



CARRERA DE ADMINISTRACIÓN EMPRESAS RECURSOS HUMANOS –  
PERSONAL

ELABORAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN REFERENTE A  
LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD FÍSICA DIRIGIDO AL PERSONAL DE LA  
EMPRESA BIOTECHMINSA CÍA.LTDA

Trabajo de Titulación previo la obtención del, título de Tecnólogo en Administración  
de Empresas Recursos Humanos Personal

Autor: Cristian Marcelo Villacis Galarza

Tutor: Dr. Edgar Fuel

Quito, 2018

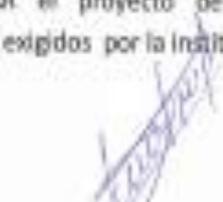
**ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE GRADO**

Quito, 14 de Mayo de 2018

El equipo asesor del trabajo de Titulación del Sr. [Srta.] VILLACIS GALARZA CRISTIAN MARCELO de la carrera de ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL cuyo tema de investigación fue: ELABORAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN REFERENTE A LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA DIRIGIDO AL PERSONAL DE LA EMPRESA BIOTECHMINSA S.A una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: **APROBAR** el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la Institución.



**DR. FUEL EDGAR**  
Tutor del Proyecto



**PSIC. JARA FABIÁN**  
Lector del Proyecto



**ING. FRANKLIN CEVALLOS**  
Director de Escuela



**ING. GIOVANNI URBINA**  
Coordinador de la Unidad de Titulación

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Cristian Marcelo Villacis Galarza**, 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



---

**CRISTIAN MARCELO VILLACIS G**

**C.C: 172669013-2**

## LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, **CRISTIAN MARCELO VILLACIS GALARZA** portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. **172669013-2** de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) que dice: “En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa autorización a los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación. El mismo beneficio se aplicará a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos.”, otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado **ELABORAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN REFERENTE A LA INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA DIRIGIDO AL PERSONAL DE LA EMPRESA BIOTECHMINSA CIA.LTDA** con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

*Cristian Villacis*

---

**CRISTIAN MARCELO VILLACIS G**

**C.C: 172669013-2**

Quito, 29/Marzo/2018

## DEDICATORIA

Dedico mi proyecto de investigación a dios por darme las fuerzas y la valentía de seguir luchando por mis objetivos, mi madre mi padre y hermanos por su apoyo y todas las personas que guiaron mi camino darme ánimo con palabras de aliento para cumplir mis objetivos trazados en mi vida personal y profesional

## AGRADECIMIENTO

Quiero dar las gracias a dios por darme las fuerzas para seguir y llegar a mi meta y por hacerme un joven luchador ante todos los obstáculos que se me presentan en mi vida agradezco a mis padres por ser mi mayor fortaleza en especial a mi Madre Liliana Galarza apoyo en toda mi vida por luchar conmigo todas las batallas que se me han presentado, por su amor incondicional que me da todos los días y ser mi mayor inspiración, a mis hermanos Ángeles Villacis, Gabriel Villacis y Alex Villacis a ti hermana gracias por apoyarme toda la vida en especial en esta etapa y darme palabras para no dejarme vencer y valorarme a mí y a los que me rodean siempre, ustedes hermanos Gabriel y Alex les agradezco por darme fuerzas y ánimos para no desmayar y seguir esforzándome día a día, a mi cuñado Jairo Ormaza por apoyarme siempre en mis estudios y valorar los esfuerzos que hago siempre, mis primos Guillermo González, Janira González les agradezco mucho por ser parte de este logro y creer en mí siempre y ser un apoyo, a mi tía Yolanda Galarza tía querida sin usted todos los antes mencionados no podría a ver llegado a donde estoy y creer en mí, por ultimo agradezco al Ing.: Ernesto Flores por a verme permitido educarme en su institución y por creer siempre en mi para llegar a ser un profesional.

## INDICE GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	i
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
INDICE GENERAL.....	v
INDICE DE FIGURAS.....	ix
INDICE DE TABLAS .....	x
RESUMEN EJECUTIVO .....	xi
ABSTRACT.....	xii
capítulo I.....	1
ANTECEDENTES.....	1
1,01 Contexto .....	2
1.01.01. Macro .....	3
1.01.02. Meso.....	3
1.01.03 Micro.....	4
1.02. Justificación.....	4
1.02.01 Análisis de la Matriz T.....	7
CAPITULO II .....	9
INVOLUCRADOS .....	9
2.01 Mapeo De Involucrados.....	9
2.02 Matriz De Involucrados.....	10
2.02.01 ANALISIS DE MATRIZ DE INVOLUCRADOS .....	11
CAPITULO III.....	13
ARBOL DE PROBLEMAS.....	13
3.02 Árbol De Objetivos .....	16

3.02.01 Análisis del árbol de objetivos .....	17
CAPITULO IV .....	18
MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS .....	18
4.01 Matriz De Análisis De Alternativas .....	18
4.01.01 Conceptualización de la matriz de alternativas .....	19
4.02. Conceptualización de Análisis de Alternativas .....	21
4.02.01 Conceptualización Matriz de análisis de impacto de los objetivos .....	23
4.03 Diagrama De Estrategias .....	26
4.03.01 Conceptualización Diagrama de estrategias .....	27
4.04.01 Conceptualización Matriz de marco lógico .....	30
CAPITULO V .....	33
PROPUESTA .....	33
5.01 Antecedentes De La Propuesta .....	33
5.02 Justificación De La Propuesta .....	33
5.03 Objetivo General .....	35
5.03.01 Objetivos Específicos .....	35
5.04 Orientación Para El Estudio .....	36
5.04.01 Tipos De Capacitacion Por Su Formalidad .....	38
5.04.01.01 <i>Capacitacion Informal</i> .....	38
5.04.01.02 <i>Capacitación Formal</i> .....	38
5.04.02 Capacitación por su naturaleza .....	38
5.04.02.01 <i>Capacitación orientación</i> .....	38
5.04.02.02 <i>Capacitación vestibular</i> .....	38
5.04.02.03 <i>capacitación en el trabajo</i> .....	38
5.04.02.04 <i>Entrenamiento de aprendices</i> .....	38
5.04.02.05 <i>Entrenamiento técnico</i> .....	38

5.04.02.06 Capacitación de supervisores .....	39
5.04.02.07 Otros tipos .....	39
5.04.03 Por Su Nivel Ocupacional .....	39
5.04.04 Capacitación para el trabajo .....	39
5.04.04.01 Capacitación preingreso .....	39
5.04.04.02 Capacitación de inducción .....	39
5.04.04.03 Capacitación promocional .....	40
5.04.04.04 Capacitación en el trabajo .....	40
5.05 Importancia de un plan de capacitación .....	40
5.06 Relación del contenido .....	41
5.07 Metodología Utilizada .....	41
5.08 Enfoque Cuantitativo .....	42
5.09 Tipo de Investigación .....	42
5.10 Población y muestra .....	42
5.10.01 Población .....	42
5.10.02 Muestra .....	42
5.10.03 Técnica de encuesta .....	43
5.10.04 Técnica de encuesta .....	97
CAPITULO VI .....	99
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	99
6.01 Recursos .....	99
6.02 PRESUPUESTO .....	101
CAPITULO VII .....	103
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	103
7.01 Conclusiones .....	103
7.02 Recomendaciones .....	104

---

BIBLIOGRAFIA .....	105
--------------------	-----

## INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1.Mapeo de involucrados .....	9
Figura N° 2.Arbol de problemas .....	13
Figura N° 3.Arbol de objetivos .....	16
Figura N° 4. Diagrama de estrategias .....	26
Figura N° 5 Organigrama de la empresa.....	35
Figura N° 6. Genero .....	46
Figura N° 7. Edad.....	47
Figura N° 8. PREGUNTA 1 .....	48
Figura N° 9. PREGUNTA 2 .....	49
Figura N° 10. PREGUNTA 3 .....	50
Figura N° 11. PREGUNTA 4 .....	51
Figura N° 12. PREGUNTA 5 .....	52
Figura N° 13. PREGUNTA 6 .....	53
Figura N° 14. PREGUNTA 7 .....	54
Figura N° 15. PREGUNTA 8 .....	55
Figura N° 16. PREGUNTA 9 .....	56
Figura N° 17. PREGUNTA 10 .....	57

## INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Matriz T .....	6
Tabla N° 2. Matriz de Involucrados .....	10
Tabla N° 3. Matriz De Analisis De Alternativas .....	18
Tabla N° 4. Matriz De Analisis De Impacto De Los Objetivos.....	21
Tabla N° 5. Matriz de maro lógico .....	28
Tabla N° 6. Genero .....	46
Tabla N° 7. EDAD .....	47
Tabla N° 8 . Pregunta 1 .....	48
Tabla N° 9. Pregunta 1 .....	49
Tabla N° 10. Pregunta 2 .....	50
Tabla N° 11. Pregunta 3 .....	51
Tabla N° 12. Pregunta 4 .....	52
Tabla N° 13. Pregunta 5 .....	53
Tabla N° 14. Pregunta 6 .....	54
Tabla N° 15. Pregunta 7 .....	55
Tabla N° 16. Pregunta 9 .....	56
Tabla N° 17. Pregunta 10 .....	57
Tabla N° 18: Presupuesto.....	101
Tabla N° 19. Cronograma .....	102

## RESUMEN EJECUTIVO

La capacitación es una herramienta útil en la actualidad en las organizaciones ya que genera a los colaboradores un ambiente propicio para conseguir en cada uno de ellos crecimiento personal y profesional

La socialización de este plan de capacitación tiene como objetivo la sensibilización del personal de la organización, genera empatía a los grupos vulnerables con esto se quiere llegar a transformar con la inclusión laboral a personas con discapacidad siendo los pioneros en inserción asertiva y con líderes en el crecimiento laboral y se sientan comprometidos con la organización.

## ABSTRACT

Training is a useful tool at present in organizations because it generates collaborators an environment conducive to achieve in each of them personal and professional growth

The socialization of this training plan aims to raise awareness among the staff of the organization, creates empathy for vulnerable groups, with the aim of transforming disabled people with employment inclusion, being the pioneers in assertive insertion and with leaders in the workplace. job growth and feel committed to the organization

## **CAPÍTULO I**

### **ANTECEDENTES**

En el año 2006, la ley ecuatoriana en tema de discapacidad era una de las más completas y desarrolladas de Latinoamérica, sin embargo, la población con discapacidad de nuestro país todavía se encontraba social y políticamente marginada, enfrentando constantemente la violación de derechos fundamentales como el derecho a la salud, a la educación, y al trabajo. Frente a esta realidad, las cinco Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad, que representan a un total aproximado de 32.000 personas, ejecutaron desde ese mismo año una propuesta para promover el ejercicio de los derechos políticos y laborales de la población con discapacidad. En este contexto, la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF) que es la coordinadora de la gestión de las cinco federaciones, fue desde un principio la unidad ejecutora de lo que se denominó “Servicio de Integración Laboral de las Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad” (SIL) como veremos en las siguientes líneas hoy se trata de uno de los más exitosos programas de inserción laboral en nuestro país con una gran influencia y proyección a nivel internacional. La finalidad principal de este importante programa es la de exigir el cumplimiento de la Ley Reformatoria al Código del Trabajo

## **1,01 Contexto**

Incluir a trabajadores con discapacidad dentro de una organización puede generar un impacto muy positivo en la empresa. Mejora la reputación corporativa, promueve el trabajo en equipo, posibilita un compromiso mayor con los valores, se aprende a ser más inclusivo y a aceptar la diversidad.

Las personas con discapacidad física en una gran mayoría, se ven abocadas a permanecer fuera de la actividad laboral. Las mujeres con discapacidad Intelectual están en peor situación. De hecho, las mujeres con discapacidad constituyen uno de los grupos más marginados de nuestra sociedad, siendo objeto de lo que se ha denominado como discriminación múltiple. El porcentaje de mujeres que trabajan es prácticamente 10 puntos porcentuales inferior al de hombres, mientras que el número de hombres que se dedica a las tareas del hogar es mínimo, frente al 23,5 % de mujeres.

Este plan de capacitación proporciona al personal con discapacidad física y sus compañeros un compromiso hacia la empresa además le permite conocer los derechos con en el grupo de personas como todo el personal de la empresa que trabajan con las personas con discapacidad física en esta capacitación se enfoca en el trato adecuado a la ley de discapacidades

La elaboración de un plan de capacitación de la inclusión laboral de las personas con discapacidad física tiene como finalidad sensibilizar al personal de la empresa BIOTECHMINSA CIA.LTDA. DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2017-2018

### **1.01.01. Macro**

El Código del Trabajo vigente determina en su artículo 42, numeral 33: “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, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

### **1.01.02. Meso**

Según la Secretaría Técnica de Discapacidades, dentro de los proyectos que mantiene, entre el 2010 y el 2013 se ha logrado la inclusión laboral de 60.758 personas con discapacidad Pichincha Quito con 51.665. Sobre las causas, a escala nacional, 172.600 por enfermedad adquirida, 115.647 de origen genético/congénito, 15.473 por accidentes de tránsito, entre otros. En cuanto al tipo de discapacidad, predomina la física con 175.444 personas registradas; intelectual, 81.450, entre las principales

En la capital existe una gran cantidad de personas con discapacidad laborando actualmente en instituciones públicas y privadas ocupando puestos importantes el

cual la inclusión laboral junto con el apoyo del Conadis ha dado oportunidades de superación

### **1.01.03 Micro**

En la Empresa Biotechminsa Cía. Ltda. esta ley orgánica de discapacidades y el del código de trabajo y acatando lo que indica el estado se incorporó a las personas con discapacidad desde el año 2015 dando así un cambio favorable a la empresa y su personal que labora ahí en el año 2016 fueron integrando más personal con discapacidad con el 4% que estipula la ley dando oportunidades de trabajo y superación comenzando con la capacitación para las personas con discapacidad incorporando nuevos sistemas tecnológicos como el área de movilización para que sea más fácil su movilidad dentro de las instalaciones en el 2017 se mantienen con el 4% de personas actualmente trabajando en la empresa dando su mejor esfuerzo para que ellos se sientan cómodos y sin problemas cada vez la empresa sigue brindando su apoyo y oportunidades a las personas con discapacidad sea más fácil su movilidad dentro de las instalaciones en el 2017

Como empresa ve el bienestar de las personas con discapacidad para que se sientan mejor en lo que están realizando ve y está con ellos en todo momento dándoles el apoyo que se merecen

### **1.02. Justificación**

La Empresa biotechminsa Cía. Ltda. Se constituyó en el año 2008 con el objetivo de ofrecer sus servicios a los clientes siendo una empresa de Call center y Contac Center brindando al Ecuador un Servicio de atención al Cliente.

Este plan de capacitación se lo va a realizar con la recopilación de información verídica que garantice el tema del proyecto con fundamentos de hecho que constante en los artículos de la ley orgánica de discapacidades CONADIS. Se ha considerado un tiempo establecido en esta actividad que se llevará a cabo en el periodo 2017/2018 el lugar para realizarse las capacitaciones será en las instalaciones de la empresa para generar una adaptación, tolerancia e inserción laboral dentro del grupo vulnerable.

La factibilidad de la investigación es evidente toda vez que se cuenta con todos los recursos: humanos, técnicos, temporales, bibliográficos, de campo, y; económicos; necesarios para la realización de la investigación en todas sus fases Los principales beneficiarios de la investigación serán las personas con discapacidad, sus familiares, las instituciones públicas – privadas, y; la sociedad en general, al alcanzar la inclusión laboral en cumplimiento de las obligaciones de los empleadores.

**Tabla N° 1 Matriz T**

SITUACION EMPEORADA	SITUACION ACTUAL				SITUACION MEJORADA
Aumenta las actitudes perjudican al personal con discapacidad física en la organización	incorporar a las personas con discapacidad una cualificación técnica de habilidades laborales para acceder a la igualdad de oportunidades				Mejoramiento de la inserción laboral a las personas con discapacidad física brindándoles oportunidades de empleo
Fuerzas Impulsadoras	Real	IDEAL	I	PC	FUERZAS BLOQUEADORAS
Implementación de procesos que faciliten la autonomía en la ejecución de sus tareas relacionadas al cargo	2	4	4	2	Poco interés de los colaboradores y directivos de empresa
Programas que promuevan la integración de los colaboradores	2	4	4	2	Falta de cooperación y decisión
Realización de eventos de socialización	2	4	4	2	Distribución inadecuada de tiempo
Una correcta infraestructura para la movilidad dentro de la organización	2	4	4	2	Adecuación incorrecta de infraestructura para la movilidad de las personas con discapacidad física dentro de la organización

Fuente: Investigación Científica  
**Elaborado por:** Cristian Villacis

### 1.02.01 Análisis de la Matriz T

La matriz T cuenta con la situación que es la intolerancia por parte del personal para incluir al personal con discapacidad física en las actividades en este ámbito se debe tomar acciones correctivas debido a que el efecto adverso será una situación empeorada como colaboradores con discapacidad y sustitutos desmotivados desinterés en sus compañeros y desconocimiento del tipo de discapacidades de sus compañeros por efecto se realiza una situación mejorada que será colaboradores con discapacidad física y sus compañeros motivados ya que son aceptados con condición.

Se cuenta con 4 fuerzas impulsadoras y 4 fuerzas bloqueadoras que son las siguientes, La primera fuerza impulsadora es la Implementación de procesos faciliten la autonomía en la ejecución de sus tareas Relacionadas al cargo la cual tiene 2 significa que no hay difusiones enfocadas a esta temática lo ideal sería llegar a un rango de 4 que significa medio alto donde todos colaboradores tengan conocimiento de le Ley orgánica de discapacidades, en el desinterés por parte de los colaboradores y directivos respecto a las campañas debido a los colaboradores no se mantienen informados por los canales o medios de comunicación el rango en lo real es de 5 que es alto debido a que los colaboradores no les genera empatía al tema lo ideal sería un nivel de 2 que es medio bajo, que presenta el interés más elevado de la mitad.

La segunda Fuerza Impulsadora es Programas que promuevan la integración de los trabajadores tiene un parámetro real de 2 que es medio bajo que no se considerado realizar programas de integración a los colaboradores para mejorar la relación laboral falta de cooperación y compañerismo, la falta de cooperación y

compañerismo, lo ideal sería llegar a un puntaje de 4 que es medio alto donde se realicen estos programas de inserción laboral como fuerza bloqueadora esta la falta cooperación del personal en lo real es de 4 que es medio alto donde los colaboradores no participan en apoyarse entre los compañeros mutuamente lo ideal sería 2 donde todos los colaboradores tengan cooperación y unión entre compañeros.

