La máxima premisa era la eficacia y se definían los cargos a partir de la división del trabajo y la máxima fragmentación de la tarea, otro aspecto importante era la idea del trabajador motivado únicamente por el aspecto salarial. Sus principales precursores fueron Taylor, Gantt y Gilbreth a principios del siglo XX. Sus principales características son: resaltar la tecnología, la racionalidad es técnica, el diseño de cargos sirve exclusivamente a los procesos de producción. (Dspace.uce.edu.ec, 2013)

Entre sus principales ventajas se puede mencionar que reducían costos, sin embargo su mayor desventaja era que la máxima división de trabajo producía la ejecución de trabajos monótonos que además eran aislados lo que producía desmotivación por la falta de participación que limita las expectativas del desempeño. (Dspace.uce.edu.ec, 2013).

5.04.01.05.02 Modelo Humanístico

Este modelo surgió en la década de 1930 como respuesta al modelo imperante intentando que el sujeto no se motive solo por el salario sino por las recompensas sociales. Se desarrolló a partir de un experimento en Hawthorne. Aquí surgen los

primeros conceptos de liderazgo, motivación y comunicación. (Dspace.uce.edu.ec, 2013)

El modelo humanista se enfocó con mayor énfasis en los aspectos que afectan al trabajo más que en el trabajo en sí por lo que el diseño del cargo no cambia en su esencia con el modelo clásico sin embargo trata de incrementar la interacción de las personas. (Dspace.uce.edu.ec, 2013)

5.04.01.05.03 Modelo Situacional o Contingente

Este modelo a diferencia de los anteriores se enfoca en el carácter variable del cargo debido a los avances sea de la persona o de la tecnología por lo que es responsabilidad gerencial revisarlos constantemente. Este modelo supone la autodirección y autocontrol de los ocupantes y objetivos elaborados en conjunto lo que supone la mayor participación de los trabajadores. Es decir, es un enfoque que abarca más aspectos y es más complejo porque considera tres variables: la persona, la tarea y la estructura de la organización. (Dspace.uce.edu.ec, 2013).

5.04.01.06 Pasos para Realizar un Manual de Funciones

Lo primero que se debe realizar es identificar qué uso se dará la información obtenida del Levantamiento de perfiles adicionalmente determinar que técnica o método de los antes mencionados se utilizará. (Dspace.uce.edu.ec, 2013)

Con esta información se puede determinar quienes participarán y quienes utilizarán esta información.

En definitiva el primer paso consiste en determinar el uso de la información y la metodología para recolectarlo. (Dspace.uce.edu.ec, 2013)

El segundo paso consiste en revisar la información previa disponible como organigramas, diagramas de proceso y descripciones de puestos. Los organigramas muestran la forma en que el puesto se relaciona con otras posiciones y cuales su lugar en la organización. Un diagrama de proceso permite una visión más detallada del flujo de trabajo y la descripción de puestos sirve como un referente inicial. (Dspace.uce.edu.ec, 2013)

El tercer paso consiste en la selección de las posiciones más relevantes para analizarlas, es necesario cuando hay mucho en el caso de que existan varios puestos similares.

El cuarto paso s realizar el levantamiento de Perfiles es decir la recolección en sí de la información necesario para el análisis tanto las condiciones del trabajo y los requerimientos humanos. (Dspace.uce.edu.ec, 2013)

El quinto paso consisten la revisión de la información con los participantes para que verifiquen tanto quien desempeña la función como su jefe inmediato esto ayuda a ver si información ayudará a determinar si es correcta, si está completa y si es fácil de entender para todos involucrados. (Dspace.uce.edu.ec, 2013)

Se debe elaborar una descripción y especificación de cada puesto constituyendo una relación por escrito de las actividades y responsabilidades inherentes al cargo que han sido aceptadas por quien ejecuta la tarea y quien la supervisa, es decir el manual en sí. (Dspace.uce.edu.ec, 2013).

5.04.01.06.01 Para qué el Levantamiento del Manual de Funciones y Perfil de Cargos?

Con el levantamiento del MFPC se espera que los empleados alcancen los siguientes objetivos:

- Implementar métodos y procedimientos del Sistema de Control Interno de la empresa.
- Identificar los trámites de cada operación y su funcionario responsable.
- Identificar las responsabilidades del personal en cada actividad, trámite, proceso, operación o transacción.
- Establecer controles para fomentar la descentralización y desconcentración de esfuerzos, por medio de una adecuada segregación y planeación de las cargas de trabajo.
- Fomentar la modernización y simplificación de los trámites, evitando demoras, pasos innecesarios y sobre todo costos injustificados.
- Sentar la base documental para la elaboración del MFPC
- Estimular la innovación, el constante perfeccionamiento y actualización de los procedimientos.
- Establecer indicadores, estándares, índices o razones válidos para evaluar la gestión. (Senaintro, 2016).

5.04.01.06.02 La descripción y perfil del cargo

El proceso consiste en hacer un inventario de los aspectos significativos del cargo, de sus deberes y de las responsabilidades. Se hace una descripción detallada del objetivo del cargo, de las actividades, sus tiempos de ejecución y la forma como se deben realizar. (Senaintro, 2016)

5.04.01.06.03 ¿Cómo hacer el levantamiento del MFPC?

1. Por medio de los jefes de área y el grupo de trabajo participante en el procedimiento.

El jefe del área se reúne con todos los empleados y nombrando un relator, cada uno describe en orden descendente, las actividades que realiza para cumplir con cada una de las funciones del área. Se diligencia un formato único (que guiará los aspectos a recaudar), en borrador, por cada persona. De esta manera quedará registrado el respectivo procedimiento en esa oficina. (Senaintro, 2016)

2. Por medio de un funcionario conecedor de las funciones del área.

Se puede designar a un empleado destacado en el área por su alto nivel de compromiso, conocimiento y tolerancia al cambio, que asumirá la tarea de hacer el levantamiento de los procedimientos en colaboración con el coordinador o asesores, aplicando los parámetros señalados en el punto anterior y utilizando siempre el formato único. (Senaintro, 2016)

3. Por medio de talleres de asesores o coordinadores.

Los asesores o coordinadores diligenciarán el formato único mediante entrevistas y encuestas a cada uno de los empleados. Irán describiendo las tareas y aplicando todas las explicaciones señaladas en el primer punto de este tema. (Senaintro, 2016)

4. Mixto.

Combina los anteriores métodos utilizados. (Senaintro, 2016)Análisis

Para el correcto funcionamiento de las actividades que una persona esta designado a realizar dentro de una organización, es fundamental establecer un manual de funciones, el mismo que detalla lo que va a realizar como labores cotidianas la persona dentro de su cargo.

En la actualidad estas herramientas de gestión son las causantes del alto nivel de productividad de las organizaciones, ya que brindan orden en los diferentes niveles jerárquicos, también aporta a la toma de decisiones, y uno de los puntos importantes es que con estos documentos ayudan a la certificación de calidad mediante las normas ISO Y OHSAS, por proveer de un ambiente de comunicación asertiva y por ende la organización de responsabilidades la misma que fortalece a la cultura organizacional.

Estos documentos de gestión de talento humano deben ser lo más sencillo posible, claros de entender y aplicar.

La aplicación de estas herramientas es con el fin de organizar las actividades, la utilización de recursos, establecimiento de políticas, sistemas de formación, la consecución efectiva de los objetivos y sobre todo saber dónde establecer programas de capacitación y formación de los colaboradores.

Dentro de los aspectos de los manuales de funciones debe estar los datos de identificación del perfil del puesto, la misión del cargo, relaciones, funciones básicas, experiencia requerida, instrucción formal, conocimientos y destrezas.

Adicional a esto se debe tener en cuenta los perfiles por competencias que deben existir dentro de los cargos, las mismas que están formadas por el conocimiento,

habilidades y la actitud que determina a una persona apta para ocupar un puesto de trabajo.

5.04.02 Persona con discapacidad

Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria. (Jardin Universitario, 2013).

5.04.02.01 Tipos de discapacidad

Física	175.444	48,53%
Sensorial	90.443	25,02%
Intelectual	81.450	22,53%
Psicológica	14.150	3,91%
Total	361.487	100,00%

5.04.02.01.01 Discapacidad Física

Se refiere a las deficiencias corporales y/o viscerales que ocasionan dificultad significativa o imposibilidad para caminar, correr, manipular objetos con las manos, subir o bajar gradas, levantarse, sentarse, mantener el equilibrio, controlar esfínteres, entre otras. Estas deficiencias pueden ser evidentes (amputaciones, paraplejía, hemiparesia, etc.), pero también provocan el daño y la limitación en la función de órganos internos, y por lo tanto en muchas ocasiones pueden ser imperceptibles (fibrosis quística de páncreas, insuficiencia renal crónica terminal, epilepsia de difícil control, enfermedades cardíacas, etc). (Jardin Universitario, 2013)

Dentro del proceso de inclusión laboral: Este tipo de discapacidad requiere de adaptaciones al medio físico para la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su adecuado desenvolvimiento. (Jardin Universitario, 2013).

5.04.02.01.02 Discapacidad Psicológica

Se refiere a las deficiencias y/o trastornos del comportamiento, del razonamiento, de los estados de ánimo, crónicos y permanentes que afectan su capacidad de juicio crítico sobre sí mismo y sobre los demás.

En este tipo de discapacidad se encuentran personas con trastorno bipolar, trastorno psicótico, esquizofrenia, etc. (Jardin Universitario, 2013)

Dentro del proceso de inclusión laboral: Este tipo de discapacidad requiere que el ambiente laboral sea tranquilo, las tareas encomendadas sean concretas, sin implicar niveles de presión ni responsabilidades complejas. Las personas que presentan esta discapacidad deben estar controladas con tratamiento de especialidad y sus actividades laborales deben estar bajo supervisión. (Jardin Universitario, 2013).

5.04.02.01.03 Discapacidad Intelectual

Se refiere a las deficiencias cognitivas que dificultan la comprensión de ideas complejas, así como la capacidad de razonar, de abstracción y de anticipar los peligros. La característica principal es la dificultad para aprender y poder ejecutar algunas actividades de la vida cotidiana. (Jardin Universitario, 2013)

Dentro del proceso de inclusión laboral.- Este tipo de discapacidad requiere de una clara identificación de sus potencialidades para la asignación de tareas prácticas, que no impliquen mayores niveles de responsabilidad ni de complejidad. (Jardin Universitario, 2013).

5.04.02.01.04 Discapacidad Sensorial

Dentro de esta discapacidad se encuentran las siguientes:

1) Discapacidad Visual.- Se refiere a personas que presentan ceguera y baja visión. En ambas situaciones estaríamos hablando de personas con un alto grado de pérdida de visión, que causa dificultad en la movilidad y la orientación. (Jardin Universitario, 2013)

Dentro del proceso de inclusión laboral.- Este tipo de discapacidad, requiere de apoyos tecnológicos como el Sistema Jaws (lector de pantalla), así como la identificación de espacios mediante señalética en braille. (Jardin Universitario, 2013)

2) Discapacidad Auditiva.- Se refiere a personas que presentan sordera debido a que no han desarrollado el sentido del oído o han perdido la capacidad de escuchar, situación que dificulta la comunicación con su entorno. Muchos de estos casos se ven acompañados por la ausencia de lenguaje, circunstancia que requiere del uso de audífonos y la expresión mediante la lengua de señas. (Jardin Universitario, 2013)

Dentro del proceso de inclusión laboral.- Este tipo de discapacidad, requiere del desarrollo de procesos de comunicación alternativos por parte de sus compañeros de trabajo: hablar claramente, despacio, con palabras sencillas que puedan ser fácilmente leídas en los labios, escribir aquello que requiere comunicarse y confirmar que los mensajes han sido comprendidos. Las responsabilidades encomendadas no deben implicar la necesidad de comunicación con el público. (Jardin Universitario, 2013)

3) Discapacidad del Lenguaje.- Se refiere a personas que presentan deficiencia para la expresión verbal que dificulta la comunicación y la interrelación; puede producirse de manera vinculada a la sordera, o ser una secuela de otro tipo de lesiones.

