



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA
SALESIANA SEDE GUAYAQUIL
CARRERA DE PSICOLOGIA**

**ANÁLISIS DE APLICACIÓN DEL REGLAMENTO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
INTELECTUAL DE UNA EMPRESA EN EL PERIODO
2023-2024.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de **Licenciado/a en Psicología**

AUTORAS:

DENNISSE ARACELLY MEJIA MEDINA

NAYELI GABRIELA VASQUEZ MACIAS

TUTOR:

LIC. WASHINGTON FABRICIO ESCORZA FLORES, MSC

Guayaquil-Ecuador

2024

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Nosotras, **Dennisse Aracelly Mejia Medina** con documento de identificación N° 0943025403
y **Nayeli Gabriela Vasquez Macias** con documento de identificación N° 0940298490;
manifestamos que:

Somos las autoras y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de lucro
la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera
total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 1 de marzo del año 2024

Atentamente,

Dennisse Mejia
Dennisse Aracelly Mejia Medina

0943025403

Nayeli Vasquez
Nayeli Gabriela Vasquez Macias

0940298490

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Nosotras, **Dennisse Aracelly Mejia Medina** con documento de identificación N° 0943025403 y **Nayeli Gabriela Vasquez Macias** con documento de identificación N° 0940298490, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la **Universidad Politécnica Salesiana** la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autores del **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención: ANÁLISIS DE APLICACIÓN DEL REGLAMENTO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE UNA EMPRESA EN EL PERIODO 2023-2024**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: **Licenciada en Psicología** en la **Universidad Politécnica Salesiana**, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 1 de marzo del año 2024

Atentamente,

Dennisse Mejia
Dennisse Aracelly Mejia Medina

0943025403

Nayeli Vasquez
Nayeli Gabriela Vasquez Macias

0940298490

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

IV

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Washington Fabricio Escorza Flores** con documento de identificación N° 0602898272, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **Análisis de Aplicación del Reglamento de personas con Discapacidad Intelectual de una Empresa en el Periodo 2023-2024**, realizado por **Dennisse Aracelly Mejia Medina** con documento de identificación N° 0943025403 y por **Nayeli Gabriela Vasquez Macias** con documento de identificación N° 0940298490, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención** que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 01 de marzo del año 2024

Atentamente,



Washington Fabricio Escorza Flores

0602898272

AUTORIZACIÓN



Guayaquil, 9 de febrero de 2024

URBANO EXPRESS
LCDA. INGRID PATRICIA MIRANDA SALAZAR

Ciudad. -

De mis consideraciones:

Por medio de la presente informo a usted que la Señorita DENNISSE ARACELLY MEJIA MEDINA con número de cédula **0943025403**, estudiante de la Carrera de Psicología, se encuentra realizando su proyecto y/o práctica en su EMPRESA URBANO EXPRESS

De igual forma quiero informarle que en calidad de Director de Carrera de Psicología solicito a usted la autorización para el desarrollo del proyecto, el uso de la información y publicación del trabajo de titulación: **ANÁLISIS DE APLICACIÓN DEL REGLAMENTO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE UNA EMPRESA EN EL PERIODO 2023 - 2024.**

En espera de una respuesta afirmativa, extendiendo mis agradecimientos y sin otro particular me despido.

Atentamente,



Lcdo. Stalyn Israel Paz Guerra, MSc.
Director de Carrera de Psicología
Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil
C.I: 092218254-8
Teléfono: 0987296625
Correo institucional: spaz@ups.edu.ec

cc. Dennisse Mejia, Estudiante
cc. Darwin Hidalgo, Coordinador UTA

URBANO
INGRID MIRANDA S
RECURSOS HUMANOS
21-02-2024

AUTORIZACIÓN



Guayaquil, 9 de febrero de 2024

URBANO EXPRESS
LCDA. INGRID PATRICIA MIRANDA SALAZAR

Ciudad. -

De mis consideraciones:

Por medio de la presente informo a usted que la Señorita **NAYELI GABRIELA VASQUEZ MACIAS** con número de cédula **0940298490**, estudiante de la Carrera de Psicología, se encuentra realizando su proyecto y/o práctica en su **EMPRESA URBANO EXPRESS**

De igual forma quiero informarle que en calidad de Director de Carrera de Psicología solicito a usted la autorización para el desarrollo del proyecto, el uso de la información y publicación del trabajo de titulación: **ANÁLISIS DE APLICACIÓN DEL REGLAMENTO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE UNA EMPRESA EN EL PERIODO 2023 - 2024.**

En espera de una respuesta afirmativa, extendiendo mis agradecimientos y sin otro particular me despido.

Atentamente,



Lcdo. Stalyn Israel Paz Guerra, MSc.
Director de Carrera de Psicología
Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil
 C.I: 092218254-8
 Teléfono: 0987296625
 Correo institucional: spaz@ups.edu.ec

cc. Nayeli Vasquez, Estudiante
 cc. Darwin Hidalgo, Coordinador UTA

URBANO
Ingrid Miranda
INGRID MIRANDA
 RECURSOS HUMANOS
 21-02-2024

Dedicatoria

Dedico este logro principalmente a mis padres Roberto Mejia y Liliam Medina, quienes han sido mi fuente inagotable de apoyo y sabiduría a lo largo de este viaje académico. Su dedicación y amor han sido la inspiración constante que me impulsó a superar desafíos y alcanzar mis logros planteados.

A mi hermano Geremias Mejia Medina, cuya presencia y complicidad ha contribuido en los días más difíciles y compartido las alegrías de cada triunfo, son el pilar fundamental que me ha guiado en este camino. Este logro es tan suyo como mío por su profundo y su incondicional apoyo.

También a mis familiares que ya no están presentes en este logro importante en mi vida y aunque el tiempo y la distancia nos separen, sus memorias siempre vivirán en mi corazón.

Dennisse Aracelly Mejia Medina

Agradecimiento

Agradezco a Dios, a mi familia, quienes han sido mi soporte y motivación. A mi tutor, le agradezco por su apoyo inquebrantable y dirección esencial en la conclusión de este proyecto.

Dennisse Aracelly Mejia Medina

Dedicatoria

A mis amados padres Pedro Vasquez y Islandia Macias, quienes han sido mi mayor apoyo y fuente de inspiración a lo largo de este camino académico. Su amor incondicional y sacrificio han sido la base de mi formación. A mi querida hermana Fátima Vasquez, que, aunque ya no está físicamente, su espíritu y recuerdo viven en mí. Gracias a ella descubrí mi pasión por el estudio y por eso hoy estoy a punto de graduarme.

Nayeli Gabriela Vasquez Macias

Agradecimiento

Agradezco profundamente a mis amigos, quienes han sido mi familia fuera de casa, por su constante ánimo, alegría y por hacer de cada día una experiencia memorable. También agradezco a mis profesores, por su dedicación, paciencia y por compartir su conocimiento conmigo.

Nayeli Gabriela Vasquez Macias

Tabla de contenido

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	2
CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA	3
CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	4
AUTORIZACIÓN	5
AUTORIZACIÓN	6
Dedicatoria	7
Agradecimiento	8
Dedicatoria	9
Agradecimiento	10
Resumen	13
Abstract	14
Primera Parte	15
Datos informativos del proyecto	15
Objetivo de la sistematización	16
Objeto de la intervención o de la práctica de la investigación	21
Metodología de la sistematización	21
Preguntas claves	22
Organización y procesamiento de información	23
Análisis de la información	24
Segunda Parte	25
Justificación	25
Caracterización de los beneficiarios	26
Interpretación	26
Principales logros del aprendizaje	28
Conclusiones y recomendaciones	31
Bibliografía	33
Tabla de figuras	
Figura 1.	16

Tabla de anexos

ANEXOS DIARIO DE CAMPO	37
ANEXOS DE PREGUNTAS.....	57
Anexo 21.....	57
ANEXOS ENTREVISTAS.....	58
Anexo 22: Primera entrevista.....	58
ANEXOS CONSENTIMIENTO INFORMADO	59
Anexo 22.1	59
Anexo 22.2	60
ANEXOS ENTREVISTAS.....	61
Anexo 23: Segunda entrevista	61
ANEXOS CONSENTIMIENTO INFORMADO	62
Anexo 23.1	62
Anexo 23.2	63
ANEXOS ENTREVISTAS.....	64
Anexo 24: Tercera entrevista	64
ANEXO CONSENTIMIENTO INFORMADO	65
Anexo 24.1	65
Anexo 24.2.....	66
ANEXOS ENTREVISTAS.....	67
Anexo 25: Cuarta entrevista.....	67
ANEXOS CONSENTIMIENTO INFORMADO	68
Anexo 25.1	68
Anexo 25.2.....	69
ANEXOS: FOTOS	69
Anexo 26.....	70

Resumen

Se busca analizar la implementación del reglamento para identificar fortalezas, debilidades y áreas de mejora en las prácticas de inclusión laboral, con el fin de promover los derechos de personas con discapacidad en el trabajo, alineado con el compromiso ético empresarial de garantizar equidad.

Este estudio utilizó un enfoque cualitativo de caso de estudio para examinar la implementación de las políticas de inclusión en la empresa Urbano Express. A través de entrevistas con una muestra de 4 empleados, se recopiló perspectivas cualitativas sobre sus experiencias con la aplicación de estas regulaciones de inclusión en la compañía. El objetivo era analizar y evaluar la aplicación de estas políticas diseñadas para fomentar un ambiente laboral más inclusivo. Los resultados reflejan el compromiso de la empresa con la inclusión, a través de políticas, sensibilización, formación y participación de empleados con discapacidad. Se recomienda continuar fortaleciendo la formación, evaluando regularmente la efectividad e incrementando la participación de empleados con discapacidad en las decisiones. En conclusión, la empresa evidencia un gran interés en la inclusión laboral, superando las obligaciones legales para crear un ambiente de igualdad de oportunidades y contribución para todos.

Palabras Claves: Reglamento, Discapacidad, Inclusión Laboral

Abstract

The aim is to analyse the implementation of the regulation to identify strengths, weaknesses and areas for improvement in inclusive work practices, in order to promote the rights of people with disabilities at work, in line with the company's ethical commitment to guarantee equity.

This study used a qualitative case study approach to examine the implementation of inclusion policies at Urbano Express. Through interviews with a sample of 4 employees, qualitative perspectives were gathered on their experiences with the implementation of these inclusion regulations in the company. The objective was to analyse and evaluate the implementation of these policies designed to foster a more inclusive work environment. The results reflect the company's commitment to inclusion through policies, awareness raising, training and participation of employees with disabilities. It is recommended to continue strengthening training, regularly evaluating effectiveness and increasing the participation of employees with disabilities in decisions. In conclusion, the company evidences a strong interest in workplace inclusion, going beyond legal obligations to create an environment of equal opportunity and contribution for all.

