



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÒGICO BOLIVARIANO DE  
TECNOLOGÌA**

**UNIDAD ACADÉMICA DE EDUCACIÓN COMERCIAL,  
ADMINISTRATIVA Y CIENCIAS**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE**

**TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA**

**TEMA:**

**PLAN DE MEJORAMIENTO DEL AREA ADMINISTRATIVA PARA  
EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD DE LA EMPRESA ISDSOTO DE  
LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**

**Autor: Soto García Israel David**

**Tutora: PhD. Chiquito Chilan Roxana**

**Guayaquil, Ecuador**

**2018**



## DEDICATORIA

Con todo el tiempo dedicado en los estudios todos estos años, este proyecto está dedicado a Dios, por mostrarme día a día que con paciencia, tranquilidad, humildad y con fortaleza se puede lograr las cosas que nos proponemos. A mi familia que se sacrificaron durante los años de estudios, me dieron la valentía para terminar esta carrera tan maravillosa.

**Israel David Soto García**



## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por bendecirme en mi vida y permitiéndome en dar un paso muy importante en mi vida para cumplir unas de mis metas. A mi familia por darme el apoyo incondicional para que éste trabajo llegue en su etapa final culminación. A los docentes de Instituto Superior Tecnológico Bolivariano por brindarme con todos sus conocimientos durante la etapa de mi carrera.

**Israel David Soto García**



## CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor (a) del Proyecto de Investigación, nombrado por la Comisión de Culminación de Estudios del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología

### CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de investigación con el tema: **“Plan de Mejoramiento del Área Administrativa a empleados con discapacidad de la Empresa ISDSOTO de la ciudad de Guayaquil.”**, presentado **ISRAEL DAVID SOTO GARCIA** como requisito previo para optar por el título de:

### **TECNÓLOGO EN ADMINISTRACION DE EMPRESA**

El mismo que cumple con los requisitos establecidos, en el orden metodológico científico-académico, además de constituir un importante tema de investigación.

Egresado:

**Soto García Israel David**

Tutora:

**PhD. Chiquito Chilan Roxana**



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE  
TECNOLOGÍA**

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS COMERCIALES, ADMINISTRACION Y  
CIENCIAS**

**PROYECTO DE INVESTIGACION PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE: TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA**

**TEMA:**

Plan de mejoramiento del área administrativa para empleados con discapacidad de la empresa ISDSOTO de la ciudad de Guayaquil.

**Autor:** Soto García Israel David  
**Tutora:** Chiquito Chilan Roxana

**RESUMEN**

La empresa ISDSOTO, dedicada a la elaboración y venta de productos alimenticios presenta una falta de atención al personal y el poco compromiso de los colaboradores en la organización y por eso tiene una alta rotación en su personal especialmente en los empleados con discapacidad, solo se le permite laborar hasta el periodo de prueba del contrato vigente por el estado Ecuatoriano, luego daban por culminado el contrato por la falta de confianza. El propósito de la investigación está en mejorar sus procedimientos y funciones para que no haya discriminación y las personas con discapacidad puedan trabajar en un mejor clima laboral.

**DISCRIMINACIÓN LABORAL - DISCAPACIDAD - GESTIÓN  
ADMINISTRATIVA**



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÒGICO BOLIVARIANO DE  
TECNOLOGÌA**

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS COMERCIALES, ADMINISTRACION Y  
CIENCIAS**

**PROYECTO DE INVESTIGACION PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE: TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA**

**TEMA:**

Plan de mejoramiento del área administrativa para empleados con discapacidad de la empresa ISDSOTO de la ciudad de Guayaquil.

**Autor:** Soto García Israel David

**Tutora:** Chiquito Chilan Roxana

**SUMMARY**

The company ISDSOTO, dedicated to the elaboration and sale of food products, has a lack of attention to the personnel and the little commitment of the collaborators in the organization and for that reason it has a high turnover in its personnel, especially in the employees with disabilities, only allows to work until the trial period of the current contract by the Ecuadorian state, then they terminated the contract due to lack of confidence. The purpose of the investigation is to improve its procedures and functions so that there is no discrimination and people with disabilities can work in a better working climate.

**LABOR                    DISCRIMINATION                    -                    DISABILITY                    -  
ADMINISTRATIVEMANAGEMENT**

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTOR .....	iv
AUTORÍA NOTARIADA .....	¡Error! Marcador no definido.
CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN .....	¡Error! Marcador no definido.
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT .....	viii
RESUMEN .....	x
SUMMARY .....	xi
ÍNDICE DE CUADROS .....	xviii
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	xix
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>1</b>
<b>EL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
1.1 Planteamiento del Problema.....	1
1.2 Situación Conflictiva.....	4
1.3 Formulación del Problema.....	5

1.4 Delimitación del Problema .....	5
1.4.1 Campo:.....	5
1.4.2 Área:.....	5
1.4.3 Aspecto: .....	5
1.4.4 Variable Independiente:.....	5
1.4.5 Variable Dependiente:.....	5
1.5 Objetivos de la Investigación. ....	5
1.5.1 Objetivo General .....	5
1.5.2 Objetivo Específico.....	5
1.6 Justificación e Importancia.....	6
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>9</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>9</b>
2.1 Antecedentes Históricos .....	9
2.1.1 Edad Media .....	10
2.1.2 Edad Moderna .....	10
2.2 Antecedentes Referenciales .....	11
2.2.1 Gestión Administrativa.....	12
2.2.1.1 Gerente .....	13

2.2.1.2 Administradores.....	13
2.2.1.3 Objetivos de la administración.....	13
2.2.1.4 Importancia De La Administración.....	13
2.2.1.5 Características de la administración.....	14
2.2.1.6 Proceso administrativo .....	14
2.2.1.7 Ventajas Del Proceso Administrativo.....	17
2.2.1.8 Desventajas del Proceso Administrativo .....	17
2.2.2 Discriminación .....	17
2.2.2.1 Existen distintos tipos de discriminación .....	18
2.2.2.1.1 Discriminación social .....	18
2.2.2.1.2 Discriminación racial.....	18
2.2.2.1.3 Discriminación sexual.....	18
2.2.2.1.4 Discriminación religiosa.....	18
2.2.3 Discriminación Laboral .....	19
2.2.3.1 Definición de discapacidad.....	19
2.2.3.1.1 Discriminación por discapacidad y acoso .....	20
2.2.3.1.2 Discriminación por discapacidad y adaptación razonable ..	20

2.2.3.1.3 Discapacidad y exámenes médicos durante la etapa de solicitud de empleo y entrevista .....	20
2.3 Fundamentación Legal .....	21
2.4 Variables de Investigación .....	22
2.4.1 Variable Independiente.....	22
2.4.2 Variable Dependiente .....	23
2.5 Definiciones Conceptuales .....	24
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>27</b>
<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>27</b>
3.1 PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.....	27
3.1.1 Misión .....	27
3.1.2 Visión.....	27
3.1.4 OBJETIVO EMPRESARIAL .....	28
3.1.5 PLANTILLA DE EMPLEADOS .....	28
3.1.6 NUMERO DE EMPLEADOS .....	35
3.1.7 PROVEEDORES.....	36
3.1.8 PRODUCTOS .....	37
3.1.9 CLIENTES.....	37

3.1.10 ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL.....	39
3.2 DISEÑO DE INVESTIGACION.....	40
3.2.1 Tipos de Investigacion.....	40
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	41
3.3.1 Población:.....	41
3.3.2 Muestra: .....	42
3.4 TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN .....	43
PROGRAMA DE RECOPIACION DE INFORMACIÓN .....	43
3.5.2 Herramienta de Observación.....	44
3.5.1 Herramienta de Encuesta.....	44
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>59</b>
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>59</b>
4.1 Encuesta a personal administrativo sin discapacidad.....	59
4.2 Encuesta para el personal con discapacidad en el área administrativa. ....	60
4.3 Plan de Mejoras.....	64
4.4 Conclusiones .....	69
4.5 Recomendaciones .....	70

4.6 Bibliografía.....	71
4.7 ANEXOS.....	74
4.7.1 Diseño de las Encuestas .....	74
4.7.2 Guía de Observación.....	78

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 .....	4
Cuadro 2 .....	28
Cuadro 3 .....	35
Cuadro 4 .....	39
Cuadro 5 .....	42
Cuadro 6 .....	42
Cuadro 7 .....	43

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

### **Encuesta para el Área Administrativa**

Gráfico 1 .....	45
Gráfico 2 .....	45
Gráfico 3 .....	46
Gráfico 4 .....	47
Gráfico 5 .....	47
Gráfico 6 .....	48
Gráfico 7 .....	49
Gráfico 8 .....	49
Gráfico 9 .....	50

### **Encuesta para el personal administrativo con discapacidad**

Gráfico 1 .....	51
Gráfico 2 .....	52
Gráfico 3 .....	53
Gráfico 4 .....	53

Gráfico 5 .....	54
Gráfico 6 .....	55
Gráfico 7 .....	55
Gráfico 8 .....	56
Gráfico 9 .....	56
Gráfico 10 .....	57
Gráfico 11 .....	57
Gráfico 12 .....	58

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del Problema**

El tema que eh planteado se basa a la discriminación de las personas con discapacidad en la empresa ISDSOTO, el gobierno ha implantado leyes prioritarias para los sectores abandonados. En el Gobierno del Economista Rafael Correa junto con el Vicepresidente el Licenciado Lenin Moreno, han impulsado e instaurado la inserción social y laboral en beneficios de los empleados con discapacidad.

La Discapacidad se trata la dificultad que enfrentan muchas personas que han obtenido alguna enfermedad las cuales pueden ser genéticas o adquiridas con el tiempo.

En los últimos años el tema de la discapacidad ha sido de mayor relevancia en todos los temas político y social ya sean de empresas públicas y privadas.

En la actualidad en el mundo laboral, la integración de las personas con discapacidad en las empresas Ecuatorianas se ha convertido en un gran desafío para dichas empresas por la falta de confianza y conocimientos a cómo actuar con el personal que tiene sus capacidades especiales, lo que busca vivir en una sociedad exista respeto mutuo donde no haya barreras sociales. Un mundo de acceso para todos en la cual todas las personas se sientan incluidas, aceptadas y tomadas en cuentan para el desarrollo a plenitud en cualquier actividad.

Actualmente no se han preocupado por crear una cultura o un ambiente agradable en el área administrativa, para la búsqueda de crecimiento profesional y permanencia de los trabajadores con capacidades especiales.

La inserción laboral de las personas con discapacidad es un derecho humano. En Ecuador existe la Ley Orgánica de Discapacidades, esta busca asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad.

Las personas con discapacidad requieren su debida atención en la salud, economía, humanos, salud y la inserción social y empleo.

Las facilidades de trabajo está en una agenda muy compleja de todos los empresarios a nivel mundial, por la cual falta la capacitación para atender que estas personas con discapacidad son seres humanos.

La Ley Orgánica de Discapacidades asegura la protección total y garantiza la vigencia, difusión y ejercicios de los ejercicios de los derechos de las personas con discapacidad.

Esta ley ampara a las personas extranjeras y ecuatorianas que estén dentro del territorio Ecuatoriano o en el exterior que tengan algún tipo de Discapacidad, los familiares que estén dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, conyugue, representantes legales sea estas personas publica o privadas sin fines de lucro, estén dedicadas al cuidado y protección de las personas con discapacidad.

En el Estado Ecuatoriano según el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades existen un alrededor de 65,804 personas entre las mujeres y hombres activamente laborando.

La presente tesis tiene como objetivo de hacer concienciar al sentimiento de respeto, igualdad e inclusión de todos aquellos seres humanos por las características diferentes que tenga derecho a ser respetado, por la cual muchos años han sido criticados y muchas veces le han faltado el respeto.

Las Personas con Discapacidad no deben ser mirado con pena ni lastima, tendrán que ser respetado por la sociedad, considerando su valía, por la cual nos pueden enseñar muchas cosas a cada uno de nosotros y también podemos aprender de ellos.

La discapacidad es más que una patología, las cuales tienen una desventaja y están vinculadas con la forma del trato del mundo. Las personas que tienen un tipo de discapacidad tienen una actitud positiva digno de maravillar esta visión que tienen abrir las puertas de muchas empresas, pero lamentablemente estas se aprovechan de su carisma y no le dan empleo digno que se lo merece.

Estos desafíos que las empresas tienen sobre la inserción laboral del 4% de la nómina total de los empleados de la empresa por cada 25 trabajadores perteneciente en la nómina de la empresa tienen que contratar a un empleado con discapacidad.

De acuerdo con Sally French, Maureen Gillman y John Swain: “No existe teoría alguna que sea neutra. Toda teoría acerca de la discapacidad aspira a una comprensión social, compartida, justifica prácticas y criterios determinados y es esencial para el fortalecimiento de las relaciones entre personas.

Las personas que desempeñan una actividad laboral satisfactoria, no solo alcanza un rendimiento óptimo en su puesto laboral sino también logra alcanzar un mejor estilo de vida, la cual se permite superar el obstáculo que se le presente y le llegan oportunidades mejores en su trabajo.

Actualmente Ecuador tienen a nivel nacional las cuales se encuentran registrada por el Consejo Nacional para Igualdad de Discapacidad 438,892 el 56,22% es de género masculino y 43,78% género femenino.

Según Conadis se encuentran activamente laborando 65,804 personas con discapacidad el 66,65% pertenece a los hombres y el 33,35% a las mujeres con Discapacidad. En la Provincia del Guayas especialmente en la ciudad de Guayaquil con más aporte económico que tiene el Ecuador se encuentran registrados 70,450 personas con discapacidad y los que están activamente laborando son 14,095 PCD, por la cual el 66,64% de género masculino y el 33.36% de género femenino. (DISCAPACIDADES)

El trabajo tiene un significado muy importante en nuestra vida y en nuestra sociedad tener un trabajo nos hace valioso porque tenemos una fuente de ingresos económicos y motivación para seguir creciendo profesionalmente y personal e ir por un buen camino.

Se debe tomar en cuenta también un porcentaje significativo de personas que en el transcurso de su vida laboral adquirieron una discapacidad, para concienciar que no por ello están obligadas a renunciar. Es importante que conserven su trabajo y se les permita cumplir funciones de acuerdo a su nueva condición, el proceso de inserción laboral tienen que tomar medida que garanticen el acceso y la permanencia en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad.

## 1.2 Situación Conflicto.

**Cuadro 1**

<b>Antecedentes</b>	<b>Consecuencias</b>
Cambio de Gerencias por Reestructuración	Despido del Personal con Discapacidad
Poco beneficios de la empresa	Trabajadores insatisfecho
Cambio de Manual de Funciones	Inconformidad del Personal

**Elaborado por:** Soto García Israel

### **1.3 Formulación del Problema.**

¿Cómo Influye la gestión administrativa en el trato discriminatorio a empleados con discapacidad, de la Empresa ISDSOTO ubicado en la ciudad de Guayaquil en el año 2018?