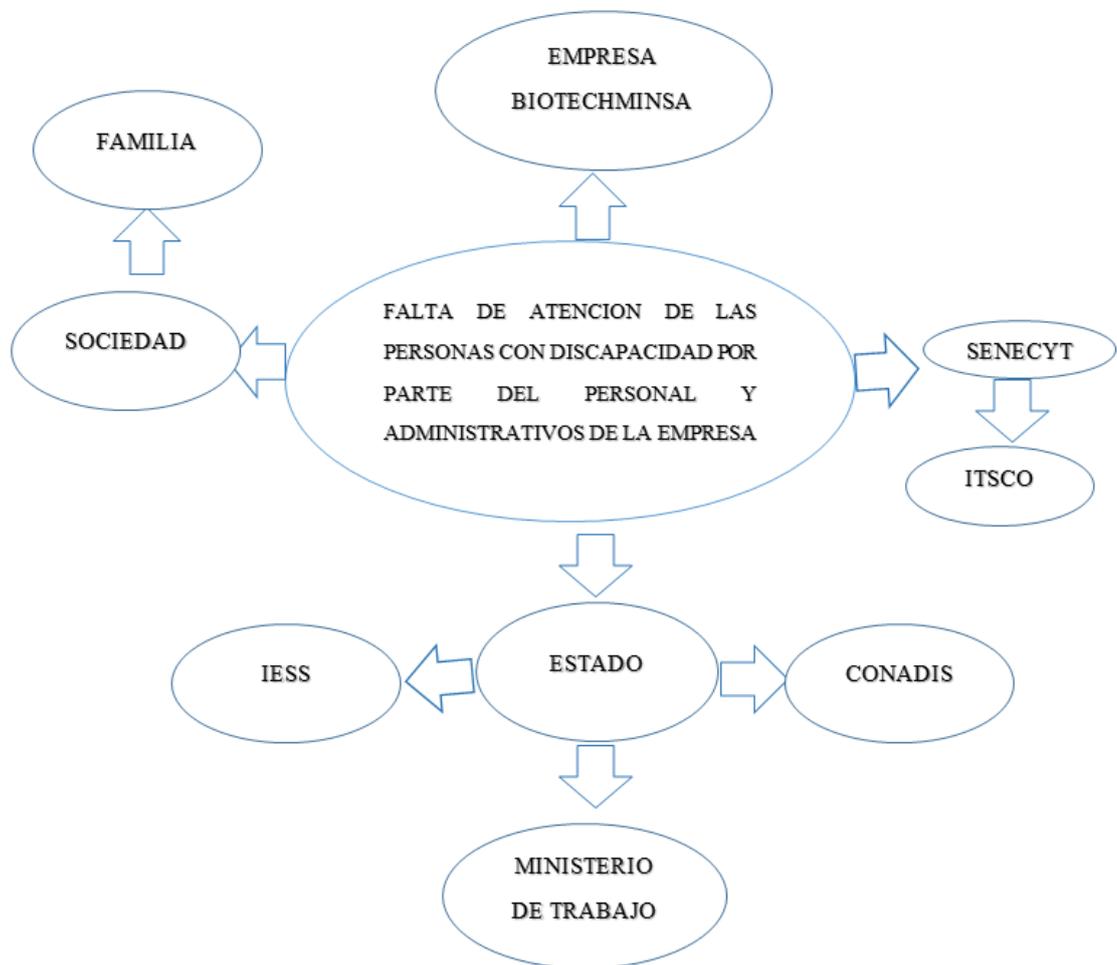
La tercera fuerza impulsadora es la Realización de Eventos de sociabilización donde lo real es tiene una ponderación de 2 que es medio bajo, esto quiere decir si hay interés para realizar eventos de sociabilización del grupo de colaboradores para tener una relación laboral más óptima lo ideal sería llegar a una categoría de 4 medio alto la realización de eventos de sociabilización para que no sea solo un evento sino que sea duradera como fuerza bloqueadora en la distribución inadecuada de tiempo para la sociabilización cuenta con una escala de 4 que es media alta donde la distribución inadecuada de tiempo para la sensibilización sería lo ideal llegar a una categoría de 2 medio bajo que significa que se aplicara el procedimiento

La cuarta fuerza impulsadora es la implementación de charlas motivacionales al personal de la organización donde la ponderación es lo real de 2 que es medio bajo debido a que no se ha implementado charlas motivacionales enfocadas a las personas con discapacidad física y adecuado para este grupo de personas lo ideal sería llegar a una ponderación de 4 que es medio alto donde se ejecute las charlas motivacionales como fuerza bloqueadora esta la infraestructura inadecuada para la movilidad del personal con discapacidad lo ideal sería un nivel 3 donde el personal tiene a cargo a personas vulnerables acuden a charlas de motivación

## CAPITULO II

### INVOLUCRADOS

#### 2.01 Mapeo De Involucrados



**Figura N° 1. Mapeo de involucrados**

Fuente: Investigación Científica

Elaborado por Cristian Villacis

## 2.02 Matriz De Involucrados

**Tabla N° 2. Matriz de Involucrados**

MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
ACTORES INVOLUCRADOS	INTERES SOBRE EL PROBLEMA	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS MANDATOS CAPACITACIONES	INTERES SOBRE EL PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES
MINISTERIO DE TRABAJO	Seguimiento de la implementación del procedimiento de la inclusión laboral personal con discapacidad física	Escases de profesionales para realizar el seguimiento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad física	<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Capacitadores del ministerio de trabajo</li> <li>☑ art 42 Numeral 33 del código de trabajo</li> <li>☑ Art 64 de la ley orgánica de servidores privados</li> </ul>	Fomentar una cultura laboral determinando los cargos en los que las personas con discapacidad física puedan ser vinculados	Incumplimiento de la normativa por parte de los jefes respecto al porcentaje del personal con discapacidad física
CONADIS	Verificación y cumplimiento de oportunidades de personas con discapacidad física	Información incorrecta almacenada en la base del personal con discapacidad física	Sección de personal con discapacidad física Art. 47 de la constitución de la república del Ecuador	Generar estrategias de cambio fomentando un mecanismo utilizando para incluir a personas con discapacidad física	Desinterés por cumplir el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad física
INSTITUTO CORDILLERA	Desconocimiento de la normativa vigente de discapacidades lo que conlleva a infracciones	Inadecuada coordinación de la socialización de la normativa	Campañas para implementar la socialización vigente aplicación y cumplimiento	Crear una cultura de interés por parte de los colaboradores con el objetivo que conozcan la normativa	Resistencia al Cambio

**Elaborado por:** Cristian Villacis

**Fuente:** Investigación Científica

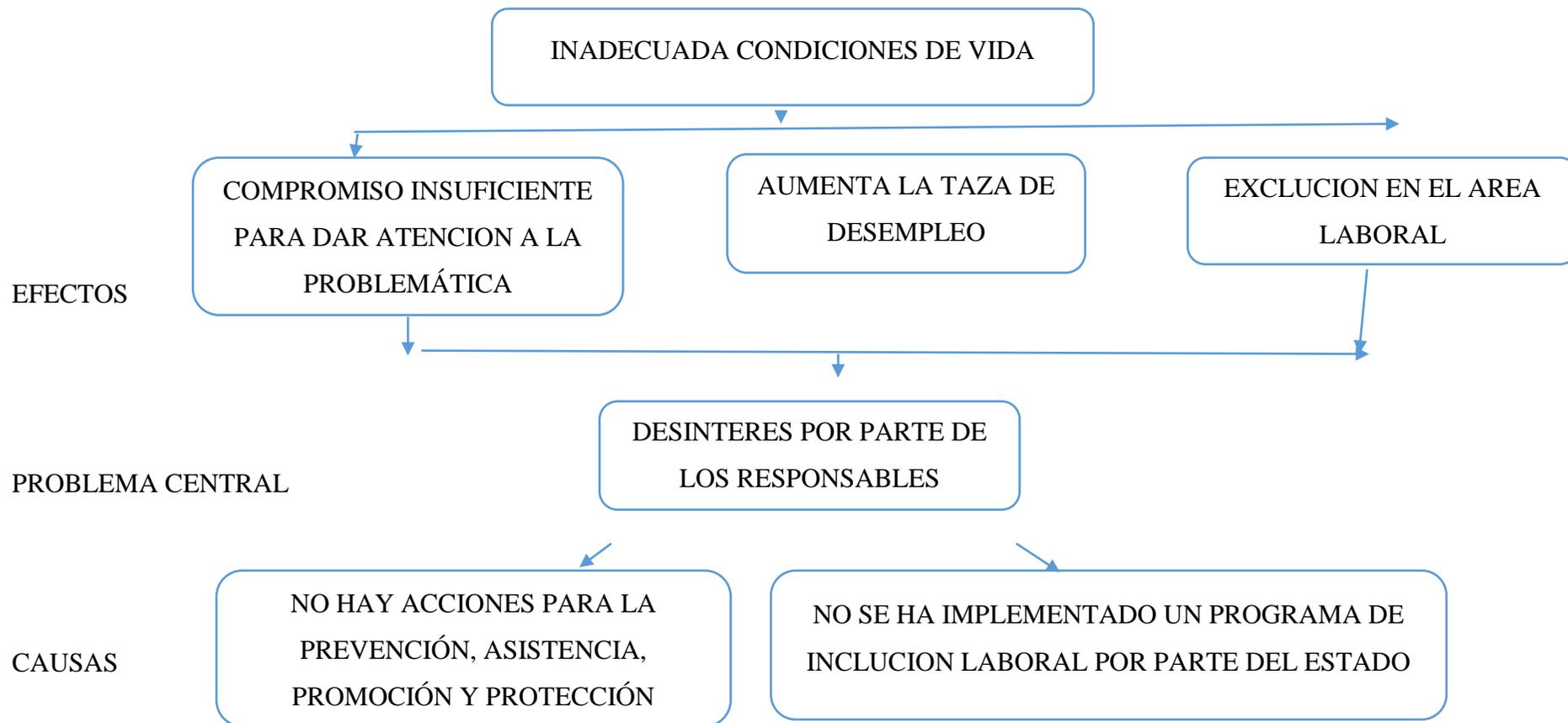
### **2.02.01 ANALISIS DE MATRIZ DE INVOLUCRADOS**

Como actividades involucradas está el ministerio de trabajo mediante el interés del problema percibido en el seguimiento de la implementación del procedimiento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad física y a su vez la falta de personal capacitado en este tema que a su vez es referente al Art,42 numeral 33 Código de trabajo determina que el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores está obligado a contratar al menos a una persona con discapacidad en labores permanentes que se consideren apropiadas con los conocimientos, condición física y aptitudes individuales observando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad.

Apartar del año 2009 el porcentaje obligatorio de personas con discapacidad física es del 4% en total de los trabajadores de cada empresa o patrono natural así como cita el Art 64 de la ley orgánica de Servidores Públicos LOSEP. Las instituciones cuentan con más de veinte y cinco servidores o servidoras en total están en la obligación de contratar o nombra a personas con discapacidades físicas promoviendo acciones afirmativas de manera progresiva has un 4% de servidores bajo el principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades en la integración laboral dotando de los implementos y demás medios necesarios, Art47 el estado garantiza políticas de prevención de la discapacidad física y de manera conjunta con la sociedad y la familia procurara las oportunidades para las personas con discapacidad física atreves de estas políticas permiten la incorporación en entidades públicas y privadas se toma en cuenta a los colaboradores de la institución y el interés sobre el problema y el desconocimiento de la normativa vigente de discapacidades físicas debido a la inadecuadas coordinación de en las actividades, las

capacitación son para sensibilizar para aplicar y cumplir con la ley vigente de discapacidades crear un cultura de empoderamiento por parte de los colaborado

**CAPITULO III**  
**ARBOL DE PROBLEMAS**



**Figura N° 2. Arbol de problemas**  
**Elaborado por: Cristian Villacis**

### 3.01.01 ANÁLISIS DEL ÁRBOL DE PROBLEMAS

Parte desde el problema central y determina sus causas y sus efectos

El alto índice de discriminación en las personas con discapacidad influye debido al desconocimiento por parte del personal administrativo de la empresa lo cual genera problemas y mal clima laboral, falta de culturas de organización grupal esto se da por la carencia de talleres o charlas a los trabajadores lo que provoca una desigualdad de trato e inadecuado trabajo en equipo lo cual conlleva a conflictos laborales.

La falta de capacitación al personal en sí y al personal con discapacidad puede provocar problemas psicológicos en los empleados generando un mal clima laboral en los trabajadores y el área administrativa de la organización, teniendo en con baja auto estima en las labores diarias esto lleva a una causa que es la rotación de personal

El árbol de problemas también llamado el también análisis situacional o también llamado análisis del problema ayuda a que se encuentre soluciones atreves de la mapeo de problemas determina para la elaboración del árbol de problemas sería ideal realizar Es recomendable que en *un* capacitación no se involucren a más de 120 participantes para proveer *un* entorno propicio de aprendizaje. Como primer paso de este taller, se debería usar el “método de lluvia de ideas”, así los participantes pueden plantear los problemas que consideren prioritarios. De todos los problemas encontrados se seleccionará tan solo uno, al cual se le considerará como el “problema central”

(Soto, 2012)

ANALISIS:

Mediante el árbol de problemas podemos determinar y solucionar los problemas que tiene la empresa internamente mediante el dialogo del personal administrativo determinando las causas de los problemas para bajar el índice de desconocimiento de las personas con discapacidad física.

### 3.02 Árbol De Objetivos

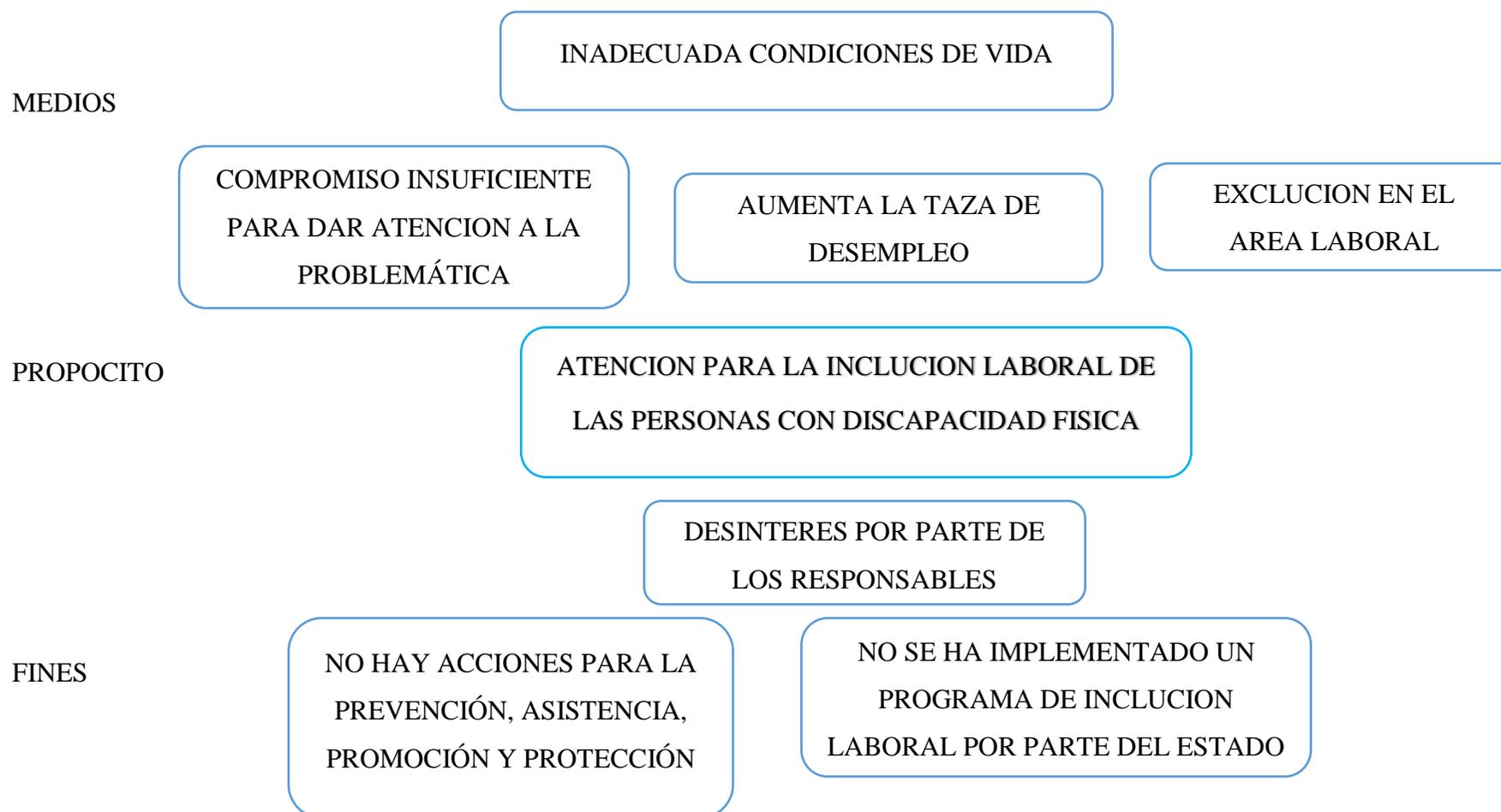


Figura N° 3.Árbol de objetivos  
Elaborado por: Cristian Villacis

### 3.02.01 Análisis del árbol de objetivos

El análisis de objetivos se explica el proceso que es necesario seguir para lograr un determinado cambio resuelva el cambio del problema este modelo es descriptivo y se aplica en cualquier proyecto de investigación o programa pues contiene y hacen explícitas la hipótesis en él se basa la acción y facilita las decisiones que se toman en las sobre las bases relacionadas.

Representa la situación esperada al resolver el problema se construye buscando las situaciones contrarias a las indicadas en el árbol de problemas, el árbol de objetivos refleja una situación opuesta al del problema lo que permite orientar a las áreas de investigación que debe para planear el proyecto para dar soluciones reales y factibles de los problemas que dieron origen

**CAPITULO IV**  
**MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS**

**4.01 Matriz De Análisis De Alternativas**

**Tabla N° 3.** Matriz De Análisis De Alternativas

OBJETIVO	IMPACTO SOBRE EL PROPOSITO	FACTIVILIDAD TECNICA	FACTIVILIDAD FINANCIERA	FACTIVILIDAD SOCIAL	FACTIVILIDAD POLITICA	TOTAL	CATEGORIA
impulsa apoyar al personal con discapacidad física	5	4	4	5	4	22	ALTO
Evaluar al personal de la empresa sobre la socialización de discapacidad	5	4	5	5	5	24	ALTO
Capitaciones a las autoridades y mandos de jerarquización sobre la Discapacidad física	5	4	5	4	5	23	ALTO
Elaboración de un plan de capacitación sobre las personas con discapacidad	5	5	5	5	5	25	ALTO

Elaborado por: Cristian Villacis

#### **4.01.01 Conceptualización de la matriz de alternativas**

La revisión de la matriz de análisis de alternativas se impulsa apoyar al personal con discapacidad física en el parámetro asignado es de 5 que es alto, con respecto a la factibilidad técnica se tiene un parámetro de 4 es medio alto debido a que la finalidad de la metodología técnica se tiene un parámetro de 4 que es medio alto con la finalidad de alcanzar el objetivo en la factibilidad financiera en la que se cuenta para ejercer el proyecto por otra parte se tiene la factibilidad social en que el parámetro es 4 quiere decir que la aplicación del proyecto es aceptada por ultimo en la factibilidad política se asigna un parámetro de 4 que es medio alto en el que se ha revisado las necesidades y estatutos establecidos por la organización y el grado de acogida que tiene el proyecto la sumatoria de los totales da 23 que categoriza como medio alto se puede manifestar que el 1 objetivo es aceptable para la aplicación.