Key words: Regulations, Disability, Workplace Inclusion

Primera Parte

Datos informativos del proyecto

a) Nombre del proyecto

Sistematización de experiencias: “Análisis de Aplicación del Reglamento de personas con Discapacidad Intelectual de una Empresa en el Periodo 2023-2024”

b) Nombre de la institución

La siguiente sistematización de experiencia se realizó en la empresa Urbano Express.

c) Tema que aborda la experiencia

El tema que se presenta a continuación se enmarca la sistematización de experiencias está en el área de la psicología organizacional: Análisis de Aplicación del Reglamento de personas con Discapacidad Intelectual de una Empresa en el Periodo 2023-2024.

El reglamento interno de una empresa es un acuerdo bilateral dentro del cual, trabajadores y patrones, asumen el compromiso de cumplir ciertas reglas al laborar en una empresa. (Irene, 2022, pág. 1). Por tanto, son directrices que amplían las disposiciones de normativas superiores. Comúnmente, las leyes requieren una especificación más detallada, tarea que recae en los reglamentos. (Trujillo E. , 2021)

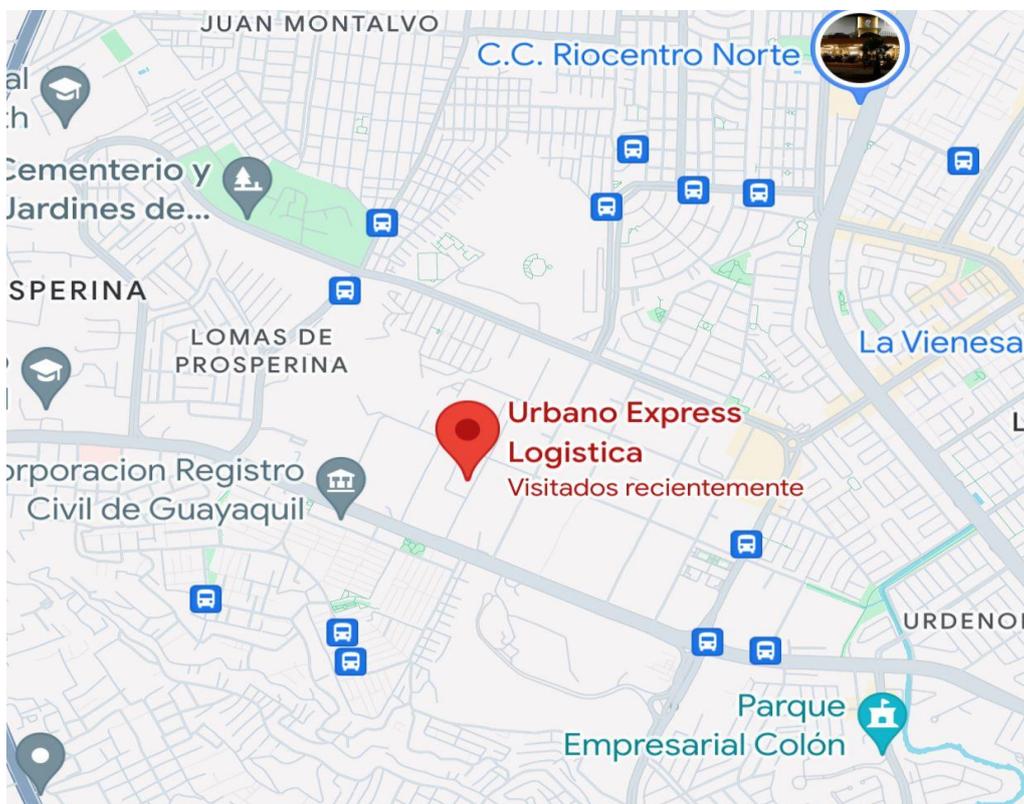
La discapacidad intelectual en el entorno laboral es una limitación en el rendimiento mental que afecta la comprensión y la capacidad de aprendizaje de una persona. (Ministros, 2022).

d) Localización

El proyecto que se describe en el presente informe de sistematización se realizó en las instalaciones de Urbano Express en Sucursal situada en Av. Juan Tanca Marengo.

la Figura No.1

Figura 1.



Ubicación geográfica de Urbano Express en Guayaquil, Ecuador. Fuente: Google maps

Objetivo de la sistematización

El objetivo de la sistematización del análisis de la aplicación del reglamento de personas con discapacidad intelectual en la empresa Urbano Express consiste en organizar de manera estructurada y comprensible la información recopilada, con el propósito de facilitar la identificación de patrones, tendencias y áreas de mejora.

La finalidad de la sistematización es brindar una visión clara y detallada de los resultados obtenidos, posibilitando una evaluación más eficaz de la efectividad del reglamento. Además, este proceso persigue extraer enseñanzas, reconocer prácticas exitosas y ofrecer sugerencias para mejorar futuras implementaciones del reglamento, contribuyendo al desarrollo de políticas inclusivas y a la mejora constante en el entorno laboral.

Para ello, queremos educar a las personas sobre la importancia de la inclusión laboral. La integración laboral de las personas con discapacidad es un tema importante para eliminar barreras y promover la plena participación en la sociedad. Esto incluye tratar a las personas con discapacidad de manera justa y sin discriminación, diseñar productos y entornos que sean accesibles para todos, brindar adaptaciones razonables y eliminar el estigma y los estereotipos asociados con las personas con discapacidad.

El papel de la sociedad es crucial en la vida de una persona con discapacidad ya que puede ser un factor crucial en su desarrollo personal. La sociedad puede ser un estímulo positivo o un obstáculo importante para la experiencia de vida de una persona con discapacidad. (Luna-Roper L. N., 2020)

Debra A. Perry es una autora que examina la integración laboral de personas con discapacidad, centrándose en políticas y prácticas específicas que pueden mejorar la situación. En su trabajo, Perry destaca estrategias efectivas que se pueden implementar para promover la inclusión y la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Sus ideas y consejos se han convertido en una referencia para quienes buscan promover una mejor integración de las personas con discapacidad en el mundo laboral

Eje de la sistematización

La inclusión laboral en las empresas es un aspecto vital para fomentar entornos laborales equitativos y diversos donde implica la creación de ambientes donde todas las personas, independientemente de sus diferencias y características, tengan la oportunidad de participar plenamente y contribuir al éxito organizacional, destacando que la inclusión laboral va más allá de cumplir con requisitos legales; es un compromiso ético y estratégico que reconoce el valor intrínseco de la diversidad (Argudo, 2018).

La inclusión laboral beneficia a las personas con discapacidad al superar barreras para

acceder al empleo y desarrollar habilidades, creando entornos inclusivos no solo proporciona oportunidades justas, sino que también reconoce y valora las capacidades únicas de cada individuo. (Núñez, 2022).

Las empresas se benefician al incluir a personas diferentes en sus equipos, ya que esto les brinda acceso a una variedad de talentos, perspectivas y experiencias que fomentan la innovación y la creatividad (Alcántara, 2019).

Tipos de reglamentos en una empresa

Los reglamentos empresariales son conjuntos de normas esenciales que definen procedimientos para asegurar orden, seguridad y eficiencia, en particular, el reglamento de recursos humanos aborda aspectos como contratación, igualdad de oportunidades, conducta laboral, compensación, desarrollo profesional y terminación de empleo, siendo crucial para la gestión del personal y el cumplimiento legal en la empresa. (Ruiz, 2018).

Por otro lado, las normas de seguridad y salud establecen reglas y procedimientos para garantizar la seguridad y el bienestar de los empleados, clientes y visitantes en el lugar de trabajo. Incluye, entre otros, protocolos de seguridad para la prevención de accidentes laborales, procedimientos de evacuación en caso de emergencia, normas para el uso de equipos de protección personal y políticas de prevención de riesgos laborales. (Taruchaín-Pozo, 2021).

Asimismo, las normas de ética y conducta establecen los estándares de comportamiento ético que deben seguir los empleados y directivos de una empresa en el desempeño de sus funciones, destaca las reglas de ética y cumplimiento son fundamentales para mantener la integridad y reputación de una empresa, así como el cumplimiento de las regulaciones legales y los estándares éticos de la industria. (Mina, 2018).

Tipos de discapacidad en una empresa

En el mundo empresarial, la naturaleza de la discapacidad puede ser muy diversa y su impacto en la capacidad de un individuo para realizar determinadas tareas laborales. Las

adaptaciones en el lugar de trabajo, como el acceso sin barreras, el equipo ergonómico y la tecnología de asistencia. (Toro, 2020)

Por otro lado, también hay trabajadores con discapacidades sensoriales, que pueden afectar la capacidad de una persona para percibir el mundo a través de los sentidos, esto puede incluir pérdida de la visión, pérdida de la audición o disminución de la capacidad para oler, saborear o sentir. (Rodas-Tobar, 2022).

Uno de los casos más comunes de discapacidad en el entorno laboral es la discapacidad intelectual, que incluye una amplia gama de condiciones que afectan funciones cognitivas como el aprendizaje, la memoria, el razonamiento y la toma de decisiones. (Díaz García, 2021).

Un caso menos común es la presencia de discapacidades invisibles, es decir, discapacidades que no son fácilmente visibles a simple vista, pero que pueden afectar significativamente la capacidad de una persona para trabajar, esto puede incluir afecciones de salud mental, como depresión, ansiedad, trastorno de estrés postraumático (TEPT) y trastornos del desarrollo neurológico, como el trastorno por déficit de atención e hiperactividad (TDAH). (Moreira, 2019).

Es importante que las empresas reconozcan la diversidad de las discapacidades y trabajen para crear entornos laborales inclusivos que permitan a todas las personas, independientemente de sus capacidades, contribuir de manera significativa y realizar su máximo potencial. (Zambrano, 2023).

Importancia de reglamentos de discapacidad en empresas

La normativa sobre discapacidad en las empresas juega un papel fundamental a la hora de promover la igualdad de oportunidades, la inclusión y el respeto a la diversidad en el lugar de trabajo, la importancia de esto radica en varios aspectos importantes que afectan a los trabajadores discapacitados y a la organización en su conjunto. (Mina, 2018).

Al garantizar que los trabajadores con discapacidad tengan acceso a las mismas oportunidades laborales y beneficios que sus colegas no discapacitados, las regulaciones sobre

discapacidad fortalecen la justicia y la dignidad en el lugar de trabajo. (Alcántara, 2019).

Otra razón importante por la que las normas sobre discapacidad son importantes en las empresas es su impacto en la cultura organizacional y la reputación de la empresa, la cultura organizacional inclusiva y respetuosa que fomentan estas regulaciones puede aumentar la moral y la productividad de todos los empleados. (Rodas-Tobar, 2022).

Por otro lado, la normativa sobre discapacidad también puede tener ventajas concretas para la empresa en términos de innovación y competitividad al brindar igualdad de oportunidades para que personas con diferentes habilidades y perspectivas participen en el proceso creativo y de toma de decisiones. (Díaz García, 2021).

