






UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

“TRABAJO DE TITULACIÓN EXAMEN COMPLEXIVO”
PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE MAGISTER EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON MENCIÓN EN RECURSOS
HUMANOS Y MARKETING

**“PLAN PARA LA CREACIÓN DE PUESTOS
GENERALISTAS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO
VIRTUAL O DESDE CASA, PARA PERSONAS CON
DIFICULTAD DE MOVILIDAD (DISCAPACIDAD FÍSICA)
EN INSTITUCIONES PÚBLICAS O PRIVADAS DE
GUAYAQUIL”**

AUTORA: ING. KARINA JAZMÍN OCHOA REYES
TUTORA: ING. TERESA MEZA CLARK

GUAYAQUIL – ECUADOR
MARZO 2016

 Presidencia de la República del Ecuador		 Plan Nacional de Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes		 SENESCYT <small>Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación</small>	
REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIAS Y TECNOLOGÍA					
FICHA DE REGISTRO ESTUDIO DE CASO EXAMEN COMPLEXIVO					
TÍTULO “PLAN PARA LA CREACIÓN DE PUESTOS GENERALISTAS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO VIRTUAL O DESDE CASA, PARA PERSONAS CON DIFICULTAD DE MOVILIDAD (DISCAPACIDAD FÍSICA) EN INSTITUCIONES PÚBLICAS O PRIVADAS DE GUAYAQUIL”					
AUTORA: Ing. Karina Jazmín Ochoa Reyes			REVISORES:		
INSTITUCIÓN: Universidad de Guayaquil		Facultad de Ciencias Administrativas			
PROGRAMA: Maestría en Administración de Empresas con Mención en Recursos Humanos y Marketing.					
FECHA DE PULICACIÓN:			NO. DE PÁGS: 63		
ÁREA TEMÁTICA: Recursos Humanos					
PALABRAS CLAVES: Discapacidad, Trabajo Virtual, Puesto, Accesibilidad.					
RESUMEN: En el presente estudio se plantea elaborar un plan para la creación de puestos generalistas para personas con dificultad de movilidad en la ciudad de Guayaquil. Los resultados obtenidos, señalan que, la contratación de trabajadores con discapacidad ayudaría a las empresas en su producción, crecimiento y cumplimiento de la Ley.					
N° DE REGISTRO			N° DE CLASIFICACIÓN:		
DIRECCIÓN URL					
ADJUNTO URL					
ADJUNTO PDF:			<input checked="" type="checkbox"/> SI		<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTORA:			Teléfono: 0982273105		E-mail: kjochoar@gmail.com
CONTACTO EN LA INSTITUCION: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL			Nombre:		
			Teléfono:		

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor de la estudiante Srta. INGENIERA COMERCIAL KARINA JAZMÍN OCHOA REYES del Programa de Maestría en ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS con mención en RECURSOS HUMANOS Y MARKETING, nombrada por el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas CERTIFICO: que el estudio de caso del examen complejo titulado “PLAN PARA LA CREACIÓN DE PUESTOS GENERALISTAS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO VIRTUAL O DESDE CASA, PARA PERSONAS CON DIFICULTAD DE MOVILIDAD (DISCAPACIDAD FÍSICA) EN INSTITUCIONES PÚBLICAS O PRIVADAS DE GUAYAQUIL”, en opción al grado académico de Magíster en ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS con mención en RECURSOS HUMANOS Y MARKETING, cumple con los requisitos académicos, científicos y formales que establece el Reglamento aprobado para tal efecto.

Atentamente

ING. TERESA MEZA CLARK MGS.

TUTORA

Guayaquil, 15 de Marzo de 2016

DEDICATORIA

Dedico el presente estudio a las valerosas personas que tienen algún tipo de discapacidad y que luchan cada día por salir adelante ante las limitaciones físicas y mentales; superando los prejuicios impuestos por la sociedad.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por la oportunidad de este crecimiento profesional y a mis padres por su apoyo y respaldo incondicional, a mi tutora, a mis amigos y a todos quienes aportaron en el desarrollo del presente estudio.

DECLARACIÓN EXPRESA

“La responsabilidad del contenido de esta Tesis de Grado, me corresponden exclusivamente; y el patrimonio intelectual de la misma a la UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL”

ING. KARINA JAZMÍN OCHOA REYES

ABREVIATURAS

PNBV: Plan Nacional del Buen Vivir

ONU: Organización de Naciones Unidas

OMS: Organización Mundial de la Salud.

CONADIS: Consejo Nacional de Discapacidades.

LOD: Ley Orgánica de Discapacidades.

INEC: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN.....	11
1.1	Pregunta de Investigación.....	13
1.2	Delimitación del problema.....	13
1.3	Justificación.....	15
1.4	Objetivos.....	16
1.5	Premisa.....	16
1.6	Solución propuesta.....	17
2	DESARROLLO.....	17
2.1	Marco Teórico.....	17
2.1.1	Teorías Generales.....	17
2.1.2	Teorías sustantivas.....	22
2.1.3	Referentes empíricos.....	26
2.2	Marco Metodológico.....	26
2.2.1	Categorías.....	29
2.2.2	Dimensiones.....	29
2.2.3	Instrumentos.....	29
2.2.4	Unidad de Análisis.....	29
2.2.5	Gestión de datos.....	29
2.2.6	Criterios Éticos.....	30
2.2.7	Resultados.....	30
2.2.8	Discusión.....	31
3	PROPUESTA.....	34
4	CONCLUSIONES.....	47
5	RECOMENDACIONES.....	48
6	BIBLIOGRAFÍA.....	50
7	ANEXOS.....	54

RESUMEN

En este caso de estudio, se analiza cómo el trabajo desde el domicilio o trabajo virtual puede ser un aporte a la inserción laboral de personas con discapacidad física. El objetivo de este estudio consiste en elaborar un plan para la creación de puestos generalistas para personas con dificultad de movilidad en la ciudad de Guayaquil, y los objetivos específicos son: Analizar los referentes teóricos sobre la inserción laboral para personas con dificultad de movilidad; establecer las barreras de las personas con dificultades de movilización; diseñar el Plan para un puesto generalista bajo la modalidad de trabajo virtual para una organización.

La metodología que se utilizó, fue la investigación cualitativa, la técnica usada fue la entrevista, que se efectuó a un empresario y a un teletrabajador. Los resultados obtenidos, mencionan que, la contratación de trabajadores con discapacidad ayudaría a la empresa en su producción y crecimiento. Se concluye con la proposición de la creación del plan del trabajo virtual o desde casa, orientada a la contratación de personas con discapacidad, ayudaría a las organizaciones, y daría a las personas la oportunidad de ser útiles a la sociedad.

Palabras claves: Puesto generalista, discapacidad, persona con dificultad de movilidad.

ABSTRACT

In this type of study, it discusses how working from home or virtual job can be a contribution to the employment of persons with physical disabilities. The goal of this study is to develop a plan for creating generalistic posts for people with impaired mobility in the city of Guayaquil, and the specific aims are: Analyze the theoretical framework on employment for handicap people with mobility issues; establish barriers for persons with mobility impairments; Designing the Plan for a generalist position in the form of virtual work for an organization.

The methodology used was the qualitative research; the technique used was the interviews which were made to a businessman and a teleworker. The results, mention that hiring workers with disabilities would help the company in its production and growth. We conclude with the proposal of creating the plan of virtual work or work from home, aimed to hire people with disabilities, help organizations, and give people the opportunity to be useful to society.

Keywords: Generalist position (an opening), disability, person with impaired mobility.