### **1.4 Delimitación del Problema**

**1.4.1 Campo:** Administrativo

**1.4.2 Área:** Talento Humano

**1.4.3 Aspecto:** Gestión Administrativa, Discriminación a Empleados Con Discapacidad

**1.4.4 Variable Independiente:** Gestión Administrativa.

**1.4.5 Variable Dependiente:** Discriminación a Empleados con Discapacidad.

### **1.5 Objetivos de la Investigación.**

#### **1.5.1 Objetivo General**

Proponer un plan de mejora en el área administrativa para disminuir la discriminación a los empleados con discapacidad.

#### **1.5.2 Objetivo Específico.**

- Analizar teóricamente la gestión administrativa y la discriminación laboral.
- Diagnosticar la gestión administrativa actual relacionada con el trabajo y desenvolvimiento de las personas con discapacidad.
- Diseñar un plan de mejora para la gestión administrativa.

## **1.6 Justificación e Importancia**

En la empresa ISDSOTO de elaboración de productos para el consumo masivo con de 10 años en el mercado Ecuatoriano ubicado en la ciudad de Guayaquil siendo unas de las empresas pequeñas en constituirse en tan poco tiempo en la ciudad de Guayaquil.

En esta empresa constamos con 100 empleados a nivel nacional tiene una alta rotación en su personal, por las faltas de confianza a su personal especialmente a las personas con discapacidad.

La rotación del personal con discapacidad se debe a cambio por la falta de confianza hacia ellos la mayores de las personas con discapacidad obtienen un trabajo poco calificado como jardinería, siempre el trabajo poco pagado son para ellos.

Por la cual en esta tesis se dará capacitaciones a los Jefes Inmediato como los temas de Discriminación, Trabajo en Equipo, Jefe no es lo mismo que Líder y más temas acerca de lo mencionado sobre el trato hacia las personas con discapacidad.

Acerca de los beneficios que ellos obtienen de acuerdo a la ley, descubrir sus debilidades y mejorarlas en el ámbito personal y profesional de cada uno de ellos.

La importancia es de adquirir una imagen más positiva y útil de sí mismos, haciéndolos sentir reconocidos socialmente y que formen parte del grupo social. Además se aumenta la calidad de las interacciones sociales y pueden independizarse económicamente.

El principal pieza de una empresa son los colaboradores sin ellos todas las empresas no llegan a consolidarse en el mercado Ecuatoriano que es

tan competitivo, por la cual la empresa antes mencionada unas de su principales rotación son el Personal con Discapacidad.

Se dará capacitaciones al personal con discapacidad acerca de los beneficios que ellos obtienen de acuerdo a la ley, descubrir sus debilidades y mejorarlas en el ámbito personal y profesional de cada uno de ellos.

En la situación de las personas con discapacidad es muy nefasto aún existe la discriminación comunitaria e incluso familiar no son atendida por su familiar e incluso en lo laboral.

Se realizara este trabajo de vital importancia se lo va realizar al grupo vulnerable de la empresa ISDSOTO que son olvidados. Las personas con discapacidad son como cualquier ser humano también tienen sus necesidades, sentimiento, sufren, expresan felicidad, son una realidad las cuales se tiene como deber y responsabilidad que sean considerado como normales.

El trabajo tendrán sus implicaciones ya sea en la práctica o en la vida real, nos permitirá conocer de mejor forma la vivencia, las interrelaciones familiares y la sociedad, para que la empresa pueda tomar medidas y presentar alternativas para la mejora de la situación de las personas con discapacidad en el ambiente laboral para que su desenvolviéndose de la más óptimo y ya no sean discriminado más y sean considerados como se lo merece.

La importancia es de adquirir una imagen más positiva y útil de sí mismos, haciéndolos sentir reconocidos socialmente y que formen parte del grupo social.

Además se aumenta la calidad de las interacciones sociales y pueden independizarse económicamente.

En la sociedad disponer de trabajar con personas con discapacidad es uno de los principios que el estado ecuatoriano ha fundamentado, las cuales la imagen de la empresa será positiva y útil antes sus competidores haciéndoles reconocer grandemente en el grupo social. Además se aumenta la fortaleza y la calidad de las interrelaciones sociales.

Para las personas con discapacidades el trabajo significa una oportunidad e importante para sus vidas y se sienten importante para la sociedad, además de obtener el necesario para vivir y sienten que lo hacen mejores.

Es una forma de ocupar el tiempo realizando actividades para las que se han sido formados personal y profesionalmente y son más respetuosos, responsables y serios.

Las personas con discapacidad son los protagonistas esenciales para la búsqueda de empleo en Ecuador, las cuales realizan muchos esfuerzos relevantes para asumir cualquier puesto de trabajo con responsabilidades esto le brinda mucha autonomía y capacidad de superación.

Las empresas se hacen una mejora muy importante en cuanto al cuidado de la imagen exterior es muy beneficioso porque aumenta el prestigio y la imagen de la empresa.

El empleo contribuye una vía importante para el desarrollo personal y la inserción laboral el empleo es un medio para conseguir muchos aspectos una imagen positiva y útil, el reconocimiento social, el aumento en la cantidad y calidad de interacciones sociales y la independencia económica.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes Históricos**

La ciudad de Esparta unas de las ciudades más importante de la antigua Grecia las reformas de Licurgo en el siglo VII A.C fue la que tuvo un punto diferente en la ciudad, las cuales se encaminaría por las tropas militar todo ciudadanos que recién nacían pertenecían a la vida militar, las personas que tenían algún defecto de nacimiento eran arrojados al vacío, a una caverna del Monte Taigeto.

En Atenas se practicó el infanticidio por el gran filósofo Aristóteles llegando a escribir “sobre el abandono y la crianza de los hijos, una ley debe prohibir que se crie a ninguno que este lisiado”. En la ciudad de Roma un grupo de ciudadanos que formaban parte del Monte Capitolino, lanzaba de una altura de 200 metros a todos los niños que nacían con algún defecto también se practicó el infanticidio con la ley de las DOCE TABLAS (540-541 A.C) las cuales los padres tenían que entregar a sus hijos con discapacidad para que sean asesinado pero esta ley.

La discapacidad da aparición por primera vez en la escritura del Imperio Romano de Occidente en el año 1476 D.C, el famoso Aristóteles intento interpretar algunas enfermedades las cuales existen estudios físicos y mentales por Diógenes, Hipócrates y Galeno que ellos estudiaron la epilepsia, el famoso Aristóteles intento interpretar algunas enfermedades las cuales existen estudios físicos y mentales por Diógenes, Hipócrates y Galeno que ellos estudiaron la epilepsia.

Los Egipcios a los que pertenecían a la realeza lo adaptaban a la sociedad y trataban de mejorar al individuo discapacitado, pero a los que pertenecían en la clase baja los eliminaban, unos de los ejemplos de la antigua Egipto El dios Horus era la forma de un niño débil poco desarrollado en sus extremidades.

En el tiempo antiguo no todo fue maldades hacia las personas que sufrían algún tipo de Discapacidad a ellos lo defendían varios filósofos y profetas como Zaratustra, Confucio, Buda rey de nepalí y, el más importante de todo Jesús de Nazaret la cual nos dejó un legado muy importante en la tierra. Galeno un reconocido médico que vivió en el año 130-200 D.C. la cual dominó la medicina europea por más de mil años mejorando la vida de todos que tenían alguna enfermedad.

El cristianismo mejoró el trato hacia estas personas, con mensajes de amor, misericordia prohibió a la venta y comercialización de los niños con algún defecto como esclavos y el infanticidio, los ciudadanos de esta época tuvieron más amor y aprecio hacia las personas con discapacidad.

### **2.1.1 Edad Media**

En la media se dejó a un lado los asesinatos y se comenzó a humanizar el tratamiento a los individuos más vulnerables aunque la vida para ellos seguía extremadamente dura, se comenzó a crear asilos, hospitales y otras entidades como las Hermandades o Montepíos las cuales se encargaban de auxiliar cualquier tipo de enfermedad, invalidez, vejez y muerte.

### **2.1.2 Edad Moderna**

Nace el Humanismo en esta época se desarrolló la primera prótesis la cual se encuentra en el museo de Núremberg, también eliminaron

reformas de iglesias, en esta edad moderna no hay discriminación y todos son tratados por iguales.

## **2.2 Antecedentes Referenciales**

La revisión de la literatura relacionada con la variable de la presente investigación Vinueza Betancourt Nathaly Priscilla del año 2014 con el tema de “Discriminación de los trabajadores con capacidades especiales en las empresas privadas 33 de la Constitución de la República del Ecuador Vigente”, tiene como objetivo de establecer un mecanismo que permita efectivizar el Derecho al trabajo reconocido constitucionalmente, a favor de las personas con discapacidad, la tesis mencionada se adapta al tema de investigación a la no discriminación en el área administrativa de las personas con discapacidades.

Carmona Martin Karla Yasmin del año 2005 con el tema de “Discriminación laboral”, tiene como objetivo mejorar el área administrativa general de la empresa y esta menciona por varios tipos discriminación y no se enfoca a un solo tema.

Cendrero Uceda Luis Alejandro del año 2017 con el tema “La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral”, tiene como objetivo que las empresas busque un espacio ideal para las cuestiones y problemas de las actividades o disciplina entre sí, pero esta tesis no se complementa con el tema de la presente investigación.

García Ael María Cristina del año 2015 con el tema Discriminación femenina en el ámbito laboral: aspectos descriptivos, prescriptivos y contextuales de los estereotipos de géneros, tiene como objetivos de analizar los trabajos tradicionales y actuales entre hombre y mujeres es decir que trabaja con varios tipos de discriminación que no abarca con la presente investigación.

Según el autor Frederick Taylor la administración en el año 1911 son las metas establecidas por la empresa para llegar a esta meta los trabajadores tienen que estar bien adiestrado para que puedan dar su máximo esfuerzo.

Según el autor Henry Fayol en el año 1916 indica la administración es un conjunto de actividad del ser humano por la cual tiene que planear, coordinar, organizar, dirigir y controlar sus actividades diarias.

Según el autor George Terry en el año 1956 nos menciona que la empresa con una buena administración puede lograr los objetivos con el esfuerzo de los colaboradores siempre y cuando se sientan motivados.

Según el autor Janeth Thompson en el 2009 menciona la administración es un análisis que se realiza con la competencia directa y de sus empleadores.

### **2.2.1 Gestión Administrativa.**

La administración se encarga de los recursos sean responsable en el desarrollo económico en la era moderna, la agrupación de las personas sirve para alcanzar los objetivos establecidos que se proponen y construye en la planeación.

El proceso se comprende de las actividades, planificación, dirección y control de las actividades humanas y tiempo constituyéndose en los estudios de las tareas, personas, tecnología, ambiente y estructura.

Es el proceso de diseñar y mantener el ambiente de las personas trabajando con alcance de las metas seleccionadas, aplicándose en todo tipo sea pequeñas o grande.

Las organizaciones consisten con personas en el encargo, la cual se lo nombra como gerente, administradores.

### **2.2.1.1 Gerente**

Es la persona responsable del manejo de las organizaciones para cumplir con las metas con la eficiencia del Gerente que determina los mejores objetivos para el beneficio de la empresa.

### **2.2.1.2 Administradores**

Son los que dirigen actividades que los empleados tienen como responsabilidad en sus cargos:

- No tiene como responsabilidad de supervisar a otros
- Dirigen las actividades de toda la empresa.

Los gerentes o administradores se convierten para la empresa en un colaborador útil y efectivo, realizando acciones que hagan mejorar el trabajo en equipo y los objetivos.

### **2.2.1.3 Objetivos de la administración.**

Eficacia en los objetivos para el beneficio de la organización.

Tienen una perspectiva desarrollada muy amplia

Es el que produce y presta servicios.

### **2.2.1.4 Importancia De La Administración**

Él es que está encargado que los servicios o productos sean productivos y busca lograr sus objetivos que se refleje con técnicas claves dentro del sistema organizacional.

En la administración encontramos:

Coordinar los recursos humanos para que sus logros sean efectivos y eficientes.

- Relación con el ambiente externo con la necesidad del consumidor.
- Desempeñar funciones para planear y asignar recursos.
- Desempeño de información y decisión.

Tiene un equilibrio dinámico con el conocimiento que le ha pasado para las estimaciones futuros, la retroalimentación periódica con la actividad actual sirve para instrumentar un nuevo sistema para la coordinación de los esfuerzos y sostener el equilibrio dinámico.

#### **2.2.1.5 Características de la administración**

Universalidad.- Es un fenómeno administrativo con la cual cuenta un organismo social y en todos los sistemas políticos existentes.

Especificidad.- El que siempre va acompañada de otros fenómenos distintos con características específicas proporcionando su carácter para la ciencia o técnica.

Unidad temporal.- Es único en todo momento dando el mayor o menor grado en su administración.

Unidad jerárquica.- Todos tienen carácter de jefes participando en distintos grados y modalidades formando un solo cuerpo administrativo.

Valor instrumental.- Sirve para alcanzar un fin para lograr en forma eficiente de sus objetivos.

Amplitud de ejercicio.- Se aplica en todos los niveles de un organismo.

Interdisciplinariedad.- Hace uso de los procedimientos y métodos relacionado a la eficiencia del trabajo.

Flexibilidad.- Se adapta en diferentes necesidades de la empresa.

#### **2.2.1.6 Proceso administrativo**

Es el éxito de alcanzar los objetivos satisfaciendo las obligaciones con una alta calidad de sus gerentes. Los gerentes realizando su trabajo

correctamente estas pueden llegar a alcanzar sus metas administrando sus responsabilidades con lo que cuenta la empresa.

Se debe planear, organizar la estructura y los cargos con lo que consta sus actividades, la adecuación de los medios se obtiene una función individual con la coordinación de los esfuerzos individual o en grupos cumpliendo sus metas.

Es el que se encarga de planificar, organizar, dirigir y controlar todas sus actividades para alcanzar las metas.

### Planificación

Sirven para lograr los óptimos niveles teniendo una alta capacidad de adaptación para el cambio dentro de la empresa. La planificación se determina los métodos que incluye la toma de decisiones en el futuro con los siguientes propósitos:

- Disminuir riesgo
- Evitar errores y asegurando el éxito
- Administración eficaz con los recursos de la empresa

### Organización

Es de determinar los recursos de las actividades para alcanzar los objetivos con la creación de un grupo operativo, creando una estructura departamental de la empresa los resultados que se obtiene con la funciones es de una estructura sólida constituida.

División del trabajo.- Descompone la tarea en los componentes, de tal manera sean responsable en sus actividades.