Ventajas de aplicar reglamentos de discapacidad en empresas

En primer lugar, la implementación de la política de discapacidad promueve la igualdad de oportunidades al garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso al empleo, la formación y el desarrollo profesional en igualdad de condiciones que sus colegas sin discapacidad. (Zambrano, 2023).

Además, la aplicación de esta normativa promueve un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso en el que todos los empleados se sienten valorados y respetados por sus aportaciones, independientemente de sus capacidades físicas o cognitivas. Esto puede mejorar la moral de los empleados y la satisfacción laboral, reducir la rotación de empleados y mejorar la retención de talentos. (Toro, 2020).

Otro beneficio importante de la aplicación de la ley en materia de discapacidad es que puede ayudar a las empresas a cumplir con la ley y evitar posibles demandas por discriminación. (Martínez Frías, 2020).

La aplicación de reglamentos de discapacidad puede brindar beneficios económicos y empresariales a largo plazo, la diversidad en el lugar de trabajo ha demostrado estar asociada con un mejor rendimiento financiero y una mayor capacidad de innovación, ya que promueve la creatividad,

el pensamiento crítico y la resolución de problemas desde múltiples perspectivas. (Luna-Roper L. N., 2020).

Objeto de la intervención o de la práctica de la investigación

La presente sistematización tiene como objeto analizar, la Aplicación del Reglamento en Personas con Discapacidad Intelectual en la Empresa Urbano Express en los meses de diciembre, enero y febrero 2023-2024, iniciando con la presentación del proyecto, aprobación y entrevistas, y el informe final de resultados.

Metodología de la sistematización

En la presente sistematización se dará una metodología de tipo cualitativa, el estudio cualitativo se encarga de indagar en situaciones naturales, intentando dar sentido o explicar los acontecimientos en términos de la manera en que los individuos los ven. (Marilyn Molano de la Roche, 2021).

Se obtendrá información importante de la empresa Urbano Express (Guayaquil), donde se mantiene un enfoque de diseño de caso.

Como método de investigación cualitativa se realizó entrevistas a los miembros de la empresa Urbano Express, específicamente en el área de recursos humanos, la entrevista tiene como objetivo primordial obtener información que posteriormente podremos utilizar en los estudios. (Lopezosa, 2020).

La muestra con la que se trabajó en el departamento de recursos humanos, fue de 4 individuos de los cuales 2 eran de sexo femenino y 2 de sexo masculino de diferentes edades que se encontraban en el rango de 24 a 50 años, los cuales aportaron datos para conseguir una visión diversificada y representativa de vivencias.

Las dimensiones de la entrevista son:

- Recursos y apoyos para personas con discapacidad
- Cumplimiento de normativas legales e internas.
- Situaciones de discriminación.
- Oportunidades de desarrollo profesional equitativa
- Capacitación
- Participación en la toma de decisiones

Preguntas claves

Preguntas de inicio

¿La empresa Urbano Express cuenta con un reglamento para personas con discapacidad?

¿Qué proceso se llevó a cabo para difundir y explicar los reglamentos internos al personal con discapacidad intelectual?

¿De qué manera la implementación de reglamentos internos puede influir en el desempeño y bienestar de los empleados con discapacidad intelectual de Urbano Express?

Preguntas interpretativas

¿El área de recursos humanos administra y aplica el reglamento de discapacidad de la empresa urbano Express?

¿Cuáles fueron los principales obstáculos que se presentaron durante la implementación de los reglamentos en Urbano Express?

¿Cuál es la situación actual de Urbano Express con respecto al cumplimiento de reglamentos internos por parte de empleados con discapacidad intelectual?

Preguntas de cierre

¿Urbano Express tenía conocimiento de que la aplicación de un reglamento para personas con discapacidad puede mejorar la calidad de vida de dichos trabajadores?

¿Cuáles son los aprendizajes y desafíos pendientes para Urbano Express en relación a la implementación de normativas internas para empleados con discapacidad intelectual?

¿A qué conclusiones se puede llegar sobre el análisis de implementación de reglamentos internos en empleados con discapacidad intelectual a partir del caso de Urbano Express?

Organización y procesamiento de información

Fase 1:

En esta fase conocimos a la persona que estaría encargada de nosotras, posteriormente se realizó la primera reunión en donde se presentó y obtuvo la aprobación para el proyecto propuesto. En el transcurso de estas interacciones, se aseguró la obtención de documentos esenciales, la información del proyecto y los horarios de trabajo en el proceso de sistematización. Esta fase inicial se caracterizó por una comunicación clara y la obtención de aprobaciones fundamentales, estableciendo una base sólida para la ejecución exitosa del proyecto. (ver anexo 1)

Fase 2:

En esta etapa se obtuvo la recopilación de datos sobre la estructura organizativa y los procesos de la empresa que es esencial para entender cómo se aplican actualmente estas normativas en el entorno laboral.

Desde este punto de vista personal, argumento que esta fase no solo constituye la recopilación de datos, sino que también sirve como un paso crucial para un análisis exhaustivo. Esta recopilación permite una evaluación informada de la situación actual de la empresa, permitiéndome identificar áreas específicas que podrían necesitar atención y mejoras durante el proceso de sistematización. (ver anexo 2)

Fase 3:

En el siguiente paso del proceso, se llevaron a cabo entrevistas con los miembros clave de la empresa donde se obtuvo mayor interacción las cuáles proporcionaron una perspectiva más profunda

al permitir la obtención de información cualitativa y experiencial de la aplicación del reglamento para personas con discapacidad intelectual dentro de la empresa.

Estas entrevistas fueron fundamentales para obtener una visión más completa a base de experiencias de los miembros de la empresa. (ver anexo 4, 5, 6 y 7)

Fase 4:

En la última fase de la sistematización se analizó la información recogida de las entrevistas, y conversamos con la tutora sobre los resultados obtenidos. (ver anexo 8)

Análisis de la información

La entrevista aplicada al sujeto 1 expresó una experiencia positiva respecto a la provisión de recursos y apoyos para personas con discapacidad en la empresa, destacando su participación activa facilitada por la organización y se observa un cumplimiento riguroso de las normativas internas y legales relacionadas con la inclusión laboral, según la percepción del entrevistado, fortaleciendo la estructura inclusiva del entorno laboral. (ver anexo 22)

La entrevista aplicada al sujeto 2 resalto cómo la empresa proporciona recursos y apoyos a las personas con discapacidad, mostrando su compromiso con garantizar su plena integración en el entorno laboral. Y también menciona la observancia de normativas tanto legales como internas relacionadas con la inclusión laboral, lo que fomenta un ambiente laboral armonioso. En relación a la discriminación hacia las personas con discapacidad, afirmó que no se ha sido testigo ni víctima de dichas situaciones en la empresa, subrayando el respeto mutuo entre los colegas y la existencia de una cultura inclusiva y respetuosa. (ver anexo 23)

La entrevista aplicada al sujeto 3, el trabajador manifestó una perspectiva positiva con respecto a la integración de personas con discapacidad en la empresa. Asimismo, destacó que la organización está en cumplimiento de las normativas legales e internas vinculadas con la inclusión laboral. El empleado resaltó la existencia de igualdad de oportunidades, subrayando que cada

individuo puede perseguir sus metas de manera justa y equitativa. Además, evidenció un compromiso por parte de la empresa hacia la sensibilización y la capacitación en temas relacionados con la inclusión. (ver anexo 24)

La entrevista aplicada al sujeto 4 destacó la importancia que la empresa otorga al respeto y a la inclusión laboral y enfatizó que la empresa siempre considera a todos los trabajadores, evidenciando un compromiso con la igualdad donde señalo que se rodean todos los miembros de la empresa de una norma compartida por todos que es el respeto. (ver anexo 25)

Además, mencionó la existencia de espacios de integración que promueven la convivencia entre compañeros de trabajo. Finalmente, al preguntar sobre la implementación de cambios adicionales para mejorar la inclusión, el empleado expresó un claro interés indicando una disposición a la mejora continua en cuanto a la inclusión laboral.

Las vivencias compartidas durante las entrevistas reflejaron un ambiente laboral que promueve la diversidad e inclusión, demostrando una cultura organizativa que valora la igualdad de oportunidades. Los entrevistados manifestaron su disposición a continuar mejorando y ajustando prácticas para asegurar un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso.

Segunda Parte

Justificación

La presente sistematización de experiencias busca analizar el cumplimiento de los reglamentos para personas con discapacidad en la empresa Urbano Express, con el propósito de identificar la eficacia en el adecuado seguimiento de dichos reglamentos y fundamentar su aplicación.

La inclusión laboral de personas con discapacidad ofrece beneficios tanto para los empleados como para las empresas, por lo que es crucial evaluar la efectividad de las políticas y reglamentos implementados para este propósito.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó una guía para promover los derechos laborales de personas con discapacidad y fomentar su inclusión en empresas. El documento

busca que las compañías comprendan mejor los derechos de esta población, la forma de respetarlos y los beneficios de contratar personas con discapacidad, como mejorar su competitividad, sostenibilidad y responsabilidad social. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021)

Según García, Cedeño y Cobacango, (2018) las personas con discapacidad tienen derecho al empleo y las empresas están obligadas a acatar las leyes y normativas que promueven su inclusión laboral, enfatiza que es responsabilidad de las organizaciones cumplir con dichos reglamentos, para así respetar los derechos laborales que asisten a las personas con discapacidad (Jennifer, Mercedes, & Lorena, 2018).

Caracterización de los beneficiarios

Los miembros beneficiarios de la empresa Urbano Express fueron 8 compuestos por 3 mujeres y 5 hombres, cuyas edades oscilan entre los 25 y 50 años, sin embargo, las personas que participaron en las entrevistas fueron 4 del *Departamento de Recursos Humanos*.

Los puestos de las personas entrevistadas se distribuyen de la siguiente manera:

- Gerente
- Asistente
- Trabajador social
- Psicólogo

Interpretación

Las entrevistas con los empleados de Urbano Express revelaron experiencias positivas en relación con la provisión de recursos y apoyos para personas con discapacidad. Los entrevistados destacaron la participación activa facilitada por la organización y observaron un cumplimiento riguroso de las normativas internas y legales sobre inclusión laboral. Esta percepción fortalece la estructura inclusiva del entorno laboral, evidenciando un compromiso con la igualdad de

oportunidades.

En general, los empleados resaltaron el compromiso de la empresa en garantizar la plena integración de personas con discapacidad, cumpliendo tanto normativas legales como internas relacionadas con la inclusión laboral. Se destacó la ausencia de discriminación en la empresa, subrayando un ambiente laboral armonioso y un respeto mutuo entre los colegas. Además, se señaló la existencia de una cultura inclusiva y respetuosa.