1 INTRODUCCIÓN

Según lo señalado por la Organización Mundial de la Salud, en el mundo hay más de mil millones de personas que tiene algún tipo de discapacidad.(Organización Mundial para la Salud, 2011) En estudios realizados, al menos el 12% de la población de Latinoamérica y países del Caribe tienen alguna discapacidad nata o adquirida, esto significaría que más de 66 millones de personas tendrían algún tipo de dificultad en el desarrollo de actividades rutinarias como vestirse, alimentarse, trabajar, estudiar, etc.(NU. CEPAL, 2012)

En el Ecuador la discapacidad es una condición que vive aproximadamente el 5,64% de los ecuatorianos. Las discapacidades pueden ser natas o adquiridas, también pueden ser físicas, mentales, intelectuales. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013) De acuerdo a la legislación vigente en el Ecuador las empresas e instituciones públicas y privadas con más de 25 trabajadores están obligadas a tener al menos un 4% de personas con discapacidad vinculadas laboralmente, observando los beneficios y preferencias establecidas en las leyes y reglamentos generales y específicos determinados por el marco legal para estos casos.(Asamblea Nacional del Ecuador, 2012)

En lo referente esta inclusión laboral, las empresas ecuatorianas, encuentran la dificultad de reclutar a personas con perfiles profesionales aptos para ser incluidos en su producción; a más de los costos en adecuación de infraestructura en que deben incurrir a fin de crear vías y áreas de acceso y

circulación para las personas que con discapacidad física que presentan dificultad de movilidad.

En la década de los 70', en Estados Unidos, en la crisis petrolera, el físico Jack Nilles comenzó a pensar formas de optimización de recursos no renovables entre los cuales innovó formas de llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo para lo cual creó el concepto de “*Telecommuting*”.(Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica, 2015). En los años siguientes el internet se ha convertido en una herramienta fundamental para el impulso del trabajo virtual o a distancia. El trabajo virtual o desde casa, ayudó a generar fuentes de trabajo para madres con niños pequeños a las que se les dificultaba salir de casa debido al cuidado que debían recibir los infantes.

Esta práctica puede ser aplicada para los casos de las personas con discapacidad física con limitaciones de movilidad para trasladarse desde de su hogar hacia una empresa u oficina. En el presente estudio se plantea el diseño de un plan para la creación de puestos generalistas de trabajo dentro de la estructura de cualquier organización, que pueda ser realizado de manera virtual o desde casa por parte de personas que tengan dificultades de movilidad, para que puedan cumplir con actividades específicas y productivas.

Objeto de Estudio

Inserción laboral de personas con discapacidad física.

Campo de Investigación

Alternativas ocupacionales por medio del trabajo virtual (desde casa) para personas con limitaciones de movilidad.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál sería la herramienta que permitiría a las organizaciones, la inserción laboral de personas con discapacidad física, con limitaciones de movilidad, y cumplir con el porcentaje establecido por la ley?

1.1 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

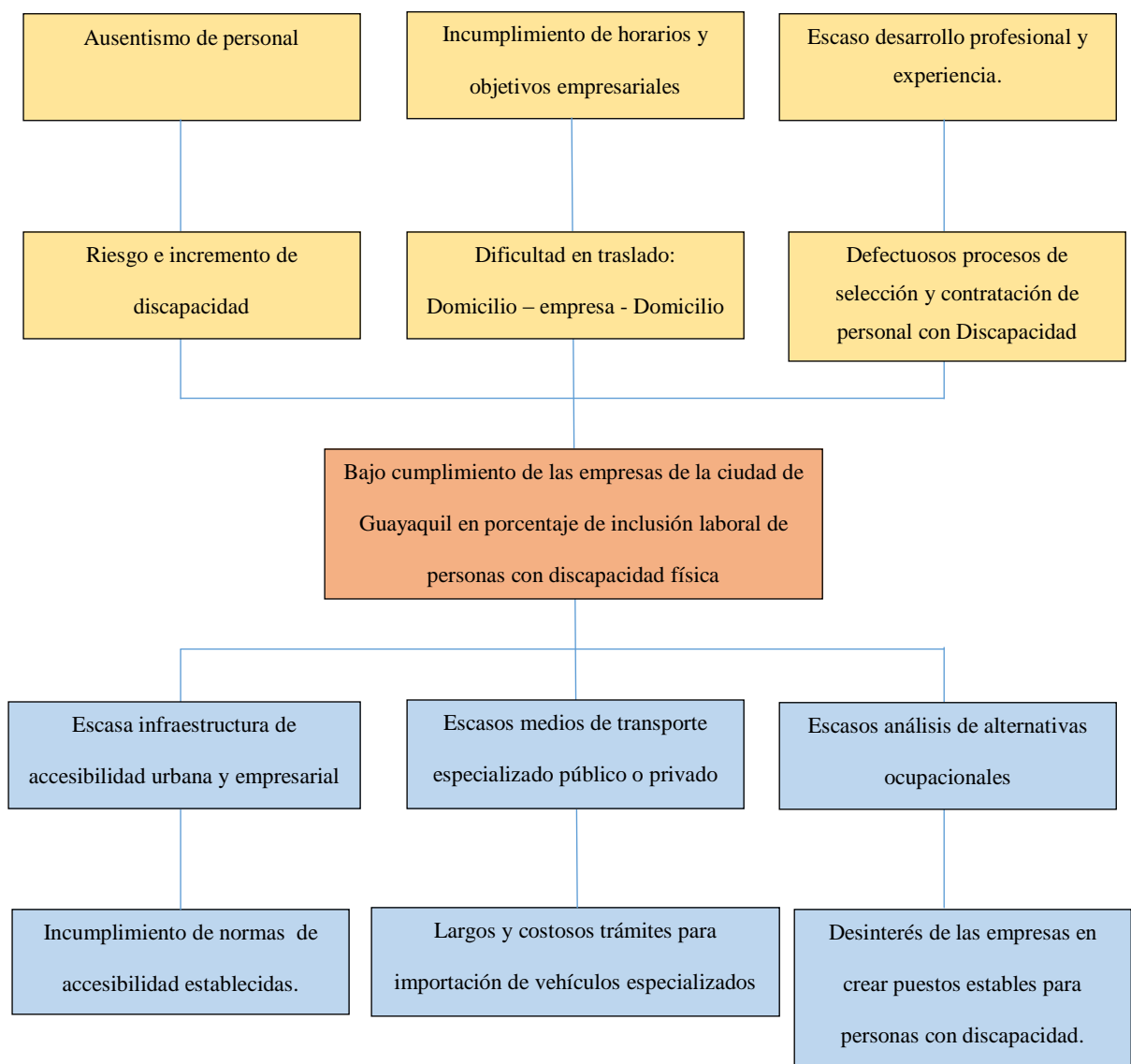


Gráfico 1. Árbol de problemas

Elaborado por autor

Problema Central:

Dificultad de las organizaciones de la ciudad de Guayaquil para la inserción laboral de personas con discapacidad física debido a la fuerte inversión económica en la que deben incurrir en infraestructura y adecuaciones especializadas.

Causas del problema:

- Escasa infraestructura urbana y empresarial para la accesibilidad de personas con discapacidad e incumplimiento de las normas INEN establecidas para el efecto por parte de autoridades y empresarios.
- Escasos recursos económicos y/o medio de transporte especializado público o privado, pese a las exoneraciones para la adquisición de vehículos ortopédicos; se presentan dificultades en la tramitología y autorizaciones.
- Escaso análisis de alternativas ocupacionales para personas con discapacidad dentro de una empresa, debido a la complejidad y diversidad de discapacidades existentes; y esta situación genera un incumplimiento de los porcentajes establecidos por la ley en relación a inclusión.

