



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

MAYO – SEPTIEMBRE 2019

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL

TEMA:

**Condiciones Laborales de los empleados del departamento de Servicio de
Integración Laboral FENEDIF BABAHOYO.**

EGRESADA

Mariuxi Aracelly Bravo León

TUTORA

Ing. María Alexandra Rodríguez Gómez, Msc.

AÑO 2019

Introducción

El departamento de Servicio de Integración Laboral, pertenece a la entidad de derecho privado sin fines de lucro FENEDIF (Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física), se encuentra ubicada en la calle Av. Universitaria junto a la Prefectura de Los Ríos, diagonal al CNE (Consejo Nacional Electoral), en las oficinas del CONADIS (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades) Babahoyo, donde el departamento está conformado por dos áreas las cuales son Orientación e Inserción, el área de Orientación se encarga del ingreso al sistema de las personas con discapacidad y el área de Inserción se encarga de ubicarlos en un puesto de trabajo.

En la metodología de investigación se utilizó la modalidad cualitativa debido a que se recolectó y analizó la problemática, con un tipo de investigación exploratoria, descriptiva donde se relató las condiciones existentes en el departamento SIL, mediante el método Inductivo – Deductivo a través de la técnica entrevista, utilizado como instrumento la guía de entrevista, el cual es una medida de observación directa que ayudó a determinar a través de las opiniones de los talentos, identificar los problemas a los que ellos se enfrentan día a día al momento de tratar de cumplir con las actividades que son necesarias para alcanzar los objetivos de la institución.

Este caso de estudio se enmarca en la sublinea de investigación Modelo de Gestión Administrativa debido a la manifestación de las condiciones que brinda la empresa a sus empleados, los datos obtenidos de la entrevista dirigida a las personas encargadas del área de Orientación e Inserción, determinó que los empleados no se encuentran cómodos en sus áreas de trabajo por varios factores como el espacio físico, la ubicación de la institución, los bienes y el estrés, por lo que dificultan sus labores.

Desarrollo

La Federación de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF), es una organización privada sin fines de lucro creada el 26 de junio de 1992, esta organización tiene varios colaboradores entre ellos el principal es el Consejo de Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS). El departamento de Servicio de Integración Laboral, pertenece a la institución FENEDIF, el cual dio sus primeros indicios como un programa para ayudar a todas las personas con discapacidad a que estos puedan obtener sus propios ingresos económicos, en la actualidad se encuentran ubicados en la calle Av. Universitaria junto a la Prefectura de Los Ríos diagonal al CNE en las oficinas del CONADIS.

El departamento de Servicio de Integración Laboral está conformado por dos áreas, como es el de Orientación e Inserción, en Orientación se realiza la búsqueda de las personas con discapacidad para ingresarlas al sistema, las cuales son personas entre las edades de 16 hasta 54 años, luego se procede a la capacitación informal de estos usuarios, en Inserción se realiza la ubicación a un puesto de trabajo a estas personas con discapacidad en las instituciones con la que se encuentren en convenio.

El Servicio de Integración Laboral para personas con discapacidad (SIL), es un programa dirigido a las personas con discapacidad, cuya finalidad es la orientación, capacitación formal en las universidades o instituciones con las que se encuentren en convenios, y capacitaciones informales, las cuales se realizan en las instalaciones del CONADIS, en colaboración con los talentos del Ministerio de Inclusión Económica Social (MIES), para así ubicarlos en un puesto de trabajo y mejorar su perfil laboral, fomentando una sociedad inclusiva con igualdad de deberes y derechos, donde “Los

derechos necesitan al poder para hacerse eficaces, pero además, a partir de determinado momento histórico, el poder necesita a los derechos para asegurarse la obediencia” (Angulo , 2015, p. 184).

En este caso de estudio se tiene por objetivo identificar las condiciones laborales en las que se encuentran los trabajadores del departamento de Servicio de Integración Laboral, como son las personas encargadas del área de Orientación y las personas encargadas del área de Inserción, por el que se determinará mediante la metodología de modalidad cualitativa, con un tipo de investigación Exploratoria – Descriptiva debido a que se relatará la problemática que existe en este departamento el cual se relaciona de forma directa con el enfoque de este caso como son las condiciones laborales, el método a aplicarse es Inductivo – Deductivo a través de la técnica “entrevista” y como instrumento una guía de entrevista.

En el departamento de Servicio de Integración Laboral existen dos áreas el cual un área de Orientación y la otra área es de Inserción, donde el lugar y/o área de trabajo es reducido, por lo que “se entiende por lugar de trabajo, aquellas áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deben permanecer o a las que pueden acceder por razón de su trabajo” (Caldas , 2018, p. 24). Esto ocasiona incomodidad entre los trabajadores al momento de atender a los usuarios debido a que son personas con discapacidad y muchos de ellos tienen problemas auditivos y tienden a gritar, e interrumpir la atención que se está siendo brindada en el área de al lado.