El segundo objetivo 2 evaluar al personal de la empresa de la sociabilización de la difusión de la ley orgánica de discapacidades derechos y obligaciones atribuidos a los colaboradores tiene un parámetro de 5 en el impacto es positivo debido a que se enfoca en todos los colaboradores conozcan cómo deben tratar a grupos vulnerables y su vez conozcan los derechos y obligaciones de la factibilidad técnica tiene un parámetro de 5 que es alto debido a la finalidad de la metodología es idónea para alcanzar el objetivo y verificar la parte presupuestaria para ejecutar el proyecto con respecto a la aplicación de capacitaciones, actividades y motivación.

Enfoca la apertura de los directivos en permitir ejecutar las difusiones apegadas a lo que indica el estado el total de los parámetros es de 23 que es medio alto en lo que se puede manifestar que el objetivo 2 es factible.

El objetivo 3 se trata de capacitar a las autoridades administrativas el impacto del propósito es de 5 que se enfoca al mejorar el trato del personal con discapacidad delimitando con el levantamiento de perfiles de los tipos de discapacidad en la factibilidad técnica se pretende en las áreas involucradas levantar el procedimiento con el fin de cumplir con el objetivo las labores y la gestión de talento humano las mismas que evalúan el correcto levantamiento de perfiles además se tiene una factibilidad política de 4 que es medio alto en el que se evidencia que no hay ningún impedimento para alcanzar el objetivo en total se tiene un puntuación de 23 en la categoría de medio alto lo que indica que es viable continuar con el objetivo.

El propósito es generar tolerancia por parte de los jefes y supervisores para incluir a personal con discapacidad física y sus sustitutos en el que el impacto sobre el propósito es de 4 que es medio alto ya que se pretende lograr un trato digno para este grupo de personas estableciendo para la factibilidad financiera es de 5 que es alto lo que con capacitaciones se lograra llenar al cumplimiento establecido, la factibilidad social tiene un parámetro de 4 que es medio alto en el cual el clima laboral será adecuado para lo cual el personal con discapacidad física y sus sustitutos tengan sentido de pertenencia a sus jefes y organización en la factibilidad política tiene un parámetro de 4 que es medio alto a través de la implementación de motivación, incentivos se generara el cumplimiento de lo establecido el total es de 23 que es medio alto esto quiere decir que el propósito establecido es de gran importancia ya que se cumple con la ley se genera un trato digno e incluyente a este personal, lo que permitirá que se sientan motivados en consideración en el crecimiento y desarrollo organizacional y por consiguiente se manifiesta que es viable la aplicación de un plan de capacitación para incluir a personal vulnerable.

## 4.02. Conceptualización de Análisis de Alternativas

**Tabla N° 4. Matriz De Análisis De Impacto De Los Objetivos**

Objetivo	factibilidad de	Impacto genero	Impacto ambiental	relevancia	sostenibilidad	Tot al	Categorí a
	Lograrlo						
Apoyar e incentivar a	La empresa es la	Respeto de genero	de Atención	Capacitaciones e	Capacitaciones	22	MEDIO ALTO
al personal con discapacidad mayor	Principal beneficiada (5)	de los personal con discapacidad	del personal con discapacidad (4)	personalizada del personal con discapacidad (4)	incentivos y así poder apoyar mejor a la empresa (4)		
oportunidades laborales		de la empresa (4)					
Evaluación y seguimiento continuo	Control Interno (5)	La igualdad de discapacidad en todas las	en	Desenvolvimient o eficaz en el área de	Usuarios internos que desarrollen sus	23	ALTO
sobre cumplimiento de las estrategias planteadas por el departamento de RR.HH		políticas, programas, procedimientos, etc. (5)		trabajo mediante el cumplimiento de las estrategias y normativas (5 )	actividades sin problemas y con eficiencia (4)		
Capacitaciones a las	Estas actividades	Respeto de genero	de	Para mejorar el	Mejor conocimiento	24	ALTO
					para dar mejor solución y plantear mejores estrategias (4)		

autoridades y mandos de jerarquización sobre el la discapacidad	se realizarán con el apoyo del departamento de RR.HH (5)	de los personal con discapacidad de la empresa (5)	desempeño de las autoridades y Mejor comunicación hacia los subordinados (5)	de las autoridades sobre el tema (4)	continuas sobre estos problemas que existen en la empresa (5)		
Elaboración de un plan de capacitación sobre la discapacidad y sus efectos para prevenir los mismos en los colaboradores de la empresa	Apoyo por parte de la institución para realizar el plan de capacitaciones (5)	Tomar en cuenta a todas las personas de la empresa sin acepción absoluta (4)	Disminuir actividades que no puedan participar el personal con discapacidad (5)	Cumplimiento del plan de capacitaciones y normas internas de la empresa sobre este tema (5)	Talento humano 25 interno capacitado e informado sobre el acoso laboral (5)		ALTO

Elaborado por: Cristian Villacis

#### 4.02.01 Conceptualización Matriz de análisis de impacto de los objetivos

Dentro de la matriz de análisis de impacto de objetivos se tiene La matriz de análisis de impacto so los objetivos están comprometidos sobre el impacto que tiene los mismos, en los cuales 5 es alto, 4 medio alto 3 medio 2 medio bueno y 1 bueno

El primer objetivo específico es apoyar e incentivar al personal con discapacidad física con mayores oportunidades laborales como establece la Ley Orgánica de discapacidades la factibilidad de lograrse es de 5 que es alto ya que se genera conocimiento y oportunidades debido a que se brinda equidad de este personal como impacto de regenero el mismo que cuenta con un parámetro de 4 que es medio alto por otro lado el impacto ambiental tiene parámetro de 4 que quiere decir que los colaboradores tienen empatía entre ellos ya que permite entender las distintas situaciones de los colaboradores con discapacidad física y sus sustitutos además la relevancia que tiene este objetivo es de 4 ya que se promueven capacitaciones para conocer campañas de discapacidades lo que se concatena con la sostenibilidad del objetivo en un parámetro de 5 ya que se aplican los lineamientos establecidos por los entes de control lo que permite contar con un cumplimiento de bases legales acorde a las políticas de la organización el total que se tiene en parámetros es de 22 lo que permite evidenciar que existe una factibilidad de conseguir que se logre alcanzar como un objetivo planeado

El segundo objetivo específico es la evaluación y seguimiento del cumplimiento de las estrategias por el departamento de talento humano y la ley orgánica de discapacidades derechos y obligaciones, el control interno la factibilidad es de 5 de que se logre el objetivo es de 5 que es alta ya que existe una apertura amplia del área de comunicación y procedimientos para realizar la difusión interna

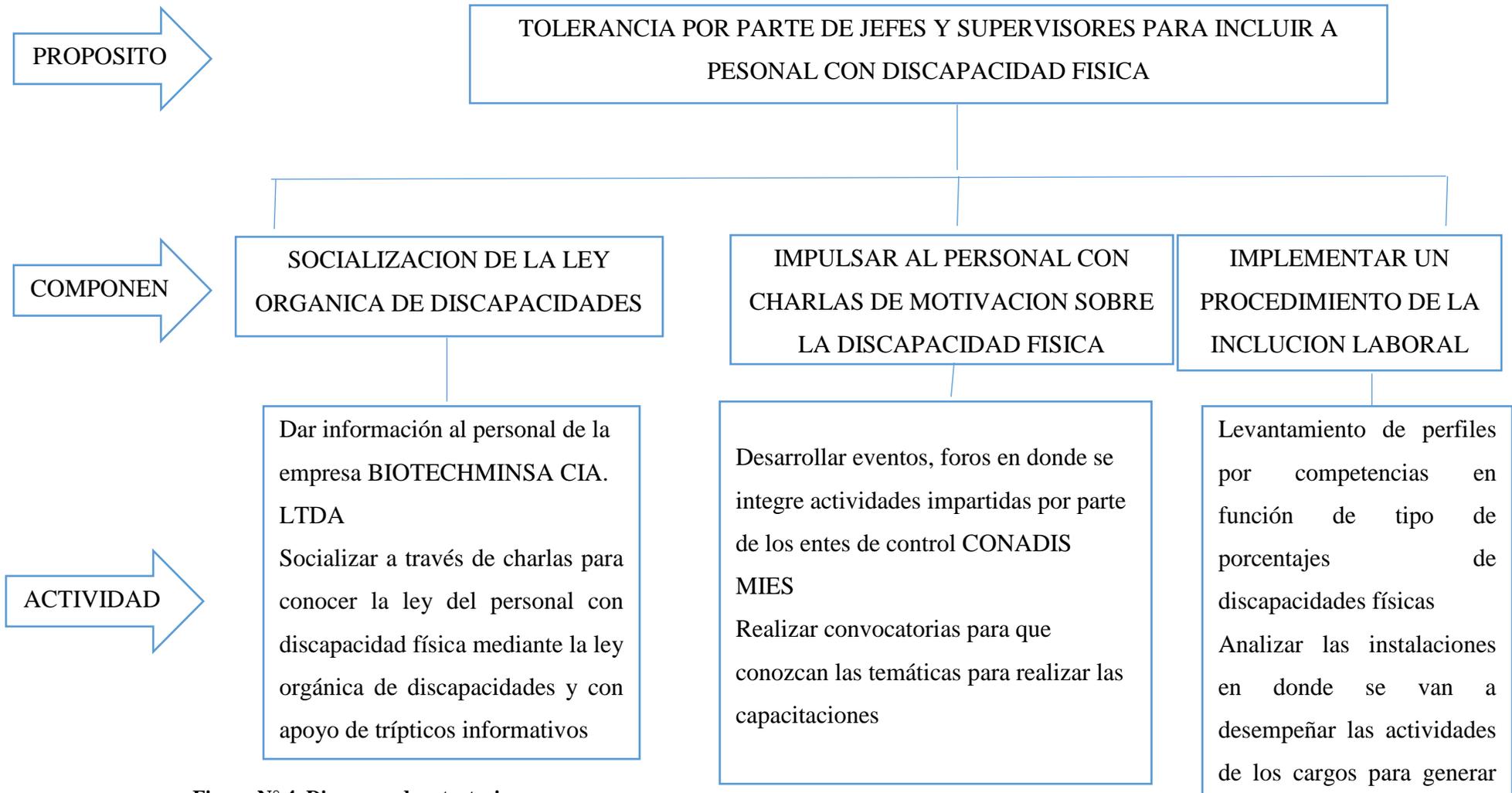
de los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad física y sustitutos en el impacto de género que se le da un parámetro de 5 que es alto ya que existe una difusión adecuada a los colaboradores ya que es directa ya que se transmite por distintos medios noticias dentro de la organización por otra parte el impacto ambiental se le da un parámetro de 5 ya que se fortalece los vínculos de los entre los colaboradores lo que genera una mejora en la cultura de tolerancia hacia grupos vulnerables siento esto relevancia del objetivo la misma que es de 4 por otra parte la sostenibilidad del objetivo es un parámetro de 5 ya que se quiere mantener una comunicación constante y actualizada entre los medios de difusión interno para que no aplique el pretexto a incumplir por desconocimiento sumando de este objetivo es de 23 lo que quiere decir que es factible que se cumpla el objetivo.

EL tercer objetivo específico es la jerarquización de la discapacidad a las autoridades y altos mandos apegado a la ley de orgánica de discapacidad que es la factibilidad es de 5 que es alto ya que se encuentra con las áreas involucradas para levantar los cargos a los que se pueda incluir al personal con discapacidad física siendo el motivante de los cargos a los que pertenezcan sean personalizados para los tipos y porcentajes de discapacidades que existen en el impacto de género se tiene un parámetro de 5 en el que se quiere contar con una correcta ampliación del objetivo para que considere el efecto positivo que generaría el impacto ambiental tiene un parámetro de 5 ya que la adecuada inclusión en los cargos establecidos permiten una mayor libertad del cumplimiento de actividades de los cargos con respecto a la relevancia tiene un parámetro de 4 que es medio alto se espera fortalecer las relaciones interpersonales ente los colaboradores por otra parte la sostenibilidad el objetivo es de 4 puesto que se pretende cumplir el procedimiento

para el beneficio de los colaboradores la suma da un total de 23 que es medio alto, lo que quiere decir que el objetivo es totalmente variable.

El objetivo general es generar tolerancia por parte de los jefes y supervisores para incluir al personal con discapacidad física y sustitutos en el que la factibilidad de lograrse este enfocada en la realización de talleres motivacionales que permiten generar empatía por los tipos de discapacidades respecto al impacto de género tiene un parámetro de 5 que es alto con esto se espera conocer el desarrollo de los logros grupales en el impacto ambiental es de 5 siento este alto se espera mejorar el clima laboral entre compañeros para ofrecer una adecuada interrelación ya que es de gran importancia para el cumplimiento del objetivo general en la relevancia tiene un parámetro de 5 que es alta y se enfoca en beneficiar a la organización con los resultados generados para la aplicación de objetivo en cuanto a la sostenibilidad tiene un parámetro de 5 ya que se pretende contar con el personal motivado e incluido de manera adecuada a fin que se genere un notable mejoramiento de la calidad de la interrelaciones en la organización esto nos da un total de 25 es de categoría alta lo que evidencia que viable para que se logre el objetivo.

### 4.03 Diagrama De Estrategias



**Figura N° 4. Diagrama de estrategias**  
Elaborado por: Cristian Villacis

#### **4.03.01 Conceptualización Diagrama de estrategias**

En el diagrama de estrategias se encuentra las actividades competencias y el propósito las actividades se las realizan con el fin de que los componentes lleguen a cumplir el propósito planteado considerando que el tiempo establecido de este será a largo plazo de esta manera se tiene en primer lugar como componente dar información al personal de la empresa mediante la ley orgánica de discapacidades atribuidos a los colaboradores en la que dentro de las actividades planteadas para este componte se encuentra Socializar a través de charlas para conocer la ley del personal con discapacidad física mediante la ley orgánica de discapacidades y con apoyo de trípticos informativos a la comunidad BIOTECHMINSA CIA LTDA atreves de trípticos informativos. Además, el componente número 2 se tiene que impulsar y Desarrollar eventos, foros en donde se integre actividades impartidas por parte de los entes de control CONADIS MIES en que las actividades asociadas a este componente es Realizar convocatorias para que conozcan las temáticas para realizar las capacitaciones el número 3 es Levantamiento de perfiles por competencias en función de tipo de porcentajes de discapacidades físicas el cual las actividades son Analizar las instalaciones en donde se van a desempeñar las actividades de los cargos para generar inclusión con un trato digno a fin de indicar los beneficios a los colaboradores con discapacidad física y sustitutos de la empresa BIOTECHMINSA CIA.LTDA

Se da a conocer las actividades que van a llevar al cumplimiento de los objetivos específicos se tiene como propósito generar tolerancia para elevar la productividad

#### 4.04 MATRIZ DE MARCO LOGICO

**Tabla N° 5. Matriz de marco lógico**

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
GENERAR TRATO DIGNO AL PERSONAL CON DISCAPACIDAD FISICA	La dignidad está basada en el respeto hacia uno y al resto de personas les permite dar lo mejor de sí, el trato digno amplía su enfoque al generar una mejor convivencia con las personas con discapacidad física y con los sustitutos con la sociedad sin embargo el ámbito laboral antes de la socialización del proyecto los colaboradores tenían conocimiento atreves de la inserción a los grupos desconociendo el trato que se les da a estas personas si existe o no el cumplimiento de la ley después de la socialización los colaboradores tenían conocimiento del 100% en la inclusión digna de las personas con discapacidad física y sustitutos	Resultados de encuestas entregadas a los departamentos involucrados de la organización	Aplicación de cronograma establecido y autorizado por los altos mandos de la organización
PROPOSITO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
	Por la ausencia del conocimiento de la normativa los jefes y supervisores no se encuentran dispuestos a recibir personal con discapacidad física puesto que consideran que el nivel de operación no es del 100% como lo ejecuta una persona con todas sus capacidades o efecto en tiempo completo de trabajo	Resultados de encuestas entregadas a los departamentos involucrados de la organización	Participación total de los mandos medios y altos en la aplicación del cronograma de actividades de plan de

TOLERANCIA POR LOS JEFES Y SUPERVISORES PARA EL PERSONAL CON DISCAPACIDAD FISICA Y SUSTITUTOS	lo que conlleva a sus indicadores bajen in 85% de que se requiere en la socialización en talleres y capacitaciones para mejorar el nivel laboral de las personas con discapacidad física lo que permitirá un 100% de aceptación del personal vulnerable aceptado y motivado y empoderado en la organización.		capacitación
<b>COMPONENTES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>MEDIOS DE VERIFICACION</b>	<b>SUPUESTOS</b>
1. SOCIALIZACION Y DIFUSIÓN DE LA LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES	1.La difusión interna de la ley orgánica de discapacidades no contempla en las noticias que se transmite en el día a día por lo que los colaboradores de la BIOTECHMINSA CIA LTDA conocen el 35% de derechos y obligaciones lo que se espera socializar es llegar al 100% de inteligenciando al personal de la normativa	Resultados de encuestas entregadas a los departamentos involucrados de la organización	Participación por parte de los profesionales y su total colaboración
2- IMPULSAR CAMPAÑAS DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA	2. No se ha generado vinculaciones con los entes de control que velan por el cumplimiento de la ley de discapacidad y generar sensibilización en un 95%despues de la socialización llegar al 100% ya que se aporta y generan los facilitadores.	Resultados de encuestas entregadas a los departamentos involucrados de la organización	Gerencia en conjunto con relaciones laborales trabajo social incorporen a los comunicados referente a la ley
3.IMPLEMENTAR UN PROCEDIMIENTO DE LA INCLUSIÓN LABORAL APEGADO A LA LEY DE DISCAPACIDADES	3-No existe un procedimiento para el personal vulnerable lo que es un 100%de una adecuada inserción lo que después de la socialización se espera obtener un 100%	Resultados de encuestas entregadas a los departamentos involucrados de la organización	Con la implementación del procedimiento de la inclusión laboral será óptimo para que desde el inicio los derechos de este personal no sean vulnerados

**Elaborado por:** Cristian Villacis

#### **4.04.01 Conceptualización Matriz de marco lógico**

Dentro de la matriz de marco lógico se cuenta el primer lugar la finalidad que es generar un trato digno al personal vulnerable de la **BIOTECHMINSA CIA LTDA** el indicador para llegar al enfoque será el enfoque del conocimiento que abarca la dignidad la misma que está basada en el respeto hacia uno y al resto de personas lo que les permite dar lo mejor de sí es decir el trato digno amplía su enfoque al generar una mejor convivencia con las personas con discapacidad física y sustitutos y la sociedad sin embargo se evidencia que falta una mayor reflexión para la inserción en el ámbito laboral cabe señalar que antes de la socialización del proyecto los colaboradores tenían conocimiento a través de FENEDIF sin embargo desconocían en un 60% el trato que se les da a este grupo de personas si existe o no cumplimiento de la ley después de la socialización los colaboradores tendrá un conocimiento del 100% de la inclusión digna de personas con discapacidad física y sustitutos los medios de verificación son los resultados de las encuestas entregadas al departamento de talento humano teniendo como un supuesto de aplicación el cronograma de capacitación establecido previamente y autorizado por la máxima autoridad.