Efectos del problema:

- Riesgo y degeneración de condiciones físicas (incremento en el grado de discapacidad) debido a la movilización o traslado inadecuado de personas con discapacidad física, pudiendo ocasionar accidentes que empeoren la condición de discapacidad.
- Dificultad de movilidad y traslado desde el domicilio a una empresa, dado lo oneroso del transporte particular de alquiler o la dificultad de trámites de importación de vehículos ortopédicos.

- Escaso desarrollo profesional y experiencia para las personas con discapacidad. Debido a la falta de inclusión laboral, las personas con esta condición no adquieren capacitación ni logran desarrollar ciertas competencias laborales, lo que dificulta cada vez más su colocación dentro de una empresa.

1.2 JUSTIFICACIÓN

El presente estudio de caso, se justifica en la aplicación del Objetivo número 9 del Plan Nacional del Buen Vivir: “*Garantizar el Trabajo Digno en todas sus formas*”, que busca reconocer la supremacía del trabajo humano sobre el capital; concibiendo el trabajo como un elemento del Buen Vivir y como base para el desarrollo del talento de las personas. (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013)

Este estudio, responde a los lineamientos determinados por la Dirección de Investigaciones y Proyectos Académicos de la Universidad de Guayaquil, como: “*Línea 3. Inclusión social: Estado, políticas públicas y ciudadanía*”, que señala que la Universidad debe contribuir a una inclusión total y permanente en la sociedad, promoviendo que en una sociedad todos sus miembros tienen los mismos derechos y oportunidades. (Dirección de Investigaciones y Proyectos Académicos - DIPA Unv.Guayaquil, 2012-2017)

El Ecuador, reconoce y garantiza los derechos para las personas con discapacidad utilizando para ello como su principal poder, la Ley. Es así, como en la Constitución de la República del Ecuador, están estipulados los derechos que favorecen a las personas con discapacidad, en las diferentes áreas de su actividad. El caso analiza la factibilidad de crear puestos, dentro de la estructura empresarial pública o privada que puedan ser desempeñados desde

el domicilio de una persona con discapacidad física y con dificultad de movilidad; a tiempo completo o parcial, de acuerdo a la naturaleza, giro del negocio y necesidades de las empresas.

1.3 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Elaborar un plan para la creación de puestos generalistas para que sean desempeñados desde casa por personas con dificultad de movilidad en la ciudad de Guayaquil.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.- Analizar los referentes teóricos sobre la inserción laboral para personas con dificultada de movilidad.
2. Determinar las causas y consecuencias de no contar con un Plan para contratar personas con discapacidad.
3. Diseñar el Plan de creación de puestos generalistas bajo la modalidad de trabajo virtual para una empresa pública o privada en la ciudad de Guayaquil, para personas con dificultad de movilidad (discapacidad física).

1.4 PREMISA

La inclusión laboral para las personas que tienen algún tipo de discapacidad busca la equidad y la igualdad de oportunidades de una vida digna para todos. El establecer opciones ocupacionales productivas que puedan ser realizadas desde casa y monitoreadas desde una empresa sería una interesante iniciativa por parte de las empresas privadas y públicas para contribuir al desarrollo de este grupo considerado como vulnerable.

1.5 SOLUCIÓN PROPUESTA

La solución propuesta al problema de inserción laboral a persona con discapacidad física de movilidad, es diseñar un plan para la creación de puestos generalistas bajo la modalidad de trabajo virtual o desde casa, para personas con dificultad de movilidad (discapacidad física) en instituciones públicas o privadas de Guayaquil”, mediante el cual se logrará la inserción laboral a través de la creación de procedimiento, tareas, y estándares. Mediante este plan se brindará una guía a las organizaciones públicas y privadas para que puedan incluir a las personas con discapacidad y lograr cumplir con los requisitos de ley.

2 DESARROLLO

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1 Teorías Generales

Los autores Sally French, Maureen Gillman y John Swain han determinado sobre la discapacidad lo siguiente: “No existe teoría alguna que sea neutra. Toda teoría acerca de la discapacidad aspira a una ‘comprensión social’ compartida, justifica prácticas y criterios determinados y es esencial para el fortalecimiento de las relaciones entre las personas” (Gillmann, Maureen y Swain, John, 1997). De acuerdo a la ONU la discapacidad es: *“Es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción de las personas con deficiencias y las barreras, debidas a la actitud y al entorno que evita su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*.(Organización Mundial para la Salud, 2011)

En la base legal del Ecuador en relación a discapacidades se señala lo siguiente: Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador el Art.6 define a la discapacidad como: *“Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que lo hubiera originado, ve restringida permanente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria”*.

En el Ecuador el Subsistema Nacional para la Calificación de la Discapacidad, según lo señalado en el Art. 9 de la Ley Orgánica de Discapacidades es el responsable de: *“La autoridad sanitaria nacional a través del Sistema Nacional de Salud realizará la calificación de discapacidades y la capacitación continua de los equipos calificadores especializados en los diversos tipos de discapacidades que ejercerán sus funciones en el área de su especialidad. La calificación de la discapacidad para determinar su tipo, nivel o porcentaje se efectuará a petición de la o el interesado, de la persona que la represente o de las personas o entidades que estén a su cargo; la que será voluntaria, personalizada y gratuita. En el caso de personas ecuatorianas residentes en el exterior la calificación de la discapacidad se realizará a través de las representaciones diplomáticas de conformidad con el reglamento. La autoridad sanitaria nacional capacitará y acreditará, de conformidad con la Ley y el reglamento, al personal técnico especializado en clasificación, valoración y métodos para la calificación de la condición de discapacidad”*.(Asamblea Nacional del Ecuador, 2012)

En la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo (ONU), y la Convención

Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con Discapacidad (OEA), al ser instrumentos internacionales que recogen los derechos de las personas con discapacidad y las obligaciones de los Estados, éstos se comprometen a promover, proteger y asegurar el cumplimiento de todos los derechos de este grupo de atención prioritaria. (Carmen Lucía Guerrero de Prado, 2015) Instrumentos ratificados por el Ecuador.

En la gran mayoría de los países del mundo existe la tendencia de amparar y proteger a las personas con discapacidad en sus distintas etapas y tipos; y esta preocupación se ha reflejado en los Reglamentos y Estatutos de los distintos Organismos Internacionales. Es fundamental señalar que en la Constitución política del año 2008 de la República del Ecuador, en el Art. 47, el Estado garantiza políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, para procurar la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Y se reconocen los siguientes derechos: 1. *“La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas que incluirá provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida. 2. La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirá las correspondientes ayudas técnicas. 3. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculo. 4. Exenciones en el régimen tributario. 5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas. 6. Una vivienda adecuada,*

con facilidades de acceso y condiciones necesarias para atender su discapacidad y para procurar mayor autonomía en su vida cotidiana. Las personas con discapacidad que no puedan ser atendidas por sus familiares durante el día, o que no tengan donde residir de forma permanente, dispondrán de centro de acogida para su albergue. 7. Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizara su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada. Los establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas con discapacidad e implementarán un sistema de becas que corresponda a las condiciones económicas de este grupo. 8. La educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de centros educativos y programas de enseñanza específicos. 9. La atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias, en particular en caso de discapacidad intelectual. 10. El acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminaran las barreras arquitectónicas. 11. El acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille”.(Asamblea Nacional del Ecuador, 2008)

En el Art.48 del mismo instrumento legal se dispone: El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren: 1. *“La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural,*

educativa y económica. 2. La obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas, y la obtención de becas de estudio de todos los niveles de educación. 3. El desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso. 4. La participación política, que asegurará su representación, de acuerdo con la ley. 5. El establecimiento de programas especializados para la atención integral de las personas con discapacidad severa y profunda, con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia. 6. El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa. 7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionara el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad".(Asamblea Nacional del Ecuador, 2008)

Existen algunos estudios relacionados con la discapacidad, como por ejemplo los de Len Barton quien dice que: *"la ventaja de estos estudios es que se sirven de diversas ciencias sociales para tratar de comprender cómo es la vida de las personas discapacitadas, y cuando se trata de estudios verdaderamente útiles, entonces se consigue conectar con las voces de los discapacitados y sus organizaciones".(Barton, 1998)* Los nuevos criterios que surgen desde estos estudios permiten tener la visión de que en un futuro cercano las personas que tienen algún tipo de discapacidad llegarán a desarrollar su vida de manera mucho más independiente.