Es aquí donde nacen varias interrogantes del ¿Por qué permiten estas condiciones de trabajo? ¿Por qué si la infraestructura es pequeña no se han cambiado a otras

instalaciones? ¿Será que la administración que se emplea no es la adecuada? O en realidad los recursos de la institución no son los suficientes para cubrir con todas las necesidades de las personas que laboran en el departamento de Servicio de Integración Laboral.

En varias ocasiones se realizó la contratación de trabajadores para que arreglen el acondicionador de aire, por lo que esto hacía que obstaculizaran el ingreso a los usuarios y trabajadores, además de causar mucho ruido, sin embargo, el acondicionador de aire se descomponía e incluso si este era remplazado por uno nuevo, produciendo molestias e incomodidad en los trabajadores por ser un lugar pequeño y por lo general hace mucho calor y esto a su vez provoca estrés, donde “El estrés por calor es la carga corporal a la que el cuerpo debe adaptarse y es generado externamente por la temperatura ambiental e internamente por el metabolismo del cuerpo” (Baca, et al., 2014, p. 357).

El calor que producen las personas en un lugar limitado de espacio puede llegar hasta 30 grados centígrados por lo que provoca un ambiente poco agradable, en el cual “El ambiente de trabajo incide en el comportamiento, el rendimiento y la motivación del operario, ya que afecta directamente su salud y desempeño” (Díaz & Noriega , 2018, párr. 2). Por lo tanto, esto se ve reflejado en los capacitados como también en los tutores, en este caso las personas encargadas de Orientación e Inserción al momento de impartir el proceso de enseñanza, no obstante, las personas que reciben las capacitaciones son aquellas que tienen algún tipo de discapacidad física e intelectual y al exponerlos a un ambiente tenso y caluroso pueden llegar a tomar una actitud no deseada.

Alrededor de la infraestructura FENEDIF se encuentra el garaje que pertenece al Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda (MIDUVI) , donde el ruido que produce los

carros al momento de entregar los insumos o estacionarse, obstaculiza el paso, además de provocar ruidos muy fuertes, que llega incluso al área de los trabajadores, entendiéndose que “el ruido soportado en el puesto de trabajo puede generar alteraciones tales como la disminución de capacidad auditiva, shock o trauma acústico y sordera” (García , 2014, p. 81). En repetitivos momentos se ha tenido que suspender las labores por un par de horas hasta que los repartidores se retiren y el ruido haya desaparecido por completo o al menos no incomode al personal de trabajo, es por este motivo que la ubicación en el que se encuentra la infraestructura no es la adecuada.

Entre las personas encargadas del área de Orientación e Inserción, existe falta de comunicación en cuanto a las labores que cada persona desempeña ya que en el área de Inserción se encuentra el registro de las instituciones públicas y/o privadas, con las cuales existe convenio para el ingreso de las personas con discapacidad, por lo que el área de Orientación no tiene el conocimiento alguno de como es este proceso, al momento de realizar las capacitaciones informales a los usuarios se dónde “La comunicación comienza en el interior de la organización con la intención de proyectarse hacia el exterior, lo que implica desarrollar una política consistente y dinámica” (Pintado & Sánchez, 2017, p. 26).

Se presenta una de las perturbaciones naturales cuando inicia la temporada invernal, por lo que, “La perturbación es un evento relativamente discreto en el tiempo que altera la estructura y función de un determinado ecosistema, comunidad o población” (Picket & White, 2014, p. 31). En esta temporada aparecen los *Gtyllus bimaculatus* (grillos), los cuales ingresan a la infraestructura causando molestias en los trabajadores por el ruido, los daños que causan a los documentos que se encuentran en los archivadores y el mal

olor cuando estos insectos mueren, además de esto, los trabajadores ayudan en la limpieza del lugar dentro de su jornada laboral por un lapso de tiempo.

Cada cierto tiempo, desde Quito le envían un correo a cada uno de los trabajadores, el cual les comunican que deben entregar un informe de los usuarios ingresados al sistema, que a su vez es un número de ingreso elevado y si no cumplen con lo establecido tendrán una sanción, es por esto por lo que los trabajadores se sienten incómodos además de provocar estrés, donde “El estrés en el trabajo puede producir enfermedades laborales, tanto físicas como mentales” (Sánchez , 2018, p. 27). Por lo que, para el ingreso de estas personas, primero deben cumplir una serie de requisitos, uno de ellos es portar el carnet de discapacidad y en la actualidad si no cumplen con el grado establecido, no son considerados como personas con incapacidad, haciendo difícil el ingreso de los usuarios al sistema.