### Dirección

La capacidad influir personas de las metas organizacional, implica

motivación a los empleados con la realización de tareas esenciales, los gerentes dirigen, convencen a que se unan todos los trabajadores para lograr el futuro, planificar y organizar para ayudar a sus empleados con un mayor esfuerzo.

#### Motivación:

Es la característica humana contribuye con un grado de responsabilidad de los colaboradores, a las metas inalcanzable con un compromiso permanente. La motivación en los primeros conceptos los gerentes y administradores, el gerente determina la forma de ejecutar tareas repetidas con incentivo sean esto salariales, motivando y reconociendo las necesidades sociales de manera se sientan parte de la empresa.

#### Liderazgo:

Es un proceso de dirigir las actividades laborales y de influir en ellas en los empleados, entre los líderes y miembros del grupo para que tengan una conducta adecuada dentro de la organización.

#### Comunicación:

Un fluido vital de una organización, errores de una comunicaciones han ocasionado muchos daños, la efectividad de una comunicación es muy importante, los gerentes para esto preparan planes adecuado con la personas, distribuye la autoridad y los trabajos.

#### Equipos y Trabajo en equipo:

Se define de dos o más personas, con el propósito de alcanzar los objetivos de la organización. Existen dos tipos de equipos:

- Equipo Formal son creados por los gerentes para encargar tareas y resuelva conflictos.
- Equipo Informal son grupo de formaciones naturales en el ambiente de trabajo como amistades e intereses comunes.

## Control

Es la que consiste en medir y corregir el desempeño individual de los trabajadores para que ajusten a los planes y objetivos de la empresa. El control facilita los logros de las metas, para luego verificar las actividades para determinar si se ajustan a los planes.

### **2.2.1.7 Ventajas Del Proceso Administrativo**

- Se ofrece trabajo.
- Estudia fundamentos para el estudio de la administración
- Se obtiene flexibilidad una variedad de situaciones al usuario el margen necesario a un conjunto particular de situaciones.
- En el proceso el gerente analiza y entiende el problema y lo lleve a determinar los objetivos y los medios para alcanzarlos.

### **2.2.1.8 Desventajas del Proceso Administrativo**

Coerción sobre sus trabajadores

Exceso de papeles

Los resultados son más fácil cuantificado.

Seguimiento rígido de objetivos que bien podrían desecharse.

### **2.2.2 Discriminación**

Es una forma violenta que se vuelve en maltrato físico, es el que se excluye a la persona del grupo social o laboral por su apariencia física esto se trata que la persona presenta una enfermedad notorio y en la discriminación económico se trata por pertenecer a una clase social baja o distinta la del grupo. La discriminación debilita la autoestima por el desprecio que le hace forma pasiva. Quienes discriminan hacen el trato

inferior a los derechos de las personas sea el color de la piel, etnia, sexo, edad, cultura, religión o ideología.

La discriminación se aprecia con:

- Con la mirada odiosas
- Con la no aceptación en lugares públicas o en los trabajos.

### **2.2.2.1 Existen distintos tipos de discriminación**

- Discriminación Social
- Discriminación Laboral
- Discriminación Sexual
- Discriminación Racial

#### **2.2.2.1.1 Discriminación social**

Se produce cuando se trata en forma desigual a una clase social diferente.

#### **2.2.2.1.2 Discriminación racial**

Consiste en diferenciar y restringir a personas por la raza, color, ascendencia u origen étnico.

#### **2.2.2.1.3 Discriminación sexual**

Es debido a una desigualdad en género o violencia con alguna orientación sexual.

#### **2.2.2.1.4 Discriminación religiosa**

Consiste en tratar a la persona de forma no adecuada por sus creencias, practicas o costumbres.

### **2.2.3 Discriminación Laboral**

La discriminación laboral es por cualquier factor como edad, sexo, orientación sexual, raza, religión, ideología, discapacidad y los que produzcan en el ámbito del empleo. Se puede referir en el ingreso a la empresa cuando exigen requisitos que no están establecido por la ley.

Los diferentes tipos de discriminación son los siguientes:

- **Discriminación Directa.**- Es la situación de una persona que ha sido maltratado de una forma no adecuada, la cual llega hacer despedido o recibe un acoso racial, discapacidad u orientación sexual.
- **Acoso Discriminatorio.**- Es la que tiene como objetivo en contra la dignidad de la persona humillándolo o causando un estado de intimidatorio.

#### **2.2.3.1 Definición de discapacidad**

La discapacidad es una condición que presentan ciertas personas con alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que sufren durante el tiempo de vida en algunos países las personas con discapacidad no son protegida por la ley y no tienen algún tipo de seguro médico. En el estado Ecuatoriano para que estas personas con discapacidad sean reconocidas tienen que ser evaluado por el ministerio de salud pública para obtener los beneficios, protección y trabajo tal como lo define la ley.

En el ámbito internacional el 90% de los países forman parte de la Organización Internacional del Trabajo para los objetivos de erradicar la discriminación por raza y para que las remuneraciones sean iguales.

Existen varias discriminaciones en el ámbito laboral.

### **2.2.3.1.1 Discriminación por discapacidad y acoso**

En el ámbito legal acosar al empleado porque tiene una discapacidad o porque tienen algún impedimento físico o mental, es una sanción económica o puede estar en prisión, el acoso también es por lo comentarios ofensivos físico o verbal que sean frecuente en el ámbito laboral, sea por el jefe inmediato o compañero del mismo lugar de trabajo.

### **2.2.3.1.2 Discriminación por discapacidad y adaptación razonable**

La ley exige al empleador tengan todas las accesibilidad para las personas con discapacidad, en caso de no poder hacerlo tendrán que realizar un estudios si los espacios físicos de la empresa no son impedimento para las personas con discapacidad.

Una adaptación razonable en el entorno laboral para las persona con una discapacidad llega hacer un lugar de trabajo accesible para usuarios de sillas de ruedas.

### **2.2.3.1.3 Discapacidad y exámenes médicos durante la etapa de solicitud de empleo y entrevista**

La ley prohíbe que los empleadores realicen exámenes médicos a los empleados para detectar enfermedades no comunes, por eso la ley impone límite a los empleadores a la hora que realicen los exámenes médicos.

El empleador no debe pedirlo al colaborador que responda pregunta médica o realice los exámenes sin antes de hacerle una oferta de trabajo Un empleador esta en todo sus derecho de preguntar al solicitante si son capaces de realizar el trabajo y si se adaptan al puesto de trabajo.

La ley exige a los empleadores conservar los expedientes médicos con sus respectivas carpetas con una estricta confidencialidad sin que nadie

sepa de alguna enfermedad o situación que lo ponga incomoda al colaborador.

### **2.3 Fundamentación Legal**

Para la presente investigación legal se toma los códigos que están actualmente regidos en las leyes ecuatorianas como la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo.

En la Constitución de la República del Ecuador en el Artículo 11 nos menciona lo siguientes:

Los ejercicios de los derechos se regirán por varios conceptos;

1.- Pueden ejercer y exigir de la forma individual o en conjunto a las autoridades que garanticen sus derechos.

2.- Todos somos iguales en gozar los mismos derechos, deberes y oportunidades

2.1- No podrán ser discriminados por su etnia, sexo, diferencias físicas ni religión las personas que realicen estos tipos de discriminación serán sancionadas según la ley por discriminación.

En el Artículo 330 de la Constitución del Estado Ecuatoriano tiene derecho a garantizar a la inserción y accesibilidad de igual condiciones a remuneraciones estipuladas por el Ministerio de Trabajo no podrán reducir su remuneración y los empleadores tienen la obligación de implementar servicios sociales y especiales para que sientan seguros sus actividades.

El artículo 333 reconoce la productividad de la labor no remunerada y el cuidado humano que realicen en el trabajo.

En el código de trabajo en el artículo 42 se señalan las obligaciones del empleador acerca de la inserción de las personas con discapacidades es la siguiente:

33.- Los empleadores públicos y privados tienen como obligación de contratar el 4% de la nómina total de sus empresas tendrán como derecho a contratar personas con discapacidad, los empleadores que incumplan con esta disposición serán debidamente sancionados por el Ministerio de Trabajo con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones del salario básico para la privada y las empresas públicas la registra la autoridad nominadora.

35.- Menciona que harán las adaptaciones físicas en sus empresas para la accesibilidad según norma INEN según las normas internacionales suscritas por el país.

La Ley Orgánica de Conadis en el artículo 45 menciona los derechos del trabajador las personas con discapacidad que tengan deficiencia tienen derecho al trabajo con remuneración con condición de igualdad y no ser discriminadas durante la práctica.

El artículo 51 de la Conadis menciona sobre la estabilidad laboral las personas con discapacidad que tengan alguna deficiencia no podrán ser despedidas en caso de que lleguen a ser despedidas el empleador tendrá la obligación de indemnizar con 18 meses de remuneración del mejor salario y adicional los beneficios que corresponden por ley.

## **2.4 Variables de Investigación**

### **2.4.1 Variable Independiente: Gestión Administrativa.**

La gestión administrativa se trata de tomar estrategias con un diseño de hacer cumplir los objetivos establecidos como prioridad. Es el conjunto de

actividades realizado por el gerente. La gestion administrativa dentro de la empresa es un factor principal para montar un negocio, solo dependera del éxito que tengan en el negocio, por esta razon la empresa consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar los objetivos.

La administracion son los recursos que tiene como responsable el gerente para el manejo de toda empresa, tambien se comprende de las actividades con su respectiva planificacion, organización con el personal a su cargo, el gerente tiene que diseñar y mantener un ambiente adecuado para un buen manejo de su personal.

**2.4.2 Variable Dependiente:** Discriminación a empleados con discapacidad.

La discapacidad se puede presentar en las personas durante el tiempo de vida estas puede presentar deficiencia física o intelectual en Ecuador las personas con discapacidad están protegida por las leyes ecuatorianas la cual se encarga de erradicar la discriminación dándole la oportunidad en el ámbito laboral, escolar, deportivo, las empresas que llegan a discriminar a las personas con algún tipo de enfermedad son multadas por los organismo estatales de Ecuador

La ley protege a las personas discriminadas dando accesibilidad en las empresas para que estén seguro en su integridad física y además si un empleado tiene en su relación personas con discapacidad en lo familiar o cónyuge discriminar o es despedido a los empleados que tenga familiar o cónyuge con discapacidad es ilegal porque están quebrantando a ley ecuatoriana.

## **2.5 Definiciones Conceptuales**

### **Demográficos.**

Por población se entiende un conjunto de individuos, constituido de forma estable, ligado por vínculos de reproducción e identificado por características territoriales, políticas, jurídicas, étnicas o religiosas.

### **Administración.**

La administración consiste en darle forma, de manera consciente y constante, a las organizaciones. Todas las organizaciones cuentan con personas que tienen el cargo de servirles para alcanzar sus metas. Estas personas se llaman Gerentes.

### **Derecho.**

Las relaciones entre las normas de un orden jurídico son también esenciales a la naturaleza del derecho. Únicamente sobre la base de una clara comprensión de las relaciones que constituyen un ordenamiento jurídico, puede entenderse plenamente la naturaleza del derecho.

### **Empleado.**

Las personas que laboran en una empresa son uno de los activos más importante para esta, así como uno de los factores determinantes en su progreso.

**Discapacidad.**

Cualquier restricción o falta de capacidad para llevar a cabo una actividad en la forma, o dentro del rango, considerados adecuados para las personas que se estiman como “normales” o “no discapacitados”.

**Genética.**

Es una biología de la variabilidad que tiene como herencia a sus seres vivos, son etapas que atraviesan en el crecimiento del ser vivo.

**Ley**

Es una regla que es dictado por las autoridades supremas la cual puede sancionar a personas que las incumpla.

**Discriminación.**

Es una acción que hace una variación que tiene como objetivos en separar las razas de un país.

**Sociedad**

Es una reunión o conjunto de mayor o menor de individuo, familia, pueblos o naciones.

**Prevención.**

Preparación y disposición que se hace anticipadamente para evitar un riesgo o ejecutar una cosa.

**Consciencia**

Sinónimo de concienciar pensante por la que se reconoce a si mismo su conducta siendo reflexivo y claro en las cosas.

**Adaptar**

Ajuste a la conducta de cada individuo para que pueda interactuar con otro.

**Escritura**

Arte de escribir documento otorgado por una persona ante testigos y notario

**Rotación**

Es una acción que tiene como efecto de rodar

**Vincular**

Es sujetar o gravar bienes para perpetuarlos en los empleos o en lo familiar.

**Consanguinidad**

Son los parentescos que tienen las personas y que va en generación en generación.

**Amparar**

Es favorecer o proteger los derechos adquiridos de una persona o valerse del favor alguno.

**Disfunción**

Es alterar una función ya realizada.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA**

La empresa ISDSOTO nació en el año 2008 con un grupo de inversionista en el sector de la Urbanización Huancavilca Norte de la ciudad de Guayaquil con la producción y ventas de productos alimenticios para el consumo masivo de los Ecuatorianos, por el gran crecimiento que ha obtenido durante esta década la empresa cambio de sector en la actualidad se encuentra en el sector de la Garzota, seremos innovador en nuestros productos con alta calidad para ser la primera empresa ecuatoriana con productos de calidad y reconocida nacional e internacional.

##### **3.1.1 Misión**

Somos una empresa de elaboración de productos alimenticios con alto contenido proteico y de calidad garantizada con la mejor gestión empresarial moderna y eficiente que satisfaga las expectativas de nuestros clientes.

##### **3.1.2 Visión**

Constituirnos en una empresa sólida y profesional siendo líder en la producción y comercialización de nuestros productos a nivel nacional e internacional.

### 3.1.3 VALORES

La cultura organizacional proporciona una entidad que direcciona el negocio por la cual incluimos valores y se practica diariamente en nuestra empresa.

- Trabajo en equipo
- Compromiso
- Responsabilidad y Liderazgo
- Innovación

### 3.1.4 OBJETIVO EMPRESARIAL

Satisfacer nuestro cliente con nuestros productos innovadores con calidad expandiéndonos en todo el territorio nacional fomentando en el desarrollo profesional de nuestros colaboradores.