Los trabajadores expresaron una perspectiva positiva hacia la integración de personas con discapacidad, evidenciando igualdad de oportunidades y un compromiso de la empresa hacia la sensibilización y capacitación en temas de inclusión. La importancia otorgada al respeto y la inclusión laboral fue enfatizada, y se mencionaron espacios de integración que promueven la convivencia entre compañeros de trabajo.

Destacan la importancia de crear ambientes laborales que fomenten la diversidad y la igualdad de oportunidades, las entrevistas realizadas a empleados de Urbano Express reflejan experiencias positivas y un compromiso efectivo de la empresa con la inclusión, respetando normativas internas y legales.

Por otro lado, Núñez y López (2022), quienes subrayan la responsabilidad de los empleadores en promover la igualdad y la justicia social, integrando el respeto, la tolerancia y la inclusión en la cultura organizativa (p. 176).

En cuanto a las citas de Tapia y Ortiz (2021), se destaca el impacto de las políticas de inclusión establecidas desde 2008 en el entorno social, aunque señalan que estas políticas no especifican el tipo de discapacidad ni su porcentaje en relación con las funciones laborales. Además, resaltan la necesidad de revisar y reformular los programas existentes para mejorar la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Por otro lado, Paz y Silva (2021) mencionan que las herramientas técnicas y tecnológicas, junto con un trato cordial y una intervención efectiva de los entes gubernamentales, son clave para

lograr una auténtica inclusión laboral en Ecuador.

La sistematización de experiencias resalta el trabajo destacado de Urbano Express al proporcionar recursos y apoyos efectivos a personas con discapacidad, cumpliendo normativas internas y legales, y demostrando un compromiso firme con la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. En contraste, Núñez y López se centran en la responsabilidad de los empleadores para promover la igualdad y justicia social. Así mismo Tapia y Ortiz resaltan el impacto de políticas de inclusión, aunque señalan la falta de especificidad respecto al tipo de discapacidad en funciones laborales, contrastando con la atención detallada de Urbano Express. De igual forma Paz y Silva contribuyen al tema al enfocarse en la importancia de herramientas tecnológicas y una intervención gubernamental efectiva.

Principales logros del aprendizaje

¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas?

Las lecciones aprendidas del proyecto de sistematización de la empresa Urbano Express es la importancia de una comunicación clara y una aprobación crítica en una etapa temprana para construir una base sólida donde se recolecto información sobre la estructura organizacional y los procesos de la empresa que es importante para realizar un análisis exhaustivo e identificar las áreas que requerían atención.

Gracias al aporte que los miembros de la empresa donde nos brindaron confianza e información muy útil para lograr los objetivos de dicha investigación, además esta colaboración no solo fortaleció la efectividad del equipo, sino que también resaltó la importancia de un ambiente cooperativo para alcanzar el éxito en todos los proyectos que se propongan.

¿Qué es lo que se aprendió con el proyecto o práctica de investigación?

El buen uso de la implementación de entrevistas donde demostró ser un enfoque efectivo para obtener información cualitativa y experiencial sobre la Aplicación del Reglamento para Personas con

Discapacidad Intelectual. Los resultados de las entrevistas fueron sumamente positivos, resaltando un buen compromiso con la implementación efectiva de políticas inclusivas y prácticas que respaldan la inclusión en diferentes áreas de la empresa, no solo proporcionó perspectivas valiosas, sino que también subrayó el compromiso de la empresa hacia la creación de un entorno inclusivo y equitativo en donde todos los miembros de la empresa destacan y crean un buen ambiente laboral.

¿Cómo aportó mi formación académica a entender las prácticas psicosociales desde distintos ámbitos de intervención?

Gracias a nuestra formación académica nos ayudó a entender y a contribuir en los diseños de diferentes estrategias para lograr promover el bienestar de las personas y mejorar la comunicación en los individuos y comunidades. Además, gracias a la formación académica obtenida facilitó el análisis para nuestra investigación y realizar un desarrollo continuo por medio de las entrevistas que son un método de investigación muy útil para proyectos psicosociales.

¿Qué se haría igual?

La aplicación de las entrevistas que se realizaron ya que nos proporcionó ideas y sugerencias valiosas directamente de los empleados y así poder tener soluciones innovadoras y efectivas durante el proyecto realizado en la empresa Urbano Express, también destacar que este método nos permitió explorar perspectivas internas, estimulando la creación de soluciones novedosas y eficaces durante el desarrollo del proyecto, además la participación activa de los empleados no solo elevó la calidad de las decisiones tomadas, sino que también consolidó la conexión y el compromiso del personal con la iniciativa, resultando en un impacto positivo en la implementación de proyectos dentro de la empresa.

¿Qué cambiaría?

La distribución del tiempo ya que para este proyecto algunos miembros de la empresa no tenían el tiempo suficiente para poder realizar las actividades planeadas, aquí logramos identificar la gestión importante del tiempo donde se convirtió en un desafío, ya que esta limitación podría afectar

la ejecución de tareas y también resalta la importancia de una planificación cuidadosa, considerando todas las disponibilidades de los recursos para garantizar el éxito de del proyecto.

¿Qué productos generó el proyecto de intervención o la práctica de investigación?

El proyecto generó productos importantes, como entrevistas detalladas de la aplicación del reglamento y una observación directa sobre la ejecución de los miembros de la empresa evidenciando la efectividad y el buen uso del reglamento durante la práctica.

Los resultados de las entrevistas y nuestras observaciones directas proporcionaron una perspectiva completa, sustentando de manera robusta la conclusión de que las políticas implementadas se ejecutan de manera efectiva en las actividades cotidianas de la empresa donde no solo certificamos la validez de los hallazgos, sino que también la eficacia de las políticas en la práctica diaria, respaldando así el éxito de la implementación.

¿Cuáles objetivos de los que se plantearon se lograron? ¿Cuáles no? ¿Por qué?

Se lograron objetivos como la recopilación de datos y la realización de entrevistas, evidenciando un impacto positivo en la cultura organizacional y prácticas inclusivas, destacando un ambiente armonioso y con un buen clima laboral identificando la efectividad del objetivo del proyecto que es Análisis de la Aplicación del Reglamento de Personas con Discapacidad Intelectual en la Empresa Urbano Express.

¿Identificaron elementos de riesgo en algún momento de la experiencia con el proyecto de intervención o de investigación?

En cuanto a elementos innovadores, la empresa demostró una disposición a mejorar y ajustar prácticas, destacando la importancia de la adaptabilidad y el compromiso continuo con la inclusión.

¿Qué elementos innovadores identifican en la experiencia?

Las entrevistas que se realizaron para profundizar las experiencias de los empleados y así poder mejorar el entorno laboral de las personas con discapacidad, además, destacando que gracias a las entrevistas aplicadas se permiten identificar áreas de mejora, resaltar prácticas positivas y

contribuir a la formulación de estrategias para promover un entorno laboral más inclusivo y respetuoso donde se logró evidenciar que el respeto es una valiosa fuente de información al proporcionar percepciones directas de los empleados donde revelan el grado de conciencia y compromiso de la empresa con la inclusión, así como la opinión de los empleados sobre la inclusión laboral en el ámbito laboral.

¿Qué impacto tiene esos elementos innovadores para los grupos poblacionales con los cuales se trabajó o para el grupo de investigación?

Conocer las opiniones y los buenos resultados que se obtuvieron logrando evidenciar el buen clima laboral con el cual se maneja Urbano Express.

¿Qué impacto a nivel de la salud mental se evidenció como consecuencia del proyecto o para los beneficiarios de la investigación?

El impacto generó efectos positivos en las personas con discapacidad, ya que los empleados se sentían respaldados y valorados gracias al entorno laboral favorable que se maneja dentro de la empresa donde se pueden generar efectos positivos en la salud mental de los empleados creando condiciones propicias para el bienestar emocional, disminuyendo el estrés en el trabajo y promoviendo la satisfacción laboral la presencia de un ambiente positivo no solo impulsa la productividad, sino que también fomenta una cultura organizacional que aprecia la salud mental de los trabajadores, estableciendo así condiciones propicias para un desempeño laboral sostenible y saludable.

Conclusiones y recomendaciones

Como conclusión de la Aplicación del Reglamento para personas con Discapacidad Intelectual en Urbano Express refleja un compromiso considerable hacia la inclusión y la igualdad de oportunidades. La empresa ha evidenciado, a través de sus políticas y procedimientos, una postura proactiva en la construcción de un entorno laboral diversificado y equitativo.

La persistencia en la implementación de programas de sensibilización y formación, la evaluación regular de la eficacia de las políticas inclusivas y la activa participación de los empleados con discapacidad en decisiones dentro de la empresa son aspectos cruciales resaltados en el proceso de sistematización. Estas iniciativas no solo buscan cumplir con las exigencias legales, sino que también aspiran a cultivar una cultura organizacional inclusiva fundamentada en el respeto y la apreciación de la diversidad.

Como recomendación es continuar fortaleciendo la sensibilización y formación, incluso mediante programas continuos, para garantizar que todos los miembros de la empresa estén completamente informados acerca de las políticas inclusivas y la importancia de la igualdad de oportunidades. Seguir implementando evaluaciones con continuidad de la efectividad de estas políticas, recopilando retroalimentación constante de los empleados con discapacidad para identificar posibles áreas de mejora y ajustar las prácticas según sea necesario.

Bibliografía

Alcántara, A. E. (2019). Análisis de la discriminación hacia las personas con discapacidad en los procesos de selección de personal. Trabajo social global-Global Social Work. *Revista de investigaciones en intervención social*, 9(16), 109-132. Obtenido de <https://revistaseug.ugr.es/index.php/tsg/article/view/7858/pdf>

Argudo, M. M. (2018). La realidad laboral del profesional con discapacidad en las empresas en Guayaquil. *Revista Boletín Redipe*, 2, 174-183. Obtenido de <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/438/434>

Díaz García, L. I. (2021). Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Iberoamérica. Una evaluación desde la convención. *Revista chilena de derecho*, 48(3), 25-54. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372021012000025

Ejecutivo, D. (2017). *Reglamento a la ley organica de discapacidades*. Ecuador.