Otro de los factores que inciden en la problemática que se relaciona al tema investigativo es la no existencia de un vehículo en la institución, ya que esto puede llegar a complicar la realización de las labores del área de Orientación, donde una persona delegada por la institución es quien se encarga de salir a buscar nuevos usuarios con discapacidad a los distintos lugares de la provincia de Los Ríos, y es muy cansado por las distancias del recorrido, además de ser una sola institución para la zona 5, y no contar con extensiones en los demás cantones.

Los empleados que efectúan labores en el FENEDIF, no solo realizan las capacitaciones y la inserción laboral, si no también cuando es época de elecciones políticas, las personas con discapacidad también tienen derecho al voto, pero como

existen casos de personas que se encuentran en zonas rurales muy lejanas muchas veces no asisten, entiendo que “en las zonas rurales de los países en desarrollo, la falta de servicios sociales e infraestructura a menudo crean incentivo para abandonar el lugar de origen” (Food and Agriculture Organization of the United Nations, 2018, párr.1). por lo que, FENEDIF junto con la ayuda de las instituciones, prestan servicio de asistencia de transporte para las personas con discapacidad, donde pueden ir acompañados por un familiar para que los conduzcan en su camino, en el cual estos trabajadores tienen que manejar todas las actividades que se realicen en ese día.

En este caso de estudio se aplicó una entrevista dirigida a la persona encargada del área de Orientación y a la persona encargada del área de Inserción, cuando se le preguntó a la encargada de Orientación ¿Qué opina usted acerca de la ubicación en la que se encuentra la infraestructura FENEDIF?, ella manifestó que la ubicación debería estar en el centro de la ciudad debido a que muchas personas desconocen la existencia de ésta institución, mientras que la encargada del área de Inserción dijo que la ubicación no era la más adecuada por la serie de interrupciones que se presentan, es por esto que se considera que la ubicación de la infraestructura FENEDIF no es la adecuado y más aún si no cuenta con un establecimiento propio.

Además de las opiniones acerca de la ubicación, cuando se les preguntó ¿Cómo considera usted que es el espacio físico en el que se encuentra laborando?, la encargada del área de Orientación dijo “El espacio está bien para desempeñar las labores, pero si se complica al momento de realizar las charlas, las reuniones y las capacitaciones informales por la cantidad de usuarios que recibimos”, mientras que la encargada del área de Inserción se pronunció diciendo “Como ya lo mencione antes sobre las condiciones el

espacio es uno de ellos y considero que es reducido para la cantidad de personas que atendemos a diario, más aun cuando realizamos capacitaciones a los usuarios con discapacidad”, por lo que se entiende, según las opiniones de las entrevistadas, el espacio físico de la infraestructura FENEDIF es reducido.

Por último, cuando se les preguntó, ¿Qué puede decir acerca de la función del sistema de climatización que se encuentra en el departamento de Servicio de Integración Laboral?, la encargada del área de Inserción se pronunció diciendo “Siempre está descompuesto por lo que debemos acudir a los tradicionales abanicos por el calor que hace”, mientras que la encargada del área de Orientación dijo “No funciona bien, hay momentos en el que se lo repara pero, a la semana o a las dos semanas vuelve a descomponerse aunque ya ha sido remplazado varias veces.

La encargada del área de Orientación del departamento de Servicio de Integración Laboral respondió a la pregunta ¿Cómo considera usted la relación laboral entre sus compañeros de trabajo? Diciendo: “Considero que llevo una buena relación con mi compañera si una de las dos necesita ayuda cualquiera esta predispuesta ah ayudar, aunque si desconozco todo el proceso que conlleva su labor”, por lo tanto, la relación laboral que existe entre las encargadas de las áreas antes mencionada es muy bueno, aunque no tienen mucha comunicación en cuanto al trabajo que desempeña cada una de ellas.

Como se menciona en los párrafos anteriores el problema de las condiciones laborales no es porque exista una mala relación entre los trabajadores al contrario se llevan muy bien y se colaboran entre ellos, en realidad se centra en la ubicación de la infraestructura,

el espacio físico, los bienes de la institución y el sobrecargo de actividades o tal vez por la falta de personal, esto causa un efecto de repercusión ya que hay muchas personas que se quedan sin ser capacitadas, otras sin un puesto de trabajo, debido a que al momento de la investigación de la plaza laboral realizada por la encargada del área de Inserción, se ve interrumpida por asumir otras labores que competen a la institución.

Según (Uribe, 2015) menciona que las consecuencias de un clima organizativo inadecuado o también llamado ambiente laboral desfavorable es que los objetivos laborales cambian, la meta ya no es el rendimiento y alcanzar los objetivos de productividad, sino aguantar las situaciones día a día y luchar contra los obstáculos habituales, lo que implica el desgaste físico, mental y emocional de los empleados.