Dentro del proceso de inclusión laboral.- Este tipo de discapacidad requiere de la paciencia y colaboración por parte de sus compañeros de trabajo para poder establecer alternativas de comunicación.

Las responsabilidades encomendadas no deben implicar prioritariamente la necesidad de la expresión verbal. (Jardin Universitario, 2013).

5.04.03 Proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad

Inclusión laboral de personas con discapacidad, es el acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad; sin embargo hay características propias en el proceso de inclusión con las cuales se puede trabajar para mejorar la calidad del trabajo de un colaborador con discapacidad.

Se han identificado los siguientes procesos que permitirán seguir pasos adecuados para la contratación. (Jardin Universitario, 2013).

5.04.03.01 Levantamiento de perfil

Es un análisis donde se examina el conjunto de funciones, tareas, rasgos, competencias que debe poseer el puesto de trabajo de acuerdo al cargo específico a ocupar.

Perfil inclusivo.- Es aquel perfil que contiene elementos que permiten levantar información en relación a la vacante o puesto para postulantes con o sin discapacidad.

A través de la aplicación de la siguiente Ficha de Levantamiento de Perfil, se podrán construir perfiles inclusivos para los postulantes que desean ocupar dichas posiciones. (Jardín Universitario, 2013)

Proceso de Selección

El proceso de selección es aquel que permite que a través de ciertas técnicas, se identifique al candidato más idóneo para ocupar la vacante requerida en la empresa; en el proceso de selección inclusivo hay que incorporar la variable de la discapacidad. (Jardin Universitario, 2013)

Consideraciones importantes:

Infórmese sobre la normativa vigente con relación a la contratación de personal con discapacidad.

Utilice de preferencia el Servicio Público de Empleo u otras bolsas de empleo, ONG's, que tengan el conocimiento en el área de integración laboral de personas con discapacidad, a fin de acceder a perfiles acorde a sus vacantes.

No se anticipe ni se niegue a entrevistar a una persona basándose en el porcentaje de discapacidad. (Jardin Universitario, 2013)

Entregue información sencilla respecto al cargo que desempeñaría.

En cualquier vacante que exista, promueva la participación de una persona con discapacidad.

Considere la posibilidad de acompañamiento de un familiar para optimizar el proceso de selección, en ciertos tipos de discapacidades. (Jardin Universitario, 2013).

5.04.03.02 Pasos del Proceso de Selección

Reclutamiento.- Es el conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados para ocupar puestos dentro de cada organización.

Convocatoria.- Son aquellos mecanismos de comunicación que buscan informar en primera instancia la disponibilidad de una vacante de trabajo y posteriormente para que asistan a las entrevistas los postulantes. (Jardin Universitario, 2013)

Entrevista.- Es el intercambio comunicativo que se da de modo formal con el objetivo de evaluar la experiencia, el posible desempeño, las capacidades o la confiabilidad que un individuo muestra para un cargo.

Evaluaciones Técnicas y Pruebas Psicométricas.- Las evaluaciones técnicas son herramientas que tienen por objeto medir un conocimiento específico; las pruebas psicométricas miden una característica psicológica en particular, rasgos del comportamiento o de la personalidad, también sus competencias en el entorno laboral.

Según las habilidades de la persona con discapacidad se deberán adaptar los instrumentos o a su vez realizar los ajustes necesarios que permitan cumplir con esta fase del proceso. (Jardin Universitario, 2013)

Resultado Final del Proceso de Selección.- Etapa en la que se informa o notifica el nombre del postulante seleccionado o las razones del porque no se escogió a candidato alguno.

Nota: El resultado final del proceso de selección, debe utilizar las recomendaciones similares a la convocatoria, considerar más tiempo para la presentación de la documentación, puesto que existen servicios en varias instituciones públicas que demandan de mayor tiempo para el acceso y atención a personas con discapacidad. (Jardin Universitario, 2013).

5.04.03.02.01 Orientación para el proceso de selección de personal con discapacidad

Tipo de discapacidad

En todos los porcentajes

Convocatoria

Procure que un familiar sea quien reciba el mensaje, para que transmita al candidato. (Jardin Universitario, 2013)

Entrevista

- Utilice frases simples.
- Enfóquese en los conocimientos.
- Experiencias, comprensión y actividades relacionadas al trabajo que va a realizar.
- Consulte sobre la utilización de medicamentos y posología.
- Considere la posibilidad de acompañamiento de un familiar para optimizar el proceso de selección. (Jardin Universitario, 2013)

Evaluaciones técnicas y pruebas psicométricas

Acompañamiento de talento humano, Adaptación y apoyos técnicos propios del postulante.

Inducción

La inducción debe ser 100% inclusiva y adecuada a las necesidades específicas de la persona con discapacidad (interprete de lengua de señas, accesibilidad a su puesto de trabajo).

La empresa debe construir herramientas inclusivas (Técnicas de Comunicación) que le permitan socializar el código de ética interno, el manual administrativo, sobre el comité de seguridad y salud ocupacional o cualquier otra información relevante con relación a horarios y sueldos. (Jardin Universitario, 2013)

Si la persona contratada tiene discapacidad intelectual considere la opción para que un familiar de confianza y/o representante le acompañe a la inducción y la firma del contrato.

Socializar la llegada de una persona con discapacidad a la institución con sus jefes inmediatos y compañeros, identificando su requerimiento para el desempeño laboral y desenvolvimiento general.

Explicar para que con pleno conocimiento se firme el Reglamento Interno. (Jardin Universitario, 2013)

Durante la relación laboral

Destine personal fijo de preferencia un equipo multidisciplinario para realizar acompañamiento específico de las relaciones interpersonales y laborales de los empleados con discapacidad.

Cuando la persona con discapacidad requiera tratamiento o rehabilitación constante se sugiere llevar un registro conjunto de citas, controles médicos para identificar fechas de los permisos requeridos con las justificaciones necesarias. (Jardin Universitario, 2013)

Incluya actividades de información y sensibilización permanentes respecto a la discapacidad en las que participen todos los empleados sin importar su nivel jerárquico.

Promueva el dialogo constante entre las personas con discapacidad respecto a sus derechos y obligaciones. (Jardin Universitario, 2013).

Según los autores de esta información sobre las discapacidades y la manera como incluir a las personas que presentan este tipo de dificultades, se debe recalcar que la inclusión a diferentes aspectos, es muy importante ya que toda persona tiene los

mismos derechos dentro de la constitución de nuestro País, por lo tanto hay que hacer hincapié a los procesos que se debe seguir, para incluir a las personas con discapacidad, siendo este caso a personas con síndrome de Down los cuales son el tema de estudio del mencionado proyecto.

Para realizar los procesos de inclusión laboral de personas con Síndrome de Down, se debe realizar con mucho más cuidado, tomando en cuenta que estas personas son vulnerables debido a los problemas de salud que enfrentan, se debe utilizar frases simples, entendibles, para que pueda captar el mensaje que le están otorgando.

De esta manera una vez que se obtiene la información de cómo realizar los manuales de funciones, los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad y la autorización de la empresa donde se va a realizar dichos manuales, hay que tomar en cuenta a quien va dirigido.

En el presente proyecto el manual es para fomentar la inclusión laboral de personas con síndrome de Down, por lo que es importante conocer sobre ellos

La integración laboral de personas con discapacidad cobra mucha importancia hoy en día, porque la sociedad en el mundo hace conciencia sobre la igualdad de derechos que debe existir en la población, sin establecer diferencias.

En el Ecuador existen 7.759 personas con discapacidad intelectual registradas activas laboralmente, 5.109 son hombre y 2.650 son mujeres, donde se encuentran inmersas las personas con síndrome de Down. (Conadis , 2017)

En el mundo laboral existen personas con síndrome de Down activos, de los cuales se puede mencionar algunos ejemplos que destacan gran importancia:

Pablo Pineda Ferrer: Licenciado en psicopedagogía, escritor, conferencista, actor
(Español).



(El pais.com, 2011)

Figura 5: Imagen Pablo Pineda
Fuente: Investigación Científica
Elaborado por: Jimmy Tupiza

Tonet Ramírez: Campeón mundial de natación, baterista profesional, actor
(Español)



(La vanguardia, s.f.)

Figura 6: Imagen Tonet Ramirez
Fuente: Investigación Científica
Elaborado por: Jimmy Tupiza

Felipe Belmar: Técnico agrícola (Chileno)



(Todossomosuno, s.f.)

Figura 7: Imagen Felipe Belmar
Fuente: Investigación Científica
Elaborado por: Jimmy Tupiza

Caterina Moretti: Estudiante de diplomado en habilidades laborales (Chilena)



(Hidrocalidadodigital,

2013)

Figura 8: Imagen Caterina Moretti
Fuente: Investigación Científica
Elaborado por: Jimmy Tupiza

5.04.04.01 Como identificar actividades que puedan desarrollar las personas con síndrome de Down

Para identificar las competencias que las personas con este síndrome tienen es importante realizar una evaluación médica, el mismo que determina el grado de discapacidad que posee dicha persona, esto dependerá también del grado de estimulación que haya tenido desde la infancia, lo cual hace que desarrolle las

habilidades y a través de la actitud que presentan las personas con síndrome de Down.

Por lo tanto se debe tener en cuenta los siguientes artículos:

El rol de los educadores consiste en conocer los puntos débiles, las dificultades para afrontarlas, y sus puntos fuertes, sus capacidades de aprendizaje, sus posibilidades para potenciarlas. “Por ejemplo, antes sólo el 20% de las personas con síndrome de Down lograba leer, en cambio hoy el 80% lee comprensivamente con un adecuado método de lectura. Luego siguen con la escritura, aunque es mucho más lento su proceso de aprendizaje porque tienen dificultades motoras y de control, pero hoy los sistemas de comunicación, como la internet y el teléfono celular los ayuda muchísimo”, explica el presidente de la Fundación Iberoamericana Down 21. (Red de salud UC Christus, 2010)

Actualmente la tendencia es que personas con síndrome de Down, alrededor de los 20 años logren acceder al mundo laboral. “Pero debe ser una jornada y un tipo de trabajo adecuado a sus capacidades. Lo ideal es que trabajen como auxiliares o asistentes en jornada de 4 ó 5 horas porque el resto del tiempo deben seguir formándose en todos los ámbitos de la vida, manteniendo así su escolarización, sus actividades domésticas, recreativas y sociales”, concluye el especialista en síndrome de Down. (Red de salud UC Christus, 2010)

La idea es tratar de que las personas con síndrome de Down alcancen el mayor grado de autonomía posible, para que sean personas plenas que puedan sobrellevar los obstáculos de la mejor manera y disfrutar de las cosas bellas de la vida. (Red de salud UC Christus, 2010)

Las personas con síndrome de Down destacan en el desarrollo de habilidades sociales, lo que les permite interactuar en forma positiva con su entorno. Cuentan con una alta capacidad de aprendizaje y retención, aunque es necesario reforzar y consolidar lo aprendido. Las principales dificultades presentes se relacionan con los procesos de memoria a corto y largo plazo; se observan dificultades en análisis, cálculo y pensamiento abstracto. (Fundacion Descubreme, 2015).