2.1.2 Teorías sustantivas

Con el fin de revisar el tema de la inserción laboral en el Ecuador el Estado ecuatoriano ha considerado para el análisis el entorno político, entorno sociocultural, entorno económico y entorno jurídico.

En base a estos factores ha determinado también las siguientes estrategias:

- Prevención.
- Sensibilización y cambio de patrones culturales.
- Accesibilidad y Diseño universal

Basándose en principios como el respeto, autonomía individual, e independiente de las personas con discapacidad; también la participación plena en la sociedad. Respeto de las diferencias y aceptación de las personas que presentan algún tipo de limitación o discapacidad.(Consejo Nacional de la Igualdad de Discapacidades, 2013) En la ley Orgánica de discapacidades del Ecuador se señala en el Art.45 lo siguiente: *“el derecho al trabajo para las personas con discapacidad con deficiencia o condición incapacitante de acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las practicas relativas al empleo incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores públicos y privados”*.(Asamblea Nacional del Ecuador, 2012)

“El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formula: políticas laborales sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de

orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad y género”. Lo anteriormente señalado está tipificado en el Art. 46 de la Ley Orgánica de Discapacidades.(Asamblea Nacional del Ecuador, 2012)

En el Art. 47 del Capítulo II.-De los derechos de las personas con discapacidad.-sección 5ª Del trabajo y capacitación de la Ley Orgánica de Discapacidades, se establece que *“la Inclusión Laboral dentro de la legislación nacional, señala que la o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad en labores permanentes que se consideren apropiadas a relación con sus conocimientos, condiciones físicas y actitudes individuales procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusivo deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones cuando se traten de empleadores provinciales. En los casos de la nómina del personal de las fuerzas armadas, policía nacional, cuerpo de bomberos y policía municipales del sector público, empresas de seguridad de vigilancia privada; se tomara en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para la integridad física de las personas con discapacidad”.*(Asamblea Nacional del Ecuador, 2012)

En ese texto legal se hace énfasis que el trabajo que se le asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

En la Ley Orgánica de Discapacidades se incluye en el Art.48 se hace referencia a los Sustitutos, a quienes los define como: *“las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y cuidado a una persona con discapacidad severa podrán formar parte del porcentaje cumplimiento de inclusión laboral de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una persona por persona con discapacidad. Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad, a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana la autoridad nacional encargada de inclusión académica y social validará a su sustituto de conformidad al reglamento.*(Asamblea Nacional del Ecuador, 2012)

En el Art. 49 del mismo cuerpo legal anterior se detalla un beneficio a nivel de impuestos para las empresas que incluyan a personas con discapacidad en sus nóminas tal como lo se detalla a continuación: *“Para las empresas nacionales y extranjeras que incluyan en su nómina a personas con discapacidad, podrán deducir el ciento cincuenta por ciento (150 %) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta de las*

remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad sustitutos de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el cuatro por ciento (4%) de conformidad con esta ley”.(Asamblea Nacional del Ecuador, 2012)

Según lo que determina la LOD en el Art.50 existen procedimientos a seguir en lo que respecta a la contratación de las personas con discapacidad: *“Las instituciones públicas y privadas del país, están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo para facilitar la participación de las personas con discapacidad procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad. Los servicios de capacitación profesional y más entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación”.*(Asamblea Nacional del Ecuador, 2012)

Se destaca que, las personas con discapacidad, deficiencia o condición incapacitante gozaran de estabilidad especial para el trabajo, de acuerdo a lo establecido en el marco jurídico laboral del Ecuador. Se contempla también en el Art. 54 de la LOD que: *“Las instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros y usuarios con discapacidad. Dichos programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo al servicio que preste cada institución”.* (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012)

2.1.3 Referentes empíricos

En el vecino país de Colombia, ya se contempla en su legislación, un Reglamento para el trabajo virtual al que llaman “Teletrabajo” que está vigente desde el 1 de mayo del año 2012 para los sectores públicos y privados.(Presidencia de la República de Colombia, 2012) En este aspecto, la Ley 1221 del año 2008, en el Art. 2, señala al teletrabajo como: *“Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación TIC para el contacto con el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”*.(Congreso de Colombia, 2008)

Para el Ecuador, esta modalidad laboral implantada en Colombia, es un gran referente de la factibilidad de aprovechar la tecnología para crear mayores fuentes de trabajo que puedan ser desarrollados de forma no presencial, y que contribuyan en la producción de una empresa sea esta pública o privada, teniendo como prioridad para acoger en esta modalidad a las personas con dificultad de movilidad o discapacidad física.

2.2 MARCO METODOLÓGICO

De los métodos de investigación existentes se han considerado para el desarrollo el método Cualitativo. La herramienta principal utilizada para este estudio es la entrevista a profundidad. Tal como los autores del libro “Manual de Investigación Cualitativa”,(Denzin NK, Lincoln YS., 2005), señalan que éste es un campo en el que intervienen varias disciplinas y varias ciencias como: las humanísticas, las ciencias sociales y las físicas, por lo que plantea

un enfoque múltiple. La investigación cualitativa se somete a una perspectiva naturalista y a la interpretación humana. Al mismo tiempo es influenciado por el aspecto político y posiciones éticas.

Quien aplicare esta forma de investigación, por una parte interpretaría, de manera sensible, feminista y crítica. Por otra parte debe poseer concepciones positivas, humanistas para su análisis. (LeCompte, 1995), indica el siguiente concepto de la investigación cualitativa de la siguiente manera: *“una categoría de diseños de investigación que extraen descripciones a partir de observaciones que adoptan la forma de entrevistas, narraciones, notas de campo, grabaciones, transcripciones de audio y videos, registros escritos de todo tipo, fotografías o películas”*.(Universidad Nacional Experimental Rafael Baralt, 2013)

Se puede concluir que los estudios cualitativos centran la investigación en hechos tomados tal como son y no son alterados por el o los investigadores.