Dentro de las instituciones, la cultura organizacional influye en un gran porcentaje sobre los trabajadores, en este caso en la forma en que los empleados de ésta institución toman las condiciones, la cual es representada de forma inadecuada, debido a que no manifiestan sus incomodidades, ni sus opiniones a las personas encargada de esta institución en este caso a la matriz que se encuentra ubicada en la ciudad de Quito, para que a su vez puedan ser mejoradas estas condiciones, pero la realidad es que no lo hacen, tal vez por el temor de ser despedidos o sancionados, entendiéndose que:

La cultura organizacional representa las normas, valores, creencias, filosofías entre otros aspectos; que deben comprender los miembros de la organización para lograr diferenciarse e identificarse entre los demás; debido a que las conductas, actitudes de ellos deben reflejarse en cada una de las acciones emprendidas a nivel interno de la organización, que más adelante se ha de

exteriorizar frente a clientes, proveedores, y demás entidades. (Corredor, et al., 2016, p. 37)

Además, los empleados del departamento de Servicio de Integración Laboral al no poder desempeñarse en su totalidad, debido a la sobrecarga de trabajo, alejándose de la perspectiva que toda empresa debe brindar a sus empleados como lo es la motivación y la capacitación continua, lo cual es muy importante en toda organización para alcanzar sus metas, estimando que la motivación según (Turienzo, 2016) “Aferrarse a un motivo marca la diferencia, porque sin motivo no hay motivación”. Y “La capacitación es fundamental en una empresa, debe ser vista como un proceso integrador y vital para la permanencia, desarrollo y evolución de los diferentes actores que en ella participan” (Orozco , 2018, párr. 3). Debido a que estas variables son unas de las más importantes dentro de una organización no deben ser perdidas de vista ya que empuja a los empleados a una búsqueda continua de mejores actitudes, aptitudes y conocimientos para cumplir con todos los objetivos que se establecen en la institución.

Ahora bien, la Norma Jurídicas en Discapacidad Ecuador, en la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad mediante su artículo 27 de trabajo y empleo en su inciso (g) nos dice que el sector público debe emplear a personas con discapacidad es por esto que el FENEDIF tiene varios convenios con instituciones del sector público uno de ellos es con la Universidad Técnica de Babahoyo quien es la encargada de facilitar las capacitaciones formales a todos los usuarios ingresados, aunque también FENEDIF tiene el compromiso de recibir a los pasantes de la UTB, donde esta labor es algo complicada debido a que tienen que capacitar a los empleados en el campo de acción,

donde según (González & Vélaz De Medrano, 2014, párr.5)“Su campo de acción se refiere a procesos relacionados con la orientación educativa”.

En el transcurso de las actividades que realizan en el departamento SIL, también se presentan otros inconvenientes como el atraso del logro de las actividades laborales establecidas debido al exceso de ingreso de usuarios, ya que es uno de los factores que proporcionan a las condiciones de estrés que suelen presentar a menudo en los empleados por ser un número de ingresos elevado, además de ser factores que afectan de forma directa a las labores cotidianas que se presentan en el departamento que por ende contribuye a la disminución en el rendimiento de los empleados.

Dentro del departamento SIL, otra de las condiciones que afectan a sus empleados es que por ser un lugar de espacio reducido no tiene la iluminación necesaria para realizar sus labores encomendadas por lo que esto esfuerza la vista de los empleados, causándoles irritación en sus ojos ya que suelen pasar las ocho horas de trabajo frente a un computador realizando los trabajos pertinentes de cada área, considerando que:

Los ojos suelen adaptarse, al menos a corto plazo, a condiciones deficientes de iluminación. Pero si la deficiencia de iluminación es prologada, se pueden empezar a sufrir molestias, a veces directamente en los ojos (irritación, cansancio ocular, etc.) y otras veces molestias no oculares, como dolor de cabeza o fatiga.
(García, 2014, párr. 1)

Luego de analizar todos los conceptos impartidos en este caso de estudio puedo decir que una de las malas condiciones en las que se encuentran los trabajadores que laboran en el departamento de Servicio de Integración Laboral se debe a la inadecuada

administración de los recursos de la institución FENEDIF, debido a que si preexistiera una excelente administración se cumpliera con todas las necesidades que requieren los trabajadores como por ejemplo la nueva ubicación de la infraestructura, nuevos muebles de oficinas e incluso un acondicionador de aire en cada área de trabajo para obtener un ambiente de oficina agradable:

En lo referente al ambiente de la oficina, es responsabilidad del negocio el proporcionar un lugar de trabajo agradable que disponga de control de temperatura, disponibilidad de agua, un lugar para comer y otro para guardar la comida y suministros. (Lowe, 2017, párr. 3)

Conclusiones

En este estudio de caso, por medio de las opiniones emitidas por las personas encargadas del área de Orientación e Inserción se determinó que una de aquellas condiciones, es que la ubicación en la que se encuentra la infraestructura FENEDIF no es la adecuada, debido al ruido y a que muchas personas desconocen de la existencia de la institución además de que no cuentan con una ubicación estable por lo tanto interrumpen las labores que realizan los empleados causando muchas molestias e incomodidades.