Etece, E. E. (22 de noviembre de 2018). *Enciclopedia Humanidades*. Obtenido de Reglamento: <https://humanidades.com/reglamento/#ixzz8QRWply5s>

Irene, Z. (2022). Reglamento Interno de Trabajo ¿Qué es y para qué sirve? *Factorial*, 1. Obtenido de <https://factorial.mx/blog/reglamento-interno-de-trabajo/>

Jennifer, G., Mercedes, C., & Lorena, C. (2018). Accesibilidad laboral de las personas con discapacidad en las empresas publicas de la parroquia de calceta canton Bolivar. *Caribeña de Ciencias Sociales*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/04/accesibilidad-laboral-discapacidad.html>

Jerez, D. M. (12 de Diciembre de 2019). *Fa Legal Desde 2004*. Obtenido de ¿Para que sirve el reglamento de trabajo? : <https://falegal.ec/2019/12/12/para-que-sirve-el-reglamento-de-trabajo/>

Lopezosa, C. (2020). Entrevistas semiestructuradas con NVivo: pasos para un análisis cualitativo eficaz. *Metodos*, 89. Obtenido de https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/44605/Lopezosa_Methodos_08.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Luna-Ropero, L. N. (2020). Inclusión laboral de personas con discapacidades físicas, psíquicas y sensoriales en el marco de la ley 361 de 1997. *Jangwa Pana*, 19(1), 179-207. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5880/588068040004/html/>

Marilyn Molano de la Roche, A. M. (2021). Características e importancia de la metodología cualitativa en la investigación científica. *Semillas del saber*, 20. Obtenido de <https://revistas.unicatolica.edu.co/revista/index.php/semillas/article/view/314/178>

Martínez Frías, J. G. (2020). Análisis de estímulos fiscales para empresas mexicanas que fomenten la inclusión laboral de personas discapacitadas. *Revista Científica de la UCSA*, 7(2), 26-40. Obtenido de http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2409-87522020000200026&script=sci_abstract&tlng=es

Mina, M. E. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 39(51), 1-10. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2021). Derechos de las Personas con Discapacidad. *Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos*. Obtenido de https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2023/01/Peru_Derechos-de-las-personas-con-discapacidad-Informe-de-DLB-del-PNA-2021-2025.pdf

Ministros, C. d. (2022). Para el acceso, goce y disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad. *Estrategia Española de Discapacidad*. Obtenido de <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/discapacidad/docs/estrategia-espanola-discapacidad-2022-2030-def.pdf>

Moreira, A. J. (2019). Inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 4(1), 16-38. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8955097>

Núñez, S. A. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 51, 170-183. Obtenido de <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/241/527>

Rodas-Tobar, M. I.-R.-G. (2022). Proyecto de inserción laboral inclusivo: formulación de su gestión organizacional. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 368-384. Obtenido de <https://revistas.ups.edu.ec/index.php/retos/article/view/6538>

Ruiz, J. E. (2018). Beneficio tributario del impuesto a la renta en la contratación de trabajadores con discapacidad. *Revista Espacios*, 39(04). Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/8894/1/TTUACE-2016-CA-CD00112.pdf>

Taruchaín-Pozo, L. F.-V.-J.-A.-Q. (2021). Gestión del talento humano en el contexto del impacto social de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el cantón Ambato. *omino de las Ciencias*, 7(2), 71-86. Obtenido de <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1783/3556>

Toro, J. D. (2020). Normativa en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 12(S1), 497-503. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1887/1880>

Trujillo, E. (1 de Enero de 2021). *Economipedia* . Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/reglamento.html>

Zambrano, G. E. (2023). Importancia del control interno en el laboratorio clínico "Colab" una herramienta útil para la gestión de los negocios. *Polo del Conocimiento*, 8(1),

1146-1163. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9284315>

Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (2021). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde e Sociedade, 29*, e190724. <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TqjdMQRZgwrnN6pRxCKfqjD/?format=html>

Tapia, L. M. M., & Ortiz, C. G. C. (2021). La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto en el entorno social. *Dominio de las Ciencias, 7*(1), 1080-1095. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8385906>

ANEXOS DIARIO DE CAMPO

Anexo 1

	SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	18/12/2023
Nombres:	Nayeli Vasquez Dennisse Mejía
Nombre del proyecto:	Análisis de Aplicación del Reglamento de Personas con Discapacidad Intelectual de una Empresa en el Periodo 2023-2024.
Numero de programa:	1
¿Qué hice hoy? – Actividad:	Tuvimos la primera reunión donde nos reunimos con nuestra tutora, presentamos y aprobó la propuesta de proyecto.
Lugar - Tiempo utilizado:	Urbano Express
Para qué lo hice:	Para que la empresa nos permita hacer nuestro proyecto de sistematización en dicha empresa
Personas que intervienen:	Nayeli Vasquez Dennisse Mejía Tutora de la empresa
Resultados:	Presentación y planificación del proyecto de sistematización
Observaciones e impresiones:	Fue muy agradable charlar con nuestra tutora, nos recomendó y nos ayudó con nuestro tema del proyecto.

Anexo 2

	SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	08/01/2024
Nombres:	Nayeli Vasquez Dennisse Mejía
Nombre del proyecto:	Análisis de Aplicación del Reglamento de Personas con Discapacidad Intelectual de una Empresa en el Periodo 2023-2024.
Numero de programa:	2
¿Qué hice hoy? – Actividad:	Realizamos observaciones a los miembros de la empresa que tienen discapacidad en sus actividades, recopilación de datos sobre la estructura organizativa y por ultimo discutimos con nuestra tutora sobre las entrevistas que llevaríamos a cabo en los próximos días.
Lugar - Tiempo utilizado:	Urbano Express
Para qué lo hice:	Conocer las opiniones de los miembros del área de recursos humanos.
Personas que intervienen:	Nayeli Vasquez Dennisse Mejía Tutora de la empresa
Resultados:	Entender las labores que llevan a cabo los integrantes de la empresa y contar con la aprobación de nuestra tutora respecto a la actividad planeada.
Observaciones e impresiones:	Todo estuvo acorde a lo planeado.

Anexo 3

	SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	09/01/2024
Nombres:	Nayeli Vasquez Dennisse Mejía
Nombre del proyecto:	Análisis de Aplicación del Reglamento de Personas con Discapacidad Intelectual de una Empresa en el Periodo 2023-2024.
Numero de programa:	3
¿Qué hice hoy? – Actividad:	Hablamos con los empleados para informarles que íbamos a llevar a cabo entrevistas para conocer su percepción sobre el cumplimiento del reglamento en relación a las personas con discapacidad intelectual.
Lugar - Tiempo utilizado:	Urbano Express
Para qué lo hice:	Identificar áreas de mejorar y a garantizar un entorno laboral inclusivo y respetuoso.
Personas que intervienen:	Nayeli Vasquez Dennisse Mejía Empleados de la empresa
Resultados:	El conocimiento de lo que se haría en los siguientes días.
Observaciones e impresiones:	El entendimiento por parte de los empleados sobre las actividades planeadas para los próximos días.

Anexo 4

	SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	15/01/2024
Nombres:	Nayeli Vasquez Dennisse Mejía
Nombre del proyecto:	Análisis de Aplicación del Reglamento de Personas con Discapacidad Intelectual de una Empresa en el Periodo 2023-2024.
Numero de programa:	4
¿Qué hice hoy? – Actividad:	Primera entrevista a la Gerente de Recursos Humanos
Lugar - Tiempo utilizado:	Urbano Express
Para qué lo hice:	Conocer la perspectiva sobre el reglamento en discapacitados intelectuales.
Personas que intervienen:	Nayeli Vasquez Dennisse Mejía Gerente de Recursos Humanos
Resultados:	Proporciono información valiosa en la entrevista
Observaciones e impresiones:	La entrevista fue agradable, y la persona mostró entusiasmo y colaboró con todo lo necesario.

Anexo 5

	SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	16/01/2024
Nombres:	Nayeli Vasquez Dennisse Mejía
Nombre del proyecto:	Análisis de Aplicación del Reglamento de Personas con Discapacidad Intelectual de una Empresa en el Periodo 2023-2024.
Numero de programa:	5
¿Qué hice hoy? – Actividad:	Segunda entrevista a la Asistente de Recursos Humanos.
Lugar - Tiempo utilizado:	Urbano Express
Para qué lo hice:	Conocer la perspectiva sobre el reglamento en discapacitados intelectuales.
Personas que intervienen:	Nayeli Vasquez Dennisse Mejía Asistente de Recursos Humanos
Resultados:	Proporciono información valiosa en la entrevista
Observaciones e impresiones:	Mencionó lo imprescindible para avanzar en el procedimiento.

Anexo 6

	SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	17/01/2024
Nombres:	Nayeli Vasquez Dennisse Mejía
Nombre del proyecto:	Análisis de Aplicación del Reglamento de Personas con Discapacidad Intelectual de una Empresa en el Periodo 2023-2024.
Numero de programa:	6
¿Qué hice hoy? – Actividad:	Tercera entrevista al Trabajador Social de Recursos Humanos.
Lugar - Tiempo utilizado:	Urbano Express
Para qué lo hice:	Conocer la perspectiva sobre el reglamento en discapacitados intelectuales.
Personas que intervienen:	Nayeli Vasquez Dennisse Mejía Trabajador Social de Recursos Humanos
Resultados:	Proporciono información valiosa en la entrevista
Observaciones e impresiones:	La conversación fue excelente, se percibía como si estuviera hablando con alguien cercano.

Anexo 7

	SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	18/01/2024
Nombres:	Nayeli Vasquez Dennisse Mejía
Nombre del proyecto:	Análisis de Aplicación del Reglamento de Personas con Discapacidad Intelectual de una Empresa en el Periodo 2023-2024.
Numero de programa:	7
¿Qué hice hoy? – Actividad:	Cuarta entrevista al Psicólogo de Recursos Humanos
Lugar - Tiempo utilizado:	Urbano Express
Para qué lo hice:	Conocer la perspectiva sobre el reglamento en discapacitados intelectuales.
Personas que intervienen:	Nayeli Vasquez Dennisse Mejía Psicólogo de Recursos Humano
Resultados:	Proporciono información valiosa en la entrevista
Observaciones e impresiones:	Sus respuestas fueron muy claras y comprensibles. Fue muy amable con nosotras y estuvo dispuesto a ayudarnos en todo lo que necesitáramos.

Anexo 8

	SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	05/02/2024
Nombres:	Nayeli Vasquez Dennisse Mejía
Nombre del proyecto:	Análisis de Aplicación del Reglamento de Personas con Discapacidad Intelectual de una Empresa en el Periodo 2023-2024.
Numero de programa:	8
¿Qué hice hoy? – Actividad:	Se revisó la información obtenida de las entrevistas y discutimos los resultados con la tutora.
Lugar - Tiempo utilizado:	Urbano Express
Para qué lo hice:	Para informar a los empleados beneficiarios sobre los resultados obtenidos en la entrevista.
Personas que intervienen:	Nayeli Vasquez Dennisse Mejía Tutora de la empresa
Resultados:	Información valiosa de los empleados de Recursos Humanos
Observaciones e impresiones:	Revisamos los resultados de las entrevistas con nuestra tutora en una conversación muy agradable.