Técnicas Cualitativas de Investigación:

La Observación: Esta técnica es utilizada para recopilar datos de las personas o cosas o eventos implicados dentro la investigación, que permite obtener información sobre los hecho tal cual se han producido. Ante dudas sobre el grado de distorsión que pudiera afectar los resultados, lo que se utiliza es la observación como primera opción.(Universidad Nacional Experimental Rafael Baralt, 2013)

La Entrevista: Este es el proceso en el que el entrevistador requiere información a otra persona o grupo de personas; por lo que se presume que para que esta técnica se aplicada debe existir al menos dos personas en la

interacción verbal. La entrevista puede ser estructurada, no estructurada o en profundidad, de grupo, etc.(Hoffmann Moreira, Mackedanz Flores y Hoffmann More, 2011)

La Entrevista de profundidad: En la este tipo de entrevista el entrevistador busca obtener datos sobre un determinado problema y desde ese punto se derivan otros temas relacionados a discreción del entrevistador, sin seguir una estructura formalizada.(Hoffmann Moreira, Mackedanz Flores y Hoffmann More, 2011)

Entrevista en Grupo o FocusGroup: Esta entrevista grupal tiene su origen en los años cuarenta creada por(Merton, Robert K., Fiske, Marjorie & Kendall, Patr, 1956), en la que exponían a los entrevistados a una situación concreta. Los analistas previamente plantean una hipótesis y los posibles efectos. Parte de este proceso es también elaborar un guión de entrevista, para enfocar las experiencias y contrasta con la hipótesis y descubrir efectos que no fueron previstos con anticipación. Por lo general este tipo de entrevista es utilizada en los estudios de Marketing o partidos políticos. Puede ser realizada a un solo sujeto, con el referente de los estímulos o motivaciones a las que fueron sometidos los miembros de un grupo determinado. El guión realizado es bastante cerrado y la imagen del entrevistador es prominente.(Herrera, 2008)

Tabla 1

CDIU del Estudio de caso

<i>CATEGORÍA</i>	<i>DIMENSIONES</i>	<i>INSTRUMENTOS</i>	<i>UNIDAD DE ANALISIS</i>
1) <i>Social</i>	<i>Inserción laboral</i>	<i>Entrevistas</i>	<i>Personas con discapacidad</i>

Elaborado por el autor

2.2.1 Categorías

Es social por qué, el “Plan para la creación de puestos generalistas bajo la modalidad de trabajo virtual o desde casa, para personas con dificultad de movilidad (discapacidad física) en instituciones públicas o privadas de Guayaquil”, está dirigido a las empresa y estas a su vez generaran nuevas oportunidad de trabajo a personas con discapacidad, lo que redundará en beneficio de este grupo vulnerable de la sociedad.

2.2.2 Dimensiones

La inserción laboral

2.2.3 Instrumentos

Debido a los criterios metodológicos del presente estudio de caso, se aplicó el instrumento de entrevista a empleado y gerentes.

2.2.4 Unidad de Análisis

Personas con discapacidad física (dificultad de movilización). Todas las personas tienen derecho a un trabajo digno y a desarrollarse profesionalmente.

2.2.5 Gestión de datos

La recolección de datos se hizo a través del instrumento de la entrevista a un experto en gestión del Talento humano y gerente de una empresa reconocida en nuestra ciudad Guayaquil, también se realizó un focusgrup con personas que tenían limitación de movilización. Cabe destacar la importancia de la entrevista y el focusgrup que nos permitió recopilar datos precisos dado que permitió conocer el punto de vista del experto tanto

como de las personas con limitaciones físicas. Para una mejor comprensión, se ha codificado a los entrevistados, según el siguiente detalle:

Tabla 2. *Código Identificativo*

NOMBRE	CARGO	COD.
Andrea Bravo	Trabajadora Virtual (Desde casa)	TV
Tomás Morán	Gerente General Empresa de Desarrollo Tecnológico	GG

Elaborado por el autor

2.2.6 Criterios Éticos

Los estándares éticos, están directamente relacionados con el criterio profesional del experto en gestión del talento humano. Otro criterio ético es velar por los derechos de las personas con dificultad de movilización y su derecho al trabajo digno y bien remunerado desde casa. Finalmente, los criterios éticos deben propender garantizar un trabajo digno en aras del bien común cuyos preceptos se encuentran estipulados en el plan nacional del buen vivir. Este estudio, busca contribuir a la sociedad con una herramienta sencilla que facilite a las empresas el cumplimiento de la Ley de Discapacidad mediante la inclusión en el porcentaje establecido.

2.2.7 Resultados

Con el objetivo de conocer los criterios de los actores en una relación laboral ante la propuesta del trabajo virtual o desde casa; se consultó con un empresario guayaquileño del área de Desarrollo y Tecnología y también a una profesional que desde hace un par de años labora desde su casa para una empresa de representaciones en el Ecuador, sobre sus expectativas y experiencias sobre el trabajo virtual.

2.2.8 Discusión

De acuerdo a lo manifestado en la entrevista por parte del empresario, es una alternativa viable y conveniente a su punto de vista el contratar a una persona que labore bajo la modalidad de trabajo virtual o desde casa y principalmente si es una oportunidad de crear plazas de trabajo para personas que tengan algún tipo de limitación en su movilidad (discapacidad física) a fin de aprovechar el recurso humano que esté capacitado para cumplir con las tareas y funciones asignadas.

Andrea Vargas (trabajadora desde casa), no tiene ningún tipo de discapacidad, sin embargo es un caso de trabajo virtual o desde casa de éxito, debido a que por cuidado de su hija de dos años de edad, ella ha optado por trabajar bajo esta modalidad y la empresa para la que labora, después de un análisis de las actividades desarrolladas aceptó este modelo. Ha mantenido su productividad, logrando cumplir con sus metas y objetivos organizacionales.

De las entrevistas realizadas se destacan los siguientes comentarios:

GG: El empresario, señaló que si, ha considerado darle una oportunidad laboral a una persona con discapacidad; es más indicó que actualmente de manera externa está trabajando con una, y que hasta el momento se ha desempeñado con normalidad y ha cumplido con las tareas asignadas. Señaló también, que no cuenta en su empresa con una infraestructura adecuada para facilitar la accesibilidad a personas con limitaciones de movilidad. Considera que por el giro de su negocio, el Trabajo virtual en su empresa desarrollo y comercialización de software, si podría laborar una persona con discapacidad desde casa o de forma remota, ya que

existen plataformas en las que se pueda controlar todo avance y tarea de forma remota, midiendo tiempos y resultados.

Las posibles plazas de trabajo, según su opinión al momento que podría incluir en su empresa sería, netamente en el área de desarrollo y soporte, asignar la tarea de desarrollo de alguna herramienta o algún módulo en especial que es lo que se puede medir en tiempo y resultado y el soporte obviamente en línea, debido a que actualmente, la mayoría de las empresas que se dedican a la comercialización de software, es el medio más común, ya muy poco es la visita del técnico a cada empresa. Por el giro de negocio que es desarrollo y comercialización, el empresario dijo que a las personas con discapacidad que laboren desde casa, se les podría asignar tareas como desarrollo y soporte.

En cuanto a desarrollo, pues, el control como tal no es complicado, porque se asigna una tarea específica que se puede medir el tiempo en avance, y el resultado final. A nivel de soporte es lo mismo porque hay incluso programas que lleva el control de esto, desde la llamada que hizo el cliente, hasta cuando se lo atendió, el tiempo que demoró el soporte e incluso una pequeña evaluación sobre la satisfacción del servicio. Considera también que la herramienta única y más necesaria para que se desarrolle una actividad desde casa es una computadora, un enlace de internet con banda ancha que asegure una conectividad casi de las 24 horas del día.

Por su lado la **TV**, compartió su experiencia de trabajando desde casa: *“Trabajo desde mi casa, desde que nació mi hija; porque siempre se había hablado en la empresa que el trabajo que yo realizo no es necesario que esté de manera permanente en la empresa, por lo que mis jefes indicaron que*

el caso de que yo tuviera algún inconveniente o algo, podría optar por realizar mi trabajo desde casa. En cuanto nació mi hija, yo planteé empezar a trabajar bajo esta modalidad y mis superiores lo aceptaron, esto ya, hace ya dos años”. La empresa para la que labora, es de negocios internacionales, es una empresa de representaciones que tiene que ver con la línea ferretera; entre sus actividades está buscar proveedores que tienen que ver con la línea de ferretería en China, por lo que toda su comunicación es a través de internet, ya sea mediante correos electrónicos, la búsqueda de proveedores o la comunicación vía skype.