Además, se ha identificado otras condiciones como es la mala función del sistema de climatización que existe en el departamento, el cual provoca mucho calor, incomodidad e inclusive estrés en los empleados del Servicio de Integración Laboral, como por ejemplo en un testimonio de uno de los empleados manifestó que ocasiones tuvo que utilizar un abanico, así como otros problemas más que trascienden del enfoque principal de este caso de estudio.

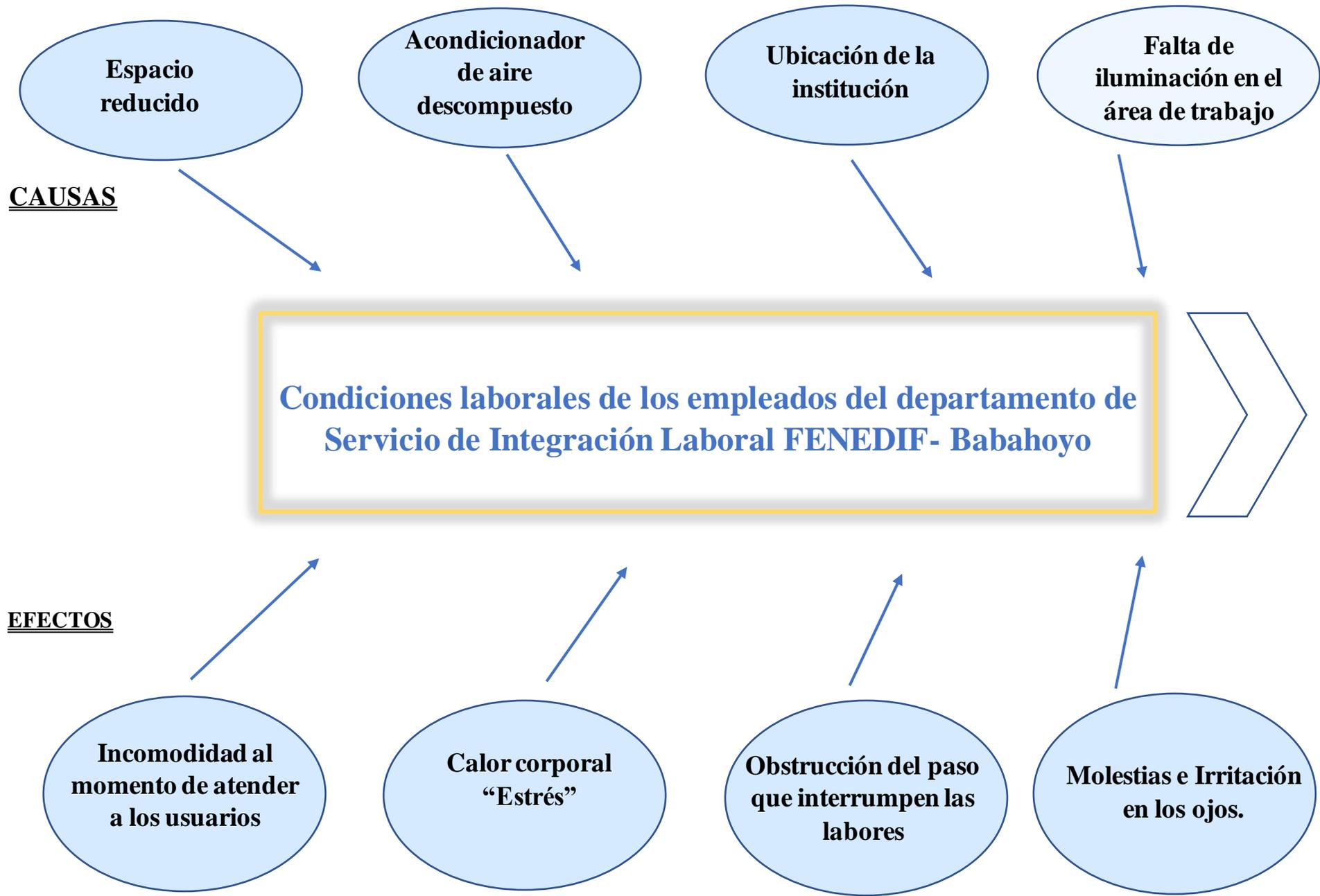
Es claro que las condiciones en las que se encuentran los empleados del departamento de Servicio de Integración Laboral no son las adecuadas por muchos de los factores que se mencionan en el desarrollo de este caso además de lo que cada uno de los empleados manifestaron mediante sus testimonios, en el cual claramente ellos indican que no se encuentran satisfechos en sus áreas de trabajo como lo son el área de Orientación y el área de Inserción.