### 3.1.5 PLANTILLA DE EMPLEADOS

**Cuadros 2**

<b>Nombres</b>	<b>Cargo</b>	<b>Dirección</b>	<b>Ciudad</b>
Acevedo Ruiz Carolina	PRESIDENTE	PRESIDENCIA	GUAYAQUIL
Acosta Canto Tomás José	FINANZAS	FINANZAS	GUAYAQUIL
Aguilar Dorantes Irma	DESARROLLO HUMANO	DESARROLLO HUMANO	GUAYAQUIL
Aguilar Lemus María Ofelia	TESORERA	FINANZAS	GUAYAQUIL
Aguilar Loranca Marcela	ANALISTA	FINANZAS	GUAYAQUIL
Alarcón López Gerardo Genaro	AUXILIAR	FINANZAS	GUAYAQUIL

Alcántara Camacho José Israel	PRESUPUESTO	FINANZAS	GUAYAQUIL
Alejo Guerrero Víctor Hugo	ANALISTA PRESUPUESTO	FINANZAS	GUAYAQUIL
Altamirano García Enrique	AUXILIAR PRESUPUESTO	FINANZAS	GUAYAQUIL
Álvarez Medellín Felipe	CONTABILIDAD Y COSTOS	FINANZAS	GUAYAQUIL
Álvarez Villanueva Salvador	ANALISTA DE CONTABILIDAD Y COSTOS	FINANZAS	GUAYAQUIL
Amaya Salvador Arturo Ramiro	AUXILIAR DE CONTABILIDAD Y COSTOS	FINANZAS	GUAYAQUIL
Andrade Bujanda Rafael	MARKETING Y VENTAS	FINANZAS	GUAYAQUIL
Angulo Garfios Raúl	ANALISTA DE ESTUDIO DE MERCADO	FINANZAS	GUAYAQUIL
Antemate Chigo Miguel Ángel	AUXILIAR	FINANZAS	GUAYAQUIL
Antonio Palomeque Armando	JEFE DE TERRITORIO NACIONAL DE VENTAS	FINANZAS	GUAYAQUIL
Anzures Valladares Martha Concepción	EJECUTIVO DE VENTAS	FINANZAS	GUAYAQUIL
Aquiles Villaseñor Gustavo	EJECUTIVO DE VENTAS	FINANZAS	GUAYAQUIL
Aragón Jiménez Castro	EJECUTIVO DE	FINANZAS	GUAYAQUIL

Alfredo	VENTAS		
Arias Rodríguez Socorro	EJECUTIVO DE VENTAS	FINANZAS	GUAYAQUIL
Arnau Viñas Javier	EJECUTIVO DE VENTAS	FINANZAS	GUAYAQUIL
Arroyo Soto Pedro	EJECUTIVO DE VENTAS	FINANZAS	GUAYAQUIL
Ascencio López María Yolanda	EJECUTIVO DE VENTAS	FINANZAS	GUAYAQUIL
Ávalos Mendoza Miguel	EJECUTIVO DE VENTAS	FINANZAS	GUAYAQUIL
Avianeda Chávez Alfonso	EJECUTIVO DE VENTAS	FINANZAS	GUAYAQUIL
Ávila Becerril José Ambrosio	EJECUTIVO DE VENTAS	FINANZAS	GUAYAQUIL
Ayala Jiménez Sandra Walkyria	EJECUTIVO DE VENTAS	FINANZAS	GUAYAQUIL
Bacab Pech Guillermo	EJECUTIVO DE VENTAS	FINANZAS	GUAYAQUIL
Báez Chávez Ángel Salvador	EJECUTIVO DE VENTAS	FINANZAS	GUAYAQUIL
Balderas Flores Luis Alberto	EJECUTIVO DE VENTAS	FINANZAS	GUAYAQUIL
Ballesteros González Francisco	EJECUTIVO DE VENTAS	FINANZAS	GUAYAQUIL
Ballesteros Gutiérrez Rubio Raúl	JEFE ORGANIZACIONAL	DESARROLLO HUMANO	GUAYAQUIL
Baltazar Cedeño Laura Elizabeth	NOMINA	DESARROLLO HUMANO	GUAYAQUIL
Banda Jiménez	SELECCIÓN	DESARROLLO	GUAYAQUIL

Francisco		HUMANO	
Banda Martínez Jacinto	MEDICO	DESARROLLO HUMANO	GUAYAQUIL
Barraza Uribe Enrique Luis	MEDICO	DESARROLLO HUMANO	GUAYAQUIL
Barrera Flores Alfredo	PRODUCCION	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Basaldúa Ramírez Matilde	JEFE DE CALIDAD	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Bastidas Iribe Audel	ANALISTA DE CALIDAD	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Bautista Encina Alfredo Manuel	ANALISTA DE CALIDAD	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Benítez Ferrusquía Gregorio	ANALISTA DE CALIDAD	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Bermúdez Manrique José Antonio	JEFE DE PRODUCCION	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Bernal Rosales Gigliola Taide	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Betancourt Vázquez Miguel Ángel	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Betanzos Torres Noel	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Blanco Velasco Humberto Alejandro	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Bolaños Sánchez César	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Bremermann Borraz Moisés	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Briseño Arias Abel	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Burguete García Miguel Ángel	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL

Caballero Green Francisco	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Durán Suárez Pedro	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Dzul Chi César Isaí	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Durán San Vicente Raúl Edmundo	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Elizalde Herrera Jorge Armando	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Enríquez Flores Alejandro	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Erazo Bernal Carlos Luis	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Escamilla Vásquez César	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Escartín Morales Rogelio Samuel	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Escobar Beltrán Francisco Enrique	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Esquer Limón Cuauhtémoc	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Esquinca Gutiérrez José Rodulfo	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Faz Mendoza Ma. Cira	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Félix Brasil Jesús Arcadio	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Fernández Castillo Raúl	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Fernández Martínez José	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Ferreira Centeno Ángel	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL

Virgilio			
Ferrer Chávez María Manuela	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Figueroa Salmorán Norma Nelia	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Flores Cruz Jaime	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Flores Díaz Octavio Joel	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Forment Hernández María Antonieta	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Fuentes Altamirano Erick	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Fuentes Cerdán Omar	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Galaviz Ramírez Alba Lorenia	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Galdámez Blanco Arturo	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Galindo Andrade Carlos	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Gallegos Verdías Rosa Elena	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Gallardo Vara Ricardo	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Gamboa Banda Martín Ángel	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Garcés Yanome José de Jesús	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
García López José Alfonso	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Soto Garcia Israel David	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL

Soto García Blanca David	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Reyes Delgado Valentina Leonor	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
García Regalado Angélica María	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Dávalos Regalado Walter	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
García García Iván	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
García Cansino Mario Francisco	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Zuleta Zambrano Karla	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Orellana Flor Christian	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Henk Navia Oscar	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Flores Romero Wellington	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Carpio Carrillo Ana	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Arias Reyes Paola	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Castillo Loor José Luis	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Garcés Yanome José de Jesús	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
García Cante Marcela Elizabeth	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Zambrano Romero Odalys	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL
Zapata Lopez Luis	OPERARIOS	PRODUCCION	GUAYAQUIL

**Elaborado por:** Soto García Israel

### 3.1.6 NUMERO DE EMPLEADOS

**Cuadros 3**

<b>CARGOS</b>	<b>Ciudad</b>	<b>DESARROLLO HUMANO</b>	<b>FINANZAS</b>	<b>PRESIDENCIA</b>	<b>PRODUCCION</b>	<b>Total general</b>
ANALISTA	GUAYAQUIL		1			1
ANALISTA DE CALIDAD	GUAYAQUIL				3	3
ANALISTA DE CONTABILIDAD Y COSTOS	GUAYAQUIL		1			1
ANALISTA DE ESTUDIO DE MERCADO	GUAYAQUIL		1			1
ANALISTA PRESUPUESTO	GUAYAQUIL		1			1
AUXILIAR	GUAYAQUIL		2			2
AUXILIAR DE CONTABILIDAD Y COSTOS	GUAYAQUIL		1			1
AUXILIAR PRESUPUESTO	GUAYAQUIL		1			1
CONTABILIDAD Y COSTOS	GUAYAQUIL		1			1
DESARROLLO HUMANO	GUAYAQUIL	1				1
EJECUTIVO DE VENTAS	GUAYAQUIL		15			15
FINANZAS	GUAYAQUIL		1			1
JEFE DE CALIDAD	GUAYAQUIL				1	1
JEFE DE PRODUCCION	GUAYAQUIL				1	1

JEFE DE TERRITORIO NACIONAL DE VENTAS	GUAYAQUIL		1			1
JEFE ORGANIZACIONAL	GUAYAQUIL	1				1
MARKETING Y VENTAS	GUAYAQUIL		1			1
MEDICO	GUAYAQUIL	2				2
NOMINA	GUAYAQUIL	1				1
OPERARIOS	GUAYAQUIL				58	58
PRESIDENTE	GUAYAQUIL			1		1
PRESUPUESTO	GUAYAQUIL		1			1
PRODUCCION	GUAYAQUIL				1	1
SELECCIÓN	GUAYAQUIL	1				1
TESORERA	GUAYAQUIL		1			1
<b>Total general</b>		<b>6</b>	<b>29</b>	<b>1</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

**Elaborado por:** Soto García Israel

### 3.1.7 PROVEEDORES

Los proveedores para los sazonadores son los siguientes:

- Ecuessence
- Aromcolor
- Grupo harmony
- Worldchem

El proveedor que da las vitaminas para nuestros productos es el siguiente:

- Granotec

El proveedor de los aditivos es:

- Química Suiza

### **3.1.8 PRODUCTOS**

Nuestros productos se definen en 3 categorías:

Pasta larga:

- Tortellini
- Spaghetti
- Vermicelli

Pasta Corta:

- Macarrones
- Plumas
- Fusilli

Pasta Rellena:

- Ravioli
- Panzerotti

### **3.1.9 CLIENTES**

Nuestros clientes que nos acompañan desde la creación de la empresa son las siguientes:

Distribuidor Mayorista y Minorista

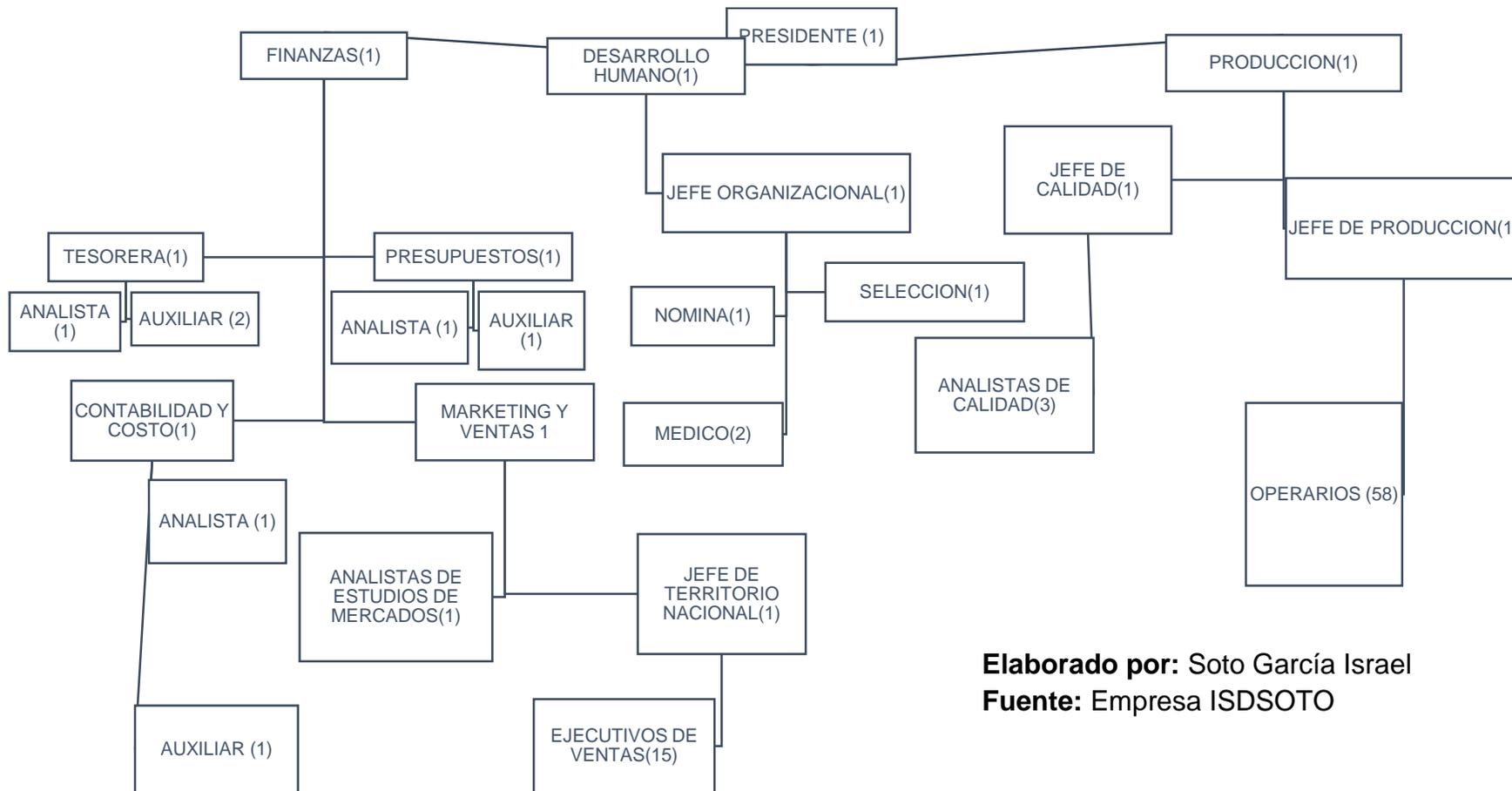
- Cordialsa
- Digeca
- G & G Distribuciones
- Fortuneg
- Importadora Sudamericana

- Adobe Arte
- Especerías Doña Clarita
- Supermercado Devies
- Supermercado 10 mayorista

### 3.1.10 ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL

El organigrama de la empresa ISDSOTO es el siguiente:

**Cuadros 4**



**Elaborado por:** Soto García Israel  
**Fuente:** Empresa ISDSOTO

## **3.2 DISEÑO DE INVESTIGACION**

### **3.2.1 Tipos de Investigacion.**

Para la presente tema de investigacion se empleara siguientes tipos:

#### Descriptiva

En esta investigacion descriptiva se busca en desarrollar la imagen de la empresa, con la medicion de variables en las persona o grupos se realizara un analisis para determinar como se manifiesta con la encuesta que permite recoger los datos para determinar sus necesidades.

#### Correlacionar

La investigacion correlacionar consiste en medir el alto grado de interacion entre las variables evaluadas por la cual los resultados generan una vision de su comportamiento y como se comportara a los cambios.

#### Exploratoria

Se utiliza este tipo de investigacion que nos aproximara con una gran vision al tema de la discriminacion de las personas con discapacidad en el area administrativa en esta investigacion en su metodologia es mas amplios y disperos generando un riesgo la cual hay que tener paciencia y serenidad.