Por otra parte el propósito que es generar tolerancia por parte de los jefes y supervisores para incluir al personal con discapacidad física y sustitutos teniendo como indicador que por la ausencia del conocimiento de la normativa los jefes y supervisores no se encuentran dispuestos a recibir personal con discapacidad física puesto que consideran que el nivel de operación no es del 100% como lo ejecuta una persona con todas sus capacidades o en su efecto con el tiempo completo de trabajo

lo que conlleva a que sus indicadores bajen un 85% lo que requiere después de la socialización en talleres y capacitaciones se alcance el 100% de aceptación lo que permite al personal vulnerable sentirse aceptado, motivado y empoderado con la organización, los medios de verificación entregados al departamento de talento humano teniendo como supuesto la participación total de apertura de los mandos medios y altos en la aplicación del cronograma del plan de capacitación

Dentro del marco lógico son los componentes que son tres, el primero la socialización de la ley orgánica de discapacidades derechos y obligaciones atribuidos a los colaboradores teniendo como indicador la difusión interna de la ley orgánica de discapacidades se transmite en el día a día por los colaboradores de la BIOTECHMINSA CIA LTDA conocen el 35% de los derechos y obligaciones atribuidos a este personal que se espera después de socializar el proyecto es llegar al 100% inteligenciando al personal con la normativa los medios de verificación son los resultados encuestados entregados al departamento de talento humano el supuesto sería la participación por parte de los profesionales y su total de colaboradores.

El segundo componente es impulsar campañas de los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad física como indicador es que no se an generado vinculaciones con los entes de control que velan por el cumplimiento de la ley orgánica de discapacidades además de generar sensibilización de inclusión laboral en un 95% con el trato digno se pretende implementar después de socializar el proyecto llegar al 100% ya que el aporte generan los facilitadores de esas organizaciones es vital para el desarrollo de una cultura de tolerancia los medios de verificación son los resultados las encuestas entregadas al departamento de talento humano como

supuesto se tiene que con la implementación de talleres de sensibilización motivación establecido en el cronograma del plan de capacitación del personal con discapacidad física estará más claro en su forma de proceder con este grupo y en su defecto el personal con discapacidad física se sientan motivados y aceptado.

El importante que por cada componente han generado varias actividades que ayuden al cumplimiento de los mismos lo que permitirán que se realice con éxito cada uno de ellos se pone en consideración las actividades siguientes; difusión de información interna a través de canales de información, comunidad **BIOTECHMINZA CIA LTDA** al día con noticias impresas, socializar a través de charlas de sensibilización para conocer las leyes con apoyo de trípticos informativos desarrollar foros mesas redondas en donde se integre las actividades impartidas por parte de los entes de control CONADIS, MIES realizar convocatorias para que conozca la temática para realizar campañas, levantamiento de perfiles de competencias en función del tipo y porcentajes de discapacidades y sustitutos análisis de las instalaciones en donde se van a desempeñar las actividades de los cargos creados para generar una adecuada inclusión con trato digno. Al presentar el resumen del supuesto que se utilizara se tiene como gastos movilizaciones impresiones documentos de información, break gastos de alimentación para el personal de la organización trípticos.

## **CAPITULO V**

### **PROPUESTA**

#### **5.01 Antecedentes De La Propuesta**

En la actualidad las organizaciones apuntan a generar cambios en los mecanismos establecidos de inserción laboral es por ello que para ir a la vanguardia del desarrollo mundial cada las empresas buscan nuevas formas de crecimiento, enfocándose a todos los grupos de trabajadores existentes considerando como factor importarte a las personas con discapacidad física y sustitutos a fin de que todos los miembros de las organizaciones sean partícipes de esta realidad y por consiguiente lleguen a una empatía.

Es por eso que al primar una problemática relevante los talleres de capacitación, forman parte fundamental para el cumplimiento de este objetivo ya que al capacitar a todo el personal se pretende minimizar el impacto que genera un trato inadecuado a personal vulnerable además permite generar sentido de compromiso con la organización ya que los facilitadores que imparten los talleres de capacitación pueden generar un interés de acorde al crecimiento organizacional.

#### **5.02 Justificación De La Propuesta**

La presente propuesta es de gran interés debido a que el plan de capacitación referente a la inclusión laboral de las personas con discapacidad física que se quiere implementar, está enfocado al crecimiento organizacional con el que se busca

fomentar un ambiente incluyente con tolerancia y a su vez que el personal con discapacidad física y sustitutos sean considerados no solo para ocupar cargos operativos sino que tengan la oportunidad de ser considerados para su crecimiento personal en conjunto con la organización, el plan de capacitación ofrece un desarrollo estratégico puesto que la empresa al ser privada invertirá no solamente en cumplir con lo establecido en la ley si no ser vista como una empresa líder inclusión laboral que busca cambiar vidas a través de la ayuda social.

Un plan de capacitación de inclusión laboral del personal con discapacidad física es una herramienta innovadora que permite fortalecer las relaciones interpersonales generando eficiencia y eficacia entre los colaboradores evitando un trato inadecuado a personal con discapacidad física para que este personal se sienta incluido comprendiendo y con ello se brinde un mayor desarrollo en la organización que servirá para generar conciencia de los tipos de realidades que vive a diario el personal con distintas índoles tienen algún tipo de discapacidad.

La propuesta como se menciona anteriormente es innovadora puesto que en la BIOTECHMINSA CIA LTDA aborda con todo tipo dejando la inclusión con dignidad de personas con discapacidad física tal como se desarrolla el modelo de inclusión laboral del CONADIS por tal razón haciendo referencia al modelo en mención se busca a través del plan de capacitación generar beneficios a todo el personal fomentando una cultura organizacional de tolerancia por parte de personal administrativos jefes a fin que no solo vean al personal con indicadores de gestión si no se amplíe la visión humana y social de la organización para el personal con discapacidad física y sustitutos.

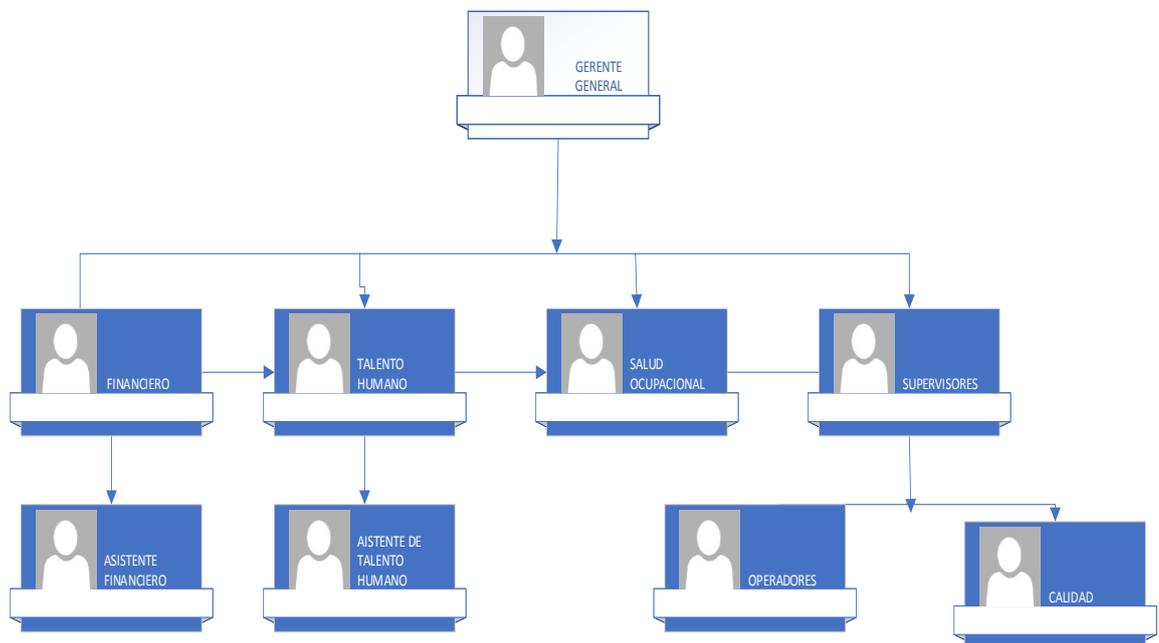
### 5.03 Objetivo General

Generar empatía y tolerancia por parte de los jefes y supervisores para incluir al personal con discapacidad física en la empresa BIOTECHMINSA CIA LTDA

#### 5.03.01 Objetivos Específicos

- 1) Generar interés por parte de los colaboradores para la correcta ejecución del trato a las personas con discapacidad
- 2) Obtener una adecuada comunicación entre los integrantes de la empresa
- 3) Fomentar la comunicación entre los colaboradores y gerente sobre el tema de la discapacidad física

#### Organigrama



**Figura N° 5** Organigrama de la empresa  
**Elaborado por:** Cristian Marcelo Villacis Galarza

## 5.04 Orientación Para El Estudio

### ¿Qué es un plan de capacitación?

Un plan de capacitación según (GUERRERO J, 2015) es un proceso estructurado y organizado por medio del cual se suministra información y se proporcionan habilidades a una persona para que desempeñe a satisfacción un trabajo determinado. Ha existido desde las sociedades primitivas cuando los mayores enseñaban a los jóvenes y niños a trabajar.

Complementando la idea anterior para (CHIAVENATO , 2000) un programa de capacitación es “un proceso a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas obtienen conocimientos, aptitudes, y habilidades en función de objetivos definidos” (p. 418). De este modo, la capacitación se da por lapsos cortos, pero puede ser continua y facilita la formación integral del individuo con unos propósitos definidos.

En contexto es una realidad que toda institución necesita capacitar a su personal que realice el trabajo con efectividad y eficiencia el personal nuevo debe ser sometido a periodos de entrenamiento, pero también es necesario entrenar al personal que tiene tiempo adentro de la organización.

Según Chiavenato (RODRIGUEZ, 2005) la importancia de los programas de capacitación radica en el hecho de que los individuos que se beneficien tendrán una larga o mediana permanencia dentro de la organización; estos permiten que la organización cuente con un personal altamente calificado. En otras palabras, Chiavenato (2000, p.558), establece que su importancia reside en el alcance de los objetivos de la organización, proporcionando oportunidades a los empleados de todos los niveles para obtener el conocimiento, la práctica y la conducta requeridos

por la organización. En este sentido, la capacitación no es un gasto, sino una inversión cuyo retorno es bastante compensatorio para la organización.

Para (GUERRERO J, 2015) sí una organización, sea cual fuere su misión no se interesa por formar a su personal se puede quedar en el pasado por cuanto la investigación en el ámbito mundial genera nuevos conocimientos en las diversas áreas y éste debe ser asumido por cuanto se desarrolla sobre la base de una realidad actual. Es así que el conocimiento innovador va desplazando al anterior. Con la aplicación de la capacitación, el fin último de toda organización es mejorar en todo su ámbito la ejecución de su misión y permitir que se lleve a efecto con plena disposición y armonía.

### **¿Contenido de un plan de capacitación?**

Un plan de capacitación está orientado a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimientos habilidades y actitudes en sus miembros, como la parte de su natural proceso de cambio crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas compone uno de los campos dinámicos en términos generales se ha llamado educación no formal (BLAKE, 1997)

De esta manera la presente propuesta pretende generar una cultura de inserción adecuada con tolerancia donde se fomente los valores organizacionales a fin que todos los colaboradores evidencien la importancia de brindar apoyo y trato digno al personal con discapacidad física enfocado al mejoramiento continuo de ayuda social y empatía para que este proyecto brinde a la personal seguridad empoderamiento y esto a su vez se conserve como cultura organizacional.

## **5.04.01 Tipos De Capacitación Por Su Formalidad**

### ***5.04.01.01 Capacitación Informal***

Está relacionado con el conjunto de orientaciones o instituciones que se dan en la operatividad de la empresa

### ***5.04.01.02 Capacitación Formal***

Son los que ha programado de acuerdo a necesidades de capacitación específica pueden durar desde el día hasta varios meses según el tipo de cursos seminarios etc.

## **5.04.02 Capacitación por su naturaleza**

### ***5.04.02.01 Capacitación orientación***

Para familiarizar a nuevos colaboradores de la organización

### ***5.04.02.02 Capacitación vestibular***

Es un sistema simulado en el trabajo mismo

### ***5.04.02.03 capacitación en el trabajo***

Esta se basa en la práctica en el trabajo todo lo que tiene que ver en el ámbito laboral

### ***5.04.02.04 Entrenamiento de aprendices***

Periodo formal de aprendizaje en un oficio

### ***5.04.02.05 Entrenamiento técnico***

Es un tipo especial de preparación técnica del trabajo

#### **5.04.02.06 Capacitación de supervisores**

Aquí se prepara al personal de supervisión para el desempeño de las funciones gerenciales

#### **5.04.02.07 Otros tipos**

Cualquier situación poco usual no incluida anteriormente

#### **5.04.03 Por Su Nivel Ocupacional**

- ✓ Capacitación Operarios
- ✓ Capacitación obreros calificados
- ✓ Capacitación de Supervisores
- ✓ Capacitación de Jefes de Línea
- ✓ Capacitación de Gerentes

#### **5.04.04 Capacitación para el trabajo**

Va dirigida al trabajador que va a desempeñar una nueva actividad ya sea por ser recién ingreso o por haber sido promovido o reubicado dentro de la misma empresa

Se divide a su vez en:

##### **5.04.04.01 Capacitación pre ingreso**

Se hace con fines de selección y busca brindar al nuevo personal de los conocimientos, habilidades o destrezas que necesita para el desempeño de su puesto

##### **5.04.04.02 Capacitación de inducción**

Es una serie de actividades que ayudan a integrar a candidato a su puesto, a su grupo, a su jefe y la empresa en general

#### ***5.04.04.03 Capacitación promocional***

Busca otorgar el trabajador de oportunidad de alcanzar puesto de mayor nivel jerárquico

#### ***5.04.04.04 Capacitación en el trabajo***

Es una serie de acciones encaminadas a desarrollar las actividades y mejorar actitudes en los trabajadores. Se busca lograr la realización individual, al mismo tiempo que los objetivos de la empresa. Busca el crecimiento integral de la persona y la expansión total de sus aptitudes y habilidades, todo esto con una visión de largo plazo. El desarrollo incluye la capacitación, pero busca principalmente la formación integral del individuo, la expresión total de su persona (GALVAN, 2011)

### **5.05 Importancia de un plan de capacitación**

En la actualidad los recursos más importantes que tienen las organizaciones es capital humano es por ello que se evidencia que un personal motivado y trabajando en equipo son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros.

La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales que tiene con los ejecutivos o funcionarios en la confianza respeto y consideración de sus jefes les prodigan diariamente también son importantes en el ambiente laboral y la medida que este facilita al cumplimiento de trabajo.

Sin embargo, en la mayoría de organizaciones ni la motivación ni el trabajo aprovecha significativos aportes de la fuerza laboral y por consiguiente el obtendrá mayores ganancias y posiciones más competitivas en el mercado (REYNOSO, 2013)

### **5.06 Relación del contenido**

Haciendo referencia al enfoque que se le da de sensibilizar al personal de mandos medios y altos el trabajar con la parte humana de los colaboradores es un reto que hoy por hoy es difícil pero no imposible de insertar en las organizaciones ya que en cierto modo el desinterés por las discapacidades físicas es una realidad que se evidencia en las personas que no han vivido cerca de una situación adversa como es llevar a costas una discapacidad física o estar a cargo de una persona que tenga algún tipo de discapacidad por tal razón al iniciar con un aporte por más mínimo que parezca es fomentar una cultura de tolerancia empatía y aceptación para disminuir el trato discriminatorio y contribuir con el crecimiento en la parte social de la organización.

### **5.07 Metodología Utilizada**

La metodología utilizada de la investigación será I+D+I además analizara con la técnica de recolección de datos la información recopilada y los datos cuantitativos servirán para poder agregar todas las inquietudes y también gran utilidad para conocer la situación de la empresa BIOTECHMINSA CIA LTDA con respecto a la temática investigada.

### **5.08 Enfoque Cuantitativo**

El enfoque cuantitativo se basa en la búsqueda y satisfacer las preguntas planteadas dentro de la investigación a través de la recolección y análisis de datos la misma que permite ser un guía para ejecutar el análisis estadístico y a su vez determina el comportamiento de la población investigada.

### **5.09 Tipo de Investigación**

La investigación a realizarse se basa en el desarrollo de las matrices.

### **5.10 Población y muestra**

#### **5.10.01 Población**

En la empresa BIOTECHMINSA CIA LTDA la nómina de personal es de 120 colaboradores de los cuales todos tienen nombramientos fijos de acuerdo a la última actualización estadística realizada en febrero 2018 dentro de la ciudad de Quito ya que esta organización está establecida en dicha ciudad antes mencionada constituido por el personal administrativo que son 2 en el departamento de talento humano 2 en el departamento comercial 2 en el departamento financiero 1 en gerencia general 1 en gerencia de operaciones y 4 supervisores en total de la población será de 30 en la organización entre colaboradores jefes y supervisores de la empresa

BIOTECHMINSA CIA LTDA

#### **5.10.02 Muestra**

Al ser una población aceptable se manifiesta que es un muestreo estratificado en el cual la misma población se convertirá en la muestra

### 5.10.03 Técnica de encuesta

La encuesta es una herramienta bastante utilizada ya que proporciona información precisa, clara, rápida y eficaz de algún tipo de investigación que se esté ejecutando, por tal razón es un instrumento útil y fácil de comprender tanto para el aplicante como para el que lo elabora es por ello que en todos los ámbitos que se requiere recabar información esta herramienta es la más utilizada por las bondades efectivas que genera al momento de recopilar información.

## INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

Encuesta sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad física de la empresa **BIOTECHMINSA CIA LTDA**

### Genero

Masculino  Femenino

Edad

1.- ¿Le parece útil acceder a información sobre discapacidad física?

SI  NO

2.- ¿Sabe usted que es y de que se trata la discapacidad?:

No  Si

3.- ¿Se ha suscitado problemas con las personas con discapacidad en la empresa?

No  Si

4.- ¿Dispone la empresa de un Protocolo de capacitación para conocer el tipo de discapacidades que tienen sus trabajadores?

No  Si

5.- ¿ha recibido usted charlas o capacitaciones sobre la discapacidad durante el curso de su vida profesional?

No  Si

6. ¿Considera que las capacitaciones sobre las personas con discapacidad física benefician su desempeño laboral?

SI

NO

7.- ¿Sabe usted cómo actuar ante la discapacidad de su compañero?

No

Si

8.- ¿Vivió alguna situación o experiencia que lo sensibilizó con respecto a la discapacidad física?

SI

NO

9.- ¿Cree usted que las capacitaciones mejoran su desempeño laboral de sus compañeros con discapacidad física?

SI

NO

10.- ¿Cree que es satisfactorio recibir algún título o certificación, por las capacitaciones recibidas sobre las personas con discapacidad física?