5.04.05 Valoración del porcentaje de discapacidad para poder ejercer una labor

5.04.05.01 Retraso mental

En este capítulo se establecen las normas generales para la valoración de la discapacidad derivada del Retraso Mental, definido como capacidad intelectual general significativamente inferior al promedio, que se acompaña de limitaciones de la capacidad adaptativa referidas a cómo afrontan los sujetos las actividades de la vida diaria y cómo cumplen las normas de autonomía personal esperables de su grupo de edad, origen sociocultural y ubicación comunitaria. (Junta de Andalucía, 1999)

Para su correcta evaluación se han agrupado en rasgos relativos a las áreas definidas como:

Capacidad intelectual límite

C.I. = 70 - 80

Unidades = 15 - 29

Psicomotricidad - lenguaje

- Puede observarse en edades tempranas un ligero retraso en el desarrollo

motórico.

- Torpeza en aquellas habilidades motóricas que impliquen gran precisión.
- Puede observarse retraso en la adquisición del lenguaje.
- Uso del lenguaje como instrumento práctico e inmediato.
- Pensamiento lento y subordinado a la acción.
- Utiliza un lenguaje muy usual con escaso grado de abstracción.
- En el lenguaje oral, tanto expresivo como comprensivo, presenta leve retraso a nivel sintáctico y semántico. (Junta de Andalucía, 1999)

Habilidades de autonomía personal y social

- Total autonomía personal.
- Poca habilidad para establecer relaciones sociales.
- Capacidad para organizar su rutina diaria.
- Adaptación lenta a lugares ajenos a su entorno social.
- Utiliza recursos que ofrece la comunidad con asesoramiento.
- Mantiene relaciones de amistad.
- Respeta las normas sociales establecidas. (Junta de Andalucía, 1999)

Proceso ocupacional laboral

- Graves dificultades para acceder al mercado de trabajo competitivo.
- Desarrolla actividades que no impliquen responsabilidad ni toma de iniciativas.
- Bajo rendimiento en actividades laborales, mejorando éste cuando trabaja en

Centros Especiales de Empleo

- Independencia en la utilización de su tiempo libre. (Junta de Andalucía, 1999)

(Junta de Andalucía, 1999)

Conducta

- Generalmente, buen nivel de conducta adaptativa.

- Inestabilidad emocional, fácilmente influenciado por el medio.
- Baja tolerancia a la frustración.
- Inseguridad y escasa iniciativa ante la realización de actividades.
- Requiere un discreto control en su conducta. (Junta de Andalucía, 1999)

5.04.05.02 Retraso mental leve

C.I. = 51 - 69

Unidades = 30 - 59

Psicomotricidad - lenguaje

- Retraso evolutivo senso-motriz.
- Las etapas del desarrollo motor se cubren en edades más avanzadas.
- Poca precisión en las tareas que exigen destreza y/o coordinación.
- No logra una buena integración del esquema corporal.
- Retraso en la adquisición y evolución del lenguaje.
- Puede presentar problemas del habla.
- Lentitud o precipitación tanto en el pensamiento como en la acción. (Junta de Andalucía, 1999)

Valoración de las situaciones de minusvalía

• Lenguaje funcional, con pobreza de vocabulario y nutrido de referencias cotidianas.

- Comprende órdenes complejas, dentro de su marco referencial.

Habilidades de autonomía personal y social

- Ocasional supervisión en actividades de la vida diaria.
- Se desenvuelve por sí solo en lugares habituales de forma rutinaria.
- Colabora en tareas del núcleo familiar.

- Dificultad para anticiparse a los peligros, no existiendo reacción adecuada ante los mismos.
- Sus demandas de atención y aprobación pueden ser elemento distorsionador en la familia.
- Asesoramiento para realizar actividades no habituales y utilizar los recursos sociales.
- Su núcleo de referencia social se restringe frecuentemente a la familia, barrio o círculo laboral, si existe.
- Preferencia por relacionarse con personas de menor edad. (Junta de Andalucía, 1999)

Proceso ocupacional laboral

- Integración laboral en Centros Ocupacionales o Centros Especiales de Empleo.
- Desarrollo de tareas manipulativas rutinarias.
- Ritmo inconstante en la ejecución de actividades.
- Incapacidad de organización y planificación de su tiempo libre. (Junta de Andalucía, 1999)

Conducta

- Inseguridad y falta de iniciativa en la realización de actividades.
- Actitudes de reiteración y obcecación en lo que supone dificultad. (Junta de Andalucía, 1999)

5.04.05.03 Retraso mental moderado

C.I. = 35 - 50

Unidades = 60 - 75

Psicomotricidad – lenguaje

- No llega a la plena consecución de adquisiciones motrices.

- Poca destreza manual, necesitando ayuda para actividades que requieran movimientos finos.
- Adquiere conceptos espaciales, siendo éstos los referidos a cualidades del objeto, no a su integración.
- Predominio de la acción sobre el lenguaje y el pensamiento.
- El habla aparece tardíamente y presenta abundantes trastornos.
- Comprensión de órdenes verbales sencillas.
- Reconocimiento de imágenes y objetos habituales.
- Lenguaje sembrado de errores semánticos y sintácticos.
- Vocabulario reducido y reiterativo. (Junta de Andalucía, 1999)

Habilidades de autonomía personal y social

- Necesita supervisión para la realización de actividades de la vida diaria.
- Colabora en tareas muy sencillas de la casa.
- No tiene autonomía suficiente para desplazarse solo fuera del entorno habitual.
- Relación social con iguales en edad mental o adultos que le proporcionen seguridad.
- No existe anticipación ni sentido de peligro en situaciones no habituales.
- Sus relaciones interpersonales se limitan al ámbito familiar y ocupacional.
- Dificultad para aceptar normas sociales.

Proceso ocupacional laboral

- Integración en el marco de un Centro Ocupacional.
- Desarrolla tareas con supervisión y ayuda ocasional.
- Ritmo lento y ejecución repetitiva de las tareas.

• Necesita asistencia para la utilización de su tiempo libre. (Junta de Andalucía, 1999)

Conducta

- Solicita constantes demostraciones de atención y cariño.
- Afectividad ciclotímica y voluble.
- Los cambios en sus hábitos diarios pueden originar trastornos de adaptación.
- Conductas afectivas y sexuales desinhibidas. (Junta de Andalucía, 1999).

5.04.05.04 Retraso mental grave y/o profundo

C.I. = 34 A 20

Unidades = 76

Psicomotricidad - lenguaje

Severos

- Adquiere la marcha.
- Manipula objetos cotidianos con carácter funcional.
- Comunicación a través de palabra-frase, uniones de palabras sin estructura sintáctica, comprensiva sólo para sus habituales.

- Comprende y responde a órdenes imperativas que impliquen una o dos acciones.

Profundos

- Puede llegar a adquirir la bipedestación o la marcha.
- Alcanza la aprehensión y manipulación burda de objetos.
- Comunicación muy primaria (gestos, gritos, llantos, sonidos inarticulados...).
- Comprende órdenes sencillas cuando van acompañadas de gestualización.
- Dificultades para mantener el contacto visual.

Habilidades de autonomía personal y social

Severos

- Dependencia en actividades de la vida diaria, aunque pueda realizar alguna de forma incompleta.

- Parcial control de esfínteres.

- Desplazamientos con fin utilitario en ambientes controlados.

- Reconoce a las personas habituales de su entorno y mantiene una interrelación básica.

Profundos

- Dependencia total en actividades de la vida diaria.

- Ausencia de control de esfínteres.

- Reconocimiento de los miembros de la familia muy habituales.

- No existe relación social. (Junta de Andalucía, 1999)

Proceso ocupacional laboral

Severos

- Puede llegar a integrarse en actividades de pre-talleres de los Centros

Ocupacionales.

- Requiere apoyo del adulto en la ejecución de tareas sencillas.

- Realiza tareas de forma mecánica y durante breves períodos de tiempo.

- Dependencia de otra persona para la utilización de su tiempo. (Junta de Andalucía, 1999)

Profundos

- Permanece en Centros Asistenciales.

Conducta

Severos

- Gran dependencia afectiva.
- Manifiesta conductas bruscas e impulsivas.
- Presenta estereotipias.
- Distanciamiento ocasional de la realidad.
- Graves problemas de conducta asociados.

Profundos

- Desconexión ambiental.
- Presenta estereotipias. (Junta de Andalucía, 1999).

Hoy en día las personas con síndrome de Down están demostrando que tienen capacidades para formar parte en diferentes ámbitos, de los cuales se puede ver que se destacan como grandes deportista, profesionales en pedagogías, estudiantes destacados, entre otros.

Todo esto se debe a la estimulación y a la educación desde tempranos años de edad, que son factores de gran importancia ya que ayudan a que las personas con este síndrome vayan adquiriendo habilidades que de una u otra manera aportan al desarrollo integral de estas personas.

La inclusión de personas con síndrome de Down a diferentes contextos, entre ellos en el ámbito laboral, es una de las situaciones que merece más atención, debido a que el trabajo es una fuente de ingresos que toda persona sin acepciones necesita para su desarrollo y bienestar. Razón por la cual se debe tomar en cuenta para incorporar a una persona con este síndrome a una empresa, las valoraciones médicas,

mediante evaluaciones respectivas, y con esto saber si está en condiciones de ejercer una labor dentro de la organización.

Una vez determinado lo que puede realizar, según el análisis de cargos dentro de la organización, los resultados de la valoración médica y la actitud de estas personas se procede a elaborar el manual de funciones necesario para que la persona desarrolle las actividades dentro de la empresa.

5.04.06 Levantamiento de información para realizar el manual de funciones

Para realizar un manual de funciones es importante conocer las actividades que una persona va a realizar dentro del puesto de trabajo, y las competencias requeridas, para lo cual es necesario el apoyo del jefe inmediato, el mismo que determina que funciones van a realizar los colaboradores en determinada área.

También es importante conocer las actividades que está realizando una persona en el puesto de trabajo establecido, mediante la verificación y seguimiento continuo, por un determinado tiempo.

De esta manera, para realizar el manual de funciones y fomentar la inclusión laboral de personas con síndrome de Down, se ha investigado en diferentes organizaciones las actividades y competencias que estas personas pueden desarrollar dentro de un puesto de trabajo.

En la Corporación la favorita, las personas con síndrome de Down incluidas al ámbito laboral, realizan actividades de empaque de regalos, en almacenes Juguetón. En la cadena de supermercados Supermaxi, de la misma corporación, las personas con este síndrome, realizan el transporte de la mercadería adquirida por los clientes, desde el área de caja, hasta el lugar donde se encuentra el vehículo del cliente.

En el Instituto Nacional de estadísticas y Censos, ejerce funciones una persona con síndrome de Down, el mismo que se encarga de sacar copias en Biblioteca.

En la Galería Cafetería Mayu, en la Mariscal (Quito), los anfitriones son personas con síndrome de Down, los cuales se destacan en cargos como meseros y pocilleros.

Las personas con síndrome de Down pueden desarrollarse en diferentes áreas, siempre y cuando no sean de mayor responsabilidad y actividades que demanden el uso de razonamiento lógico.

En el trabajo, pueden capacitarse, como todas las personas, para que puedan desarrollarse en sus áreas de interés.

5.04.07 Elaboración del manual de funciones inclusivo al ámbito laboral para personas con síndrome de Down

Este manual de funciones se hace según los requerimientos de la empresa Naturaloe y como poder fomentar la inclusión laboral de personas con síndrome de Down, la misma que se encarga de la elaboración y comercialización de productos cosméticos de Aloe Vera (Sábila), jabón, shampo, y cremas.