### **PROCEDIMIENTO O PASOS DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente tema se inició con el mejorar el área administrativa y disminuir la discriminación de las personas con discapacidad del tema investigado “Plan de mejoramiento del área administrativa a empleados con discapacidad de la empresa ISDSOTO de la ciudad de Guayaquil” con las variables establecidas se formuló los objetivos.

Los procedimientos son acciones que se realizan con normas y principios de orden natural hasta completar el ciclo de la transformación, esto quiere decir los cambios cuantitativo y cualitativo son transformado (Ramon, 1975, págs. 32-33)

La información que se recolecte después de la encuesta se procederá a organizar con las personas involucradas al tema para el plan de mejora del problema de la investigación.

- Revisión y eliminación de información incompleta, defectuosa etc.
- Los resultados serán estudiados para la presentación de datos.

Los resultados obtenidos a través de la encuesta, se lo tabulo y reviso en los paquetes office de Excel y Word.

### **3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **3.3.1 Población:**

Según Tamayo & Tamayo “La población se define en la totalidad del fenómeno estudiado donde la población tiene dos opciones finita se sabe la cantidad y los elementos son identificado y la población infinita es aquel se desconoce los elementos ambas población tiene una misma característica que se estudia para dar el origen a la investigación.” (TAMAYO & TAMAYO, 1997, pág. 114)

El presente tema de investigación se realizara un estudio de la población constituido por 100 empleados que está legalmente registrado por la empresa.

**Cuadros 5**

<b>Áreas</b>	<b>Empleados</b>
Desarrollo Humano	6
Finanzas	29
Presidencia	1
Producción	64
<b>Total general</b>	100

**Elaborado por:** Soto García Israel

### **3.3.2 Muestra:**

Según Barragán “La muestra se la toma de una población específica o estudiada dentro del tema investigado.” (Barragan, 2003, pág. 119)

Muestreo Aleatorio Simple.- En este método es el más simple conceptualmente, la cual se extrae de una lista de individuo al azar se le asigna un número para luego generar el conjunto de número a participar en la encuestas (Jordi, 2003)

Muestro Aleatorio Estratificado.- Este método se encarga de dividir la población en grupo de carácter determinado para luego elegir una muestra aleatoria (Jordi, 2003) .

Para la presente muestra se considera 36 colaboradores perteneciente de las diferentes áreas de la empresa.

**Cuadros 6**

<b>Áreas</b>	<b>Encuestado</b>
Desarrollo Humano	6
Finanzas	29
Presidencia	1
<b>Total</b>	36

**Elaborado por:** Soto García Israel

### 3.4 TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN

Las técnicas que se utilizaran en el proceso de la investigación son de observación y encuesta donde se determinaran las circunstancias de la discriminación de las personas con discapacidad en el área administrativa, el fin de esta técnica es para obtener información necesaria y precisa por la cual ocurre el tema investigado

La entrevista fue realizada verbalmente con una preparación previa con el conocimiento de las variables y tema investigado, para lo cual se requirió con la ayuda del formulario de entrevista.

Para la entrevista se aplicó la Igualdad donde hubo confiabilidad, se lo realizo en un tiempo programado y en el lugar donde se origina el problema del tema investigado.

### PROGRAMA DE RECOPIACION DE INFORMACIÓN

**Cuadros 7**

PREGUNTAS	CONCLUSION
¿Para qué?	Alcance de los objetivos
¿De qué persona?	Presidente, Jefes, Analistas, Auxiliar y las Personas con Discapacidad
¿Donde?	Empresa ISDSOTO de la ciudad de Guayaquil
¿Técnicas para la recolección de información?	Entrevistas, Encuestas y Capacitación
¿Con que?	Guías, Cuestionario de Preguntas
¿En qué lugar?	Oficinas de la empresa ISDSOTO

**Elaborado por:** Soto García Israel

### 3.5.2 Herramienta de Observación

La observación consiste en observar, interpretar los comportamientos de los objetos estudiados, esta técnica es muy sistemática y no se la puede manipular, se aplica esta herramienta en el tema investigado para conocer las actitudes diarias de los colaboradores de la empresa ISDSOTO con las personas con discapacidad.

### 3.5.1 Herramienta de Encuesta

La encuesta nos ayuda a recoger los datos sobre el tema investigado, esta técnica nos ayuda analizar la información mediante varias preguntas sobre el tema, la encuesta se aplicara a 36 personas del área administrativa de la empresa para la recopilación útil de la situación actual de las variables antes mencionada.

La encuesta está dirigida en dos grupos al personal administrativo y al personal con discapacidad pertenecientes de la empresa ISDSOTO.

#### **Tabulación de la Encuesta al Personal Administrativo realizada:**

En la encuesta participaron 32 personas del área administrativa de la empresa

#### **Pregunta 1.**

<b>No.</b>	<b>PREGUNTA</b>	<b>OPCIONES</b>
1.	¿Usted cree que la empresa tenga una política de inclusión laboral y no discriminación?	a.- Si b.- No

**Gráfico 1**



**Pregunta 2**

No.	PREGUNTA	OPCIONES
2.	¿Usted cree que existe discriminación en las ofertas laborales en la empresa?	a.- Si b.- No

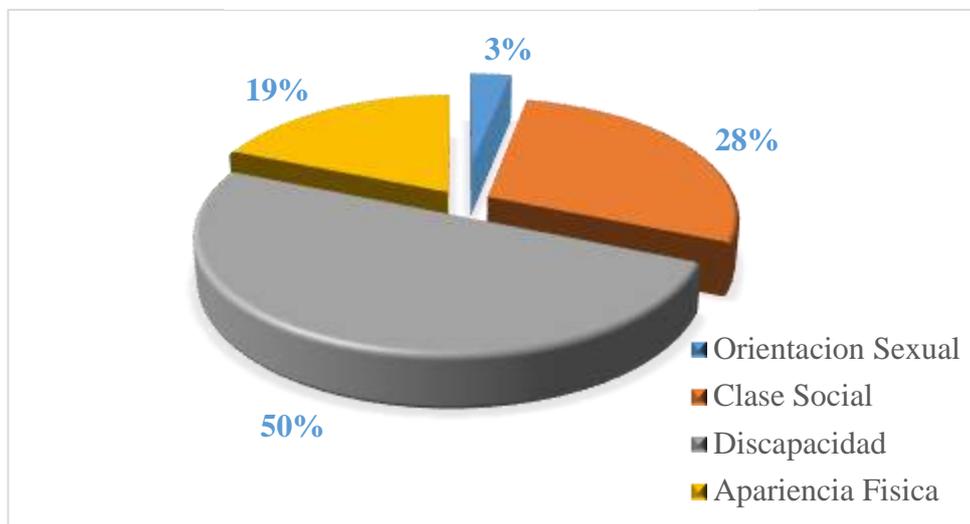
**Gráfico 2**



### Pregunta 3

No.	PREGUNTA	OPCIONES
3.	¿Nos podría usted indicar los principales factores de discriminación en la empresa?	a.- Orientación Sexual b.- Clase Social c.- Discapacidad d.- Apariencia Física

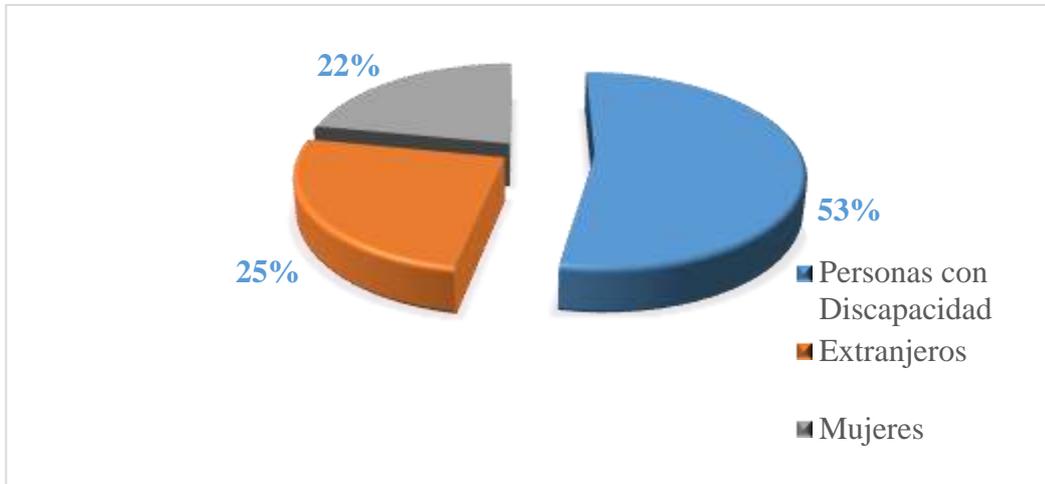
**Gráfico 3**



### Pregunta 4

No.	PREGUNTA	OPCIONES
4.	¿Mencione de los siguientes grupos quienes están siendo discriminados por la empresa?	a.- Personas con Discapacidad b.- Extranjeros c.- Mujeres

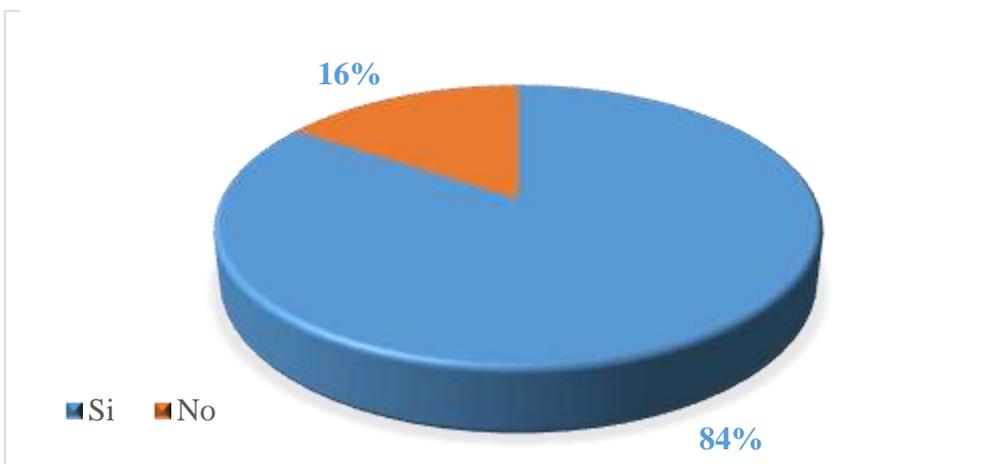
**Gráfico 4**



**Pregunta 5**

No.	PREGUNTA	OPCIONES
5.	¿Usted se ha sentido discriminación por su jefe directo?	a.- Si b.- No

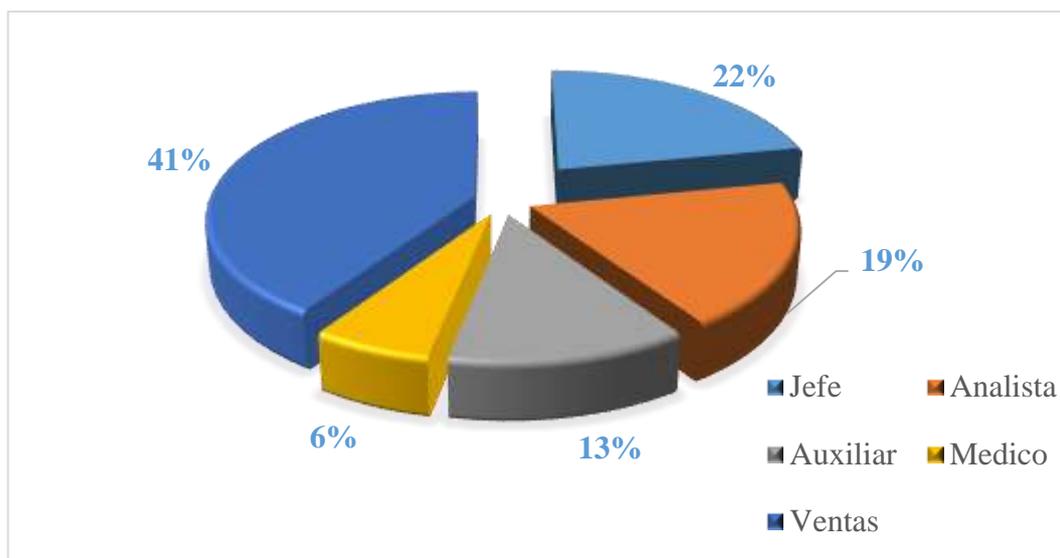
**Gráfico 5**



### Pregunta 6

No.	PREGUNTA	OPCIONES
6.	¿Mencione el rango que tiene en la empresa?	a.- Jefe b.- Analistas c.- Auxiliar d.- Medico e.- Ventas

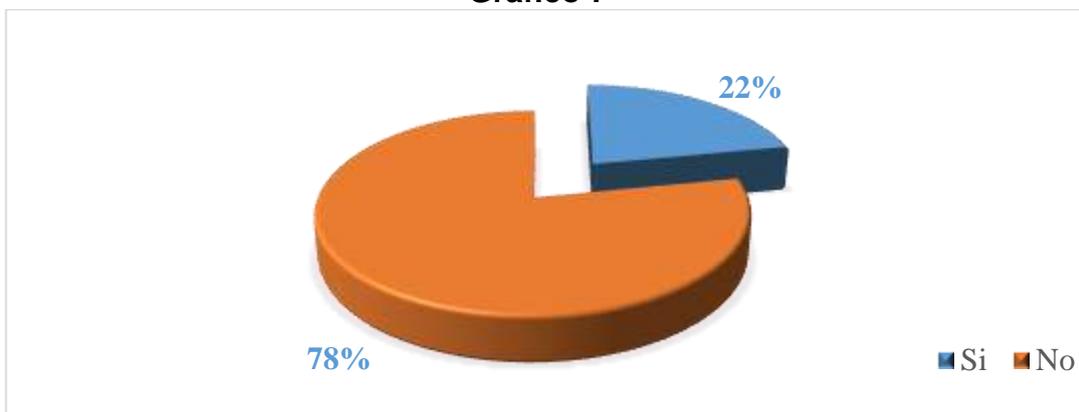
**Gráfico 6**



### Pregunta 7

No.	PREGUNTA	OPCIONES
7.	¿Usted ha estado involucrado en la discriminación laboral de las personas con discapacidad?	a.- Si b.- No