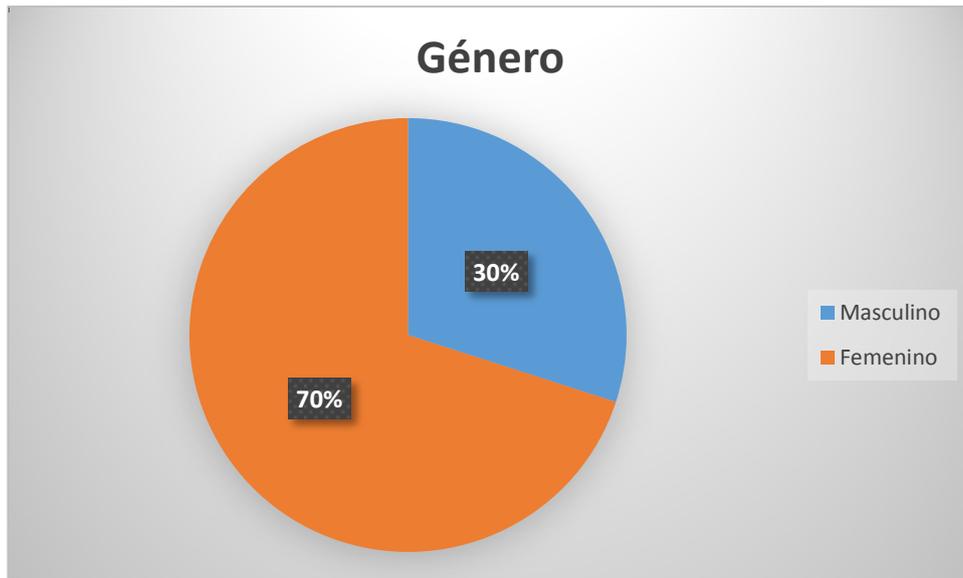
SI

NO

**Tabla N° 6. Género**

<b>Masculino</b>	<b>9</b>
<b>Femenino</b>	<b>21</b>
<b>Total</b>	<b>30</b>

Fuente: Biotechminsa CIA LTDA  
Elaborado por Cristian Villacis



**Figura N° 6. Género**

Fuente; Biotechminsa CIA LTDA  
Elaborado por Cristian Villacis

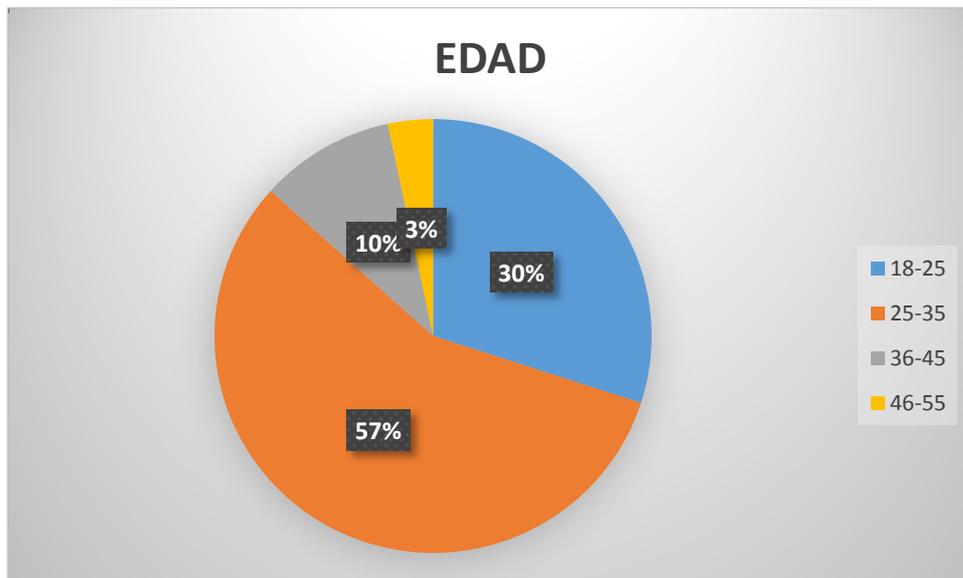
### **Análisis**

De Acuerdo al género de la encuesta realizada al personal de la empresa tenemos como resultado que el 30% del personal son del Género Masculino y el 70% de los encuestados son del Género femenino que da un total de un 100% de la empresa que va ser encuestada

**Tabla N° 7. EDAD**

<b>18-25</b>	<b>9</b>
<b>25-35</b>	<b>17</b>
<b>36-45</b>	<b>3</b>
<b>46-55</b>	<b>1</b>

Fuente: Biotechminsa CIA LTDA  
Elaborado por Cristian Villacis



**Figura N° 7. Edad**  
Fuente; Biotechminsa CIA LTDA  
Elaborado por Cristian Villacis

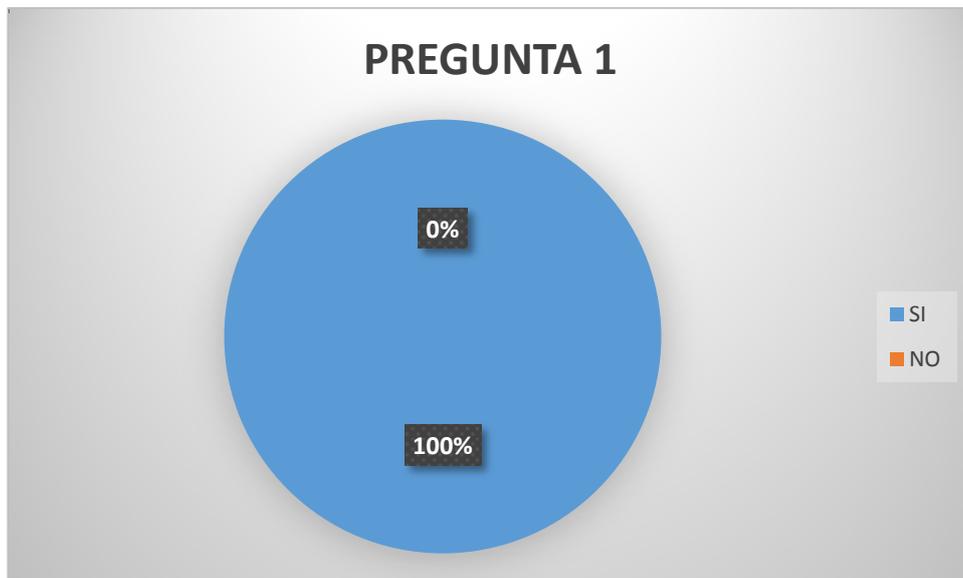
### Análisis

De personal que se encuestara tenemos las edades de los colaboradores el 57% de la edad es entre 25 a 35 años que es el grado de porcentaje más alto de toda la empresa le sigue el 30% de edad entre 18 a 25 años que labora en la organización continua con el 10% entre 36 a 45 años y por ultimo tenemos personas entre 46 a 55 años de edad con el 3% de en total de los encuestados dando en total del 100% del personal de la organización encuestada y que sea saber más sobre las personas con discapacidad física

**PREGUNTA N1 ¿Le parece útil acceder a información sobre discapacidad física?****Tabla N° 8 . Pregunta 1**

<b>SI</b>	<b>30</b>
<b>NO</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

**Fuente: Biotechminsa CIA LTDA**  
**Elaborado por Cristian Villacis**



**Figura N° 8. PREGUNTA 1**  
**Fuente; Biotechminsa CIA LTDA**  
**Elaborado por Cristian Villacis**

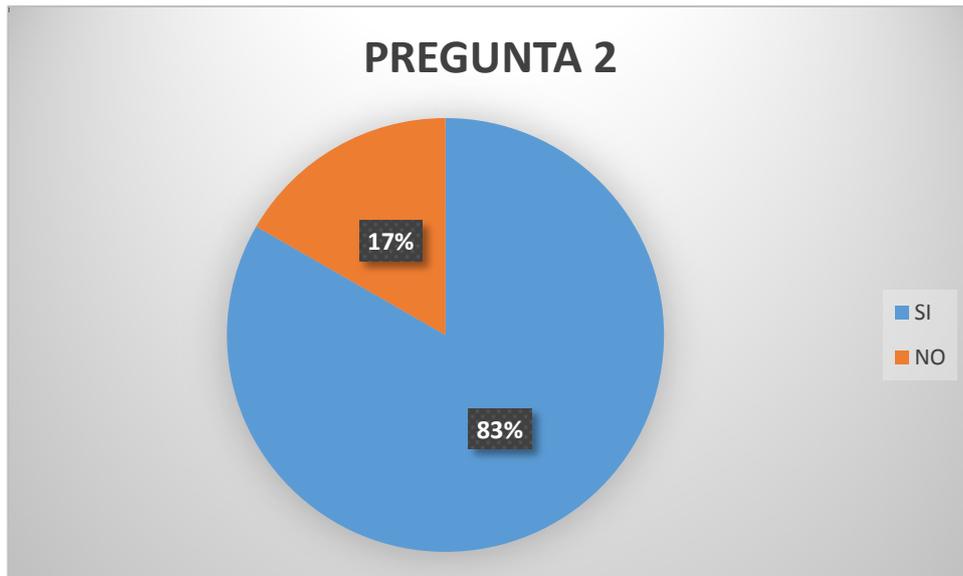
**Análisis**

De los 30 encuestados el 100% que equivale a 30 personas dice que están interesados acudir de información sobre la discapacidad física para ayudar a sus compañeros con discapacidad física y tener conocimiento del mismo para tener un buen clima laboral dentro de la organización

**PREGUNTA N2.- ¿Sabe usted que es y de que se trata la discapacidad?****Tabla N° 9. Pregunta 1**

<b>SI</b>	<b>25</b>
<b>NO</b>	<b>5</b>
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

Fuente: Biotechminsa CIA LTDA  
Elaborado por Cristian Villacis



**Figura N° 9. PREGUNTA 2**  
Fuente; Biotechminsa CIA LTDA  
Elaborado por Cristian Villacis

**Análisis**

De los 30 encuestados el 83% equivale a 25 personas encuestadas indica que es de agrado y conocen sobre lo que se trata la discapacidad física el 17% que equivale a 5 personas que desconocen o nunca habían escuchado sobre este tema de la discapacidad física en sus compañeros de trabajo por tanto se dar charlas para que conozcan este tema muy importante dentro de la organización y puedan sensibilizar en si a sus familiares amigos y sociedad

### **PREGUNTA N3 ¿Se ha suscitado problemas con las personas con discapacidad en la empresa?**

**Tabla N° 10. Pregunta 2**

<b>SI</b>	<b>2</b>
<b>NO</b>	<b>28</b>
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

Fuente: Biotechminsa CIA LTDA  
Elaborado por Cristian Villacis

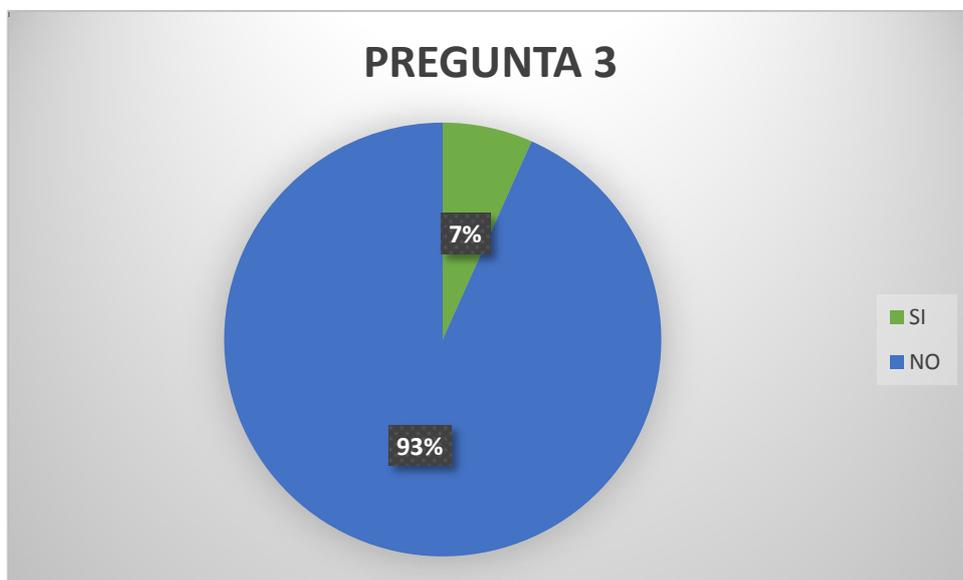


Figura N° 10. PREGUNTA 3  
Fuente; Biotechminsa CIA LTDA  
Elaborado por Cristian Villacis

#### **Análisis**

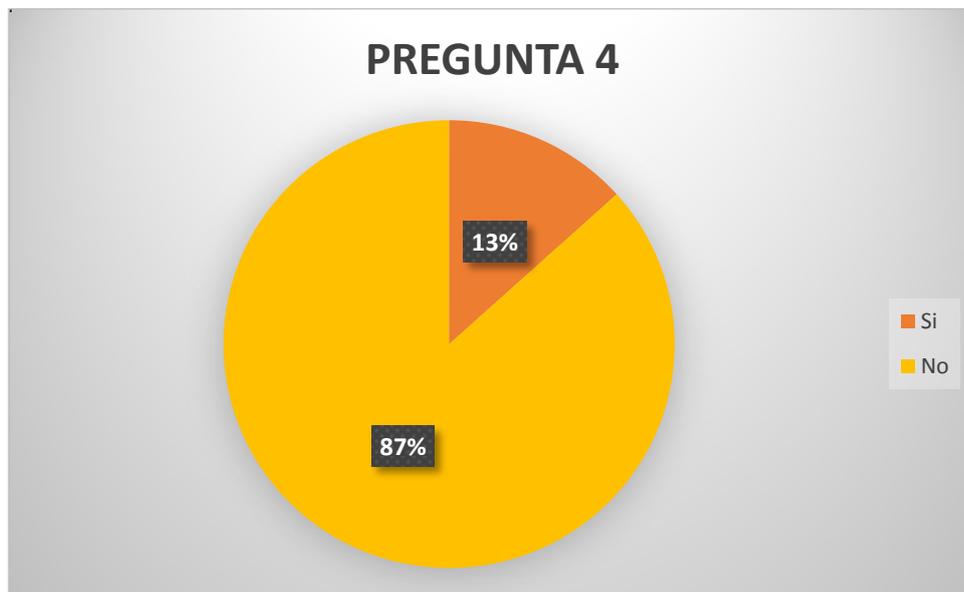
De los 30 encuestados el 93% que equivale a 28 personas indican que no se ha suscitado problemas con las personas con discapacidad física dentro de la organización el 7% de los encuestados que equivalen a 2 personas si han suscitado problemas con sus compañeros con discapacidad física el cual determina que fueron testigos de alguna discriminación o malestar por parte de sus compañeros con discapacidad física en el entorno laboral de la organización

**PREGUNTA N4 ¿Dispone la empresa de un Protocolo de capacitación para conocer el tipo de discapacidades que tienen sus trabajadores?**

**Tabla N° 11. Pregunta 3**

<b>Si</b>	<b>4</b>
<b>No</b>	<b>26</b>
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

**Fuente: Biotechminsa CIA LTDA  
Elaborado por Cristian Villacis**



**Figura N° 11. PREGUNTA 4  
Fuente; Biotechminsa CIA LTDA  
Elaborado por Cristian Villacis**

**Análisis**

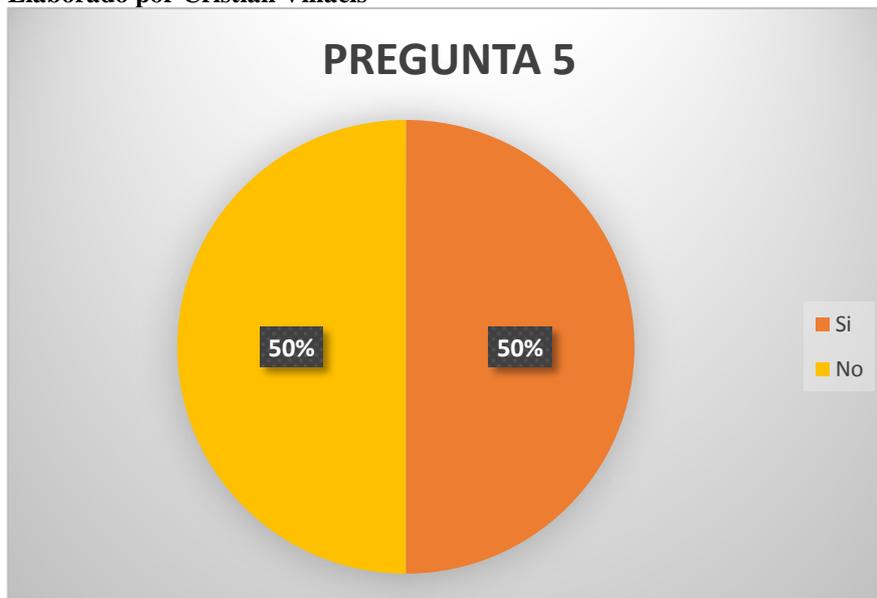
De los 30 encuestados el 87% que equivale a 26 personas indicaron que la organización no cuenta con un protocolo de capacitación para conocer el tipo de discapacidades que tienen sus compañeros de trabajo el cual esto puede ocasionar un problema por la falta de información de la discapacidad física de sus colaboradores el 13% que equivale a 4 personas encuestadas indican que la organización cuenta con un protocolo para el tipo de discapacidades que tienen sus colaboradores.

**PREGUNTA N5 ¿Ha recibido usted charlas o capacitaciones sobre la discapacidad durante el curso de su vida profesional?**

**Tabla N° 12. Pregunta 4**

<b>Si</b>	<b>15</b>
<b>No</b>	<b>15</b>
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

**Fuente: Biotechminsa CIA LTDA  
Elaborado por Cristian Villacis**



**Figura N° 12. PREGUNTA 5  
Fuente; Biotechminsa CIA LTDA  
Elaborado por Cristian Villacis**

### **Análisis**

De los 30 encuestados el 50% que equivale a las 15 personas indicaron que si han recibido charlas y capacitaciones sobre las personas con discapacidad física en algún momento de su vida profesional el otro 50% no o nunca han recibido charlas y capacitaciones sobre el tema antes mencionado que nos da la totalidad de un empate lo que nos deja como conclusión que debemos dar las capacitaciones sobre el tema planteado para todo el personal de la organización

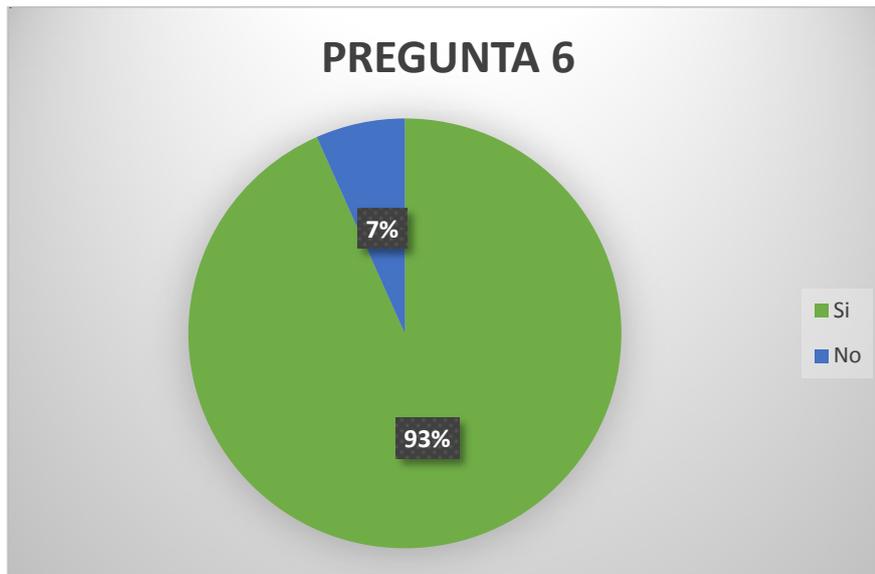
**PREGUNTA N6 ¿Considera que las capacitaciones sobre las personas con discapacidad física benefician su desempeño laboral?**

**Tabla N° 13. Pregunta 5**

Si	28
No	2
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

Fuente: Biotechminsa CIA LTDA

Elaborado por Cristian Villacis



**Figura N° 13. PREGUNTA 6**

Fuente; Biotechminsa CIA LTDA

Elaborado por Cristian Villacis

**Análisis**

De las 30 personas encuestadas el 93% que equivalen a 28 personas indicaron que las capacitaciones sobre las personas con discapacidad física ya que estas motivaran al personal y elevaran su desempeño laboral dentro y fuera de la organización, el 7% que equivale a las 2 personas indicaron que no les beneficia estas capacitaciones y en el aumento laboral el cual se puede mejorar induciéndoles a la información y actividades que se aia dentro de los talleres de capacitación.