Organigrama estructural de la empresa Naturaloe

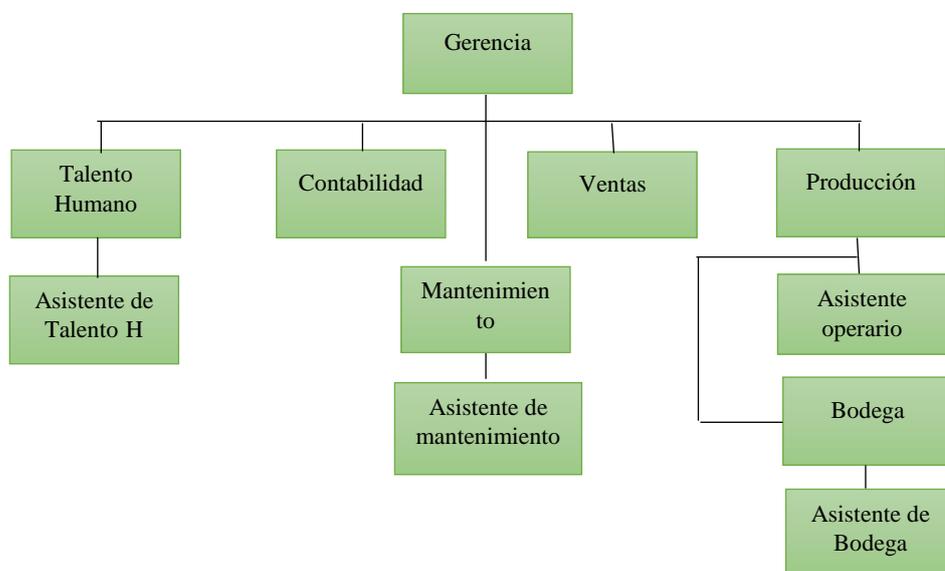


Figura 9: Organigrama Estructural Naturaloe

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Jimmy Tupiza

Gerente

Misión: Liderar la gestión estratégica, dirigiendo y coordinando a las distintas áreas, para asegurar la rentabilidad, competitividad y continuidad de la empresa.

Argumentación

Este cargo no podría ser utilizado por una persona con síndrome de Down, porque se requiere competencias de responsabilidad y análisis crítico, para poder ejecutar la planificación general de la organización.

Jefe de Talento Humano

Misión: Ejecutar actividades de reclutamiento, selección, capacitación, control y evaluación del talento humano, que forma parte de la organización.

Argumentación

Este cargo no podría ser utilizado por una persona con síndrome de Down, porque se requiere competencias de responsabilidad y análisis para poder ejecutar las funciones, pero puede ocupar un cargo de Asistente de Talento humano, el mismo que se encarga de colaborar en los diferentes procesos de esta gestión.

Contador

Misión: Realizar actividades contables, de acuerdo a disposiciones legales de la empresa.

Argumentación

Este cargo no podría ser utilizado por una persona con síndrome de Down, porque se requiere competencias de responsabilidad y análisis matemático para poder ejecutar las diferentes actividades contables.

Vendedor

Misión: Ejecutar actividades que satisfagan las necesidades de los clientes, ofreciendo el mejor servicio en menor tiempo, interactuando de la forma adecuada entre vendedor y cliente.

Argumentación

Este cargo no podría ser utilizado por una persona con síndrome de Down, porque la empresa estudiada realiza ventas al por mayor (Exportación), por lo que se ejercen la actividad de venta directamente con empresarios.

Jefe de Producción

Misión: Realizar control y procesos de recepción, manipulación, transformación y elaboración de productos cosmetológicos.

Argumentación

Una persona con síndrome de Down puede ocupar un cargo de Asistente Operario, donde realizará actividades específicas de los procesos de recepción, manipulación, transformación de productos cosmetológicos.

Bodeguero

Misión: Responder por el perfecto manejo, almacenamiento y conservación de elementos entregados bajo custodia, así como también llevar a cabo los inventario necesarios de acuerdo al plan de acción de la empresa.

Argumentación

La persona con síndrome de Down puede ejercer el cargo de Asistente de Bodega, donde realizara actividades específicas en esta área, donde no demande el uso de competencias cognitivas, lo cual puede desarrollar normalmente las actividades.

Jefe de Mantenimiento

Misión: Velar por el perfecto estado, orden y limpieza de instalaciones de la empresa.

Argumentación

Dentro de este cargo, una persona con síndrome de Down puede desempeñarse como asistente de limpieza, donde realizará actividades específicas de acuerdo a su capacidad dentro de su área.

5.04.07.01 Codificación de los cargos según las áreas correspondientes en la empresa Naturaloe:

Gerente: GR- 01

Jefe de Talento Humano: TH- 02

Asistente de Talento Humano ATH- 02.01

Contador: CO- 03

Vendedor: VT- 04

Jefe de Producción: PD- 05

Operario: OP- 05.01

Asistente Operario AOP- 05.01.01

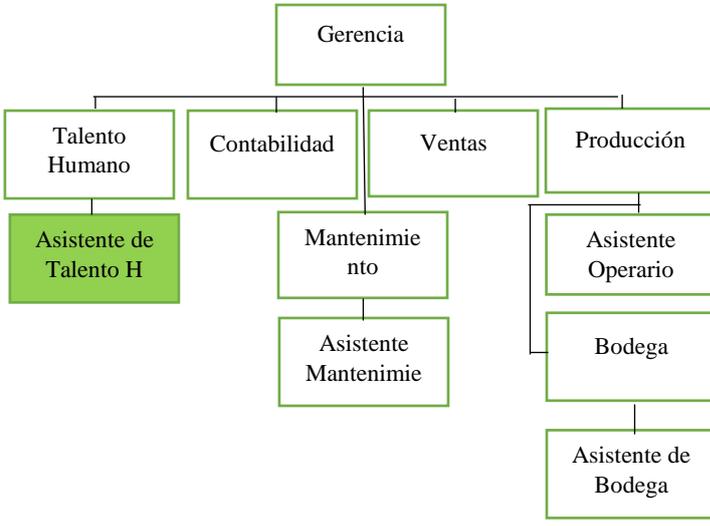
Bodeguero: BD- 05.02

Asistente de Bodega ABD-05.02.01

Jefe de Mantenimiento: MT- 06

Asistente de Mantenimiento AMT- 06.01

Tabla 6:
Manual de Asistente de Talento Humano

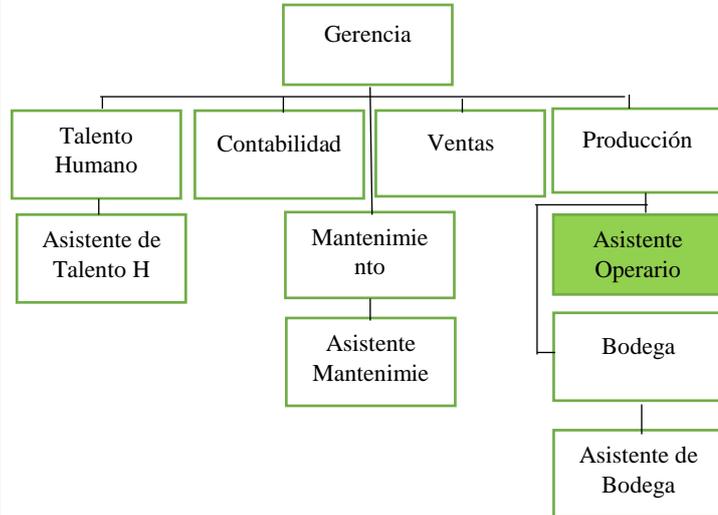
	Datos de identificación		
Cargo:	Asistente 2 de Talento Humano		
Código:	ATH-02.02		
Área / Departamento:	Talento humano		
No. de Ocupantes:	1		
Reporta a:	Jefe de Talento Humano		
Ubicación del Cargo			
Misión del cargo: Colaborar en los diferentes procesos de Gestión de Talento Humano			
Requisitos formales			
Nivel de Instrucción:	Secundaria		
Especialidad (es)			
Experiencia laboral			
Experiencia específica:	No se requiere experiencia porque se va a incluir al ámbito laboral a personas con síndrome de Down		
Tiempo de experiencia:	No aplica		
Entrenamiento en:	Manejo de equipo (copiadora)		
Otros requerimientos:			
Descripción de funciones y responsabilidades			
Funciones:	Principal	Periódica	Ocasional
Colaborar en el subproceso de gestión de Talento Humano capacitación, repartiendo materiales de trabajo a	X		

los asistentes.			
Ordenar el archivero	X		
Colaborar en el traslado de carpetas archivadores	X		
Trasladar documentación a las distintas áreas dentro de la empresa	X		
Sacar copias	X		
Responsabilidades:			
Utilizar eficientemente los recursos otorgados por la institución			
Velar por el cuidado y buen uso de instalaciones de la institución			
Cumplir con las políticas de la institución			
Mantener las áreas limpias			
Uso de equipos, maquinaria y o herramientas			
Manipulación de papel, carpetas, lápiz, esferos			
Competencias:			
Competencias Básicas	Competencias Técnicas		Competencias Genéricas
Leer	Para las funciones que realiza no requiere de competencias Técnicas		Trabajo en equipo
Expresión oral			Honestidad
Motricidad Fina			Responsabilidad
Motricidad Gruesa			Empatía
			Compromiso
Horario:	08:00 a 14:00		
Ubicación del Trabajo:	Interior	X	Exterior
Demandas cognitivas – social			
Trabajo a presión:	SI		NO X
Habilidad verbal:	SI		NO X
Expresión escrita:	SI		NO X
Trabaja con otros:	SI	X	NO
Trabaja solo:	SI		NO X
Riesgos laborales			
Riesgo Químico:	Alto	Medio	Bajo
• Humos			X
• Gases			X
• Vapores			X

• Líquidos			X
Riesgo Físico:	Alto	Medio	Bajo
• Mucha luz		X	
• Oscuridad			X
• Calor		X	
• Frio		X	
• Ruido			X
• Humedad			X
• Ventilación	X		
Riesgo Biológico:	Alto	Medio	Bajo
• Bacterias		X	
• Hongos		X	
Riesgo Psicosocial:	Alto	Medio	Bajo
• Monotonía		X	
• Estrés		X	
• Fatiga		X	
Salud y seguridad ocupacional			
Equipo de protección personal			
Ropa de protección:	SI		NO X
Protector auditivo:	SI		NO X
Mascarilla:	SI		NO X
Guantes:	SI		NO X
Casco:	SI	X Eventual	NO
Calzado especial :	SI		NO X
Gafas:	SI		NO X
Elaborado por: Jimmy Tupiza		Aprobado por: Carmen Ruiz	

Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Jimmy Tupiza

Tabla 7:
Manual Asistente Operario

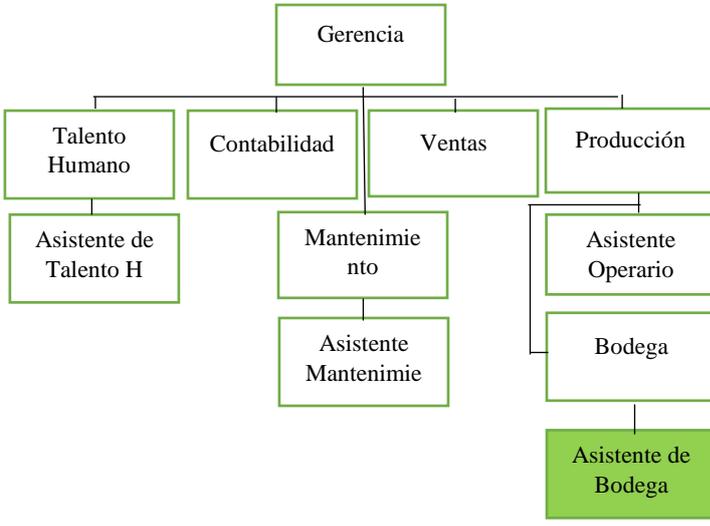
	Datos de identificación		
Cargo:	Asistente operario		
Código:	AOP- 05.01.01		
Área / Departamento:	Producción		
No. de Ocupantes:	1		
Reporta a:	Jefe de Producción		
Ubicación del Cargo	 <pre> graph TD Gerencia --> TalentoHumano[Talento Humano] Gerencia --> Contabilidad Gerencia --> Ventas Gerencia --> Produccion[Producción] TalentoHumano --> AsistenteTH[Asistente de Talento H] Contabilidad --> Mantenimiento[Mantenimiento] Mantenimiento --> AsistenteMantenimiento[Asistente Mantenimiento] Produccion --> AsistenteOperario[Asistente Operario] AsistenteOperario --> Bodega Bodega --> AsistenteBodega[Asistente de Bodega] </pre>		
Misión del cargo:	Realizar los procesos de recepción, manipulación, transformación de productos cosmetológicos.		
Requisitos formales			
Nivel de Instrucción:	Secundaria		
Especialidad (es)			
Experiencia laboral			
Experiencia específica:	No se requiere experiencia porque se va a incluir al ámbito laboral a personas con síndrome de Down		
Tiempo de experiencia:	No aplica		
Entrenamiento en:	Empaque de productos		
Otros requerimientos:			
Descripción de funciones y responsabilidades			
Funciones:	Principal	Periódica	Ocasional
Transporte de moldes desde bodega a producción	X		

Quitar el producto (jabón) de los moldes	X		
Limpieza de moldes	X		
Realizar etiquetado de productos (jabón, cremas, shampoo)	X		
Realizar empaclado de productos	X		
Responsabilidades:			
Utilizar eficientemente los recursos otorgados por la institución			
Velar por el cuidado y buen uso de instalaciones de la institución			
Cumplir con las políticas de la institución			
Mantener las áreas limpias			
Uso de equipos, maquinaria y o herramientas			
Cajas de cartón, selladora, etiquetas plegables, moldes plásticos.			
Competencias:			
Competencias Básicas	Competencias Técnicas		Competencias Genéricas
Leer	Para las funciones que realiza no requiere de competencias Técnicas		Trabajo en equipo
Expresión oral			Honestidad
Motricidad Fina			Responsabilidad
Motricidad Gruesa			Empatía
			Compromiso
Horario:	08:00 a 14:00		
Ubicación del Trabajo:	Interior	X	Exterior
Demandas cognitivas – social			
Trabajo a presión:	SI		NO X
Habilidad verbal:	SI		NO X
Expresión escrita:	SI		NO X
Trabaja con otros:	SI	X	NO
Trabaja solo:	SI		NO X
Riesgos laborales			
Riesgo Químico:	Alto	Medio	Bajo
• Humos			X
• Gases			X
• Vapores			X

• Líquidos				X
Riesgo Físico:	Alto	Medio	Bajo	
• Mucha luz		X		
• Oscuridad			X	
• Calor		X		
• Frio		X		
• Ruido			X	
• Humedad			X	
• Ventilación	X			
Riesgo Biológico:	Alto	Medio	Bajo	
• Bacterias		X		
• Hongos		X		
Riesgo Psicosocial:	Alto	Medio	Bajo	
• Monotonía		X		
• Estrés		X		
• Fatiga		X		
Salud y seguridad ocupacional				
Equipo de protección personal				
Ropa de protección:	SI	X	NO	
Protector auditivo:	SI		NO	X
Mascarilla:	SI	X	NO	
Guantes:	SI	X	NO	
Casco:	SI	X Eventual	NO	
Calzado especial:	SI	X	NO	
Gafas:	SI		NO	X
Elaborado por: Jimmy Tupiza		Aprobado por: Carmen Ruiz		

Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Jimmy Tupiza

Tabla 8:
Manual Asistente de Bodega

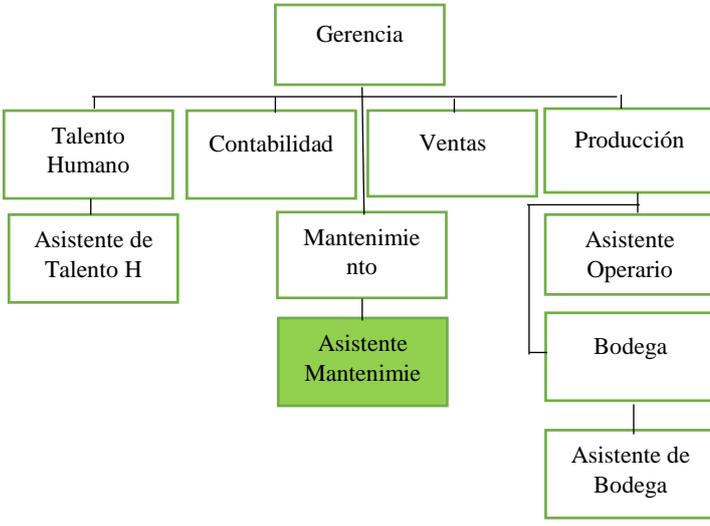
	Datos de identificación		
Cargo:	Asistente de Bodega		
Código:	ABD- 05.02.01		
Área / Departamento:	Producción		
No. de Ocupantes:	1		
Reporta a:	Jefe de Producción		
Ubicación del Cargo	 <pre> graph TD Gerencia --> TalentoHumano[Talento Humano] Gerencia --> Contabilidad[Contabilidad] Gerencia --> Ventas[Ventas] Gerencia --> Produccion[Producción] TalentoHumano --> AsistenteTalentoH[Asistente de Talento H] Contabilidad --> Mantenimiento[Mantenimiento] Mantenimiento --> AsistenteMantenimiento[Asistente Mantenimiento] Produccion --> AsistenteOperario[Asistente Operario] AsistenteOperario --> Bodega[Bodega] Bodega --> AsistenteBodega[Asistente de Bodega] </pre>		
Misión del cargo: Realizar actividades específicas en el área de bodega y responder por el perfecto manejo, almacenamiento y conservación de elementos entregados bajo custodia.			
Requisitos formales			
Nivel de Instrucción:	Secundaria		
Especialidad (es)			
Experiencia laboral			
Experiencia específica:	No se requiere experiencia porque se va a incluir al ámbito laboral a personas con síndrome de Down		
Tiempo de experiencia:	No aplica		
Entrenamiento en:			
Otros requerimientos:			
Descripción de funciones y responsabilidades			
Funciones:	Principal	Periódica	Ocasional
Velar por el orden de insumos (Moldes, envases, etiquetas, cartones de empaque)	X		

Transportar los insumos desde la puerta de bodega hacia las perchas (Moldes, envases, etiquetas, cartones de empaque)	X		
Ordenar los envases por diseño, color y tamaño en las perchas.	X		
	X		
Responsabilidades:			
Mantener en orden el almacenamiento de insumos			
Utilizar eficientemente los recursos otorgados por la institución			
Velar por el cuidado y buen uso de instalaciones de la institución			
Cumplir con las políticas de la institución			
Mantener las áreas limpias			
Uso de equipos, maquinaria y o herramientas			
Guantes, casco, cinta adhesiva			
Competencias:			
Competencias Básicas	Competencias Técnicas		Competencias Genéricas
Leer	Para las funciones que realiza no requiere de competencias Técnicas		Trabajo en equipo
Expresión oral			Honestidad
Motricidad Fina			Responsabilidad
Motricidad Gruesa			Empatía
			Compromiso
Horario:	08:00 a 14:00		
Ubicación del Trabajo:	Interior	X	Exterior
Demandas cognitivas – social			
Trabajo a presión:	SI		NO X
Habilidad verbal:	SI		NO X
Expresión escrita:	SI		NO X
Trabaja con otros:	SI	X	NO
Trabaja solo:	SI		NO X
Riesgos laborales			
Riesgo Químico:	Alto	Medio	Bajo
• Humos			X
• Gases			X

• Vapores			X
• Líquidos			X
Riesgo Físico:	Alto	Medio	Bajo
• Mucha luz		X	
• Oscuridad			X
• Calor		X	
• Frio		X	
• Ruido			X
• Humedad			X
• Ventilación	X		
Riesgo Biológico:	Alto	Medio	Bajo
• Bacterias		X	
• Hongos		X	
Riesgo Psicosocial:	Alto	Medio	Bajo
• Monotonía			X
• Estrés			X
• Fatiga		X	
Salud y seguridad ocupacional			
Equipo de protección personal			
Ropa de protección:	SI	X	NO
Protector auditivo:	SI		NO
Mascarilla:	SI		NO
Guantes:	SI	X	NO
Casco:	SI	X Eventual	NO
Calzado especial:	SI		NO
Gafas:	SI		NO
Elaborado por: Jimmy Tupiza		Aprobado por: Carmen Ruiz	

Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Jimmy Tupiza

Tabla 9:
Manual Asistente de Mantenimiento

	Datos de identificación		
Cargo:	Asistente de Mantenimiento		
Código:	AMT- 06.01		
Área / Departamento:	Mantenimiento		
No. de Ocupantes:	1		
Reporta a:	Jefe de Mantenimiento		
Ubicación del Cargo	 <pre> graph TD Gerencia --> TalentoHumano[Talento Humano] Gerencia --> Contabilidad[Contabilidad] Gerencia --> Ventas[Ventas] Gerencia --> Produccion[Producción] TalentoHumano --> AsistenteTalentoH[Asistente de Talento H] Contabilidad --> Mantenimiento[Mantenimiento] Mantenimiento --> AsistenteMantenimiento[Asistente Mantenimiento] Produccion --> AsistenteOperario[Asistente Operario] AsistenteOperario --> Bodega[Bodega] Bodega --> AsistenteBodega[Asistente de Bodega] </pre>		
Misión del cargo: Velar por el perfecto estado, orden y limpieza de instalaciones			
Requisitos formales			
Nivel de Instrucción:	Secundaria		
Especialidad (es)			
Experiencia laboral			
Experiencia específica:	No se requiere experiencia porque se va a incluir al ámbito laboral a personas con síndrome de Down		
Tiempo de experiencia:	No aplica		
Entrenamiento en:	Manejo de equipos de limpieza y clasificación de los desechos Manejo de carro de limpieza		
Otros requerimientos:			
Descripción de funciones y responsabilidades			
Funciones:	Principal	Periódica	Ocasional
Realizar la limpieza de salas de reuniones y comedor la empresa	X		

Realizar la limpieza de vitrinas de exhibición de productos	X		
Realizar la limpieza de pisos de la empresa	X		
Responsabilidades:			
Velar por la limpieza general de la empresa			
Utilizar eficientemente los recursos otorgados por la institución			
Velar por el cuidado y buen uso de instalaciones de la institución			
Cumplir con las políticas de la institución			
Mantener las áreas limpias			
Uso de equipos, maquinaria y o herramientas			
Trapeadores, escobas, limpia vidrios, desinfectantes, franelas			
Competencias:			
Competencias Básicas	Competencias Técnicas		Competencias Genéricas
Leer	Para las funciones que realiza no requiere de competencias Técnicas		Trabajo en equipo
Expresión oral			Honestidad
Motricidad Fina			Responsabilidad
Motricidad Gruesa			Empatía
			Compromiso
Horario:	08:00 a 14:00		
Ubicación del Trabajo:	Interior	X	Exterior X
Demandas cognitivas – social			
Trabajo a presión:	SI		NO X
Habilidad verbal:	SI		NO X
Expresión escrita:	SI		NO X
Trabaja con otros:	SI	X	NO
Trabaja solo:	SI		NO X
Riesgos laborales			
Riesgo Químico:	Alto	Medio	Bajo
• Humos			X
• Gases			X
• Vapores			X

• Líquidos	X			
Riesgo Físico:	Alto	Medio	Bajo	
• Mucha luz		X		
• Oscuridad			X	
• Calor		X		
• Frio		X		
• Ruido			X	
• Humedad			X	
• Ventilación	X			
Riesgo Biológico:	Alto	Medio	Bajo	
• Bacterias	X			
• Hongos	X			
Riesgo Psicosocial:	Alto	Medio	Bajo	
• Monotonía			X	
• Estrés			X	
• Fatiga		X		
Salud y seguridad ocupacional				
Equipo de protección personal				
Ropa de protección:	SI	X	NO	
Protector auditivo:	SI		NO	X
Mascarilla:	SI	X	NO	
Guantes:	SI	X	NO	
Casco:	SI	X Eventual	NO	
Calzado especial:	SI	X	NO	
Gafas:	SI	X	NO	
Elaborado por: Jimmy Tupiza		Aprobado por: Carmen Ruiz		

Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Jimmy Tupiza

5.05 Metodología Utilizada

El modelo de la investigación que se utiliza es I + D + I, que significa Investigación, Desarrollo, e Innovación.