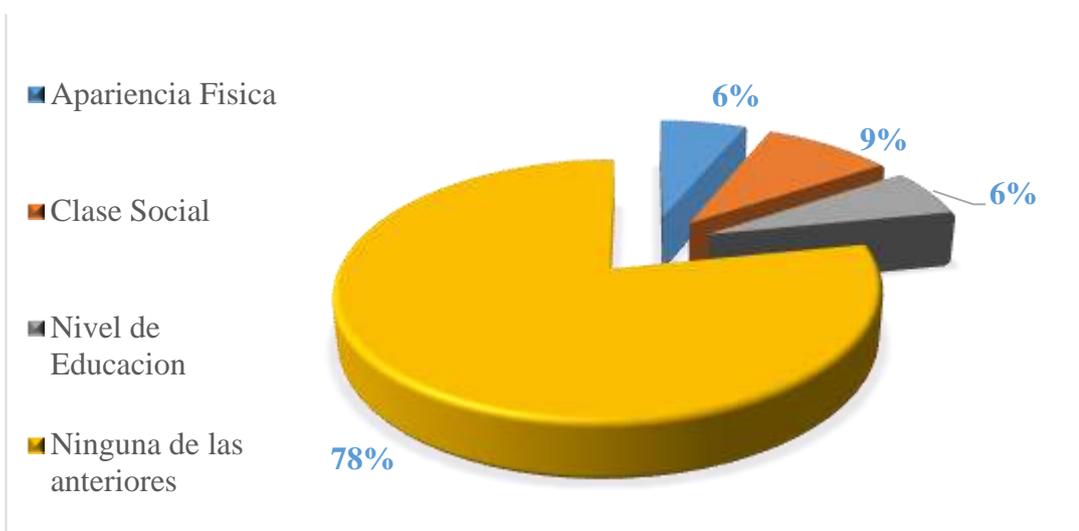
**Gráfico 7**



**Pregunta 8**

No.	PREGUNTA	OPCIONES
8.	¿Indíquenos las razones por la cual ha discriminado al personal con discapacidad?	a.- Apariencia Física b.- Clase Social c.- Nivel de Educación d.- Ninguna de las anteriores

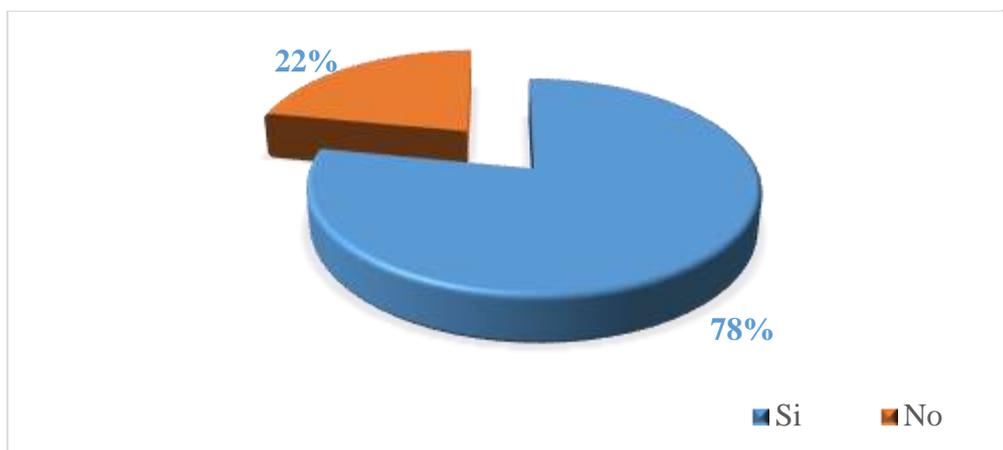
**Gráfico 8**



### Pregunta 9

No.	PREGUNTA	OPCIONES
9.	¿Usted se siente preparado para trabajar con personas con discapacidad?	a.- Si b.- No

Gráfico 9

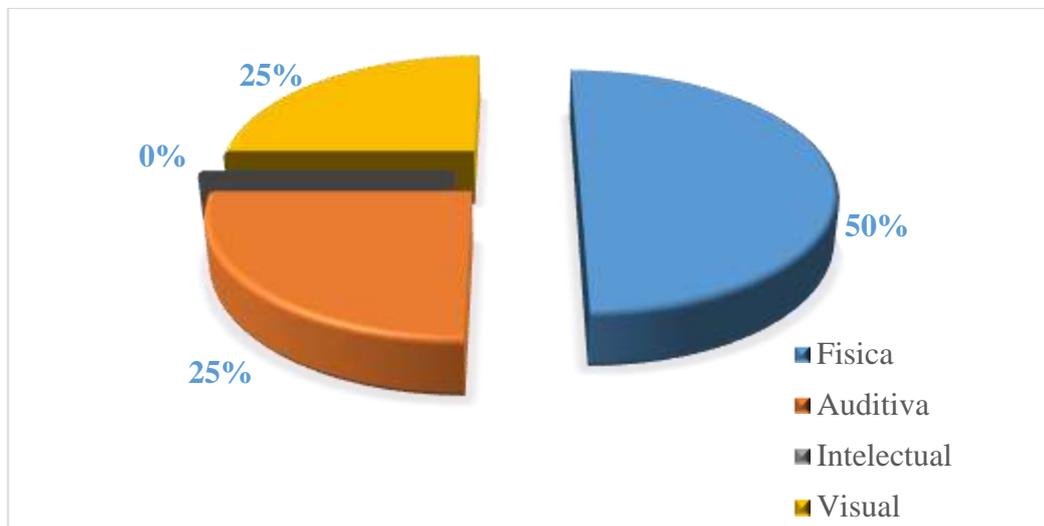


**Encuestas para el Personal con Discapacidad:** En la encuesta participaron 4 personas con discapacidad del área administrativa.

**Pregunta 1.**

No.	PREGUNTA	OPCIONES
1.	¿Mencione que tipo de discapacidad usted tiene?	a.- Física b.- Auditiva c.- Intelectual d.- Visual

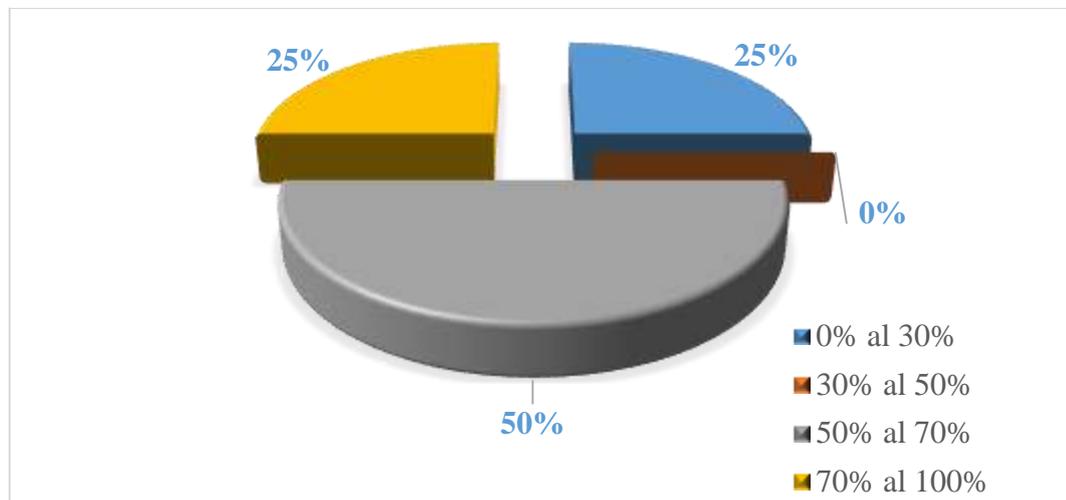
**Gráfico 1**



### Pregunta 2

No.	PREGUNTA	OPCIONES
2.	¿Mencione en que rango de porcentaje usted tiene?	a.- 1% al 30%      c.- 50% al 70% b.- 30% al 50%      d.- 70% al 100%

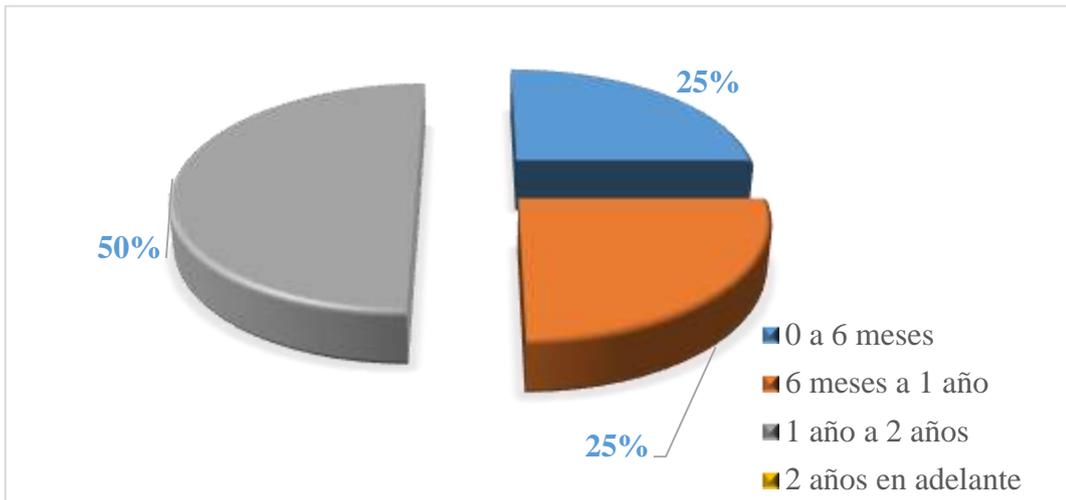
Gráfico 2



### Pregunta 3

No.	PREGUNTA	OPCIONES
3.	¿Usted cuánto tiempo lleva laborando en la empresa?	a.- 0 a 6 meses b.- 6 meses a 1 año c.- 1 año a 2 años d.- 2 años en adelante

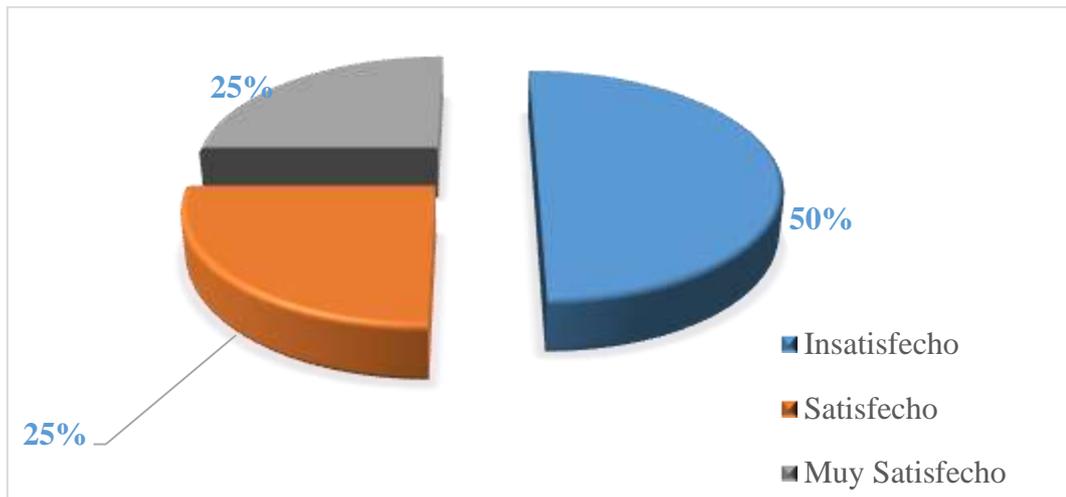
**Gráfico 3**



**Pregunta 4**

No.	PREGUNTA	OPCIONES
4.	¿Usted cómo se siente en su trabajo?	a.- Insatisfecho b.- Satisfecho c.- Muy Satisfecho

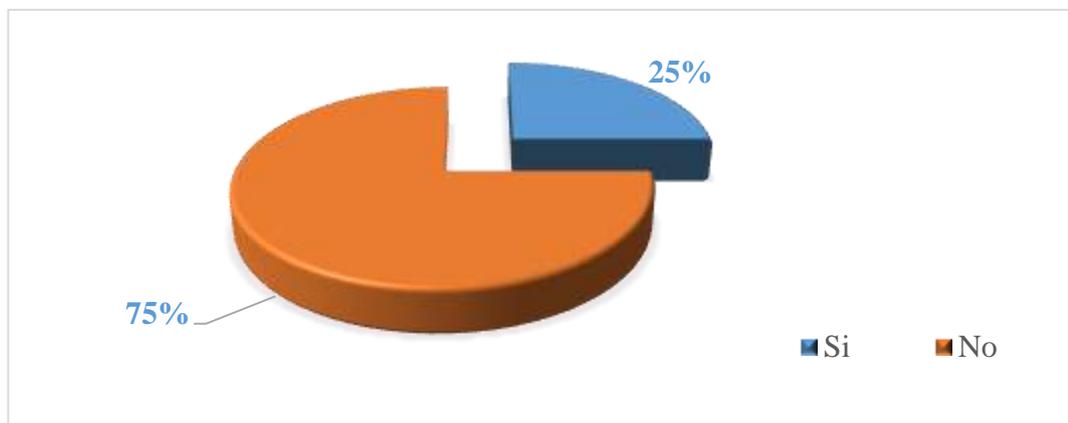
**Gráfico 4**



### Pregunta 5

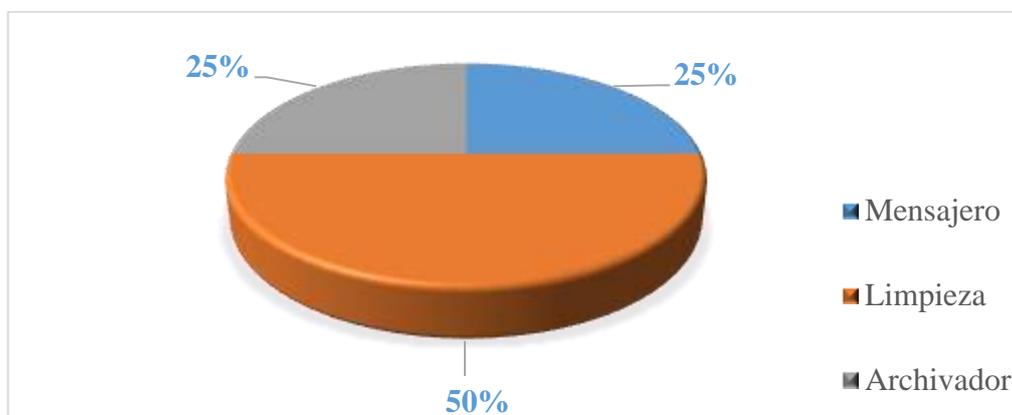
No.	PREGUNTA	OPCIONES
5.	¿Usted realiza su trabajo para el cual fue contratado?	a.- Si b.- No

Gráfico 5



Si, su respuesta fue NO, indique que actividad realiza.