Anexo 9

	SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	06/02/2024
Nombres:	Nayeli Vasquez Dennisse Mejía
Nombre del proyecto:	Análisis de Aplicación del Reglamento de Personas con Discapacidad Intelectual de una Empresa en el Periodo 2023-2024.
Numero de programa:	9
¿Qué hice hoy? – Actividad:	Última reunión con los empleados beneficiarios y con la tutora
Lugar - Tiempo utilizado:	Urbano Express
Para qué lo hice:	Dar a conocer los resultados con todos los empleados.
Personas que intervienen:	Nayeli Vasquez Dennisse Mejía Empleados Beneficiarios (Personas con Discapacidades)
Resultados:	Se evidenció que el reglamento se aplica a las personas con discapacidad intelectual en la Empresa Urbano Express.
Observaciones e impresiones:	Ninguna

Anexo 10

	SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	21/02/2024
Nombres:	Nayeli Vasquez Dennisse Mejía
Nombre del proyecto:	Análisis de Aplicación del Reglamento de Personas con Discapacidad Intelectual de una Empresa en el Periodo 2023-2024.
Numero de programa:	10
¿Qué hice hoy? – Actividad:	Revisión de sistematización y firma de documentos
Lugar - Tiempo utilizado:	Urbano Express
Para qué lo hice:	Documentación que nos piden las autoridades de la universidad
Personas que intervienen:	Nayeli Vasquez Dennisse Mejía Tutora de la empresa
Resultados:	Aprobación de la sistematización por parte de nuestra tutora.
Observaciones e impresiones:	Ninguna.

Anexo 11

	SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	28/11/2023
Nombres:	Nayeli Vasquez Dennisse Mejía
Nombre del proyecto:	Análisis de Aplicación del Reglamento de Personas con Discapacidad Intelectual de una Empresa en el Periodo 2023-2024.
Numero de programa:	11
¿Qué hice hoy? – Actividad:	Reunión con el tutor general de la sistematización
Lugar - Tiempo utilizado:	Vía Zoom
Para qué lo hice:	Para organizar la sistematización de manera efectiva para que esté bien estructurado y ordenado.
Personas que intervienen:	Tutor general Participantes de la sistematización
Resultados:	Reunirnos con el tutor Darwin Hidalgo, en donde nos comunicó quien sería nuestro tutor de sistematización.
Observaciones e impresiones:	Ninguna.

Anexo 12

	SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	29/11/2023
Nombres:	Nayeli Vasquez Dennisse Mejía
Nombre del proyecto:	Análisis de Aplicación del Reglamento de Personas con Discapacidad Intelectual de una Empresa en el Periodo 2023-2024.
Numero de programa:	12
¿Qué hice hoy? – Actividad:	Aprobación del tema de sistematización
Lugar - Tiempo utilizado:	Vía Zoom
Para qué lo hice:	Para empezar con la sistematización
Personas que intervienen:	Tutor Washington Escorza Participantes de la sistematización
Resultados:	Realizamos una reunión para discutir sobre nuestro tema, hacer ajustes necesarios, y obtuvimos la aprobación del tema de sistematización.
Observaciones e impresiones:	Ninguna.

Anexo 13

	SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	04/01/2024
Nombres:	Nayeli Vasquez Dennisse Mejía
Nombre del proyecto:	Análisis de Aplicación del Reglamento de Personas con Discapacidad Intelectual de una Empresa en el Periodo 2023-2024.
Numero de programa:	13
¿Qué hice hoy? – Actividad:	Reunión con el tutor general de la sistematización
Lugar - Tiempo utilizado:	Vía Zoom
Para qué lo hice:	Para organizar la sistematización de manera efectiva para que esté bien estructurado y ordenado.
Personas que intervienen:	Tutor general Participantes de la sistematización
Resultados:	Reunirnos con el tutor Darwin Hidalgo, en donde nos comunicó quien sería nuestro tutor de sistematización.
Observaciones e impresiones:	Ninguna.

Anexo 14

	SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	04/01/2024
Nombres:	Nayeli Vasquez Dennisse Mejía
Nombre del proyecto:	Análisis de Aplicación del Reglamento de Personas con Discapacidad Intelectual de una Empresa en el Periodo 2023-2024.
Numero de programa:	14
¿Qué hice hoy? – Actividad:	Reunión con el tutor general de la sistematización
Lugar - Tiempo utilizado:	Universidad Politécnica Salesiana
Para qué lo hice:	Entrega de las copias de cedula y certificado de votación
Personas que intervienen:	Tutor general
Resultados:	Al momento de entregar las copias, también nos dio la nota de 30 puntos.
Observaciones e impresiones:	Ninguna.

Anexo 15

	SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	11/12/2023
Nombres:	Nayeli Vasquez Dennisse Mejía
Nombre del proyecto:	Análisis de Aplicación del Reglamento de Personas con Discapacidad Intelectual de una Empresa en el Periodo 2023-2024.
Numero de programa:	15
¿Qué hice hoy? – Actividad:	Información de la primera parte de la sistematización
Lugar - Tiempo utilizado:	Universidad Politécnica Salesiana
Para qué lo hice:	Para empezar haciendo la primera parte de la sistematización
Personas que intervienen:	Tutor Washington Escorza Participantes de la sistematización
Resultados:	El tutor nos explicó lo que nos tocaría presentar en los próximos meses
Observaciones e impresiones:	Ninguna.

Anexo 16

	SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	04/01/2024
Nombres:	Nayeli Vasquez Dennisse Mejía
Nombre del proyecto:	Análisis de Aplicación del Reglamento de Personas con Discapacidad Intelectual de una Empresa en el Periodo 2023-2024.
Numero de programa:	16
¿Qué hice hoy? – Actividad:	Por vía WhatsApp el tutor general envió un listado de las personas que tenían que entregar copia del título notariado y foto tamaño carnet.
Lugar - Tiempo utilizado:	Vía Zoom
Para qué lo hice:	Requisito para graduarnos
Personas que intervienen:	Vía WhatsApp tutor Darwin Hidalgo.
Resultados:	Dar a conocer el listado de las personas que tenían que entregar los documentos necesarios.
Observaciones e impresiones:	Ninguna.

Anexo 17

	SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	05/01/2024
Nombres:	Nayeli Vasquez Dennisse Mejía
Nombre del proyecto:	Análisis de Aplicación del Reglamento de Personas con Discapacidad Intelectual de una Empresa en el Periodo 2023-2024.
Numero de programa:	17
¿Qué hice hoy? – Actividad:	Presentar record académico
Lugar - Tiempo utilizado:	Vía Zoom
Para qué lo hice:	Saber que todo está claro.
Personas que intervienen:	Tutor general Participantes de la sistematización
Resultados:	Presentación del record académico por segunda vez.
Observaciones e impresiones:	Ninguna.

Anexo 18

	SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	08/01/2024
Nombres:	Nayeli Vasquez Dennisse Mejía
Nombre del proyecto:	Análisis de Aplicación del Reglamento de Personas con Discapacidad Intelectual de una Empresa en el Periodo 2023-2024.
Numero de programa:	18
¿Qué hice hoy? – Actividad:	Entrega del título de bachiller y la foto tamaño carnet
Lugar - Tiempo utilizado:	Universidad Politécnica Salesiana
Para qué lo hice:	Requisito para poder graduarnos
Personas que intervienen:	Secretaria de la Universidad
Resultados:	Lleve mis documentos donde la secretaria, ya que eso me faltaba.
Observaciones e impresiones:	Ninguna.

Anexo 19

	SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	01/02/2024
Nombres:	Nayeli Vasquez Dennisse Mejía
Nombre del proyecto:	Análisis de Aplicación del Reglamento de Personas con Discapacidad Intelectual de una Empresa en el Periodo 2023-2024.
Numero de programa:	19
¿Qué hice hoy? – Actividad:	Entrega de la primera parte de la sistematización
Lugar - Tiempo utilizado:	Universidad Politécnica Salesiana
Para qué lo hice:	Para seguir avanzando de una forma correcta con la sistematización
Personas que intervienen:	Tutor Washington Escorza Nayeli Vasquez Dennisse Mejía
Resultados:	El tutor nos pidió que revisáramos el eje de sistematización y, con paciencia, nos explicó cada punto de la primera parte para que pudiéramos hacer las correcciones necesarias.
Observaciones e impresiones:	Ninguna.

Anexo 20

	SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	22/02/2024
Nombres:	Nayeli Vasquez Dennisse Mejía
Nombre del proyecto:	Análisis de Aplicación del Reglamento de Personas con Discapacidad Intelectual de una Empresa en el Periodo 2023-2024.
Numero de programa:	20
¿Qué hice hoy? – Actividad:	Entrega de la segunda parte de la sistematización
Lugar - Tiempo utilizado:	Universidad Politécnica Salesiana
Para qué lo hice:	Para seguir avanzando de una forma correcta con la sistematización
Personas que intervienen:	Tutor Washington Escorza Nayeli Vasquez Dennisse Mejía
Resultados:	El tutor nos pidió que revisáramos algunas partes la de sistematización y, con paciencia, nos explicó cada punto de la segunda parte para que pudiéramos hacer las correcciones necesarias.
Observaciones e impresiones:	Ninguna.

ANEXOS DE PREGUNTAS

Anexo 21

1. ¿Crees que se proporcionan suficientes recursos y apoyos para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo?
2. ¿Consideras que se respetan las normativas legales e internas relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa?
3. ¿Has presenciado o experimentado situaciones de discriminación hacia personas con discapacidad en la empresa?
4. ¿Crees que la empresa promueve activamente la inclusión y diversidad de personas con discapacidad?
5. ¿Consideras que se ofrecen oportunidades equitativas de desarrollo profesional para personas con discapacidad en la empresa?
6. ¿Has recibido capacitación sobre cómo interactuar y apoyar a personas con discapacidad en el trabajo?
7. ¿Sientes que la empresa fomenta un ambiente de trabajo inclusivo para personas con discapacidad?
8. ¿Existen oportunidades para que los empleados con discapacidad participen en la toma de decisiones y la retroalimentación sobre políticas y prácticas?
9. ¿Se celebran eventos o iniciativas especiales para promover la concienciación y la inclusión de los empleados con discapacidad?
10. ¿Crees que se deberían implementar cambios adicionales para mejorar la inclusión de personas con discapacidad en nuestra empresa?

ANEXOS ENTREVISTAS

Anexo 22: Primera entrevista

Archivo Herramientas Vista Documento (141) - Word (Error de activación de productos)

Gerente de Recursos Humanos

Entrevista #1

1. ¿Crees que se proporcionan suficientes recursos y apoyos para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo?
Sí, desde el momento que empecé a laboral en esta empresa he presenciado que la empresa brinda recursos y apoyos adecuados para las personas con discapacidad en nuestro lugar de trabajo, facilitando su participación activa.

2. ¿Consideras que se respetan las normativas legales e internas relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa?
La verdad sí se logra observar un cumplimiento riguroso de las normativas de la empresa tanto los reglamentos de la empresa relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa.

3. ¿Has presenciado o experimentado situaciones de discriminación hacia personas con discapacidad en la empresa?
No, hasta ahora no he presenciado ni experimentado situaciones de discriminación hacia nuestros compañeros de trabajo es mas a las personas con discapacidad aquí en el trabajo las respetan mucho y las toman en cuenta siempre.