La metodología utilizada en este tipo de proyecto es de marco lógico, la misma que comprende la utilización de nueve matrices, en donde se visualiza el contexto y la propuesta.

Los métodos utilizados para estos proyectos son: el deductivo que es una estrategia de razonamiento, empleada para deducir conclusiones lógicas a partir de una serie de principios. Este método se encuentra en la matriz de análisis de involucrados, donde se puede identificar la participación de dichos actores involucrados, ordenados jerárquicamente de acuerdo a la importancia en el proyecto. Además se utilizó el método inductivo el mismo que es una estrategia de razonamiento que se basa en la inducción, para ello, procede a partir de premisas particulares para generar conclusiones generales. Este método se encuentra en el árbol de problemas.

En lo que se refiere a la población, se tomó dos tipos de muestra; una en el contexto laboral efectuado a 30 personas que son familiares de los miembros de la empresa Naturaloe, donde se determinó un muestreo no probabilístico y además se realizó a 50 personas del Instituto, para verificar los grados de conocimiento sobre el síndrome de Down y la inclusión laboral de estas personas.

Para realizar una investigación, existen varios tipos de herramientas que nos ayudan a cuantificar los datos que son de análisis, para conocer la situación actual y a donde se quiere llegar, es por eso que para realizar este trabajo se determinó que la herramienta adecuada para obtener la información es la encuesta.

5.05.01 Encuesta

La encuesta es un instrumento que permite la obtención de datos estadísticos, los mismos que proporcionan información clara, precisa y rápida, sobre temas de investigación que se esté realizando.

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

Tema: Elaboración de un manual de funciones para concienciar una inclusión humanista en el ámbito laboral de personas con síndrome de Down en la empresa

Naturaloe, Cotacachi 2017 – 2018

Esta encuesta esta direccionada para conocer sobre el síndrome de Down y la inclusión laboral de estas personas.

Conteste el siguiente cuestionario según su criterio:

Pregunta N 1 Conoce usted sobre el síndrome de Down?

SI..... NO.....

Pregunta N 2 Considera usted que las personas con síndrome de Down tienen derecho a ser incluidos en el ámbito laboral?

SI..... NO.....

Pregunta N 3 En la entidad que usted trabaja laboran personas con síndrome de Down?

SI..... NO.....

Pregunta N 4 La entidad en que usted labora cumple con los derechos dictados en la ley orgánica de discapacidades, la misma que determina, el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, una persona con discapacidad?

SI..... NO.....

Pregunta N 5 Considera usted que existe preferencias por parte de empleadores hacia personas con discapacidad física, al momento de contratar personal, dejando a un lado a personas con discapacidad intelectual, y personas con síndrome de Down?

SI..... NO.....

Pregunta N 6 Considera usted que puede incluir personas con síndrome de Down a su nómina? (específica para empleadores)

SI..... NO.....

Pregunta N 7 Usted ha recibido capacitaciones sobre inclusión laboral de personas con discapacidades?

SI..... NO.....

Pregunta N 8 Estaría dispuesto a participar en talleres sobre inclusión laboral de personas con síndrome de Down?

SI..... NO.....

Pregunta N 9 Conoce la definición del termino manual de funciones?

SI..... NO.....

Pregunta N 10 alguna vez ha realizado actividades que crea no corresponden a sus cargo?

SI..... NO.....

Pregunta N 11 Usted cree que sería importante estructurar los manuales de funciones en las empresas para la inclusión laboral de personas con síndrome de Down?

SI..... NO.....

5.05.01.01 Tabulación e Interpretación de las encuestas

Pregunta N 1 Conoce usted sobre el síndrome de Down?

Tabla 10:
Pregunta 1

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJES
SI	61	76%
NO	19	24%
TOTAL	80	100%

Fuente: Naturaloe, TSCO
Elaborado por: Jimmy Tupiza



Figura 10: Pregunta 1
Fuente: Naturaloe, ITSCO
Elaborado por: Jimmy Tupiza

Análisis:

De acuerdo a la pregunta 1, se evidencia que de las 80 personas encuestadas, el 76% conocen sobre el síndrome de Down, y el 24% desconocen sobre este tipo de personas, se espera que durante el desarrollo de este proyecto se llegue a un 100% de las personas encuestadas, que conozcan sobre el tema de estudio.

Pregunta N 2 Considera usted que las personas con síndrome de Down tienen derecho a ser incluidos en el ámbito laboral?

*Tabla 11:
Pregunta 2*

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJES
SI	77	96%
NO	3	4%
TOTAL	80	100%

Fuente: Naturaloe, ITSCO
Elaborado por: Jimmy Tupiza

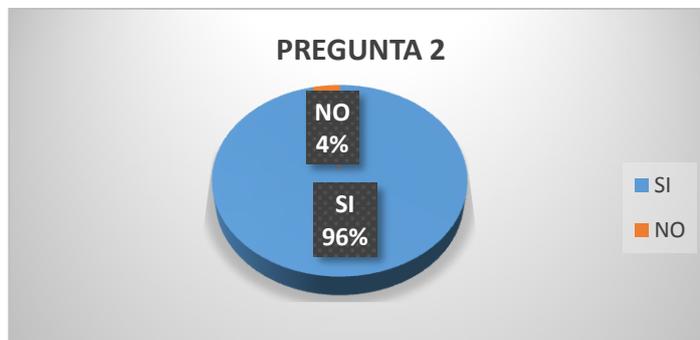


Figura 11: Pregunta 2
Fuente: Naturaloe, ITSCO
Elaborado por: Jimmy Tupiza

Análisis:

Según los datos de la encuesta, de las 80 personas, el 96% considera que las personas con síndrome de Down deben ser incluidos en el ámbito laboral, y un 4% que no deben ser incluidos dentro de una nómina de trabajo, esto da a conocer que la sociedad si está dispuesta a hacer conciencia en la inclusión laboral de estas personas.

Pregunta N 3 En la entidad que usted trabaja laboran personas con síndrome de Down?

*Tabla 12:
Pregunta 3*

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJES
SI	6	7%
NO	74	93%
TOTAL	80	100%

Fuente: Naturaloe, ITSCO
Elaborado por: Jimmy Tupiza

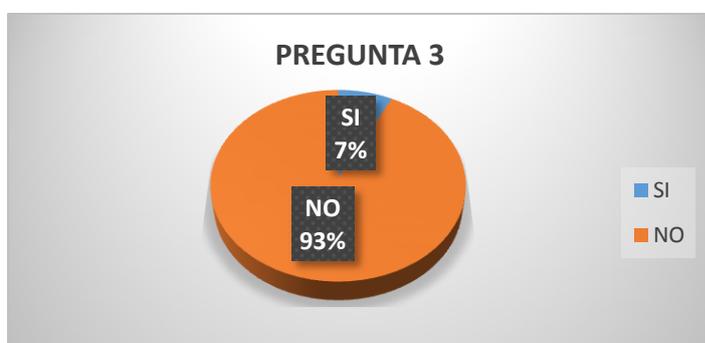


Figura 12: Pregunta 3
Fuente: Naturaloe, ITSCO
Elaborado por: Jimmy Tupiza

Análisis:

De las 80 personas encuestadas, se observa que apenas el 7% afirma que en la entidad que trabajan, laboran personas con síndrome de Down, y el 93% dice no tener compañeros con este síndrome, esto hace referencia a que se debe fomentar la inclusión laboral de estas personas.

Pregunta N 4 La entidad en que usted labora cumple con los derechos dictados en la ley orgánica de discapacidades, la misma que determina, el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, una persona con discapacidad?

*Tabla 13:
Pregunta 4*

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJES
SI	52	65%
NO	28	35%
TOTAL	80	100%

Fuente: Naturaloe, ITSCO
Elaborado por: Jimmy Tupiza



Figura 13: Pregunta 4
Fuente: Naturaloe, ITSCO
Elaborado por: Jimmy Tupiza

Análisis:

Según los datos de las 80 personas encuestadas, el 65% dice que en la entidad en que laboran, cumple con los derechos dictados en la ley orgánica de discapacidades, la misma que determina, el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, una persona con discapacidad, y el 35% afirma que no cumple con esta ley; esto determina que los empleadores están haciendo conciencia sobre este tema relevante.

Pregunta N 5 Considera usted que existe preferencias por parte de empleadores hacia personas con discapacidad física, al momento de contratar personal, dejando a un lado a personas con discapacidad intelectual, y personas con síndrome de Down?

Tabla 14:
Pregunta 5

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJES
SI	66	82%
NO	14	18%
TOTAL	80	100%

Fuente: Naturaloe, ITSCO
Elaborado por: Jimmy Tupiza

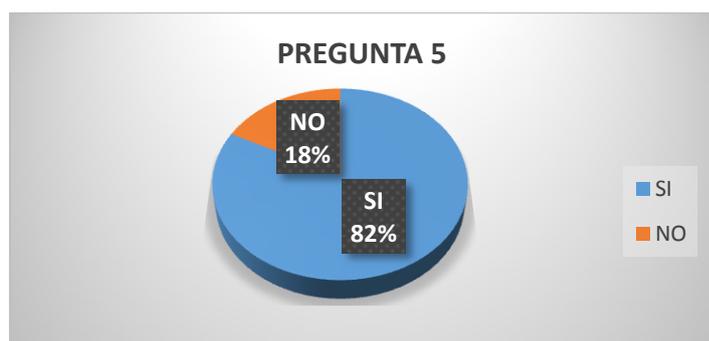


Figura 14: Pregunta 5
Fuente: Naturaloe, ITSCO
Elaborado por: Jimmy Tupiza

Análisis:

Se puede observar que de los 80 encuestados, el 82% considera que existe preferencias por parte de empleadores hacia personas con discapacidad física, al momento de contratar personal, dejando a un lado a personas con discapacidad intelectual, y personas con síndrome de Down, mientras que el 18% dice que no existe preferencia, lo cual determina que existe discriminación hacia estas personas,

por lo que se debe socializar a la sociedad y a empleadores, con temas de igualdad de derechos de los seres humanos.