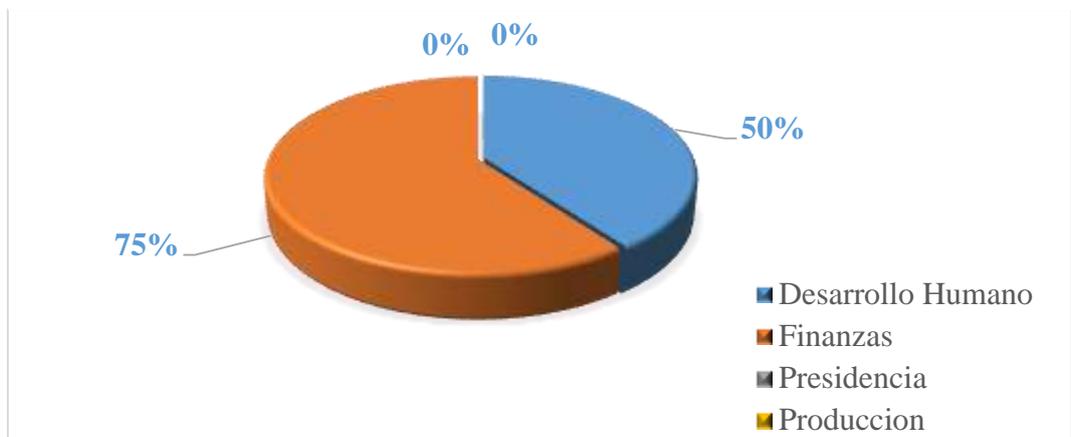
Gráfico 5.1



### Pregunta 6

No.	PREGUNTA	OPCIONES
6.	¿Mencione el área que usted fue contratado?	a.- Desarrollo Humano b.- Finanzas c.- Presidencia d.- Producción

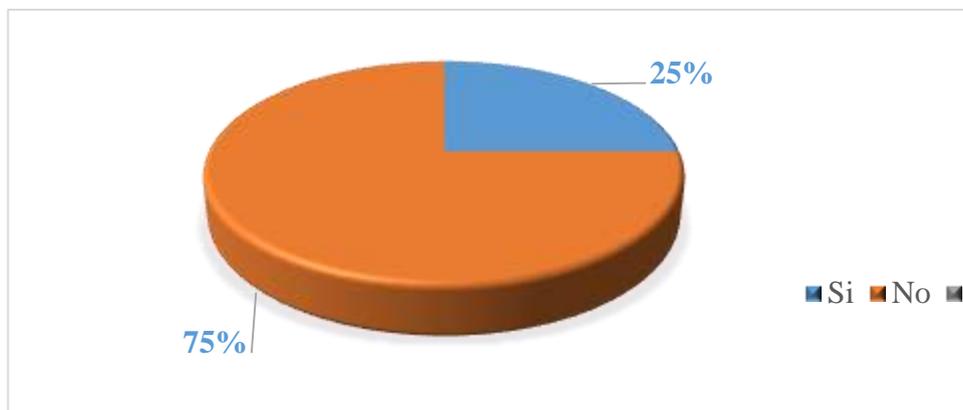
**Gráfico 6**



### Pregunta 7

No.	PREGUNTA	OPCIONES
7.	¿Recibió alguna inducción cuando fue contratado?	a.- Si b.- No

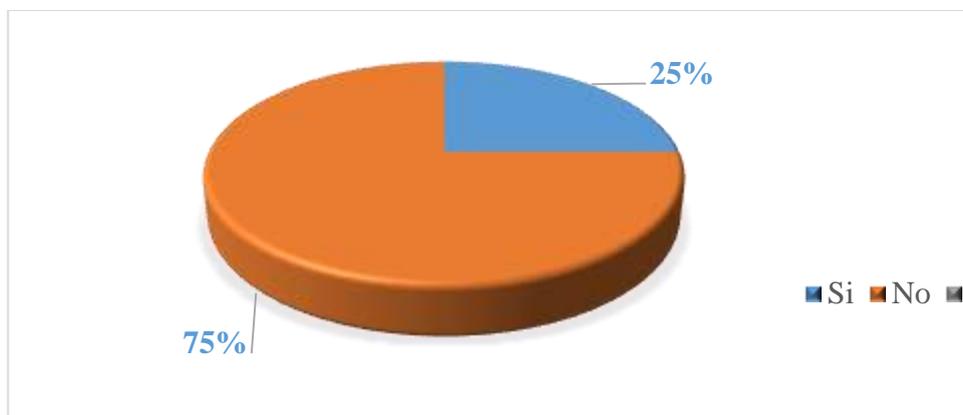
**Gráfico 7**



### Pregunta 8

No.	PREGUNTA	OPCIONES
8.	¿Considera que el proceso de selección se ajustó a sus necesidades?	a.- Si b.- No

Gráfico 8



### Pregunta 9

No.	PREGUNTA	OPCIONES
9.	¿Usted se ha sido discriminado por sus compañeros?	a.- Si b.- No

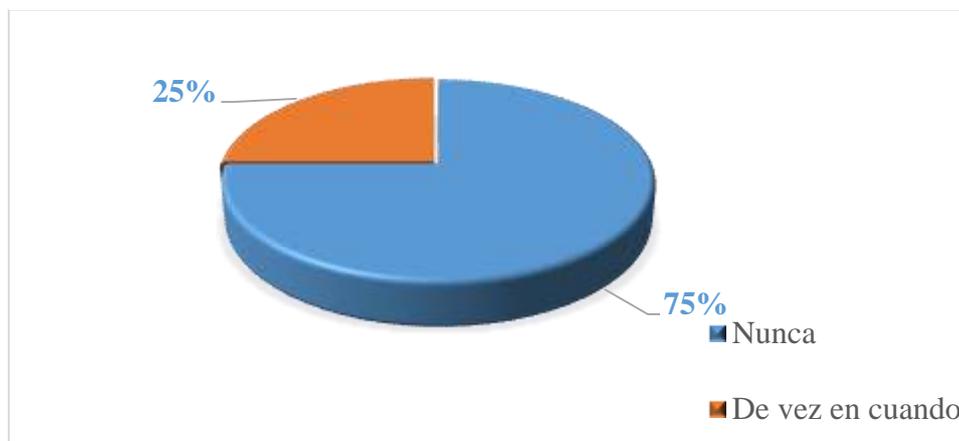
Gráfico 9



### Pregunta 10

No.	PREGUNTA	OPCIONES
10.	¿Usted ha sido felicitado por su jefe directo por su desempeño en el trabajo?	a.- Nunca b.- De vez en cuando c.- Siempre

Gráfico 10



### Pregunta 11

No.	PREGUNTA	OPCIONES
11.	¿Mencione cuantas veces usted recibe capacitación?	a.- Una vez al año b.- Cada 6 meses c.- Cada Año d.- Nunca

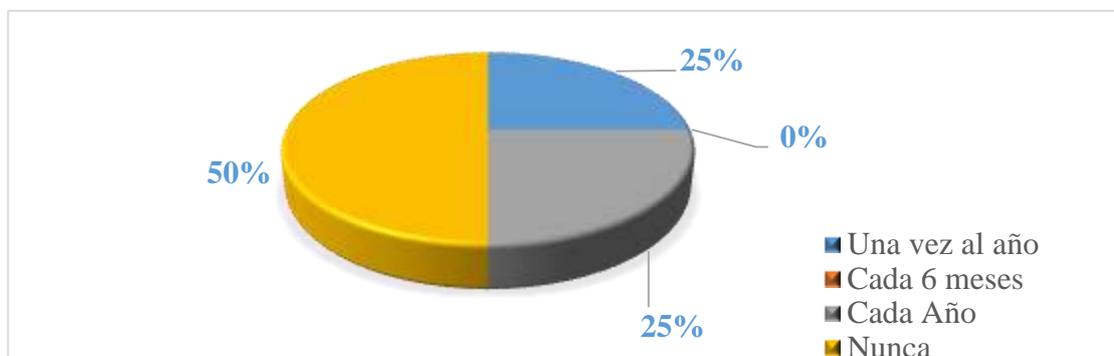
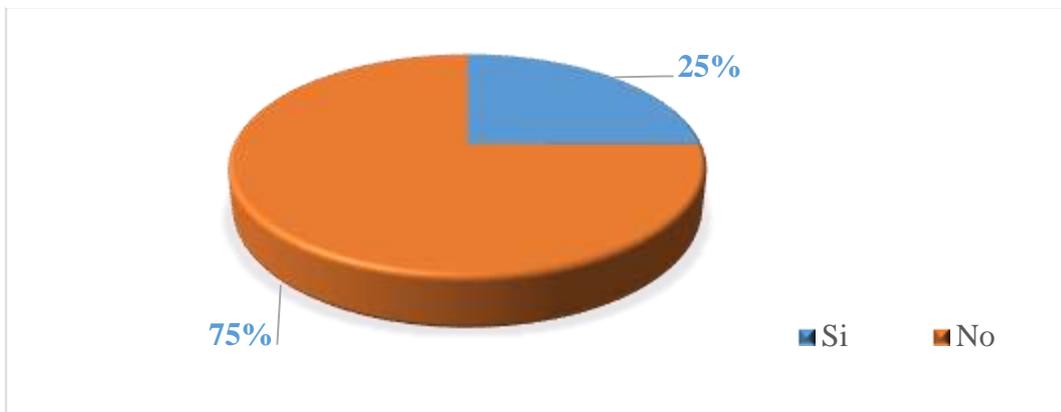


Gráfico 11

### Pregunta 12

No.	PREGUNTA	OPCIONES
12.	¿La empresa consta con accesos directos para las personas con discapacidad: rampas, pasamanos y seguridad industrial?	a.- Si b.- No

**Gráfico 12**



## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Luego de la aplicación de las encuestas al personal administrativo se puede realizar el siguiente análisis:

#### **4.1 Encuesta a personal administrativo sin discapacidad**

- Según la encuesta la empresa ISDSOTO el 66% de los encuestados del área administrativa sin discapacidad menciona que no tienen desarrollado una política de la inclusión y no discriminación.
- En la empresa ISDSOTO el 81% de los encuestados mencionaron dentro de la empresa si existe discriminación en el área administración empezando desde las ofertas laborales que son públicas por medio de las redes sociales.
- El principal factor de la discriminación en la empresa ISDSOTO es la discapacidad mencionada por 50% de los encuestados, seguido por el 28% de los encuestados mencionaron que existe discriminación por clase social que son las dos más elevadas que nos podemos percatar y de suma importancia.
- Las personas con discapacidad según el gobierno nacional son prioritarios en cualquier aspecto según la encuesta realizada observamos que en la empresa el 53% de los encuestados mencionaron que no son atendidas dicho personal.

- Observamos que el 84% de los encuestados es decir más de la mitad del área administrativa los analistas o auxiliar con o sin discapacidad son discriminados por jefe directo de la respectiva área.
- Observamos en esta encuesta el 42% son del personal de ventas que no están dentro de la empresa durante las ocho horas laborales por su otras funciones, pero el 22% de los encuestados son jefes directos de cada uno de los departamento existente dentro de la compañía.
- Dentro de la pregunta anterior se analizó que el 22% de los encuestados son jefes directos de los departamento es decir que tienen 13% a cargos personas con discapacidad.
- Analizando correctamente las variables de la pregunta que antecede vemos que el 22% de los encuestados son los que han estados involucrado en alguna discriminación es decir que el 22% pertenecen a las jefatura de la empresa.
- El 78% de los encuestados de la pregunta que antecede mencionaron las principales razones por la discriminación a las personas con discapacidad se debe por la clase social que actualmente están.
- Según la encuesta de la pregunta que antecede observamos que el 22% de la jefatura no están preparado para trabajar con personas con discapacidad.

#### **4.2 Encuesta para el personal con discapacidad en el área administrativa.**

- Al analizar el grafico que antecede podemos visualizar que el 50% representa a las personas con discapacidad físicas, el 25% Visual y Auditiva

- En el gráfico que antecede podemos observar la empresa tiene el 25% con porcentaje alto, el 50% de las personas con discapacidad con porcentaje moderado alto y el 25% con porcentaje leve. Esto quiere mencionar que la empresa ISDSOTO debe que tener el espacio físico e idónea para facilitar la movilización del personal con discapacidad con el porcentaje alto de discapacidad.
- En el siguiente grafico observamos de los 4 colaboradores con discapacidad encuestados el 50% tienen más de un año dentro de la empresa y el 25% con empleados nuevos, las cuales luego de tres primeros meses para continuar los trabajadores tienen que firmar un documento, por la cual los colaboradores no se sienten satisfecho y comienzan a bajar sus rendimientos.
- Los colaboradores el 50% que representan en el grafico que antecede se sienten insatisfecho en su lugar de trabajo por las tomas decisión que toma la empresa con ellos a llegar a cumplir los tres primeros meses de trabajo.
- El personal con discapacidad el 75% de los encuestados realizan los trabajos adecuados para el cual fueron contratados es decir que el problema no son ellos sino los jefes directos
- Las personas con discapacidad contratada para el área administrativa no realizan sus funciones tal como indica el contrato el 50% de los encuestados realizan limpieza y el 25% realizan cargo de mensajería y archivador
- El 75% con discapacidad fueron contratados por el área de finanzas y el 50% por desarrollo humano
- El 75% de los encuestados al ingresar a sus nuevos puestos de trabajos no recibieron la respectiva inducción de recursos humanos
- Por la cual esto con lleva desde primer día genere un malestar tal como lo indica el 75% de los encuestados no cumplieron sus expectativas

- Lo que observamos en esta pregunta el 75% de los encuestados no son discriminados por los compañeros, entonces esto quiere mencionar que el 25% de los encuestados son nuevos empleados y no aún no se adaptan al medio
- Los colaboradores 75% de los encuestados no son felicitados por su jefe directos es decir que los jefes se llevan las felicitaciones del trabajo realizado por sus analistas y auxiliares.
- Unos de los principales factores por la cual los empleados tienen una baja de rendimiento porque no son capacitados por la empresa tal como indica el 50% de los encuestados y esto genera a un retiro pronto de los colaboradores en busca de un mejor bienestar.
- Al analizar el grafico que antecede observamos la empresa no cuenta con los espacios adecuado para el acceso de las personas con discapacidad bajo la norma INEM, se le pregunto a 75% de los encuestados no cuentan con espacios accesible para el personal con discapacidad puede afectar a su entorno de trabajo mencionaron que la empresa debería actuar de una mejor manera para no desperdiciar el talento de estas personas.