Indicó, que la empresa para la cual trabaja le ha dado una laptop, un celular y un cupo para realizar llamadas por skype. La empresa maneja tiempos determinados para la atención de pedidos, etc y ella debe de cumplir lo establecido atendiendo los requerimientos de los proveedores y la compañía. Su horario de trabajo es de 8:30 a 17:30 de lunes a viernes, tiene la posibilidad de acomodar horario, para iniciar antes o terminar un poco después, principalmente por las diferencias horarias con China. Señala que conserva los mismos derechos como trabajadora que los que tenía cuando laboraba desde oficina y su remuneración no ha sido alterada. Considera que algo a favor cuando se trabaja desde casa es que ya no se pierde el tiempo en el ir y venir de la oficina y su producción se ha mantenido.

Indicó que hasta el momento no recibe supervisiones presenciales, debido a que es una empresa pequeña de menos de 10 personas, y como su jefe ya la ha conocido desde que ella entró a la empresa, ya conoce su desempeño, ya que ella estuvo dos años trabajando desde la oficina. Contrastando ambos criterios el factor común es que, si es posible ser

productivo trabajando desde casa, si es posible realizar un monitoreo y medición del cumplimiento de actividades que un trabajador bajo la modalidad virtual realice desde su domicilio.

3 PROPUESTA

De acuerdo a las cifras señaladas en la Guía sobre discapacidades, emitida por el CONADIS en el año 2013; el Ecuador hay un aproximado de 175.444 personas con discapacidad física que representa el 48% del total a nivel nacional de personas que tiene algún tipo de discapacidad. La discapacidad Física, se manifiesta por las deficiencias corporales y /o viscerales que ocasionan dificultad significativa o imposibilidad subir o bajar gradas, caminar, para manipular cosas, levantarse, sentarse, mantener el equilibrio, etc. Estas deficiencias pueden ser evidentes y también no serlo, sino que puede tratarse de daños en la función de órganos internos.

Luego de haber analizado los datos como el desarrollo de las personas con discapacidad en el Ecuador y su inserción laboral a través del trabajo virtual, se plantea el siguiente Plan de creación de puestos de trabajo generalistas que podría ser implementado por una empresa pública o privada de la ciudad de Guayaquil.

**“PLAN PARA LA CREACIÓN DE PUESTOS GENERALISTAS BAJO LA
MODALIDAD DE TRABAJO VIRTUAL O DESDE CASA, PARA
PERSONAS CON DIFICULTAD DE MOVILIDAD (DISCAPACIDAD
FÍSICA) EN INSTITUCIONES PÚBLICAS O PRIVADAS DE
GUAYAQUIL”**

1. Generalidades

Este plan es de fácil adaptación a las estructuras empresariales públicas o privadas para su respectiva implementación. El Trabajo virtual o desde casa permite a las empresas generar nuevas oportunidades de empleo, bajo un esquema novedoso para el Ecuador. Esta modalidad es una de las mejores expresiones de la globalización y el aprovechamiento de la tecnología para romper las barreras del tiempo, el espacio, etc. Se plantea los objetivos del plan a fin de asegurar a las empresas que con esta implementación mejoraría su competitividad y mejoraría sus opciones para cumplir con la normativa legal existente en relación a la inclusión de personas con discapacidad en las empresas del Ecuador.

2. Objetivo general y Objetivos específicos

- Objetivo General: Diseñar un Plan Modelo de creación de puestos generalistas bajo la modalidad de trabajo desde casa para personas con dificultad de movilidad (discapacidad física).

Objetivos Específicos:

- Proporcionar a las empresas públicas y privadas de la ciudad de Guayaquil una herramienta estructurada para poder gestionar y administrar el recurso humano bajo esta modalidad planteada.
- Contribuir con el crecimiento económico y desarrollo de las personas que tienen alguna discapacidad física que le impide su movilidad a una empresa de manera regular.

3. Justificación

Las barreras urbanísticas que existen en la ciudad de Guayaquil, la escasa infraestructura para la libre accesibilidad para personas con dificultad de movilidad, el deficiente e incómodo sistema de transporte público en el que no se respeta las áreas asignadas para personas con discapacidad, son básicamente las causas por las que muchas personas que presentan esta condición no pueden acceder a una plaza de trabajo bajo relación de dependencia. La implementación de este plan en las empresas permitirá que se creen puestos de trabajo acordes al giro del negocio de la empresa que puedan ser desempeñados desde casa por personas con dificultad de movilidad y que cuenten con los conocimientos y competencias para el cumplimiento de las tareas asignadas.

4. Alcance

Se puede mencionar que las consideraciones de tipo empresarial en cuanto al tipo de trabajo; la necesidad de reducir costes en adecuaciones e infraestructura, también las oportunidades de expansión geográfica que ofrece el trabajo virtual o desde casa; la posibilidad de las empresas en crecimiento de retener una mayor proporción de trabajadores claves, sin imponer traslados asociados con la expansión geográfica; así como la posibilidad de preservar el empleo local, y cumplir con la Legislación ecuatoriana en referencia a Inclusión laboral.

El presente caso plantea que en las empresas se creen puesto generalistas cuyas funciones o actividades puedan ser realizadas desde casa y monitoreadas desde una oficina central. Estos puestos podrán ser ocupados por personas con dificultad de movilidad (discapacidad física) de la ciudad de Guayaquil con el fin de tener una mejor calidad de vida.