Pregunta N 6 Considera usted que puede incluir personas con síndrome de Down a su nómina? (específica para empleadores)

*Tabla 15:
Pregunta 6*

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJES
SI	69	86%
NO	11	14%
TOTAL	80	100%

Fuente: Naturaloe, ITSCO
Elaborado por: Jimmy Tupiza



Figura 15: Pregunta 6
Fuente: Naturaloe, ITSCO
Elaborado por: Jimmy Tupiza

Análisis:

Según datos de la encuesta, se observa que de los 80 encuestados, el 86% considera que puede incluir personas con síndrome de Down a la nómina dentro de su empresa, y el 14% determinan que no incluirían a personas con este síndrome, esto demuestra que existe desinterés especialmente de los empleadores, por lo que es importante que se haga conciencia sobre este tema.

Pregunta N 7 Usted ha recibido capacitaciones sobre inclusión laboral de personas con discapacidades?

Tabla 16:
Pregunta 7

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJES
SI	25	31%
NO	55	69%
TOTAL	80	100%

Fuente: Naturaloe, ITSCO
Elaborado por: Jimmy Tupiza



Figura 16: Pregunta 7
Fuente: Naturaloe, ITSCO
Elaborado por: Jimmy Tupiza

Análisis:

Según se evidencia en el gráfico, de los 80 encuetados, el 31% ha recibido capacitaciones sobre inclusión laboral de personas con discapacidades, mientras que el 69% afirma no haber recibido estas capacitaciones, lo que determina que se debe realizar talleres de concienciación en las empresas.

Pregunta N 8 Estaría dispuesto a participar en talleres sobre inclusión laboral de personas con síndrome de Down?

Tabla 17:
Pregunta 8

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJES
SI	74	92%
NO	6	8%
TOTAL	80	100%

Fuente: Naturaloe, ITSCO
Elaborado por: Jimmy Tupiza



Figura 17: Pregunta 8
Fuente: Naturaloe, ITSCO
Elaborado por: Jimmy Tupiza

Análisis:

De acuerdo a la pregunta 8, se evidencia, que de las 80 personas encuestadas, el 92% está dispuesto a participar en talleres sobre inclusión laboral de personas con síndrome de Down, y el 8% no cree hacerlo; por lo que se observa que existe apoyo de la sociedad.

Pregunta N 9 Conoce la definición del termino manual de funciones?

Tabla 18:
Pregunta 9

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJES
SI	48	60%
NO	32	40%
TOTAL	80	100%

Fuente: Naturaloe, ITSCO
Elaborado por: Jimmy Tupiza



Figura 18: Pregunta 9
Fuente: Naturaloe, ITSCO
Elaborado por: Jimmy Tupiza

Análisis:

Del total de encuestados, el 60% dice conocer la definición del termino manual de funciones, y el 40% desconoce este lo que significa este concepto, por lo que es importante dar a conocer lo que es un manual de funciones y para qué sirve.

Pregunta N 10 alguna vez ha realizado actividades que crea no corresponden a sus cargo?

Tabla 19:
Pregunta 10

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJES
SI	67	84%
NO	13	16%
TOTAL	80	100%

Fuente: Naturaloe, ITSCO
Elaborado por: Jimmy Tupiza



Figura 19: Pregunta 10
Fuente: Naturaloe, ITSCO
Elaborado por: Jimmy Tupiza

Análisis:

Según datos de la encuesta, de las 80 personas el 84% alguna vez ha realizado actividades que no corresponden a su cargo, y el 16% afirma que solo ha realizado funciones específicas de su puesto, lo que determina que la mayoría de personas que trabajan no poseen un manual de funciones.

Pregunta N 11 Usted cree que sería importante estructurar los manuales de funciones en las empresas para la inclusión laboral de personas con síndrome de Down?

Tabla 20:
Pregunta 11

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJES
SI	78	97%
NO	2	3%
TOTAL	80	100%

Fuente: Naturaloe, ITSCO
Elaborado por: Jimmy Tupiza



Figura 20: Pregunta 11
Fuente: Naturaloe, ITSCO
Elaborado por: Jimmy Tupiza

Análisis:

De acuerdo a la pregunta 11 se evidencia que el 97% considera que sería importante estructurar los manuales de funciones en las empresas para la inclusión laboral de personas con síndrome de Down, mientras que el 3% no está de acuerdo; lo que determina que sería de gran importancia estructurar dichos manuales.

Preguntas de relevancia

Análisis

Según los datos estadísticos que arrojó la encuesta, se ha tomado en cuenta tres preguntas relevantes:

Pregunta N 2 Considera usted que las personas con síndrome de Down tienen derecho a ser incluidos en el ámbito laboral?

Pregunta N 5 Considera usted que existe preferencias por parte de empleadores hacia personas con discapacidad física, al momento de contratar personal, dejando a un lado a personas con discapacidad intelectual, y personas con síndrome de Down?

Pregunta N 11 Usted cree que sería importante estructurar los manuales de funciones en las empresas para la inclusión laboral de personas con síndrome de Down?

Los datos estadísticos arrojados en esta encuesta dan a conocer que las personas con síndrome de Down tienen derecho a ser incluidos en el ámbito laboral en un 96% del total de encuestados, un 82% considera que existe preferencias al momento de contratar personal con discapacidad, además un 97% considera que es importante estructurar los manuales de funciones en las empresas, para la inclusión de personas con este síndrome. Esto hace referencia a que la sociedad sabe lo que debe hacer, pero no toman conciencia sobre la igualdad de derechos y oportunidades de las personas con síndrome de Down, existe desinterés especialmente por parte de empleadores, por lo que es necesario realizar talleres de socialización, y de esta manera concienciar a la sociedad sobre este tema de estudio y apostar por el cambio.

5.06 Taller:

5.06.01 Video de bienvenida

Tema: El circo de las mariposas

Link: https://www.youtube.com/watch?v=BUBPX28_mAE

Tiempo de duración: 9 minutos con 57 segundos

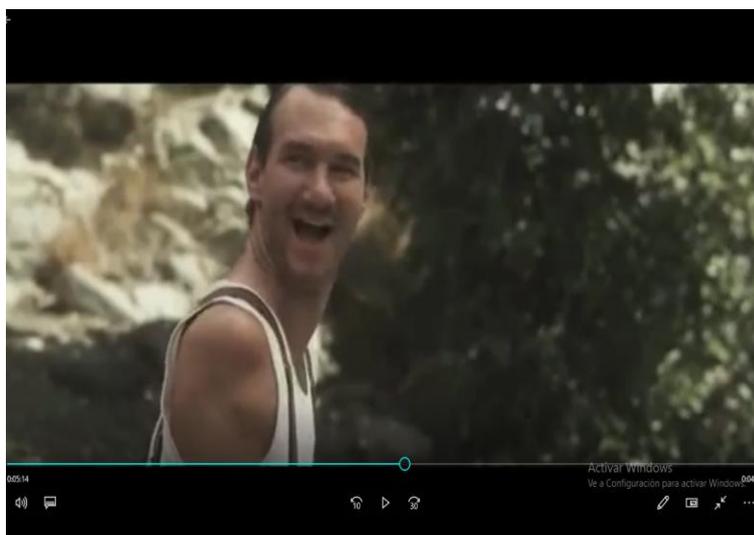


Figura 21: Video Motivacional
Fuente: Investigación Científica
Elaborado por: Jimmy Tupiza

5.06.02 Reglas de oro

Para dar inicio a la realización del taller de socialización y para que este se desarrolle con normalidad, es necesario mencionar las siguientes reglas:

- a) El taller se dará inicio a la hora establecida.
- b) Para lograr una atención efectiva es necesario poner en modo silencio los teléfonos celulares.
- c) Para una correcta marcha del taller, las participaciones se realizaran levantando la mano.

d) Se contestara las preguntas de acuerdo al orden que se levanta la mano.

5.06.03 Temas:

5.06.03.01 Tema 1

Objetivos del taller:

- Socializar a los miembros de la empresa sobre el síndrome de Down
- Fomentar la inclusión laboral de personas con síndrome de Down

5.06.03.02 Tema 2

Concepto de síndrome de Down

5.06.03.03 Tema 3

Tipos de síndrome de Down

- Trisomía libre
- Translocación
- Mosaicismo

5.06.03.04 Tema 4

Historia del síndrome de Dow

5.06.03.05 Tema 5

Importancia de la inclusión laboral de personas con síndrome de Down

Ventajas de contratar a personas con discapacidad.

5.06.03.06 Tema 6

Accesibilidad.

Tipos de trabajos a los que pueden acceder las personas con síndrome de Down.

5.06.03.07 Tema 7

Marco legal

CAPITULO VI

6. Aspectos Administrativos

6.01 Recursos

6.01.01 Recursos Humanos

- Autor del proyecto 1 Persona
- Tutor del proyecto 1 Persona
- Población 80 Personas
- Gerente de la empresa 1 Persona

6.01.02 Recursos Audiovisuales

- Proyector
- Computadora portátil
- Cámara digital
- Flash memory

6.01.03 Recursos Económicos

- Movilización
- Impresiones de documentos del proyecto
- Empastado

6.01.04 Infraestructura

- Sala de reuniones de la empresa
- Sillas
- Mesa

6.01.05 Material de Apoyo

Material de apoyo para 15 personas

- Lápiz
- Marcadores
- Hojas de apuntes

6.02 Presupuesto

*Tabla 21:
Presupuesto*

No	Detalle	Cantidad	Precio U	Total	Observación
1	Proyector	1	0.00	0.00	De mi propiedad
2	Computadora portátil	1	0.00	0.00	De mi propiedad
3	Cámara digital	1	0.00	0.00	De mi propiedad
4	Flash memory	1	0.00	0.00	De mi propiedad
5	Movilización a la empresa	4	6.00	24.00	Presupuesto de proyecto
6	Movilización búsqueda de información	8	8.00	64.00	Presupuesto de proyecto
7	Impresiones de proyecto	500	0.05	25.00	Presupuesto de proyecto
8	Esferos	15	0.45	6.75	Presupuesto de proyecto

9	Marcadores	2	0.75	1.50	Presupuesto de proyecto
10	Hojas de apuntes	15	0.02	0.30	Presupuesto de proyecto
11	Trípticos	300	0.10	30.00	Presupuesto de proyecto
12	Sala de reuniones	1	0.00	0.00	Infraestructura de la empresa
13	Sillas	15	0.30	4.50	Alquiler
14	Mesas	1	0.00	0.00	Infraestructura de la empresa
TOTAL				156.05	

Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Jimmy Tupiza

6.03 Cronograma

Tabla 22:
Cronograma

MES	NOVIEMBRE					DICIEMBRE					ENERO					FEBRERO					MARZO							
SEMANA	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
Presentación del tema		■																										
Reunión con gerente de la empresa		■																										
Antecedentes			■																									
Justificación			■																									
Matriz T			■	■																								
Análisis de matriz T				■																								
Mapeo de involucrados					■	■	■																					
Problemas y objetivos									■	■																		
Matriz de análisis de alternativas										■	■																	
Matriz de análisis de impacto de objetivos											■																	
Diagrama de estrategias												■																
Propuesta													■															
Justificación de la propuesta														■														
Metodología															■													
Formulación de preguntas para encuesta																■												
Ejecución de la Encuesta																	■											

CAPITULO VII

7. Conclusiones Y Recomendaciones

7.01 Conclusiones

Se concluye que la sociedad y empleadores tienen conocimiento sobre las personas con síndrome de Down, y consideran que deben ser incluidos al ámbito laboral, pero no hacen conciencia sobre la igualdad de derechos, dejando a un lado el sentido humanístico que debe ser fundamental dentro de los diferentes entornos sociales.