## PREGUNTA N7 ¿Sabe usted cómo actuar ante la discapacidad de su compañero?

Tabla N° 14. Pregunta 6

Si	12
No	18
TOTAL	30

Fuente: Biotechminsa CIA LTDA  
Elaborado por Cristian Villacis

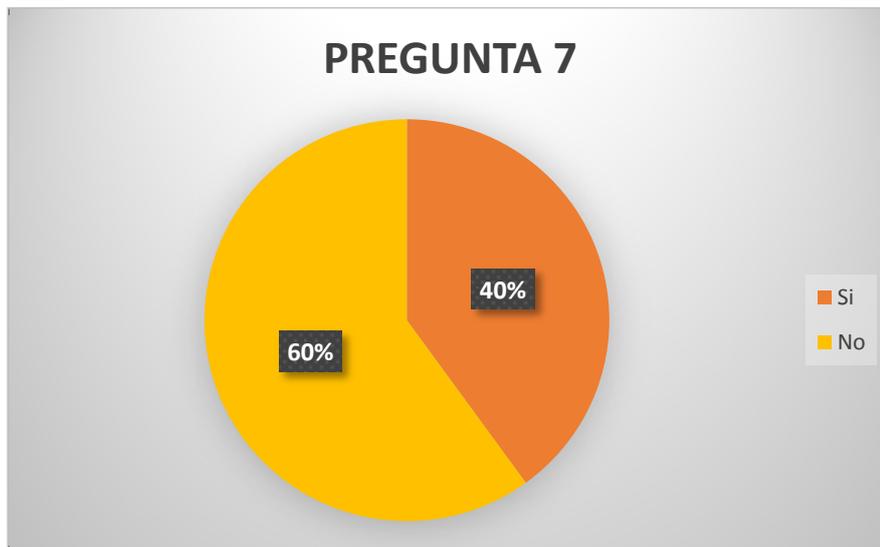


Figura N° 14. PREGUNTA 7  
Fuente; Biotechminsa CIA LTDA  
Elaborado por Cristian Villacis

### Análisis

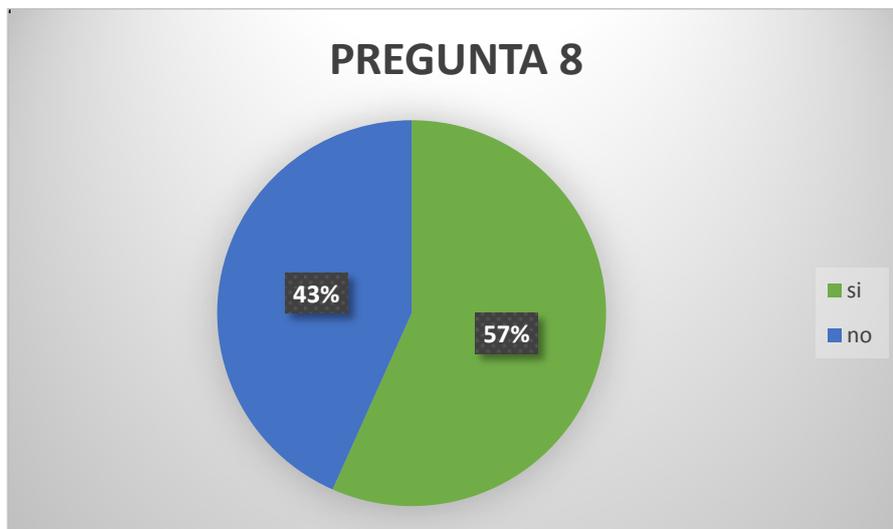
De los 30 encuestados el 40% que equivale a 12 personas si saben cómo actuar ante la discapacidad física de sus compañeros esta entendido que las personas que afirmaron su ayuda esta se refiere serles partícipes de las actividades dentro de la organización dar su amistad y apoyo incondicional para que el compañero con discapacidad salga adelante en el desempeño laboral el 60% que equivale a 18 personas no sabe cómo actuar ante la discapacidad de su compañero sea porque desconocen sobre lo que puede o tenga su compañero o por los nervios el cual no les permite ayudarles a que salgan a delante.

**PREGUNTA N8 ¿Vivenció alguna situación o experiencia que lo sensibilizó con respecto a la discapacidad física?**

**Tabla N° 15. Pregunta 7**

<b>SI</b>	<b>17</b>
<b>NO</b>	<b>13</b>
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

Fuente: Biotechminsa CIA LTDA  
Elaborado por Cristian Villacis



**Figura N° 15. PREGUNTA 8**  
Fuente; Biotechminsa CIA LTDA  
Elaborado por Cristian Villacis

**Análisis**

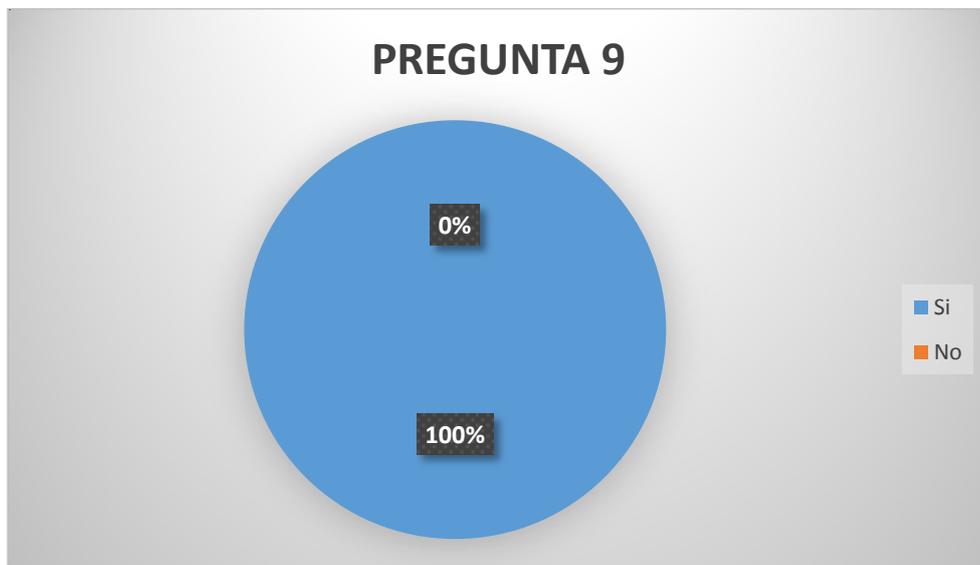
Según lo que se evidencia en el gráfico de los 30 encuestados el 57% que equivale a 17 personas si han tenido experiencias con las personas con discapacidad física que marco su vida y la forma de pensar de la misma el 43% que equivale a 13 personas nunca han tenidos vivencias o experiencias con las personas con discapacidad el cual nos da como determinación que no tienen comunicación entre los compañeros trabajo o simplemente no les interesa conocer a las personas más allá de la relación laboral dentro de la organización

**PREGUNTA N9 ¿Cree usted que las capacitaciones mejoran su desempeño laboral de sus compañeros con discapacidad física?**

**Tabla N° 16.Pregunta 9**

Si	30
No	0
TOTAL	30

Fuente: Biotechminsa CIA LTDA  
Elaborado por Cristian Villacis



**Figura N° 16. PREGUNTA 9**  
Fuente; Biotechminsa CIA LTDA  
Elaborado por Cristian Villacis

**Análisis**

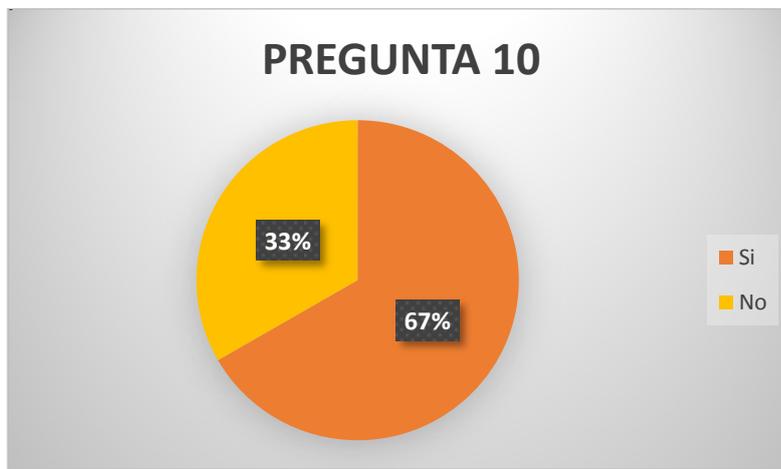
Según la evidencia del gráfico de los 30 encuestados nos da el 100% de afirmación todos están de acuerdo que las capacitaciones van ayudar a sus compañeros con discapacidad física en el desarrollo y desenvolvimiento en los cargos que se les fue asignado mediante la motivación de jefes, supervisores y compañeros de áreas que cambio hacia ellos será aceptada de manera positiva dentro de la organización y les ayudará a crecer personal y profesionalmente

**PREGUNTA N10.- ¿Cree que es satisfactorio recibir algún título o certificación, por las capacitaciones recibidas sobre las personas con discapacidad física?**

**Tabla N° 17. Pregunta 10**

<b>Si</b>	<b>20</b>
<b>No</b>	<b>10</b>
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

**Fuente: Biotechminsa CIA LTDA  
Elaborado por Cristian Villacis**



**Figura N° 17. PREGUNTA 10  
Fuente; Biotechminsa CIA LTDA  
Elaborado por Cristian Villacis**

### **Análisis**

Del total de encuestados el 67% manifiestan que si se debería dar un certificado de las capacitaciones sobre las personas con discapacidad física estoy es satisfactorio tanto como para la empresa como para el personal en general beneficiando a todos los colaboradores por su aceptación y conocimiento sobre el tema se les impartirá, el 33% indico que no es necesario tener un reconocimiento por participar en las capacitaciones sobre las personas con discapacidad ya que debería ser una obligación impartir estas charlas sobre los compañeros con discapacidad física el cual solo el conocer que las personas con discapacidad estén desarrollándose por si mismo ya les llega de felicidad y les llena orgullo ser sus compañeros de trabajo

# PLAN DE CAPACITACION REFERENTE A LA INCLUCION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FISICA



## Índice

Índice .....	59
Introducción.....	61
RELEVANCIA.....	63
MISION.....	64
VISION.....	64
LEYES QUE AMPARAN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	65
ATRIBUCIONES CONSTITUCIONALES DEL CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE LAS DISCAPACIDAD.....	65
DESARROLLO SOCIAL CON LA INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA.....	66
Políticas.....	67
Ficha de levantamiento o perfil.....	69
BATERIAS DE PRUEBAS BASICAS.....	71
INFOMATICA.....	71
ADMINISTRATIVA.....	71
CONTABILIDAD.....	72
ALIMENTOS.....	72
SALUD.....	72
METODOLOGIA DE EMPREDIMIENTO.....	72
EMPRENDIMIENTO.....	72
INDUCCION PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	73
Durante la relación laboral.....	73
de LA CAPACITACION.....	74
EVENTO 1.....	76
EVENTO 2.....	78

---

EVENTO 3.....	80
EVENTO 4.....	82
EVENTO 5.....	84
EVENTO 6.....	86
EVENTO 7.....	88
EVENTO 8.....	90
EVENTO 9.....	92
EVENTO 10.....	94
Formulario de evaluación.....	96
Conclusiones.....	97
Recomendaciones.....	97

## Introducción

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.

La discapacidad y la exclusión social son dos categorías de análisis aparentemente muy relacionadas, en las cuales están inmersas, por un lado, personas con deficiencias en problemas de salud, y por otro, aquellos sectores que, por múltiples impedimentos, ya sea de índole social, política y económica, no pueden satisfacer sus necesidades básicas o acceder a una ciudadanía social plena. Las personas con discapacidad, en la mayoría de los casos por su limitación física, mental o sensorial y por barreras que la misma sociedad les impone, presentan altos grados de exclusión social toda vez que presentan poco acceso a empleo, educación, accesibilidad a sitios públicos, entre otras desventajas sociales. En la mayoría de los casos, a estos ciudadanos se les condiciona y restringe la participación social, imponiéndoseles “barreras” sociales, culturales y físicas para la realización de muchas actividades generales. Las personas con discapacidad son excluidas socialmente y estas han presentado problemas estructurales que las han condicionado históricamente. A ello se le suma también las etiquetas, las estigmatizaciones que los han marcado de por vida por el solo hecho de ser diferentes y colocados en una

posición de inferioridad, lo que conduce a tratarlos como personas incapaces de valerse por sí mismas, potenciarse y desarrollarse.

Por estos factores se propone este plan de capacitación para mejorar la inserción de personas con discapacidad en la empresa BIOTECHMINSA S.A

### **Definición Legal de Discapacidad:**

La Ley Orgánica de Discapacidades, publicada en Registro Oficial el 25 de septiembre de 2012, define claramente a quiénes se les otorga el reconocimiento legal de personas con discapacidad en nuestro país:

**Artículo 6.-** 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 lo hubiere originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria”

### **Datos Mundiales sobre Discapacidad:**

La Organización Mundial de la Salud (OMS), con el apoyo del Grupo del Banco Mundial, en el año 2011, publicó el Informe Mundial sobre la Discapacidad; en este documento se señala que a nivel mundial existen más de mil millones de personas con alguna discapacidad, que representa el 15% de la población mundial en su totalidad.

## **ACCIONES POSITIVAS DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

En las experiencias de inclusión laboral de personas con discapacidad, se ha podido identificar impactos positivos, caracterizados de la siguiente manera:

Equipos de trabajo que potencian acciones y valores frente a las personas sin discapacidad.

Equipos de trabajo más unidos, productivos y respetuosos ante la diversidad.

Imagen corporativa positiva de responsabilidad social ante los clientes externos y frente a empresas del mismo giro de negocio.

Deducción del 150% adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto a remuneraciones y beneficios sociales que se aportan al IESS de cada trabajador con discapacidad extra al cumplimiento del 4%.

## **RELEVANCIA**

Es pertinente señalar primero que, de acuerdo a nuestra legislación la persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales, de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones que los demás.

Si bien es cierto esta definición, es mucho mejor a conceptos, felizmente, ya poco habituales en el lenguaje escrito y verbal, con alto contenido peyorativo; aun no es suficiente para contribuir en la eliminación de prejuicios o estereotipos, todavía, presentes en algunos de nuestros empleadores respecto de nuestra población con

estas discapacidades y su desenvolvimiento laboral que no permiten el acceso a trabajo formales.

En ese sentido podemos agrupar estos prejuicios en cuatro grupos, considerando la percepción del empleador:

- No pueden utilizar las herramientas, ni las maquinarias u otro equipo de última tecnología, o no podrían usarlas adecuadamente.
- Necesitan dispositivos especiales, que son costosos.
- No pueden desplazarse solos en la empresa.
- No son productivos.
- No se adaptan a los cambios.
- El entorno laboral es peligroso.
- Las tareas que realizará son peligrosas.
- Piden muchos permisos por razones de salud.
- En caso de emergencias (incendios/terremotos u otros), serian un problema.
- Son más proclives a los accidentes, más que las personas sin discapacidad.

## **MISION**

Generar un plan de capacitación sobre la discapacidad física para la empresa con la finalidad de fortalecer la inclusión de estas personas en el trabajo cotidiano

## **VISION**

El plan de capacitación pretende concientizar el respeto hacia las personas con alguna discapacidad física, así como también mejorar el rendimiento físico y mental de los mismos a través de un proceso técnico de selección para el ingreso a la empresa

## **LEYES QUE AMPARAN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

En el Ecuador las personas con discapacidad y sus familias están amparadas por normativas nacionales e internacionales: La Constitución de la República (2008), Ley Orgánica de Discapacidades (2012) y su Reglamento; la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU-2006) y La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (OEA-1999), establecen un marco normativo amplio y suficiente para la garantía y ejercicio de sus de derechos. Los derechos de las personas con discapacidad han sido considerados al momento de construir los instrumentos de planificación nacional, el Plan Nacional del Buen Vivir 2014 a 2017 ubica en su objetivo número 2 el auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad; que guarda relación con el trabajo con los grupos de atención prioritaria entre los cuales están contempladas las personas con discapacidad. En este sentido además del Plan Nacional del Buen vivir, se han generado instrumentos de planificación específicos que permitan brindar lineamientos para el trabajo concreto con grupos diversos, es así como a través de talleres participativos, fue construida la Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades – ANID 2014-2017, con la participación de los organismos

## **ATRIBUCIONES CONSTITUCIONALES DEL CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE LAS DISCAPACIDAD**

En el marco del artículo 156 de la Constitución de la República 2008 en el que señala las atribuciones de los Consejos Nacionales de Igualdad sobre la Formulación, Transversalización, Observancia, Seguimiento y Evaluación de las

políticas públicas, en las áreas de su competencia. Bajo la premisa que la política pública responde a un curso de acción de la gestión pública que institucionaliza la intervención pública sobre un problema social identificado como prioritario y que convierte esa acción en Política de Estado, el Consejo Nacional para la igualdad de las Discapacidades

### **DESARROLLO SOCIAL CON LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA**

El Ministerio del Trabajo, fomenta el cumplimiento de obligaciones laborales contenidas en el Código del Trabajo; y, realiza inspecciones a través de las Inspectorías del Trabajo y Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional, en coordinación con la Unidad de Discapacidades, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores con alguna clase de discapacidad, procurando su inserción laboral en las empresas según el porcentaje que determina la ley.

Por ello el MDT firmó un convenio de Cooperación Interinstitucional para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en los Sectores Público y Privado suscrito entre la Vicepresidencia de la República del Ecuador, cuyo objetivo es coordinar acciones conjuntas que permitan apoyar y garantizar el control e inspección del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores tanto a nivel público y privado para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

El plan de capacitación servirá para colaborar a los trabajadores de la empresa ya que con esto ayudará con pautas y dudas que los colaboradores tengan en cuanto al tema de inclusión a personas con discapacidad.