5. Estructura del Plan

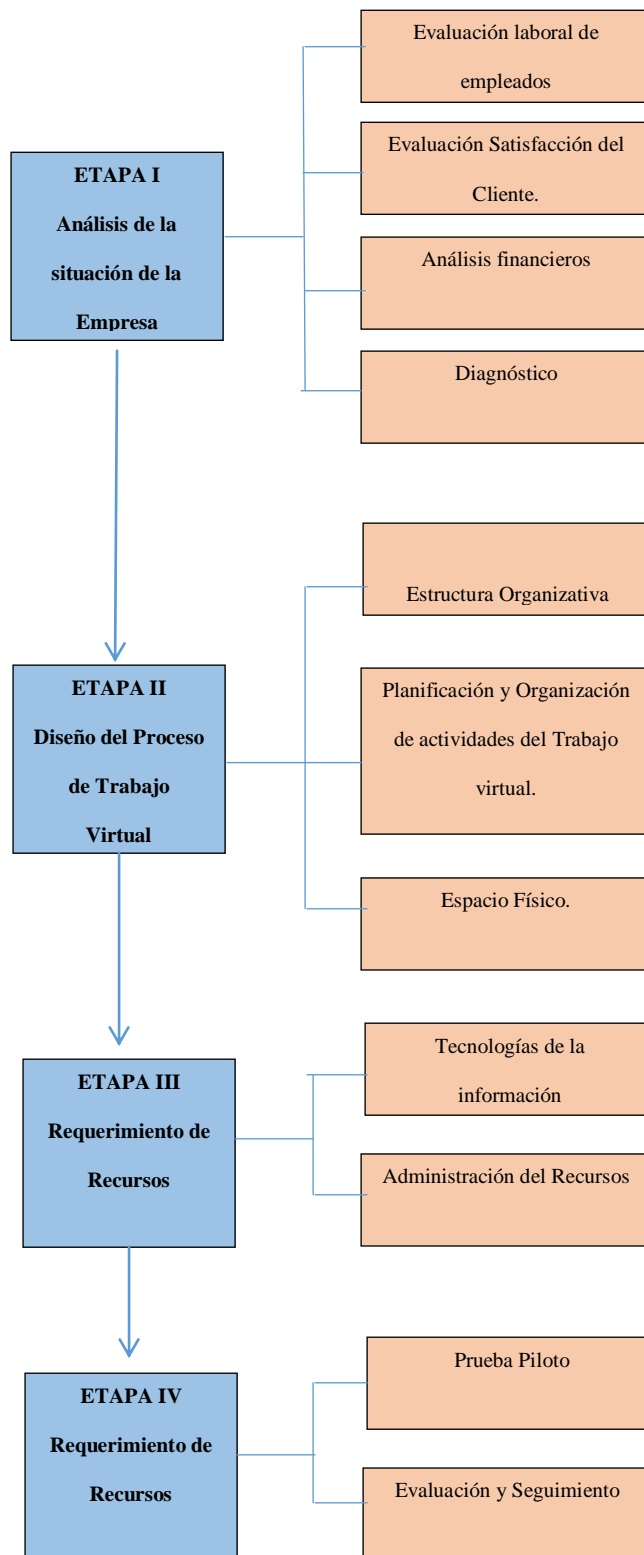


Gráfico2. Estructura del Plan de Creación de Puestos Generalistas.

Fuente:(Amaya Bonilla Ingrid Karen, Méndez Guzmán Ana & Soriano Jovel Tomás, 2004)

6. Desarrollo

6.1. Etapa I: Análisis de la situación de la empresa.

En esta etapa se busca saber cuál es la situación de la empresa y esto se logra mediante una evaluación técnica. Es muy importante realizar este proceso previo a cualquier implementación.

6.1.1. Evaluación de empleados

Para los efectos del presente plan se evaluarán específicamente al personal de Atención al cliente y al de Tecnología de la Información, a fin de determinar cómo está su desempeño en la actualidad bajo la modalidad regular desde oficina, mediante pruebas de conocimientos y competencias. Esta evaluación servirá para comparar el antes y el después, posterior a la implementación de la nueva modalidad. El Gerente de Atención al cliente y el Gerente de Tecnologías serán los encargados de realizar la respectiva evaluación, debido a que son quienes lideran las áreas en donde el presente Plan plantea la creación de puestos generalistas.

6.1.2. Evaluación de satisfacción al cliente

Debido a la importancia que tiene el cliente para cualquier empresa, sea esta pública o privada; es fundamental conocer la percepción del cliente sobre la atención y servicios recibidos por las áreas analizadas. Se debe asignar un Gerente de área que realice la respectiva evaluación mediante formatos que garanticen la claridad de información para el respectivo análisis posterior.

6.1.3. Análisis Financiero

La empresa, mediante el análisis de los estados financieros mostrará la situación económica actual, antes de realizar la cualquier implementación de

lo planteado. Los estados financieros básicos para revisión y análisis son: Estado de resultados, Balance General y Flujo de efectivo. En forma conjunta, proporcionan un panorama contable acerca de las operaciones de la empresa y su posición financiera.

6.1.4. Diagnóstico

Se debe determinar cuáles son los objetivos propios de la reestructuración, que puede ser cumplir con la normativa legal sobre inclusión o un cambio en el enfoque en busca de la creación de una ventaja competitiva. Es necesario plantearse la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las causas que provocan la aparición de problemas? Es fundamental indagar sobre cuáles son los factores que intervienen en el desarrollo de una actividad y luego de esto analizarlos para saber si pueden ser modificados o mejorados.

6.2. Etapa II: Diseño de proceso del Trabajo Virtual

En esta etapa se desarrolla el flujo de trabajo virtual con los requerimientos de la compañía pública o privada, según lo establecido por sus metas y objetivos por cumplir.

6.2.1. Estructura Administrativa para gestionar el trabajo virtual o desde casa.

En este proceso se establece el número de personas que se involucrarán en la implementación del Trabajo Virtual o desde casa. Esta nómina para el presente caso se estructura básicamente de los siguientes intervinientes:

- Gerente General.
- Gerente de Tecnologías de la Información
- Gerente de Atención al Cliente

- Técnicos

Se determinará qué posición tendrán dentro del organigrama institucional los puestos genéricos a crearse, lo que dará una imagen formal al establecer su jerarquía.

6.2.2. Planificación y Organización de actividades del trabajo desde casa.

El realizar esta actividad tiene como objetivo tener una visión más clara del futuro. La planificación de las actividades debe ser flexible, para tener la posibilidad de superar imprevistos que se presentaren durante la implementación. El tiempo asignado a cada etapa de esta organización debe ser razonable y en la elaboración de este plan deberían estar involucrados al menos el Gerente General, el Gerente de Atención al Cliente y el Gerente de Tecnología de la Información.

Actividades Básicas a considerar dentro de la planificación:

- ✓ Definición de objetivos estratégicos y determinación de factores de éxito.
- ✓ Determinación de responsabilidades dentro del proceso del Trabajo Virtual.
- ✓ Las personas que laboren desde casa, deberá reportar cada cierto periodo al Gerente de su área las actividades realizadas.
- ✓ Programar inspecciones periódicas por parte de los responsables de área a las personas que realizan el trabajo virtual.
- ✓ Programar reuniones periódicas con los intervinientes del proceso del trabajo virtual a fin de analizar los resultados que se van generando.

- ✓ Establecer y controlar el número de actividades diarias que deben realizar las personas que laboren bajo la modalidad de trabajo virtual.

Es muy importante establecer políticas empresariales por área interviniente, de acuerdo al giro del negocio, las mismas que deben ser difundidas de manera clara y concreta a todos. Dentro de la misma planificación, deben incluirse las metas que cada área busca alcanzar por medio de la implementación de los puestos generalistas bajo la modalidad de trabajo virtual. Finalmente, y con el fin de tener en claro todas las actividades a realizarse, es básico que se cree un Flujograma de proceso de cada área.

6.2.3. Espacio físico

El área técnica y/o de bienes tiene que establecer el tipo de área física que deberá instalarse en el domicilio del empleado que labore bajo la modalidad de trabajo virtual, determinando también el mobiliario, equipo y aspectos técnicos necesarios para el buen desarrollo de las actividades.

6.3. Etapa III: Requerimiento de recursos.

En esta etapa se determinan los recursos tecnológicos, humanos y materiales necesarios para la implementación.

6.3.1. Tecnologías de la Información.

En lo referente a tecnología, lo básico o fundamental son el hardware y el software, considerando la ofimática necesaria también. Puntos importantes, para el requerimiento de tecnologías, de acuerdo al giro del negocio y a los recursos económicos asignados para la implementación, son los siguientes:

6.3.1.1. Redes de Telemáticas.

Las redes de telecomunicación son importantes para el normal funcionamiento de una empresa para poder compartir recursos e información.

Entre las principales redes de comunicaciones están:

El Internet, que para el desarrollo del trabajo virtual se utilizarían las principales herramientas de esta red que son: correo electrónico, conexión remota, Internet, chat, Voz por internet, Videoconferencias, World Wide Web.

La Intranet, es un mecanismo de distribución y difusión de información dentro de una empresa.

6.3.1.2. Redes de Telecomunicación

Dentro de la empresa a nivel de comunicación existen dos tipos de servicios que pueden ser utilizados según sea lo más conveniente: Servicio de telefónico y Servicio de Conexión Dedicada.