Bibliografía

- Angulo López , G. (2015). *Teoría contemporánea de los derechos humanos. Elementos para una reconstrucción sistémica*. Madrid: Dykinson.
- Baca Urbina, G., Cruz Valderrama, M., Cristóbal Vázquez, I. M., Baca Cruz, G., Gutierrez Matus, J. C., Pacheco Espejel, A. A., . . . Rivera González, A. E. (2014). *Introducción a la Ingeniería Industrial*. Mexico : Grupo Editorial Patria.
- Caldas Blanco , M. E. (2018). *Prevención de riesgos laborales en el sector docente* . España : Ministerio de Educación .
- Corredor Bustamante, A. Y., Álvarez Guerrero, B., Echeverri Gutiérrez, C. A., Gallo Charlaca , C., Restrepo Parra, D., Gallego Quiceno, D. E., . . . Guzmán, W. (2016). *Pymes: Gestión y Clima organizacional* . Barranquilla - Colombia : Corporación Universitaria Americana .
- Díaz Garay, B., & Noriega , M. T. (2018). *Manual para el diseño de instalaciones manufactureras y de servicios*. Lima - Perú: Fondo editorial Universidad de Lima.
- Food and Agriculture Organization of the United Nations. (2018). *El estado mundial de la agricultura y la alimentación 2018: Migración, agricultura y desarrollo rural*. Roma: Food & Agriculture Org.
- García Prado, E. (2014). *UF0044 - Función del mando intermedio en la prevención de riesgos laborales*. España : Ediciones Paraninfo, S.A. Ediciones Paraninfo, S.A.
- García Segura, V. (2014). *Gestión de la prevención de riesgos laborales en pequeños negocios*. ADGD0210 (Primera ed.). IC Editorial.

- González Benito, A. M., & Vélaz De Medrano Ureta, C. (2014). *LA ACCIÓN TUTORIAL EN EL SISTEMA ESCOLAR*. Madrid: Editorial UNED.
- Lowe Jr, R. G. (2017). *¡Ayuda, mi trabajoñ apesta!* Babelcube Inc.
- Orozco Francia , A. (2018). *El impacto de la capacitación*. México: Editorial Digital UNID.
- Picket, & White. (2014). Las Perturbaciones antrópicas. En E. Ceccon, *Restauración en bosques tropicales: Fundamentos ecológicos, prácticos y sociales* (págs. 31-31). Mexico: Ediciones Díaz de Santos .
- Pintado Blanco , T., & Sánchez Herrera, J. (2017). *Nuevas tendencias en comunicación estratégica* . Madrid: ESIC Editorial .
- Sánchez Acero , D. A. (2018). *La obligación de seguridad del empleador frente al estrés en el trabajo. Análisis comparativo entre el derecho francés y el derecho colombiano*. Colombia: U. Externado de Colombia. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=5SFLDwAAQBAJ&pg=PA29&dq=del+otro+lado+el+estres+puede+causar+trastornos+mentales+tales+como+ansiedad,+depression&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjT9_O2_d_jAhXqTN8KHW8rBzQQuwUIKjAA#v=onepage&q=del%20otro%20lado%20el%20estres%20pue
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación* . Grupo Planeta.
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional* . Madrid: El manual moderno .

DIAGRAMA DE ISHIKAWA





UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACION, FINANZAS E INFORMATICA
DECANATO

Babahoyo, julio 12 del 2019
D-FAFI-UTB-033-UT-2019

Doctora
Rosario Vengoa Chávez
ORIENTADORA DEL DEPARTAMENTO DE SERVICIO DE INTEGRACIÓN LABORAL SIL
DE LA FEDERACIÓN NACIONAL DE ECUATORIANOS CON DISCAPACIDAD FÍSICA
- FENEDIF
Ciudad. -

De mis consideraciones:

La Universidad Técnica de Babahoyo y la Facultad de Administración, Finanzas e Informática (FAFI), con la finalidad de formar profesionales altamente capacitados busca prestigiosas Empresas e Instituciones Públicas y Privadas en las cuales nuestros futuros profesionales tengan la oportunidad de afianzar sus conocimientos.