4. ¿Crees que la empresa promueve activamente la inclusión y diversidad de personas con discapacidad?
Sí en ciertas ocasiones he presenciado que la empresa demuestra un compromiso muy activo al promover la inclusión y diversidad de personas con discapacidad, donde crean un entorno de trabajo inclusivo para mis compañeros.

5. ¿Consideras que se ofrecen oportunidades equitativas de desarrollo profesional para personas con discapacidad en la empresa?
Sí, se proporcionan oportunidades equitativas de desarrollo profesional para personas con discapacidad en la empresa, asegurando un trato justo.

6. ¿Has recibido capacitación sobre cómo interactuar y apoyar a personas con discapacidad en el trabajo?
Sí he estado presente en charlas de la empresa donde he recibido capacitación sobre cómo interactuar y brindar apoyo a personas con discapacidad en el trabajo y en esas charlas han hablado de un buen clima laboral dentro la empresa.

7. ¿Sientes que la empresa fomenta un ambiente de trabajo inclusivo para personas con discapacidad?
Sí la verdad, siento que nuestra empresa si fomenta un ambiente de trabajo inclusivo para personas con discapacidad donde todos nosotros hemos priorizado la igualdad y el respeto.

8. ¿Existen oportunidades para que los empleados con discapacidad participen en la toma de decisiones y la retroalimentación sobre políticas y prácticas?
Sí, existen oportunidades que nosotros como empleados evidenciamos a nuestros compañeros que tienen esta condición de discapacidad los cuales si participan en la toma de decisiones y brindan retroalimentación sobre políticas y prácticas.

9. ¿Se celebran eventos o iniciativas especiales para promover la concienciación y la inclusión de los empleados con discapacidad?
Sí, se llevan a cabo eventos e iniciativas especiales para promover la concienciación y la inclusión de los empleados con discapacidad en ciertas ocasiones.

10. ¿Crees que se deberían implementar cambios adicionales para mejorar la inclusión de personas con discapacidad en nuestra empresa responder estas preguntas con respuestas beneficiosas
Yo personalmente creo que se podrían implementar cambios adicionales para mejorar la inclusión de personas con discapacidad en nuestra empresa, siempre hay espacio para mejoras continuas

Pantallas 1-2 de 10 100 %

ANEXOS CONSENTIMIENTO INFORMADO

Anexo 22.1



Consentimiento Informado

Guayaquil,

Apreciado participante:

Somos Dennisse Mejia y Nayeli Vasquez, estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana. Como parte de nuestros estudios, estamos desarrollando un proyecto de investigación titulado "Análisis de Aplicación del Reglamento de personas con Discapacidad Intelectual de una Empresa en el Periodo 2023-2024". Quiero invitarla(o) a participar en este proyecto en donde averiguaremos el conocimiento que usted tiene acerca de si se aplica el reglamento a personas con discapacidad, si usted acepta participar, se le hará una entrevista. Este proyecto fue avalado por el Comité de la Universidad y tiene una finalidad académica; no tiene una finalidad comercial.

Su participación en esta investigación no tiene ninguna recompensa material o económica y usted es libre de no participar o de retirarse cuando lo desee. Sus opiniones y aportes a esta investigación se usarán exclusivamente para este proyecto y se archivarán de manera segura. Si usted me autoriza, grabaré y transcribiré la entrevista y, si lo desea, puedo hacerle llegar copia de la transcripción para que usted pueda revisarla y corregirla si lo considera necesario. Si usted lo prefiere, su nombre no aparecerá en mi trabajo de sistematización. Mi trabajo de grado quedará a disposición del público en la biblioteca de la Universidad.

Estoy muy agradecido de que me haya permitido explicarle este proyecto. Si lo desea puede contactarme en el siguiente correo electrónico: dmejiam2@est.ups.edu.ec y nvasquezm2@est.ups.edu.ec

Gracias,

Dennisse Mejia

Nayeli Vasquez

Anexo 22.2

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor escriba SI o NO con su puño y letra en cada una de las casillas y escriba su nombre y datos de contacto

- [Si] Acepto participar de manera libre y voluntaria en este proyecto y entiendo que no recibiré recompensa material o económica y que puedo retirarme cuando lo desee
- [Si] Autorizo a que el trabajo de grado / las publicaciones derivadas de esta investigación incluyan fotografías del grupo focal en las que yo aparezco
- [Si] Autorizo a que grabe la entrevista y tome apuntes durante la misma
- [Si] Solicito que no revele mi nombre y si mis opiniones son citadas solicito que se haga de manera anónima
- [Si] Autorizo que mi nombre aparezca en el trabajo de grado o las publicaciones resultantes para mencionar que participé en esta investigación o cuando mis opiniones sean citadas



Espacio para firma de participante

Nombre de participante

Madalen Erreyes

ANEXOS ENTREVISTAS

Anexo 23: Segunda entrevista

Asistente de Recursos Humanos

Entrevista #2

1. ¿Crees que se proporcionan suficientes recursos y apoyos para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo?
Si creo que la empresa destina recursos ya que ofrece apoyos significativos para asegurar que las personas con discapacidad tengan las herramientas necesarias para destacar en el entorno laboral acorde su disponibilidad claramente.

2. ¿Consideras que se respetan las normativas legales e internas relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa?
Absolutamente si considero personalmente que la empresa demuestra un fuerte compromiso con todas las normativas legales e internas relacionadas con la inclusión laboral, promoviendo un ambiente armónico.

3. ¿Has presenciado o experimentado situaciones de discriminación hacia personas con discapacidad en la empresa?
La verdad no he presenciado ni experimentado discriminación hacia personas con discapacidad en la empresa porque son mis compañeros de trabajo y personalmente yo respeto al personal para que a mi me respeten y siempre he presenciado un ambiente respetuoso e inclusivo.

4. ¿Crees que la empresa promueve activamente la inclusión y diversidad de personas con discapacidad?
Si la empresa va más allá al promover activamente la inclusión y diversidad de personas con discapacidad se caracteriza por crear un entorno laboral que recalca el respeto de todos los miembros de la empresa y se mantiene con esa igualdad.

5. ¿Consideras que se ofrecen oportunidades equitativas de desarrollo profesional para personas con discapacidad en la empresa?
Personalmente si considero que ofrecen oportunidades justas y sobretodo equitativas de desarrollo profesional para todos los miembros de la empresa y sobre todo para los miembros con discapacidad, que respalda un buen crecimiento profesional inclusivo.

6. ¿Has recibido capacitación sobre cómo interactuar y apoyar a personas con discapacidad en el trabajo?
Si he tenido capacitaciones donde nos han brindado un buen contenido donde se recibio información sobre cómo interactuar y apoyar a personas con discapacidad en el trabajo lo cual ha contribuido a un ambiente más comprensivo.

7. ¿Sientes que la empresa fomenta un ambiente de trabajo inclusivo para personas con discapacidad?
Definitivamente si, siento que la empresa fomenta un ambiente laboral inclusivo para personas con discapacidad desde una base solida que todos aplicamos que es el respeto encima de todo lo demás.

8. ¿Existen oportunidades para que los empleados con discapacidad participen en la toma de decisiones y la retroalimentación sobre políticas y prácticas?
Claro si existen oportunidades para que los empleados con discapacidad participen activamente en la toma de decisiones y proporcionen alguna información e idea que tienen planteadas.

9. ¿Se celebran eventos o iniciativas especiales para promover la concienciación y la inclusión de los empleados con discapacidad?
Si se realiza eventos e iniciativas especiales para promover la concienciación y la inclusión de nuestros compañeros con discapacidad donde se fortalece la comprensión.

10. ¿Crees que se deberían implementar cambios adicionales para mejorar la inclusión de personas con discapacidad en nuestra empresa?
Aunque la empresa ha tomado medidas significativas si considero que es necesario mplementar cambios adicionales que mejoren aún más la inclusión de personas con discapacidad en nuestro lugar de trabajo.

Pantallas 1-2 de 7

ANEXOS CONSENTIMIENTO INFORMADO

Anexo 23.1



Consentimiento Informado

Guayaquil,

Apreciado participante:

Somos Dennisse Mejia y Nayeli Vasquez, estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana. Como parte de nuestros estudios, estamos desarrollando un proyecto de investigación titulado "Análisis de Aplicación del Reglamento de personas con Discapacidad Intelectual de una Empresa en el Periodo 2023-2024". Quiero invitarla(o) a participar en este proyecto en donde averiguaremos el conocimiento que usted tiene acerca de si se aplica el reglamento a personas con discapacidad, si usted acepta participar, se le hará una entrevista. Este proyecto fue avalado por el Comité de la Universidad y tiene una finalidad académica; no tiene una finalidad comercial.

Su participación en esta investigación no tiene ninguna recompensa material o económica y usted es libre de no participar o de retirarse cuando lo desee. Sus opiniones y aportes a esta investigación se usarán exclusivamente para este proyecto y se archivarán de manera segura. Si usted me autoriza, grabaré y transcribiré la entrevista y, si lo desea, puedo hacerle llegar copia de la transcripción para que usted pueda revisarla y corregirla si lo considera necesario. Si usted lo prefiere, su nombre no aparecerá en mi trabajo de sistematización. Mi trabajo de grado quedará a disposición del público en la biblioteca de la Universidad.

Estoy muy agradecido de que me haya permitido explicarle este proyecto. Si lo desea puede contactarme en el siguiente correo electrónico: dmejiam2@est.ups.edu.ec y nvasquezm2@est.ups.edu.ec

Gracias,

Dennisse Mejia.

Nayeli Vasquez

Anexo 23.2

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor escriba SI o NO con su puño y letra en cada una de las casillas y escriba su nombre y datos de contacto

- [S] Acepto participar de manera libre y voluntaria en este proyecto y entiendo que no recibiré recompensa material o económica y que puedo retirarme cuando lo desee
- [S] Autorizo a que el trabajo de grado / las publicaciones derivadas de esta investigación incluyan fotografías del grupo focal en las que yo aparezco
- [S] Autorizo a que grabe la entrevista y tome apuntes durante la misma
- [S] Solicito que no revele mi nombre y si mis opiniones son citadas solicito que se haga de manera anónima
- [S] Autorizo que mi nombre aparezca en el trabajo de grado o las publicaciones resultantes para mencionar que participé en esta investigación o cuando mis opiniones sean citadas



Espacio para firma de participante

Nombre de participante

Mariana Cepeda

ANEXOS ENTREVISTAS

Anexo 24: Tercera entrevista

2024-02-21 (2).png

Archivo Herramientas Vista Documento (141) - Word (Error de activación de productos)

Trabajador Social

Entrevista #3

1. ¿Crees que se proporcionan suficientes recursos y apoyos para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo?
Si la empresa siempre nos toma en cuenta a todos los trabajadores.