## Políticas

- Dentro de las políticas de la empresa, tiene la potestad de hacerlas cumplir en el bienestar de la empresa y para los trabajadores para así llegar a logros personales y empresariales para esto se obtiene lo siguiente:
- Cada estrategia de capacitación sobre inclusión a los trabajadores servirá para que lo pongan en practica
- Mantener evaluaciones continuas de las capacitaciones compartidas a los trabajadores para de esta manera ver resultados obtenidos
- Verificara el presupuesto de cuanto se va a gastar durante las capacitaciones compartidas al personal de la empresa
- Realizar inspecciones cada mes a los trabajadores sobre las capacitaciones y de esta manera ver si hay resultados positivos
- Tener una buena coordinación con los capacitadores, trabajadores, gerente y socios de la empresa para de esta manera hacerlo eficientemente

## Alcance

Se determina que dentro del alcance para el plan de capacitación se espera que los trabajadores de la empresa BIOTECHMINSA S.A en el área de recursos humanos sean más eficientes con el fin de proporcionar un mejor servicio.

## Recursos Humanos

Se contratará un capacitador con experiencia en cuanto a motivación, experiencia en manejar personas con discapacidad, idiomas, pero sobre todo que sepa sobre el tema

de una correcta inclusión y gestión de personal, ya que este es primordial de este proyecto

#### Materiales

Dentro de estas capacitaciones se utilizarán diferentes materiales didácticos clasificados para su mejor entendimiento.

#### Equipos

Se espera contar con todos los equipos en buen funcionamiento como es el proyector, laptop parlantes y micrófono para que de esta manera las personas que se van a capacitar puedan escuchar y ver correctamente.

#### Financiamiento

Se espera que la empresa promueva una inversión adecuada para la realización de este plan de capacitación con lo cual los trabajadores puedan guiarse cuando tengan algún inconveniente en cuanto a la inserción de personas con discapacidad.

**Ficha de levantamiento o perfil**

<b>1. Requisitos técnicos</b>			
Nivel educacional:			
Título profesional:			
Cursos de perfeccionamiento docente (últimos tres años):			
Tipo de discapacidad.			
Experiencia anterior necesaria (señalar si se requiere, si fuese necesaria especificar de qué tipo)			
<b>2. Aptitudes necesarias</b>			
¿Cuáles de las aptitudes descritas a continuación son deseables o esenciales para el desempeño del cargo y en qué grado?.			
	<b>No necesaria</b>	<b>Deseable</b>	<b>Esencial</b>
Agudeza visual			
Agudeza auditiva			
Rapidez de decisión			
Habilidad expresiva			
Coordinación tacto visual			
Coordinación general			
Iniciativa			
Creatividad			
Aptitud investigativa			
Capacidad de juicio			
Atención			
Comprensión de lectura			
Cálculo			
Redacción			
Trabajo de equipo			
Liderazgo			
Toma de decisión			
Sociabilidad			
Comunicación interpersonal			
Orden y organización			
Minuciosidad			
Dominio tecnologías informáticas de comunicación			

**Elaborado por:** Cristian Marcelo Villacis Galarza

Capacitación en la identificación de factores en el proceso técnico de selección para la inclusión de personas con discapacidad en el campo laboral.

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.

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.

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.

Proceso técnico de selección de personal, para personas con discapacidad

<b>FÍSICA</b>			
<b>TIPO DE DISCAPACIDAD</b>	<b>CONVOCATORIA</b>	<b>ENTREVISTA</b>	<b>EVALUACIONES TÉCNICAS Y PRUEBAS PSICOMÉTRICAS</b>
Afectación de miembros superiores	Vía telefónica, notificación por correo o web	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acompañamiento de talento humano.</li> <li>• Ayudas técnicas que la persona utilice cotidianamente.</li> </ul>	
Afectación de miembros inferiores	Vía telefónica, notificación por correo o web	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Movilidad reducida, adecue su paso.</li> <li>• Consúltelo de que forma puede apoyarlo.</li> <li>• Ofrezca su ayuda.</li> <li>• Verifique si existe accesibilidad (rampas, ascensores, espacio físico adecuado, puertas amplias).</li> </ul>	Acompañamiento de talento humano, ayudas técnicas específicas, Accesibilidad al sitio de la evaluación y al espacio donde se realizará la evaluación

**Elaborado por:** Cristian Marcelo Villacis Galarza

## **BATERIAS DE PRUEBAS BASICAS**

### **INFOMATICA**

- Office Básico, medio, intermedio y avanzado
- Excel
- Digitación
- Ensamblaje de computadoras

### **ADMINISTRATIVA**

- Archivos y documentación
- Atención al cliente
- Mecanografía

- Redacción comercial

#### CONTABILIDAD

- Conocimientos básicos de contabilidad
- Libro diario
- Bebe Haber
- Memorización

#### ALIMENTOS

- Manipulación e higiene de alimentos
- Cocina básica
- Servicios de restaurantes
- Pastelería
- Patillaje
- Bocaditos
- Ensaladas
- Servicio de Coffee break

#### SALUD

- Conocimientos básicos de farmacéuticos

#### METODOLOGIA DE EMPREDIMIENTO

- Generar una idea de negocio
- Viabilidad
- Entorno legal
- Financiamiento

#### EMPRENDIMIENTO

- Elaboración de proyectos de emprendimientos

- Manejo administrado
- SRI

## **INDUDCCION PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

- 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.
- 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.

### **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.
- 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.

## DE LA CAPACITACIÓN

El objetivo de este plan de capacitación es que se pueda llegar a los trabajadores de la empresa que entiendan el mensaje, poder resolver dudas que el personal tenga en el tema de la discapacidad física para que de esta manera la empresa sea más fructífero y competitivo

- Capacitación sobre la inclusión de personal con discapacidad
- Cursos derechos laborales
- Cursos de motivación
- Talleres

### Capacitación sobre inclusión a personas con discapacidad

Es importante dar a conocer que esta capacitación el personal de la empresa podrá mejorar su manera de relacionarse con personas que tienen una limitación física.

#### Cursos de derechos laborales

Esto ayudara a que los trabajadores puedan entender a los derechos propios y de personas con discapacidad y de esta manera poder desenvolverse mejor, dar una buena imagen dentro de la empresa.

#### Cursos de motivación

Dentro del curso de motivación ayudará a que los trabajadores de la empresa tengan una mejor comunicación con los socios y gerente esto ayudará también de manera personal y empresarial

#### Temas a Desarrollar en el Plan de Capacitación

Una vez investigado el tema a tratar con encuestas realizadas al personal de la empresa y a ver realizado las falencias que los trabajadores tienen dentro de la empresa se toma una serie de determinaciones en las cuales son de mucha ayuda para la realización de un plan de capacitación dirigido al personal de la empresa los temas a desarrollar dentro de la capacitación son:

**EVENTO 1**

	TEMA: Leyes y reglamentos referente a las discapacidades y a la inclusión laboral			
PARTICIPANTES	Gerente y Responsable de área			
OBJETIVOS	Dar a conocer lo referente a las leyes y el cumplimiento obligatorio de estas normas			
HORA	ACTIVIDADES	LUGAR	RECURSOS	RESPONSABLES
08H00-08H30	Presentación del facilitador, objetivos y reglas de oro de la capacitación	sala de capacitación de la empresa	proyector parlantes papel bond esferos gráficos	salud ocupacional
8H30-08H50	Dinámicas grupales			
08H50-09h50	Ejercicios prácticos de la aplicación de las normas y reglamentos			
9h50-10h15	Receso			
10h15- 10h45	leyes que amparan a las personas con discapacidad en el campo laboral			
10h45-11h00	Conocimiento de diferentes discapacidades en las personas			
11H00-11H30	Retroalimentación			
11h30-12h00	Preguntas de los participantes			
OBSERVACIONES	entrega de plan			

TEMA Leyes y reglamentos referentes a las discapacidades y a la inserción laboral

1.- Presentación del facilitador, objetivos y reglas de oro.

- puntualidad en la asistencia al evento
- prohibido el uso de celulares durante el evento
- escuchar y participar con atención
- evitar interrupciones y mantener el orden

2.- DINAMICA GRUPAL

- Integración entre los participantes
- juegos de participación

3.- Receso

4.- leyes que amparan a las personas con discapacidad en el campo laboral

5.- retroalimentación.

Es un resumen de lo expuesto por el facilitador con la finalidad de argumentar y afirmar el dicho para mejor entendimiento de los participantes

6.- Preguntas de los participantes

Los participantes realizan preguntas y el facilitador responde incluyendo ejemplos

## EVENTO 2

	<b>TEMA: ERGONOMIA PARA LA INCLUCION LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>						
<b>PARTICIPANTES</b>	Supervisores y Responsables de área						
<b>OBJETIVOS</b>	Conocer de las facilidades y comodidades para el cumplimiento de las responsabilidades de las personas con discapacidad						
<b>HORA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>LUGAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLES</b>			
08H00-08H30	Presentación del facilitador, objetivos y reglas de oro de la capacitación	sala de capacitación de la empresa	proyector parlantes papel bond esferos gráficos	salud ocupacional			
8H30-08H50	Dinámicas grupales						
08H50-09h50	Estudio de los casos para realizar un mapeo ergonómico de acuerdo a las discapacidades						
9h50-10h15	Receso						
10h15- 10h45	Análisis y evaluación de las personas con discapacidad previo al desempeño de un cargo						
10h45-11h00	Casos prácticos						
11H00-11H30	Retroalimentación						
11h30-12h00	Preguntas de los participantes						
<b>OBSERVACIONES</b>	entrega de plan						

TEMA: Ergonomía para la inclusión laboral para personas con discapacidad

1.- Presentación del facilitador, objetivos y reglas de oro.

- puntualidad en la asistencia al evento
- prohibido el uso de celulares durante el evento
- escuchar y participar con atención
- evitar interrupciones y mantener el orden

2.- DINAMICA GRUPAL

- Integración entre los participantes
- juegos de participación

3.- Receso

4.- Evaluación y mapeo ergonómico para el desempeño de un puesto de trabajo de las personas con discapacidad

5.- retroalimentación.

Es un resumen de lo expuesto por el facilitador con la finalidad de argumentar y afirmar la dicho para mejor entendimiento de los participantes

6.- Preguntas de los participantes

Los participantes realizan preguntas y el facilitador responde incluyendo ejemplos

**EVENTO 3**

<b>TEMA INDUCCION PARA LA INTEGRACION A LA EMPRESA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>				
<b>PARTICIPANTES</b>	Responsable del área de Talento humano y salud ocupacional			
<b>OBJETIVOS</b>	Familiarizar y presentar a sus compañeros, así como también conocimiento de las obligaciones deberes y derechos de la empresa			
<b>HORA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>LUGAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLES</b>
08H00-08H30	Presentación del facilitador, objetivos y reglas de oro de la capacitación	sala de capacitación de la empresa	proyector parlantes papel bond esferos gráficos	salud ocupacional
8H30-08H50	Dinámicas grupales			
08H50-09h50	Identificación de los principales aspectos de la inducción en la empresa			
9h50-10h15	Receso			
10h15- 10h45	Casos prácticos			
10h45-11h00	Casos Prácticos			
11H00-11H30	Retroalimentación			
11h30-12h00	Preguntas de los participantes			
<b>OBSERVACIONES</b>	entrega de plan			

TEMA: INDUCCION PARA LA INTEGRACION A LA EMPRESA DE LAS  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1.- Presentación del facilitador, objetivos y reglas de oro.

- puntualidad en la asistencia al evento
- prohibido el uso de celulares durante el evento
- escuchar y participar con atención
- evitar interrupciones y mantener el orden

2.- DINAMICA GRUPAL

- Integración entre los participantes
- juegos de participación

3.- Receso

4.- Inducción para la integración a la empresa de las personas con discapacidad

5.- retroalimentación.

Es un resumen de lo expuesto por el facilitador con la finalidad de argumentar y afirmar el hecho para mejor entendimiento de los participantes

6.- Preguntas de los participantes

Los participantes realizan preguntas y el facilitador responde incluyendo ejemplos

**EVENTO 4**

<b>TEMA INTEGRACIONES GRUPALES</b>				
<b>PARTICIPANTES</b>	Todo el personal			
<b>OBJETIVOS</b>	Familiarizar el desarrollo en equipo y la solidaridad entre todos			
<b>HORA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>LUGAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLES</b>
08H00-08H30	Presentación del facilitador, objetivos y reglas de oro de la capacitación	sala de capacitación de la empresa	proyector parlantes papel bond esferos gráficos	salud ocupacional
8H30-08H50	Dinámicas grupales			
08H50-09h50	Concepto y aplicación de dinámicas grupales organizacionales			
9h50-10h15	Receso			
10h15- 10h45	Tipos de Juegos recreativos			
10h45-11h00	Casos prácticos			
11H00-11H30	Retroalimentación			
11h30-12h00	Preguntas de los participantes			
<b>OBSERVACIONES</b>	entrega de plan			

## TEMA: INTEGRACIONES GRUPALES

1.- Presentación del facilitador, objetivos y reglas de oro.

- puntualidad en la asistencia al evento
- prohibido el uso de celulares durante el evento
- escuchar y participar con atención
- evitar interrupciones y mantener el orden

2.- DINAMICA GRUPAL

- Integración entre los participantes
- juegos de participación

3- Receso

4.- Integraciones grupales entre todo el personal de la organización

5.- retroalimentación.

Es un resumen de lo expuesto por el facilitador con la finalidad de argumentar y afirmar el dicho para mejor entendimiento de los participantes

6.- Preguntas de los participantes

Los participantes realizan preguntas y el facilitador responde incluyendo ejemplos

**EVENTO 5**

<b>TEMA COMPETENCIAS LABORALES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>							
<b>PARTICIPANTES</b>	Responsable de área de talento humano y salud ocupacional						
<b>OBJETIVOS</b>	Identificar a través de los perfiles de cargo las competencias a desarrollar						
<b>HORA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>LUGAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLES</b>			
08H00-08H30	Presentación del facilitador, objetivos y reglas de oro de la capacitación	sala de capacitación de la empresa	proyector parlantes papel bond esferos gráficos	salud ocupacional			
8H30-08H50	Dinámicas grupales						
08H50-09h50	Auditorias para los perfiles de cargo						
9h50-10h15	Receso						
10h15- 10h45	Competencias de acuerdo al grado de discapacidad						
10h45-11h00	Ejercicios						
11H00-11H30	Retroalimentación						
11h30-12h00	Preguntas de los participantes						
<b>OBSERVACIONES</b>	entrega de plan						

TEMA: Competencias laborales para las personas con discapacidad

1.- Presentación del facilitador, objetivos y reglas de oro.

- puntualidad en la asistencia al evento
- prohibido el uso de celulares durante el evento
- escuchar y participar con atención
- evitar interrupciones y mantener el orden

2.- DINAMICA GRUPAL

- Integración entre los participantes
- juegos de participación

3.- Receso

4.- Competencias laborales para las personas con discapacidad

5.- retroalimentación.

Es un resumen de lo expuesto por el facilitador con la finalidad de argumentar y afirmar el dicho para mejor entendimiento de los participantes

6.- Preguntas de los participantes

Los participantes realizan preguntas y el facilitador responde incluyendo ejemplos

## EVENTO 6

	<b>TEMA COMUNICACIÓN ASERTIVA Y RELACIONES INTERPERSONALES</b>			
<b>PARTICIPANTES</b>	Todo el personal			
<b>OBJETIVOS</b>	Fomentar el buen trato, la cortesía, el respeto y el servicio de los colaboradores en la organización			
<b>HORA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>LUGAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLES</b>
08H00-08H30	Presentación del facilitador, objetivos y reglas de oro de la capacitación	sala de capacitación de la empresa	proyector parlantes papel bond esferos gráficos	salud ocupacional
8H30-08H50	Dinámicas grupales			
08H50-09h50	Conceptualización de comunicación asertiva			
9h50-10h15	Receso			
10h15- 10h45	Conceptualización de relaciones interpersonales			
10h45-11h00	Casos prácticos			
11H00-11H30	Retroalimentación			
11h30-12h00	Preguntas de los participantes			
<b>OBSERVACIONES</b>	entrega de plan			

TEMA: Comunicación asertiva y relaciones interpersonales

1.- Presentación del facilitador, objetivos y reglas de oro.

- puntualidad en la asistencia al evento
- prohibido el uso de celulares durante el evento
- escuchar y participar con atención
- evitar interrupciones y mantener el orden

2.- DINAMICA GRUPAL

- Integración entre los participantes
- juegos de participación

3.- Receso

4.- Comunicación asertiva y relaciones interpersonales

5.- retroalimentación.

Es un resumen de lo expuesto por el facilitador con la finalidad de argumentar y afirmar el dicho para mejor entendimiento de los participantes

6.- Preguntas de los participantes

Los participantes realizan preguntas y el facilitador responde incluyendo ejemplos

### EVENTO 7

TEMA PLANES DE PROMOCIÓN Y ASCENSOS				
PARTICIPANTES	Responsable del área de talento humano			
OBJETIVOS	Determinar un plan carrera para el crecimiento personal y profesional de las personas con discapacidad y de todos en general			
HORA	ACTIVIDADES	LUGAR	RECURSOS	RESPONSABLES
08H00-08H30	Presentación del facilitador, objetivos y reglas de oro de la capacitación	sala de capacitación de la empresa	proyector parlantes papel bond esferos gráficos	salud ocupacional
8H30-08H50	Dinámicas grupales			
08H50-09h50	Establecer parámetros para las promociones de los planes de carrera			
9h50-10h15	Receso			
10h15- 10h45	Identificación de roles para la valoración de los cargos			
10h45-11h00	Planificación, programación y ejecución de un plan carrera			
11H00-11H30	Retroalimentación			
11h30-12h00	Preguntas de los participantes			
OBSERVACIONES	entrega de plan			

TEMA: Planes de promoción y ascensos

1.- Presentación del facilitador, objetivos y reglas de oro.

- puntualidad en la asistencia al evento
- prohibido el uso de celulares durante el evento
- escuchar y participar con atención
- evitar interrupciones y mantener el orden

2.- DINAMICA GRUPAL

- Integración entre los participantes

3- juegos de participación

4.- Receso

5.- Planes de promoción y ascensos

6.- retroalimentación.

Es un resumen de lo expuesto por el facilitador con la finalidad de argumentar y afirmar el hecho para mejor entendimiento de los participantes

7.- Preguntas de los participantes

Los participantes realizan preguntas y el facilitador responde incluyendo ejemplos

**EVENTO 8**

<b>TEMA PAUSAS ACTIVAS</b>							
<b>PARTICIPANTES</b>	Todo el personal						
<b>OBJETIVOS</b>	Propender la prevención de enfermedades y accidentes laborales						
<b>HORA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>LUGAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLES</b>			
08H00-08H30	Presentación del facilitador, objetivos y reglas de oro de la capacitación	sala de capacitación de la empresa	proyector parlantes papel bond esferos gráficos	salud ocupacional			
8H30-08H50	Dinámicas grupales						
08H50-09h50	Identificación de pausas activas de acuerdo al cargo						
9h50-10h15	Receso						
10h15- 10h45	Formar al responsable para la aplicación de las pausas activas						
10h45-11h00	Ejercicios para la aplicación de las pausas activas						
11H00-11H30	Retroalimentación						
11h30-12h00	Preguntas de los participantes						
<b>OBSERVACIONES</b>	entrega de plan						

## TEMA PAUSAS ACTIVAS

1.- Presentación del facilitador, objetivos y reglas de oro.