Solicito a usted, si es posible se sirva autorizar a que se permita a la Señorita BRAVO LEON MARIUXI ARACELLY, con cédula de identidad No. 120548680-4, Estudiante de la carrera de Ingeniería Comercial, se encuentra en el proceso de titulación en el periodo abril - septiembre 2019, realizar observación, encuestas y entrevistas al personal del departamento a su cargo para que pueda desarrollar un CASO DE ESTUDIO: CONDICIONES LABORALES DE LOS EMPLEADOS DEL DEPARTAMENTO DE SERVICIO DE INTEGRACIÓN LABORAL FENEDIF BABAHOYO.

Por su gentil atención al presente, se extiende el agradecimiento institucional.

Atentamente,

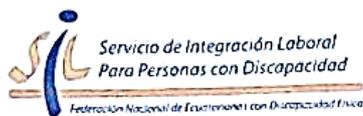

Ledo. Eduardo Galcas Guijarro, MAE
DECANO



c.c. Archivo



Av. Universitaria Km 2 1/2 vía Montelvo. Teléfono (05) 2572024 e-mail: decanato@fafi.utb.edu.ec	Elaborado por: Mercedes Soto Valencia	Revisado por: Ldo. Eduardo Galcas Guijarro, MAE
--	--	--



Babahoyo, 17 de julio de 2019

AUTORIZACIÓN

Yo, ROSARIO PIEDAD VENGOA CHÁVEZ, Analista de Orientación Laboral del SIL Los Ríos (FENEDIF), por medio de la presente, Autorizo a la Srta. MARIUXI ARACELLY BRAVO LEÓN, portadora de la cédula de Identidad 1205486804, estudiante de la Universidad Técnica de Babahoyo, la oportunidad de realizar un estudio de caso en las instalaciones de El Servicio de Integración Laboral para Personas con Discapacidad de Los Ríos (FENEDIF) para elaborar su documento y con ello obtenga el Título de Ingeniera Comercial.