En la observación estructurada realizada se pudo observar en la empresa ISDSOTO existe una discriminación por los jefes de cada área de la empresa los trabajos no son reconocidos como se debe a los empleados, no son capacitados para que pueden ejercer sus funciones correctamente

Luego del análisis de los resultados de los instrumentos aplicados se pueden constatar las siguientes falencias:

- No consta con una política de inclusión y no discriminación para la empresa
- Existe discriminación en las ofertas de trabajo en las redes de reclutamiento las cuales estas no son revisadas

- El factor principal de la discriminación en la empresa es por la discapacidad y a la clase social que pertenecen
- Los trabajadores realizan otras funciones que no son las del contrato
- Nos consta con los espacios físicos adecuados para el personal con discapacidad según las normas INEM
- La empresa no capacita a los empleados según las funciones de cada uno
- Los trabajos realizados por los empleados no tienen sus felicitaciones por los jefes

### 4.3 Plan de Mejoras

**Objetivo:** Llegar a fortalecer y desarrollar competencias en el equipo de trabajo con un alto nivel técnico, teórico y práctico con una planeación que permita potenciar los recursos humanos para cubrir las vacantes que se generen dentro de la empresa.

QUE	COMO	PARA QUE	QUIEN	DONDE	CUANDO	CUANTO
Capacitar a todo el personal	Realizando conferencias y capacitaciones sobre: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ética</li> <li>• Tolerancia</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Acoso y discriminación laboral</li> <li>• Sensibilización</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Liderazgo</li> </ul>	Para la mejora en el trato del personal administrativo y a las personas con discapacidad buscando eliminar la discriminación	Desarrollo Humano	Empresa externa	Cada tres meses	\$ 1,000.00

<p>Adaptar espacios físicos que permitan la movilidad de personas con discapacidad</p>	<p>Elaborando planes de mejoras en la infraestructura tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rampas</li> <li>• Baños adaptados</li> <li>• Pasamanos</li> <li>• Puertas mínimo 90cm</li> <li>• Ascensores</li> <li>• Estacionamientos</li> </ul>	<p>Facilitar el día a día de personas con discapacidad en el trabajo</p>	<p>Operaciones</p>	<p>Instalaciones de la empresa ISDSOTO</p>	<p>Cada 6 meses</p>	<p>\$ 5,000.00</p>
<p>Comunicación Efectiva y el bienestar de los empleados administrativos</p>	<p>Realizando actividades tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Celebración de los cumpleaños</li> <li>• Integración deportiva</li> <li>• Reuniones semanales con los empleados</li> </ul>	<p>Tener informado a los empleados de todos los actos realizado por la empresa</p>	<p>Desarrollo Humano</p>	<p>Salas de reuniones de la empresas</p>	<p>Cada mes</p>	<p>\$ 1,000.00</p>

<p>Mejorar el proceso de reclutamiento y selección</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de Requisición del Personal</li> <li>• Divulgar la vacante en la fuentes sociales de reclutamiento</li> <li>• Revisión de los candidatos</li> <li>• Entrevista</li> <li>• Pruebas</li> <li>• Exámenes Médicos</li> </ul>	<p>Obtener un perfil idóneo que se ajuste a la vacante requerida por la empresa</p>	<p>Desarrollo Humano</p>	<p>Instalaciones de la empresa ISDSOTO</p>		<p>\$ 2,000.00</p>
--	---	---	--------------------------	--	--	--------------------

<p>Diseñar un programa de inclusión</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inducción al personal nuevo y existente de la empresa ISDSOTO</li> <li>• Presentación de la Empresa en Power Point</li> <li>• Recorrido por la empresa</li> <li>• Presentación de los Productos.</li> <li>• Condenar todo tipo de acción discriminatoria ocurrida dentro de la empresa.</li> <li>• Asegurar la igualdad de remuneraciones para empleados que realizan las mismas labores.</li> </ul>	<p>Para que los empleados nuevos y existente conozcan todos los espacios físicos de la empresa y la planta para que conozcan los productos que se elaboran</p>	<p>Desarrollo Humano</p>	<p>Instalaciones de la empresa ISDSOTO</p>	<p>Cada Mes</p>	<p>\$ 100,00</p>
---	---	--	--------------------------	--	-----------------	------------------

Evaluación por competencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assessment</li> <li>• Entrevistas</li> <li>• Pruebas</li> </ul>	Verificar la existencia de trabajo en equipo, dinamismo y planificación	Desarrollo Humano	Instalaciones de la empresa ISDSOTO	cada trimestre	\$ 500,00
-----------------------------	--	---	-------------------	-------------------------------------	----------------	-----------

#### **4.4 Conclusiones**

- Se fundamentó teóricamente lo relacionada la gestión administrativa en su relación con la discriminación laboral
- Analizó teóricamente la gestión administrativa y la discriminación laboral, encontrando coincidencia en algunos autores en que las causas principales de la discriminación son por las apariencias físicas, nivel de educación y clases Social
- Se diagnosticó la gestión administrativa relacionada con el trabajo y el desenvolvimiento de las personas con discapacidad y se constató que no poseen una política de inclusión laboral, que los espacios físicos no se encuentran adecuados; así como que el personal administrativo no está capacitado para el trabajo con las personas con discapacidad.
- Se evidenció que los espacios físicos no son los adecuados para el personal con discapacidad y el proceso de reclutamiento no se ajusta a las normativas nacionales e internacionales.
- Se diseñó un plan de mejora dirigido al área administrativa para mejorar los espacios físicos para el logro de su adecuación. Asimismo se recogen sugerencias relacionadas con el proceso de reclutamiento, selección e inclusión de las personas con discapacidad.

#### **4.5 Recomendaciones**

- Implementar un plan de mejora para que el personal esté capacitado, los espacios físicos estén adecuados para las personas con discapacidad con las normas INEM.
- Fomentar oportunidades laborales sin discriminación para que puedan aplicar las personas e incluyendo el personal con discapacidad
- Organizar actividades empresariales, incluyendo a las personas con discapacidad para que estas puedan mejorar su autoestima y las habilidades sociales en la empresa
- Realizar reconocimiento a los trabajos efectuados a los empleados de la empresa, para que estos puedan percibir el buen trato y adviertan discriminación alguna en el entorno.

## 4.6 Bibliografía

ANTONIO, L. J. (2009). LA IMAGEN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. En L. J. ANTONIO, *LA IMAGEN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD* (pág. 181). MADRID: GRUPO EDITORIAL CINCA.

Arce, E. (2002). *Diccionario Escolar Ilustrado Basico*. Colombia: Grupo Editorial Norma.

ARIAS, F. (2006). *EL PROYECTO DE INVESTIGACION*. VENEZUELA: ESPITEME.

ARY, J., & RAZAVIEH. (1989).

Barragan, R. (2003). *GUIA PARA LA FORMULACION Y EJECUCION DE PROYECTOS DE INVESTIGACION*. BOLIVIA: FORTALEZA.

BAYO, A., & MERINO, J. (2002).

DESSLER, G., & VALERA, R. (s.f.).

DISCAPACIDADES, C. N. (s.f.). *ESTADISTICAS DE DISCAPACIDADES*. ECUADOR.

Gispert, C. (2001). *Oceano uno Diccionario Enciclopedico*. Barcelona, España: Grupo Editorial.

Hernandez R, Baptista P. (s.f.). *Metodologia de investigacion*.

Jordi, C. (2003). *TIPOS DE MUESTROS*. BARCELONA.

KELSEN, H. (1995). *TEORIA GENERAL DEL DERECHO Y DEL ESTADO*. MEXICO.

LIVI BACCI, M. (1993). *INTRODUCCION A LA DEMOGRAFIA*. ESPAÑA: ARIEL.

Palella S y Martins F. (2012). *Metodologia de Investigacion Cualitativa*.

PEREZ, J. (s.f.). *DISCAPACIDAD EVOLUCION DE CONCEPTOS*. ESPAÑA.

Ramon, M. (1975). *Teorias de Procesos Organizacional*.

RUIZ OLABUENAGA, J. (2012). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION CUALITATIVA*. BILBAO.

STONER, J., FREEMAN, E., & GILBERT, D. (1996). *ADMINISTRACION*. MEXICO: PROGRESO S.A.

STONER, J., FREEMAN, E., & GILBERT, D. (1996). *ADMINISTRACION*. MEXICO: PROGRESO S.A.

SWAIN, S. F.-M.-J. (s.f.). *DISCAPACIDAD*.

TAMAYO, M., & TAMAYO. (1997).

<https://books.google.com.ec/books?id=EivYreIjoNsC&pg=PA179&dq=historia+de+personas+con+discapacidad&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi45qGZ4JPcAhXJ0FMKHVgNDLIQ6AEIJjAA#v=onepage&q=historia%20de%20personas%20con%20discapacidad&f=false>

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=TwnmlLyBJIYC&oi=fnd&pg=PA2&dq=Elementos+b%C3%A1sicos+de+la+administraci%C3%B3n&ots=yUpiXTyKyh&sig=fXARAlYi8XmwhEKV6rOSUJ3JeaI#v=onepage&q=Elementos%20b%C3%A1sicos%20de%20la%20administraci%C3%B3n&f=false>

<https://www.monografias.com/trabajos14/administracion-empresas/administracion-empresas2.shtml>

[http://iindustrialtp.com.mx/msamuel.lopezr/Principios\\_de\\_la\\_Administracion\\_Cientifica\\_Frederick\\_Winslow\\_Taylor.pdf](http://iindustrialtp.com.mx/msamuel.lopezr/Principios_de_la_Administracion_Cientifica_Frederick_Winslow_Taylor.pdf)

<https://unitecorporativa.files.wordpress.com/2012/01/administracion-contemporanea.pdf>

<https://es.scribd.com/doc/141706869/George-r-Terry>

<http://www.sabuco.com/historia/Naturaleza%20y.pdf>

<http://tgrajales.net/investipos.pdf>

<http://protocollo.com.mx/wp-content/uploads/2016/10/Tipos-de-Muestreo.pdf>

## 4.7 ANEXOS

### 4.7.1 Diseño de las Encuestas

La siguiente encuesta está dirigida al área administrativa y a las personas con discapacidad de la empresa ISDSOTO.

**Encuestador:** SOTO GARCÍA ISRAEL DAVID

**Objetivo:** Diagnosticar la gestión administrativa actual relacionada con el trabajo y desenvolvimiento de las personas con discapacidad.

**Instrucción:** Marque con una X la puntuación que usted considere de acuerdo al trato recibido en la empresa ISDSOTO

#### Encuesta al Personal Administrativo sin Discapacidad

**1.- ¿Usted cree que la empresa tenga una política de inclusión laboral y no discriminación?**

a.- Si

b.- No

**2.- ¿Usted cree que existe discriminación en las ofertas laborales en la empresa?**

a.- Si

b.- No

**3.- ¿Nos podría usted indicar los principales factores de discriminación en la empresa?**

a.- Orientación Sexual

b.- Clase Social

c.- Discapacidad

d.- Apariencia Física

**4.- ¿Mencione de los siguientes grupos quienes están desprotegidos por la empresa?**

a.- Personas con Discapacidad

b.- Extranjeros

c.- Mujeres

**5.- ¿Usted se ha sentido discriminación por su jefe directo?**

a.- Si

b.- No

**6.- ¿Mencione el rango que tiene en la empresa?**

a.- Jefe

b.- Analistas

c.- Auxiliar

d.- Medico

e.- Ventas

**7.- ¿Usted ha estado involucrado en la discriminación laboral de las personas con discapacidad?**

a.- Si

b.- No

**8.- ¿Indíquenos las razones por la cual ha discriminado al personal con discapacidad?**

- a.- Apariencia Física
- b.- Clase Social
- c.- Nivel de Educación
- d.- Ninguna de las Anteriores

**9.- ¿Usted se siente preparado para trabajar con personas con discapacidad?**

- a.- Si
- b.- No

**Encuesta al Personal Administrativo sin Discapacidad**

**1.- ¿Mencione que tipo de discapacidad usted tiene?**

- a.- Física
- b.- Auditiva
- c.- Intelectual
- d.- Visual

**2.- ¿Mencione en que rango de porcentaje usted tiene?**

- a.- 1% al 30%
- b.- 30% al 50%
- c.- 50% al 70%
- d.- 70% al 100%

**3.- ¿Usted cuánto tiempo lleva laborando en la empresa?**

- a.- 0 a 6 meses
- b.- 6 meses a 1 año
- c.- 1 año a 2 años

d.- 2 años en adelante

**4.- ¿Usted cómo se siente en su trabajo?**

a.- Insatisfecho

b.- Satisfecho

c.- Muy Satisfecho

**5.- ¿Usted realiza su trabajo para el cual fue contratado?**

a.- Si

b.- No

Si, su respuesta fue NO, indique que actividad realiza:

---

---

**6.- ¿Mencione el área que usted fue contratado?**

a., Desarrollo Humano

b.- Finanzas

c.- Presidencia

d.- Producción

**7.- ¿Recibió alguna inducción cuando fue contratado?**

a.- Si

b.- No

**8.- ¿Considera que el proceso de selección se ajustó a sus necesidades?**

a.- Si

b.- No

**9.- ¿Usted se ha sido discriminado por sus compañeros?**

a.- Si

b.- No

**10.- ¿Usted ha sido felicitado por su jefe directo por su desempeño en el trabajo?**

- a.- Nunca
- b.- De vez en cuando
- c.- Siempre

**11.- ¿Mencione cuantas veces usted recibe capacitación?**

- a.- Una vez al año
- b.- Cada 6 meses
- c.- Cada año
- d.- Nunca

**12.- ¿La empresa consta con accesos directos para las personas con discapacidad: rampas, pasamanos y seguridad industrial?**

- a.- Si
- b.- No

#### 4.7.2 Guía de Observación

<b>Nombre de la Empresa</b>	
<b>Área o Cargo Observado</b>	

**Objetivo:** Analizar y evaluar el desempeño de las funciones realizadas por el personal con discapacidad

<b>Aspecto Observado</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Razón</b>
Es puntual en el puesto de trabajo	<b>✘</b>		
El espacio físico es adecuado para el trabajo		<b>✘</b>	La empresa no tienen los espacios físicos accesible (Rampas, Pasamanos, Baños)

Los trabajadores realizan las labores por la cual fueron contratados		X	Los trabajadores realizan otras actividades como limpieza, mensajero y no son para el cual fueron contratados
Las opiniones de los trabajadores en la empresa tienen validez		X	Constatamos que las opiniones de los trabajadores no son válidos en las empresa
Los trabajadores tienen los materiales necesarios para su trabajo	X		
Los jefes directos se preocupan por los empleados		X	Constatamos que los jefes directos solo ordenan y no explican
Existe. Discriminación de los jefes hacia su personal	X		
Existe discriminación entre trabajadores		X	
Las actividades la realiza en forma y a tiempo	X		
El comportamiento entre grupo de trabajo es el adecuado	X		

El análisis efectuado de la guía de observación que se realizó durante toda la jornada de trabajo se evidencio la empresa ISDSOTO no consta con espacios físicos accesible para las personas con discapacidad, los jefes directos de la empresa no respetan el contrato y los trabajos realizados por sus colaboradores.