- puntualidad en la asistencia al evento
- prohibido el uso de celulares durante el evento
- escuchar y participar con atención
- evitar interrupciones y mantener el orden

2.- DINAMICA GRUPAL

- Integración entre los participantes
- juegos de participación

3- Receso

4.- PAUSAS ACTIVAS PARA PREVENIR ENFERMEDADES LABORALES

5.- retroalimentación.

Es un resumen de lo expuesto por el facilitador con la finalidad de argumentar y afirmar el hecho para mejor entendimiento de los participantes

6.- Preguntas de los participantes

Los participantes realizan preguntas y el facilitador responde incluyendo ejemplos

### EVENTO 9

	<b>TEMA IMPORTANCIA DE LA INCLUCION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR</b>						
<b>PARTICIPANTES</b>	Gerente y Responsables de área						
<b>OBJETIVOS</b>	Cumplimiento de disposiciones legales y sociales						
<b>HORA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>LUGAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLES</b>			
08H00-08H30	Presentación del facilitador, objetivos y reglas de oro de la capacitación	sala de capacitación de la empresa	proyector parlantes papel bond esferos gráficos	salud ocupacional			
8H30-08H50	Dinámicas grupales						
08H50-09h50	Cumplimiento de leyes y el buen vivir en la sociedad						
9h50-10h15	Receso						
10h15- 10h45	Cuadros de eficiencia de las personas con discapacidad en la organización						
10h45-11h00	Liderazgo y motivación para las personas con discapacidad y como preparar en la toma de decisiones						
11H00-11H30	Retroalimentación						
11h30-12h00	Preguntas de los participantes						
<b>OBSERVACIONES</b>	entrega de plan						

## TEMA IMPORTANCIA DE LA INCLUCION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR

1.- Presentación del facilitador, objetivos y reglas de oro.

- puntualidad en la asistencia al evento
- prohibido el uso de celulares durante el evento
- escuchar y participar con atención
- evitar interrupciones y mantener el orden

2.- DINAMICA GRUPAL

- Integración entre los participantes
- juegos de participación

3.- Receso

4.- Importancia legal y social

5.- retroalimentación.

Es un resumen de lo expuesto por el facilitador con la finalidad de argumentar y afirmar el hecho para mejor entendimiento de los participantes

6.- Preguntas de los participantes

Los participantes realizan preguntas y el facilitador responde incluyendo ejemplos

### EVENTO 10

<b>TEMA DELEGACION DE RESPONSABILIDADES LABORALES DE ACUERDO A LA DISCAPACIDAD</b>							
<b>PARTICIPANTES</b>	Responsables de área						
<b>OBJETIVOS</b>	Ubicar en cargos reales para la satisfacción y rendimiento de las personas con discapacidades						
<b>HORA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>LUGAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLES</b>			
08H00-08H30	Presentación del facilitador, objetivos y reglas de oro de la capacitación	sala de capacitación de la empresa	proyector parlantes papel bond esferos gráficos	salud ocupacional			
8H30-08H50	Dinámicas grupales						
08H50-09h50	Definiciones claras para el cumplimiento de las responsabilidades						
9h50-10h15	Receso						
10h15- 10h45	Cooperación, comunicación y compañerismo						
10h45-11h00	Trabajo en equipo						
11H00-11H30	Retroalimentación						
11h30-12h00	Preguntas de los participantes						
<b>OBSERVACIONES</b>	entrega de plan						

TEMA DELEGACION DE RESPONSABILIDADES LABORALES DE  
ACUERDO A LA DISCAPACIDAD

1.- Presentación del facilitador, objetivos y reglas de oro.

- puntualidad en la asistencia al evento
- prohibido el uso de celulares durante el evento
- escuchar y participar con atención
- evitar interrupciones y mantener el orden

2.- DINAMICA GRUPAL

- Integración entre los participantes
- juegos de participación

3.- Receso

4.- Sinergia, eficiencia y trabajo en equipo

5.- retroalimentación.

Es un resumen de lo expuesto por el facilitador con la finalidad de argumentar y afirmar el hecho para mejor entendimiento de los participantes

6.- Preguntas de los participantes

Los participantes realizan preguntas y el facilitador responde incluyendo ejemplos

## Formulario de evaluación

<b>Evaluación para la satisfacción de la capacitación recibida</b>			
<b>Nombre del Capacitador:</b>			
<b>Nombre del evento:</b>			
<b>Lugar</b>	<b>Fecha</b>		
El propósito es conocer que los participantes hayan captado y receptado claramente los puntos tratados en cada evento	Muy Bueno	Bueno	Regular
<b>Facilitadores</b>			
a) Habilidad para dirigirse			
b) Manejo del Equipo de trabajo			
c) Buena comunicación			
d) Dominio del Tema e información			
<b>Contenido de la Capacitación</b>			
a) Metodología Utilizada			
b) Material de la Capacitación			
c) Empleo de herramientas didácticas			
<b>Organización</b>			
a) El Capacitador cumplió el horario establecido			
b) Como calificaría la capacitación recibida			
c) La capacitación fue dinámica			
<b>Observaciones</b>			

**Elaborado por:** Cristian Marcelo Villacis Galarza

## Conclusiones

- Impulsar al personal para cumplir con las disposiciones legales y desarrollar sus habilidades para el proceso de selección y el trato de personas con discapacidad
- Incrementar el liderazgo dentro de la empresa para mejorar las relaciones interpersonales de los colaboradores
- Generar un buen ambiente laboral con los trabajadores dentro de la empresa y las personas con discapacidad

## Recomendaciones

- Implementar al menos dos veces por mes capacitaciones en temas de inclusión laboral esto será de mucha ayuda a los trabajadores del BIOTECHMINSA S.A
- Mejora continua mediante el plan de capacitación a los trabajadores de la empresa es importante porque de esta manera beneficiara tanto a la empresa como a los trabajadores que tiene discapacidad física.
- Es importante evaluar después de cada capacitación brindada de esta manera se verificará si cada trabajador está entendiendo correctamente las capacitaciones.

### 5.10.04 Técnica de encuesta

Es una herramienta bastante utilizada ya que proporciona información precisa, clara rápida y eficaz de algún tipo de investigación que se este ejecutando por tal razón es un instrumento útil y fácil de comprender tanto para el aplicante como el que lo

elabora es por ello que en todos los ámbitos que se requiere recabar información esta herramienta es la más utilizada por las bondades efectivas que genera el momento de recopilación de información.

## CAPITULO VI

### ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 6.01 Recursos

- **Recurso Humano:**

- AUTOR DEL PROYECTO
- TUTOR DEL PROYECTO
- POBLACION

- **Recurso Audiovisuales:**

- Infocus
- Computadora portátil
- Memoria flash

- **Infraestructura:**

- Salas de reuniones de la empresa Biotechminsa CIA LTDA
- Aula Virtual área de capacitaciones
- Sillas (30)
- Mesas (6)
- Cafetera (2)

- Vasos (30)
- Servilletas
- Coffee break (30)
  
- **Material de apoyo:**
  - Cuaderno (1 por asistente)
  - Lápices (1 por asistente)

## 6.02 PRESUPUESTO

**Tabla N° 18: Presupuesto**

PRESUPUESTO					
N	DETALLE	CANTIDA U	PRECIO TOTAL	TOTAL	ONSERVACIONES
1	PROYECTOR	1	0	0	INSTALACIONES DE LA EMPRESA BIOTECHMINSA CIA LTDA
2	CUADERNOS	30	0,60	18	PRESUPUESTO DEL PROYECTO
3	BOLIGRAFOS	30	0.30	9	PRESUPUESTO DEL PROYECTO
4	LAPTOP	1	0	0	PRESUPUESTO DEL PROYECTO
5	MOVILIZACION FACILITADOR	1	50	50	A CARGO DE BIOTECHMINSA CIA LTDA
6	Papel bond	1	3,00	3,00	
7					PRESUPUESTO DEL PROYECTO
<b>TOTAL</b>			<b>80</b>	<b>80</b>	

Fuente Empresa BIOTECHMINSA CIA LTDA

Elaborado por Cristian Villacis

**Tabla N° 19. Cronograma**

CRONOGRAMA DE																											
M	OCT				NOV				DIC				ENE				FEB				MAR						
SEMANAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
<b>CAPITULO I:</b>																											
Contexto.			■																								
Justificación.				■																							
Definición del Problema Central				■																							
<b>CAPITULO II: ANALISIS DE</b>																											
Mapeo de					■																						
Matriz de Análisis de						■																					
<b>CAPITULO III: PROBLEMAS Y</b>																											
Árbol de Problemas.								■																			
Árbol de Objetivos.								■																			
<b>CAPITULO IV: ANALISIS DE</b>																											
Matriz de alternativas									■	■																	
Matriz de Análisis de Impacto de los										■																	
Diagrama de											■																
Matriz de Marco												■															
<b>CAPITULO V:</b>																											
Antecedentes de la													■	■													
Descripción.														■	■												
Formulación del proceso															■	■	■										
<b>CAPITULO VI: ASPECTOS</b>																											
Recursos.																						■					
Presupuesto.																							■				
Cronograma.																							■				
<b>CAPITULO VII CONCLUSIONES Y</b>																											
Conclusiones.																								■	■		
Recomendaciones.																										■	■

Elaborado por: Cristian Marcelo Villacis Galarza

## CAPITULO VII

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 7.01 Conclusiones

- El conocimiento de las leyes para las personas con discapacidad física es un pilar fundamental que ampara el Conadis para poder incluir al personal con discapacidad física en la organización ya que los mandos medios y altos han incurrido a lo largo de la vida laboral en infracciones de los derechos y ser vulnerables con este personal.
- Generar una cultura de empatía y buen clima laboral enfocada a la sensibilización permite que las personas con discapacidad física se sientan empoderados junto con sus compañeros en las actividades que cada uno realiza en la organización además cuando se incluye a este grupo de personas se genera un sentido seguridad y pertenencia en ellos mismos ya los que ven el porcentaje que se debe cumplir en la organización sino como base fundamental de crecimiento y desarrollo de la organización.
- La discriminación hacia las personas con discapacidad física es una problemática que se encuentra presente en la organización ya que es

desinterés que se evidencia y es notable debido a que proviene de las vivencias propias de los individuos pues esto es diferente con el resto de personas cuando no se han tenido este tipo de vivencias con las personas con discapacidad física por eso los problemas que tengan estas personas no pueden ofrecer equidad laboral a los colaboradores.

## **7.02 Recomendaciones**

- Se recomienda implementar y aplicar el plan de capacitación de la inclusión laboral de las personas con discapacidad física
- Proponer el plan capacitación para el mejoramiento continuo personalizado contribuye a la formación de los líderes de la organización ya que es una alternativa que genere al personal el cambio y vivenciar las limitaciones que tienen las personas con discapacidad física en todos los ámbitos de la vida generando una cultura organizacional ya que al colocarse en la posición del otro permite que las personas cambien y no solo con técnicas profesionales sino como seres humanos que genera cambio reales y efectivos.

## BIBLIOGRAFIA

- Aylwin, N., & Gussi Bustos, J. (2018). *definicion de taller*. Obtenido de creditacion unillanos:  
[http://acreditacion.unillanos.edu.co/CapDocentes/contenidos/NESTOR%20BRAVO/Segunda%20Sesion/Concepto\\_taller.pdf](http://acreditacion.unillanos.edu.co/CapDocentes/contenidos/NESTOR%20BRAVO/Segunda%20Sesion/Concepto_taller.pdf)
- Benguría Puebla, S., Pastillides, P., Gómez Colmenarejo, L., & Martín Alarcón, B. (14 de 12 de 2010). *Obseracion*. Obtenido de uam:  
[https://www.uam.es/personal\\_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso\\_10/Observacion\\_trabajo.pdf](https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/Observacion_trabajo.pdf)
- Candelo, C., Ortiz, G. A., & Unger, B. (2003). *HACER TALLERES*. Recuperado el 04 de 01 de 2018, de panda:  
[http://awsassets.panda.org/downloads/hacer\\_talleres\\_\\_\\_guia\\_para\\_capacitadores\\_wwf.pdf](http://awsassets.panda.org/downloads/hacer_talleres___guia_para_capacitadores_wwf.pdf)
- Careaga, A., Sica, R., Cirillo, A., & Da Luz, S. (05 de 10 de 2016). *APORTES PARA DISEÑAR E IMPLEMENTAR UN TALLER*. Recuperado el 03 de 01 de 2018, de  
[http://www.dem.fmed.edu.uy/Unidad%20Psicopedagogica/Documentos/Fundamentacion\\_talleres.pdf](http://www.dem.fmed.edu.uy/Unidad%20Psicopedagogica/Documentos/Fundamentacion_talleres.pdf)
- De Seta, L. (02 de 12 de 2008). *12 consejos para hacer un buen taller*. Recuperado el 04 de 01 de 2018, de dosideas:  
<https://dosideas.com/noticias/metodologias/337-12-consejos-para-hacer-un-buen-taller>
- Ecuador, Asamblea Constituyente. (20 de 10 de 2008). *Consitición de la República del Ecuador 2008*. Obtenido de Registro Oficial # 449:  
[http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal\\_a/base\\_legal/A.\\_Constitucion\\_republica\\_ecuador\\_2008constitucion.pdf](http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal_a/base_legal/A._Constitucion_republica_ecuador_2008constitucion.pdf)
- Ecuador, CEP Corporación de estudios y publicaciones. (2016). *Código de trabajo*. Quito: Corporación de estudios y publicaciones. Recuperado el 28 de 12 de 2017, de informacion ecuador.
- Ecuador, Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo - Senplades 2017. (22 de 09 de 2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021-Toda una Vida*. Recuperado el 11 de 12 de 2017, de Resolución N.º CNP-003-2017:

[http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL\\_0K.compressed1.pdf](http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf)

Ecuador, Ley Orgánica de Educación Superior. (06 de Octubre de 2010). *LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR, LOES*. Obtenido de yachay : [http://www.yachay.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/LEY-ORGANICA-DE-EDUCACION-SUPERIOR-ANEXO-a\\_1\\_2.pdf](http://www.yachay.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/LEY-ORGANICA-DE-EDUCACION-SUPERIOR-ANEXO-a_1_2.pdf)

Eslava, E. (06 de 12 de 2006). *Empowerment en la gestion gerencial*. Recuperado el 04 de 01 de 2018, de De gerencia: [http://www.degerencia.com/articulo/empowerment\\_en\\_la\\_gestion\\_gerencial](http://www.degerencia.com/articulo/empowerment_en_la_gestion_gerencial)

Fincowsky, F., & Benjamin, E. (2018). *Empowerment*. Obtenido de fca en línea: <http://fcaenlinea.unam.mx/2006/1231/docs/anexo3.pdf>

Goffi, J. (2018). *EN QUÉ CONSISTEN LOS TALLERES MOTIVACIONALES*. Obtenido de manejo del duelo: <https://manejodelduelo.com/en-que-consisten-los-talleres-motivacionales/>

González Serra, D. J. (2008). *Psicología de la motivación*. la Habana: Ciencias medicas.

Guzmán Delfino, C. P., Pontes Macarulla, P., & Szufilita, M. (17 de 05 de 2015). *Empowerment y satisfacción laboral*. Recuperado el 11 de 12 de 2017, de digibug: [http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/36048/6/GuzmanDelfino\\_V4\\_Art1.pdf](http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/36048/6/GuzmanDelfino_V4_Art1.pdf)

Hofacker, A. (2008). *Rapid lean construction - quality rating model*. Manchester: s.n.

Koskela, L. (1992). *Application of the new production philosophy to construction*. Finland: VTT Building Technology.

Kotter, J. (19 de 09 de 2011). *Liderazgo e innovacion empresarial*. Obtenido de blogspot: <http://anniesanchezgutierrez.blogspot.com/2011/09/definicion-de-liderazgo-segun-autores.html>

Pantaleon, J. (06 de 05 de 2012). *definicion de encuesta*. Obtenido de Promo negocios net: <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/encuestas-definicion.html>

- Ramos, M. G. (13 de 04 de 2017). *La motivación laboral y su relación con el clima laboral en los trabajadores*. Recuperado el 25 de 12 de 2017, de dspace: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1897/1/T-UCE-0007-24.pdf>
- Sun Mazariegos, M. I. (03 de 2015). *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL*. Obtenido de recursos biblio: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Valdéz, H. C. (24 de 06 de 2009). *Concepto, características y estilos de Liderazgo*. Obtenido de gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/concepto-caracteristicas-estilos-liderazgo/>



Quito 27 de marzo de 2018

Señores:

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

Presente.

De mis consideraciones

Me permito emitir el siguiente certificado correspondiente a la entrega del plan de capacitación referente a la inclusión laboral de las personas con discapacidad física dirigido al personal de la empresa biotecninsa Cía. Ltda, ya que a cumplido con los requisitos solicitados por parte de nuestra institución.

El trabajo sobre el plan de capacitación para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad física se encuentra terminado satisfactoriamente en la institución.

Es todo lo que puedo decir en honor a la verdad

ATENTAMENTE:



Quest  
TALENTO HUMANO

Liggy Ann De Sousa

Jefe de Talento Humano

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), CRISTIAN MARCELO VILLACIS GALARZA portador de la cédula de identidad N° 172669013-2, previa validación por parte de los departamentos facultados.

Quito, 2 de Mayo del 2018



03 MAY 2018

Sra. Mariana Escobar  
CORDILLERA  
CONSEJO DE CARRERA  
Marketing Interno y Externo

Psic. Fabián Jara  
DELEGADO DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN



Ing. William Parra  
BIBLIOTECA



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR  
CORDILLERA

03 MAY 2018

9.81  
COORDINACIÓN PRÁCTICAS



Ing. Samira Villalba  
PRÁCTICAS PREPROFESIONALES  
CORDILLERA  
DIRECCIÓN DE CARRERA  
Psic. J. P. Jara y Marketing  
Ing. Franklin Cevallos  
DIRECTOR DE CARRERA



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR  
CORDILLERA  
SECRETARÍA ACADÉMICA

03 MAY 2018

Ing. Samantha Prado  
SECRETARÍA ACADÉMICA

## Urkund Analysis Result

Analysed Document: Crsitian-Villacis rectificacion apa.pdf (D37148978)  
Submitted: 4/2/2018 7:40:00 PM  
Submitted By: cris.1292@hotmail.com  
Significance: 8 %

### Sources included in the report:

proyecto de tesis shy.docx (D26860693)  
TESIS EMILIA CRISTINA MATUTE CHAMBA.pdf (D26667484)  
PROYECTO AREQUIPA DAVID TERMINADO.docx (D23494396)  
PLAN MOTTIVACIONAL.docx (D36958559)

### Instances where selected sources appear:

69



Dr. EDGAR FUEL  
Tutor del Proyecto