Atentamente,



ROSARIO PIEDAD VENGOA CHÁVEZ

ANALISTA DE ORIENTACION LABORAL DE EL SIL. LOS RÍOS



CONSEJO NACIONAL
PARA LA IGUALDAD
DE DISCAPACIDADES

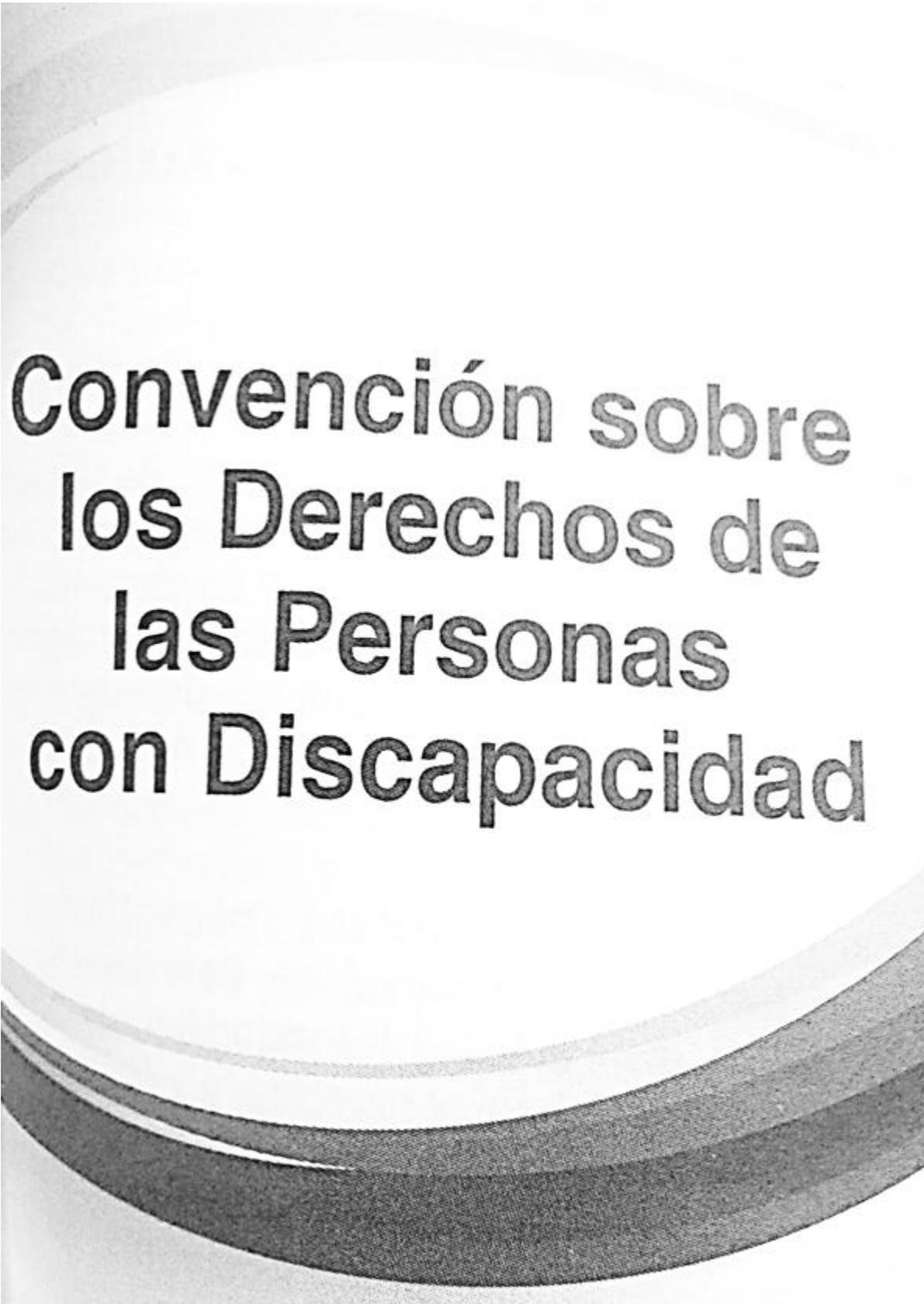


MINISTERIO
DEL TRABAJO

 PETROAMAZONAS EP

Anexo. 3





**Convención sobre
los Derechos de
las Personas
con Discapacidad**

ECUADOR FIRMA: 30-3-2009
RATIFICA: 3-4-2009

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PREÁMBULO

Los Estados Partes en la presente Convención,

- a. Recordando que los principios de la Carta de las Naciones Unidas que proclaman que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad y el valor inherentes y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana,
- b. Reconociendo que las Naciones Unidas, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, han reconocido y proclamado que toda persona tiene los derechos y libertades enunciados en esos instrumentos, sin distinción de ninguna índole,
- c. Reafirmando la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todos los derechos humanos y libertades fundamentales,

promoción, la formulación y la evaluación de normas, planes, programas y medidas a nivel nacional, regional e internacional destinados a dar una mayor igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad,

- g. Destacando la importancia de incorporar las cuestiones relativas a la discapacidad como parte integrante de las estrategias pertinentes de desarrollo sostenible,
- h. Reconociendo también que la discriminación contra cualquier persona por razón de su discapacidad constituye una vulneración de la dignidad y el valor inherentes del ser humano,
- i. Reconociendo además la diversidad de las personas con discapacidad,
- j. Reconociendo la necesidad de promover y proteger los derechos humanos de todas las personas con discapacidad, incluidas aquellas que necesitan un apoyo más intenso,
- k. Observando con preocupación que, pese a estos diversos instrumentos y actividades, las personas con discapacidad siguen encontrando barreras para participar en igualdad de condiciones con las demás en la vida social y que se siguen vulnerando sus derechos humanos en todas las partes del mundo,

así como la necesidad de garantizar que las personas con discapacidad los ejerzan plenamente y sin discriminación,

- l. Recordando el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares,
- e. Reconociendo que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás,
- f. Reconociendo la importancia que revisten los principios y las directrices de política que figuran en el Programa de Acción Mundial para los Impedidos y en las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad como factor en la
- l. Reconociendo la importancia de la cooperación internacional para mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad en todos los países, en particular en los países en desarrollo,
- m. Reconociendo el valor de las contribuciones que realizan y pueden realizar las personas con discapacidad al bienestar general y a la diversidad de sus comunidades, y que la promoción del pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales por las personas con discapacidad y de su plena participación tendrán como resultado un mayor sentido de pertenencia de estas personas y avances significativos en el desarrollo económico, social y humano de la sociedad y en la erradicación de la pobreza,
- n. Reconociendo la importancia que para las personas con discapacidad reviste su autonomía e independencia individual, incluida la libertad de tomar sus propias decisiones,
- o. Considerando que las personas con discapacidad deben tener la oportunidad de participar activamente en los procesos de adopción de decisiones sobre políticas y programas, incluidos los que les afectan directamente,

Anexo. 4

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y GESTIÓN EMPRESARIAL



Entrevista dirigida al personal que labora en el departamento de Servicio de Integración Laboral.

1. ¿Cuál es el nivel de satisfacción en su área de trabajo?

2. ¿Cómo considera usted la relación laboral entre sus compañeros de trabajo?

3. ¿Qué opina usted acerca de la ubicación en la que se encuentra la infraestructura FENEDIF?

4. ¿Cómo considera usted que es el espacio físico en el que se encuentra laborando?

5. ¿Qué puede decir acerca del funcionamiento del acondicionador de aire que se encuentra en el departamento de Servicio de Integración Laboral?