2. ¿Consideras que se respetan las normativas legales e internas relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa?
Si nunca he escuchado nada sobre algún irrespeto o incomodidad de algún miembro de la empresa.

3. ¿Has presenciado o experimentado situaciones de discriminación hacia personas con discapacidad en la empresa?
No la verdad que nunca todos aquí nos tratamos con respeto y sobre todo tratamos de llevar un ambiente seguro y respetuoso.

4. ¿Crees que la empresa promueve activamente la inclusión y diversidad de personas con discapacidad?
Si con los espacios de integración donde todos brindamos y compartimos momentos entre compañeros de trabajo.

5. ¿Consideras que se ofrecen oportunidades equitativas de desarrollo profesional para personas con discapacidad en la empresa?
Claro aquí cada quien tiene sus actividades personales y funcionales que les permiten desarrollar sus objetivos de buena manera y por igualdad.

6. ¿Has recibido capacitación sobre cómo interactuar y apoyar a personas con discapacidad en el trabajo?
Si en algún momento hemos estado presentes en diferentes temas que trata la empresa y una de esas se hablo sobre la inclusión y el ayuda a nuestros compañeros con discapacidad.

7. ¿Sientes que la empresa fomenta un ambiente de trabajo inclusivo para personas con discapacidad?
Si ya que una característica de la empresa es el respeto donde todos tenemos que tratar a todos por igual y fomentar el cambio por nosotros mismo con todos.

8. ¿Existen oportunidades para que los empleados con discapacidad participen en la toma de decisiones y la retroalimentación sobre políticas y prácticas?
Si en reuniones de la empresa todos compartimos nuestras opiniones y cada opinión se la toma en cuenta venga de quien venga.

9. ¿Se celebran eventos o iniciativas especiales para promover la concienciación y la inclusión de los empleados con discapacidad?
Si para todos los trabajadores de la empresa.

10. ¿Crees que se deberían implementar cambios adicionales para mejorar la inclusión de personas con discapacidad en nuestra empresa?
Claro que si nunca está demás.

Pantallas 1-2 de 5 86%

ANEXO CONSENTIMIENTO INFORMADO**Anexo 24.1****Consentimiento Informado**

Guayaquil,

Apreciado participante:

Somos Dennisse Mejia y Nayeli Vasquez, estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana. Como parte de nuestros estudios, estamos desarrollando un proyecto de investigación titulado "Análisis de Aplicación del Reglamento de personas con Discapacidad Intelectual de una Empresa en el Periodo 2023-2024". Quiero invitarla(o) a participar en este proyecto en donde averiguaremos el conocimiento que usted tiene acerca de si se aplica el reglamento a personas con discapacidad, si usted acepta participar, se le hará una entrevista. Este proyecto fue avalado por el Comité de la Universidad y tiene una finalidad académica; no tiene una finalidad comercial.

Su participación en esta investigación no tiene ninguna recompensa material o económica y usted es libre de no participar o de retirarse cuando lo desee. Sus opiniones y aportes a esta investigación se usarán exclusivamente para este proyecto y se archivarán de manera segura. Si usted me autoriza, grabaré y transcribiré la entrevista y, si lo desea, puedo hacerle llegar copia de la transcripción para que usted pueda revisarla y corregirla si lo considera necesario. Si usted lo prefiere, su nombre no aparecerá en mi trabajo de sistematización. Mi trabajo de grado quedará a disposición del público en la biblioteca de la Universidad.

Estoy muy agradecido de que me haya permitido explicarle este proyecto. Si lo desea puede contactarme en el siguiente correo electrónico: dmejiam2@est.ups.edu.ec y nvasquezm2@est.ups.edu.ec

Gracias,

Dennisse Mejia.

Nayeli Vasquez

Anexo 24.2

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor escriba SI o NO con su puño y letra en cada una de las casillas y escriba su nombre y datos de contacto

- [Si] Acepto participar de manera libre y voluntaria en este proyecto y entiendo que no recibiré recompensa material o económica y que puedo retirarme cuando lo desee
- [Si] Autorizo a que el trabajo de grado / las publicaciones derivadas de esta investigación incluyan fotografías del grupo focal en las que yo aparezco
- [Si] Autorizo a que grabe la entrevista y tome apuntes durante la misma
- [Si] Solicito que no revele mi nombre y si mis opiniones son citadas solicito que se haga de manera anónima
- [Si] Autorizo que mi nombre aparezca en el trabajo de grado o las publicaciones resultantes para mencionar que participé en esta investigación o cuando mis opiniones sean citadas



Espacio para firma de participante
Nombre de participante

CARLOS TORRES

ANEXOS ENTREVISTAS

Anexo 25: Cuarta entrevista

Psicólogo

Entrevista #4

1. ¿Crees que se proporcionan suficientes recursos y apoyos para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo?
 Sí, la empresa ha demostrado un compromiso significativo al proporcionar un gran espacio de recursos y apoyos para las personas con discapacidad en nuestro lugar de trabajo no solo me refiero ha adaptaciones físicas y tecnológicas, sino también en programas de capacitación y mentoría personalizada, asegurando que cada empleado pueda alcanzar su máximo potencial en un entorno inclusivo.

2. ¿Consideras que se respetan las normativas legales e internas relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa?
 Absolutamente sí, la empresa va más allá para garantizar que se respeten y cumplan todas las normativas legales e internas relacionadas con la inclusión laboral de las personas con discapacidad. La transparencia en los procesos y la implementación efectiva de políticas inclusivas reflejan el compromiso serio de la empresa con la igualdad de oportunidades.

3. ¿Has presenciado o experimentado situaciones de discriminación hacia personas con discapacidad en la empresa?
 No he sido testigo ni he experimentado ninguna forma de discriminación hacia los miembros de la empresa.

4. ¿Crees que la empresa promueve activamente la inclusión y diversidad de personas con discapacidad?
 Como empresa no solo respeta la inclusión también que la promueve activamente a través de iniciativas desde campañas de sensibilización hasta la participación activa en eventos comunitarios, la empresa demuestra un compromiso con las personas con discapacidad que laboran en esta empresa.

5. ¿Consideras que se ofrecen oportunidades equitativas de desarrollo profesional para personas con discapacidad en la empresa?
 Sí la empresa ofrece este tipo de oportunidades a todos los miembros de la empresa

6. ¿Has recibido capacitación sobre cómo interactuar y apoyar a personas con discapacidad en el trabajo?
 La capacitación recibida sobre cómo interactuar y apoyar a personas con discapacidad en el trabajo ha sido bueno donde no solo se centra en la sensibilización, sino también en el desarrollo de habilidades prácticas de todos donde tenemos un buen ambiente de trabajo, aquí todos somos buenos con todos, mas que todo el respeto y las buenas costumbres de cada uno de nosotros.

7. ¿Sientes que la empresa fomenta un ambiente de trabajo inclusivo para personas con discapacidad?
 Si como ya lo dije desde el respeto y también la buena comunicación es fundamental para lograr tener un buen ambiente de trabajo incluyendo a todos los trabajadores de nuestra empresa.

8. ¿Existen oportunidades para que los empleados con discapacidad participen en la toma de decisiones y la retroalimentación sobre políticas y prácticas?
 Claro que, si donde se promueve la participación activa de todos nosotros donde expresamos nuestras ideas e inquietudes y así se eliminan barreras y se fomenta mas comprensión entre colegas.

9. ¿Se celebran eventos o iniciativas especiales para promover la concienciación y la inclusión de los empleados con discapacidad?
 Si tenemos una buena y excelente cultura laboral gracias a que existe un ambiente respetuoso, donde se valora la diversidad y se trata a todos los empleados con equidad, independientemente de sus habilidades.

10. ¿Crees que se deberían implementar cambios adicionales para mejorar la inclusión de personas con discapacidad en nuestra empresa?
 Actualmente la empresa si ha implementado medidas significativas, pero qun así siempre hay un reconocimiento de que se pueden hacer cambios adicionales para mejorar continuamente la inclusión de personas con discapacidad en nuestra organización.

Final del documento ■

Pantallas 1-2 de 2

ANEXOS CONSENTIMIENTO INFORMADO

Anexo 25.1



Consentimiento Informado

Guayaquil,

Apreciado participante:

Somos Dennisse Mejia y Nayeli Vasquez, estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana. Como parte de nuestros estudios, estamos desarrollando un proyecto de investigación titulado "Análisis de Aplicación del Reglamento de personas con Discapacidad Intelectual de una Empresa en el Periodo 2023-2024". Quiero invitarla(o) a participar en este proyecto en donde averiguaremos el conocimiento que usted tiene acerca de si se aplica el reglamento a personas con discapacidad, si usted acepta participar, se le hará una entrevista. Este proyecto fue avalado por el Comité de la Universidad y tiene una finalidad académica; no tiene una finalidad comercial.

Su participación en esta investigación no tiene ninguna recompensa material o económica y usted es libre de no participar o de retirarse cuando lo desee. Sus opiniones y aportes a esta investigación se usarán exclusivamente para este proyecto y se archivarán de manera segura. Si usted me autoriza, grabaré y transcribiré la entrevista y, si lo desea, puedo hacerle llegar copia de la transcripción para que usted pueda revisarla y corregirla si lo considera necesario. Si usted lo prefiere, su nombre no aparecerá en mi trabajo de sistematización. Mi trabajo de grado quedará a disposición del público en la biblioteca de la Universidad.

Estoy muy agradecido de que me haya permitido explicarle este proyecto. Si lo desea puede contactarme en el siguiente correo electrónico: dmejiam2@est.ups.edu.ec y nvasquezm2@est.ups.edu.ec

Gracias,

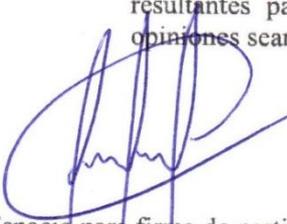
Dennisse Mejia

Nayeli Vasquez

Anexo 25.2

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor escriba SI o NO con su puño y letra en cada una de las casillas y escriba su nombre y datos de contacto

- [Si] Acepto participar de manera libre y voluntaria en este proyecto y entiendo que no recibiré recompensa material o económica y que puedo retirarme cuando lo desee
- [Si] Autorizo a que el trabajo de grado / las publicaciones derivadas de esta investigación incluyan fotografías del grupo focal en las que yo aparezco
- [Si] Autorizo a que grabe la entrevista y tome apuntes durante la misma
- [Si] Solicito que no revele mi nombre y si mis opiniones son citadas solicito que se haga de manera anónima
- [Si] Autorizo que mi nombre aparezca en el trabajo de grado o las publicaciones resultantes para mencionar que participé en esta investigación o cuando mis opiniones sean citadas


Espacio para firma de participante
Nombre de participante

Kevin Martinez

ANEXOS: FOTOS

Anexo 26