Mediante los estudios se determina que al momento de incluir personas con discapacidad al ámbito laboral, existe preferencia por parte de empleadores hacia personas con discapacidad física, dejando a un lado a personas con discapacidad intelectual, lo que da a conocer la inexistencia de valores culturales humanistas en la sociedad y en el ámbito laboral.

Los empleadores consideran que sí incluirían personas con síndrome de Down a su nómina, realizando una estructuración de los manuales de funciones para la inclusión humanista de personas con síndrome de Down.

7.02 Recomendaciones

Se recomienda realizar talleres de socialización hacia los empleadores y difundir mensajes a la sociedad para que hagan conciencia sobre la igualdad de derechos y la equidad que debe existir hacia personas con discapacidad, para ser incluidos al ámbito laboral.

Se recomienda elaborar y / o estructurar los manuales de funciones para que las personas con síndrome de Down realicen las actividades dentro del ámbito laboral, de acuerdo a su potencial.

BIBLIOGRAFÍA

Brenes, M. J. (27 de Noviembre de 2014). *Unicef.org*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2017, de https://www.unicef.org/lac/media_28482.htm

Buen Vivir Plan Nacional. (s.f.). Recuperado el 26 de Noviembre de 2017, de <http://buenvivir.gob.ec/objetivo-2.-auspiciar-la-igualdad-la-cohesion-la-inclusion-y-la-equidad-social-y-territorial-en-la-diversidad>

Cabrera, L. (14 de Marzo de 2009). *mlcabrera.blogspot.com*. Recuperado el 01 de Agosto de 2017, de <http://mlcabrera.blogspot.com/2009/03/manuales-de-procesos-procedimientos-y.html>

Conadis. (Agosto de 2017). Recuperado el 10 de Febrero de 2018, de <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadistica/index.html>

Daiman, D. (s.f.). *Incluyeme.com*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2017, de <http://www.incluyeme.com/se-cumple-cupo-laboral-las-personas-discapacidad-latinoamerica/>

dspace.uce.edu.ec. (08 de Noviembre de 2013). Recuperado el 01 de Agosto de 2017, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/2771/1/T-UCE-0007-77.pdf>

Dspace.ups. (1 de Diciembre de 2102). Recuperado el 12 de Noviembre de 2017, de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/11212/1/E1%20nacimiento%20de%20un%20hijo%20o%20hija%20con%20sindrome%20de%20Down.pdf>

Dspace.ups.edu.ec. (1 de Diciembre de 2012). Recuperado el 12 de Noviembre de 2017, de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/11212/1/El%20nacimiento%20de%20un%20hijo%20o%20hija%20con%20sindrome%20de%20Down.pdf>

El pais.com. (1 de Agosto de 2011). Recuperado el 2 de Febrero de 2018, de www.elpais.com.co/cali/pablo-pineda-compartio-su-experiencia-de-vivir-con-sindrome-de-down.html

Foros ecuador.ec. (21 de Noviembre de 2014). Recuperado el 12 de Noviembre de 2017, de <http://www.forosecuador.ec/forum/ecuador/educación-y-ciencia/9006-objetivos-del-buen-vivir>

Fundacion Descubreme. (Enero de 2015). Recuperado el 31 de Enero de 2018, de <http://www.descubreme.cl/wp-content/uploads/2015/01/preguntas-baja.pdf>

Hidrocalidadodigital. (25 de Octubre de 2013). Recuperado el 02 de Febrero de 2018, de www.hidrocalidadodigital.com/salud/articulo.php?idnota=55258

Jardin Universitario. (2014). Recuperado el 13 de Enero de 2018, de www.jardinuniversitario.utm.edu.ec/departamento/media/areatecnica/buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf

La hora. (18 de Diciembre de 2010). Recuperado el 12 de Noviembre de 2017, de <https://lahora.com.ec/noticia/1101065161/en-ecuador-existen-7457-personas-con-sc3adndrome-de-down>

La vanguardia. (s.f.). Recuperado el 2 de Febrero de 2018, de <http://www.lavanguardia.com/local/lleida/20170413/421652314508/pareja-rompe-moldes-sindrome-down-lleida-emancipados.html>

Laborales, M. d. (s.f.). *Jardin Universitario.* Recuperado el 11 de Febrero de 2018, de www.jardinuniversitario.utm.edu.ec/departamento/media/areatecnica/buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf

Manrique, M. (27 de Agosto de 2013). *prezi.com.* Recuperado el 01 de Agosto de 2017, de <https://prezi.com/tx6wfdyxm9va/manual-de-funciones/>

Naciones Unidas. (s.f.). Recuperado el 11 de Noviembre de 2017, de <http://www.un.org/es/events/downsyndromeday/background.shtml>

R, J. C. (Diciembre de 23 de 1999). *Junta de Andalucía.* Recuperado el 01 de Febrero de 2018, de www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/valoracion_discapacidades.pdf

Red de salud UC Christus. (10 de Junio de 2010). Recuperado el 01 de Febrero de 2018, de <http://redsalud.uc.cl/ucchristus/ginecologia-y-obstetricia/destacados/integracion-social-laboral-de-personas-con-Down.act>

Sanchez, G. G. (Octubre de 2012). Recuperado el 2018 de Enero de 2017, de <https://gilbertogonzalezsanchez.files.wordpress.com/2012/10/trabajo-3-definicion-del-manual-funciones.pdf>

Sanchez, G. G. (Octubre de 2012). Recuperado el 13 de Enero de 2018, de <https://gilbertogonzalezsanchez.files.wordpress.com/2012/10/trabajo-3-definicion-del-manual-funciones.pdf>

Sanchez, G. G. (10 de 2012). *files.wordpress.com*. Recuperado el 01 de Agosto de 2017, de <https://gilbertogonzalezsanchez.files.wordpress.com/2012/10/trabajo-3-definicic3b3n-del-manual-funciones.pdf>

Senaintro. (s.f.). Recuperado el 17 de Febrero de 2018, de https://senaintro.blackboard.com/bbcswebdav/institution/semillas/122320_1_VIRTUAL/Objetos_de_Aprendizaje/Descargables/Descargable%20Actividad%20de%20Aprendizaje%202.pdf

senaintro.blackboard.com. (s.f.). Recuperado el 01 de Agosto de 2017, de https://senaintro.blackboard.com/bbcswebdav/institution/semillas/122320_1_VIRTUAL/Objetos_de_Aprendizaje/Descargables/Descargable%20Actividad%20de%20Aprendizaje%202.pdf

Significados. (s.f.). Recuperado el 11 de Febrero de 2018, de <https://www.significados.com/metodo-deductivo/>

Significados. (s.f.). Recuperado el 11 de Febrero de 2018, de <https://www.significados.com/metodo-inductivo/>

Todossomosuno. (s.f.). Recuperado el 02 de Febrero de 2018, de todossomosuno.com.mx/portal/index.php/felipe-belmar-primer-joven-sindrome-de-down-con-titulo-universitario-joven-chileno-recibio-estimulacion-temprana/

Unicef. (s.f.). Recuperado el 14 de Noviembre de 2017, de https://www.unicef.org/ecuador/Plan_Nacional_Buen_Vivir_2013-2017.pdf

World Health Organization. (2011). Recuperado el 26 de Noviembre de 2017, de http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf

ANEXOS

Socialización mediante un taller dirigido a la empresa



Anexo 1: Video de bienvenida

Fuente: Investigación Propia

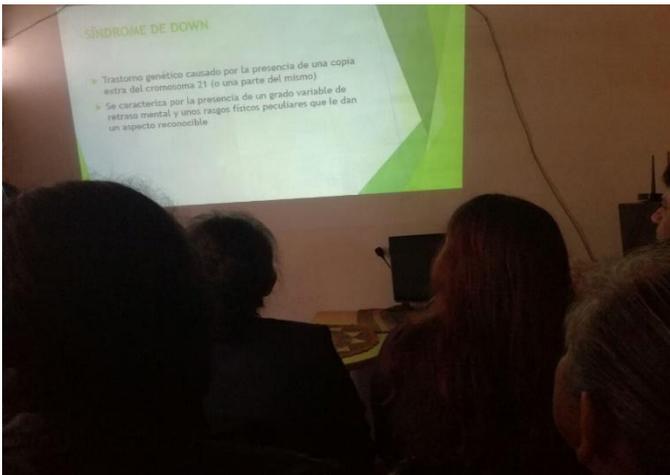
Elaborado por: Jimmy Tupiza



Anexo 2: Presentación del tema de proyecto

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Jimmy Tupiza



Anexo 3: Desarrollo del taller
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Jimmy Tupiza



Anexo 4: Presentación de frase motivacional
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Jimmy Tupiza



Anexo 5: Trabajo Practico taller
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Jimmy Tupiza



Anexo 6: Presentación de productos elaborados en la empresa Naturaloe
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Jimmy Tupiza

SOCIALIZACIÓN MEDIANTE TRÍPTICOS



Anexo 7: Socialización mediante Trípticos Cotacachi

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Jimmy Tupiza



Anexo 8: Socialización mediante trípticos

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Jimmy Tupiza



De INTAG para el Mundo!

Cotacachi, 02 de mayo del 2018

Señores:

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

Presente.

De mi consideración:

En representación de nuestra Organización Asociación Artesanal Femenina De Producción Agrícola el Rosal, con N° de Rue 1091712051001, dedicada al fomento Socio Organizativo y Económico.

Me permito emitir el siguiente certificado correspondiente a la entrega e implementación del proyecto desarrollado en el Instituto Tecnológico Superior Cordillera, ya que ha cumplido con los requisitos solicitados por parte de nuestra institución, elaboración de un manual de funciones para concienciar una inclusión humanista en el ámbito laboral de personas con síndrome de Down en la empresa Naturaloe, Cotacachi.

El trabajo sobre la Gestión de Talento humano en la empresa Naturaloe se encuentra terminado satisfactoriamente.

Es todo lo que puedo decir en honor a la verdad.

Atentamente,

Sra. Carmen Ruiz

GERENTE GENERAL NATURALOE





INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS-PERSONAL

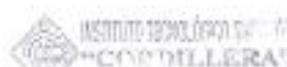
ORDEN DE EMPASTADO

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) **TUPIZA RUIZ JIMMY JAVIER** portador de la cédula de identidad N° 1719633123, previa validación por parte de los departamentos facultados.

Quito, 7 de Mayo del 2018


27 ABR 2018
Sra. Mariela Balseza
CAJA
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"
CONSEJO DE CARRERA
Marketing Interno y Externo
Psic. Fabián Jara
DELEGADO DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN


Ing. William Parra
BIBLIOTECA


27 ABR 2018
9,84
COORDINACIÓN PRÁCTICAS

Ing. Samira Villalba
PRÁCTICAS PREPROFESIONALES


DIRECCIÓN DE CARRERA
Ing. Franklin Cenallos
DIRECTOR DE CARRERA


27 ABR 2018
Ing. Samantha Prado
SECRETARÍA ACADÉMICA

Urkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS JIMMY TUPIZA (Autoguardado).docx (D37024223)
Submitted: 3/28/2018 2:37:00 AM
Submitted By: edwin.jara@cordillera.edu.ec
Significance: 7 %

Sources included in the report:

Tesis Tupuna Karina.docx (D19525433)
TESIS MAESTRIA GTH 1.docx (D32813164)
<http://www.descubreme.cl/wp-content/uploads/2015/01/preguntas-baja.pdf>
http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/valoracion_discapacidades.pdf
<http://redsalud.uc.cl/ucchristus/ginecologia-y-obstetricia/destacados/integracion-social-laboral-de-personas-con-Down.act>
<https://www.significados.com/metodo-deductivo/>
<https://www.significados.com/metodo-inductivo/>

Instances where selected sources appear:

14