6.3.1.3. Software

Existe una gran variedad de aplicaciones que pueden ser utilizadas para gestionar las actividades de la empresa. El área de Tecnologías son los encargados de determinar el software que más se ajuste a las necesidades del puesto. Los más utilizados son: Sistemas Operativos, Aplicaciones Ofimáticas, Programas de Comunicaciones, etc.

6.3.1.4. Hardware

El Hardware, ayudará a desempeñar los trabajos con efectividad. El Hardware básico está conformado por: computador o laptop, mouse, Unidad de almacenamiento, impresora, fax, quemador de Cd, Tarjeta de video, cámara de video, micrófono, escáner, etc.

6.3.1.5. Equipo de Mantenimiento

Para el buen funcionamiento de los equipos de oficina se deberá proveer de insumos para su aseo y mantenimiento periódico.

6.3.2. Administración del Recurso Humano

La administración de Recursos Humanos implica la planificación, desarrollo, control de actividades y promover la eficiencia del personal, para alcanzar los objetivos institucionales. A continuación se detalla los pasos a seguir dentro de esta administración:

6.3.2.1. Selección de Personal.

En este proceso se busca proveer a la organización del recurso humano idóneo para el desempeño de los puestos.

6.3.2.1.1. Perfil del puesto

Para todo proceso de implementación es primordial contar con el recurso humano que cuente con el perfil y características idóneas para el desempeño de las actividades del Trabajo Virtual. Para el presente Plan se plantea los siguientes perfiles:

Asistente de Atención al Cliente

Requerimientos mínimos:

- Ser mayor de edad.
- Tener Carnet de CONADIS (Discapacidad física con dificultad de movilidad)
- Título de Bachiller
- Conocimiento de paquetes ofimáticos
- Vocación de servicio
- Facilidad de expresión.

- Experiencia no indispensable
- Contar con un espacio físico en el domicilio para la instalación de una estación de trabajo.

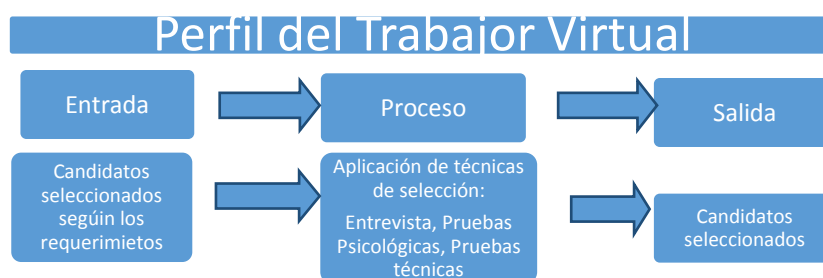
Asistente de Soporte Técnico

Requerimientos mínimos:

- Ser mayor de edad.
- Tener Carnet de CONADIS (Discapacidad física con dificultad de movilidad)
- Título de Bachiller en Informática
- Conocimiento de paquetes ofimáticos
- Conocimiento de Mantenimiento de Hardware
- Experiencia mínima de 6 meses.
- Contar con un espacio físico en el domicilio para la instalación de una estación de trabajo.

Se plantea el siguiente esquema del proceso de selección para los trabajadores virtuales o desde casa para las áreas de Servicio al Cliente y para el área de Tecnologías de la Información:

Gráfico 3 Perfil del Trabajador Virtual



Elaborado por: La Autora

Fuente:(Amaya Bonilla Ingrid Karen, Méndez Guzmán Ana & Soriano Jovel Tomás, 2004)

6.3.2.1.2. Recepción de solicitudes

La recepción de Hojas de vida y solicitudes de empleo es un procedimiento tradicional para iniciar los procesos de selección y contratación.

6.3.2.1.3. Bolsa electrónica de trabajo.

Las bolsas de trabajo son formularios de registro que se encuentran en internet, que facilitan la recepción de la información de los interesados en una vacante dentro de una empresa.

6.3.2.1.4. Entrevista

Es una práctica, usual que se establezca una plática estructurada con el aspirante a una plaza de trabajo, a fin de obtener información del postulante, sus intereses y sus aspiraciones dentro de la empresa.

6.3.2.1.5. Evaluación o Pruebas

A esta etapa del proceso llegan quienes superaron el proceso de la entrevista, a fin de determinar sus competencias y conocimientos en el área pertinente.

6.3.2.1.6. Contratación

Posterior a la selección, entrevista, evaluación y pruebas al aspirante que obtuviera los mejores puntajes, se le realiza la contratación formal. (Presidencia de la República de Colombia, 2012)

6.3.2.2. Instalación del Puesto de trabajo

Instalación de la estación de trabajo en el domicilio de la persona contratada, en el área asignada para los efectos; en donde se proveerá de los equipos necesarios para el desempeño de sus funciones.

6.3.2.3. Capacitaciones

Para maximizar el potencial del desarrollo de personal es necesario determinar un cronograma de capacitación que incluya en su contenido al menos lo siguiente: Entrenamiento, Nuevas tecnologías, Nuevos proyectos, etc.

6.4. Etapa IV: Evaluación y Seguimiento

En esta etapa se busca desarrollar: la prueba piloto y la evaluación y seguimiento.

6.4.1. Prueba piloto

Bajo esta figura es posible controlar la mayoría de eventos inesperados que se puedan presentar y tomar las medidas correctivas que sean necesarias. Entre las ventajas del plan piloto se encuentran las siguientes: Permite hacer estimaciones y proyecciones en caso de una posterior generalización del Plan. Se obtiene información real del evento. Interacción entre los interviniente de la implementación. El Plan piloto debe de tener un plazo determinado, que por lo general es de 3 a 6 meses.

6.4.2. Evaluación y seguimiento del Plan.

Las evaluaciones básicas que deben realizarse posterior al Plan piloto son:

- Evaluación Financiera: Estados Financieros, Reporte de utilidades y ventas, Presupuesto.
- Evaluación de desempeño de los Trabajadores Virtuales.
- Evaluación de Satisfacción del Cliente.

Esta evaluación, implica un análisis comparativo entre los Estados financieros iniciales con los que se generaron después de la implantación del plan piloto.

4 CONCLUSIONES

En base al estudio realizado, se pueden plantear las siguientes conclusiones:

- Del análisis de los referentes teóricos sobre inclusión laboral se concluye que existen conceptualizaciones establecidas de manera general por organismos internacionales y locales, que definen como una condición física o intelectual que en la actualidad afecta a más del 5% de la humanidad.
- Se ha determinado la igualdad de derechos y condiciones y la obligación de los Estados en cumplir y hacer cumplir los tratados internacionales referentes a Derechos de las personas con discapacidad e inclusión laboral.
- En la actualidad, las empresas públicas y privadas del Ecuador, deben cumplir con un porcentaje específico dentro de su nómina de personas con discapacidad, pero para tal efecto deben realizar remodelaciones en su infraestructura para la accesibilidad.
- Las empresas en la ciudad de Guayaquil, no logran cumplir el porcentaje de inclusión determinado por la ley, debido a la falta de un plan estructurado que permita esta vinculación laboral con personas con discapacidad bajo modalidades de trabajo no convencionales.
- Diseñar el Plan para la creación de puestos generalistas bajo la modalidad de trabajo virtual para una empresa pública o privada en Guayaquil, implicará una opción ocupacional para personas con discapacidad, para que puedan desarrollarse desde el domicilio. Esta labor, tiene que basarse en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros

utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en el lugar de trabajo de manera permanente.

- Corresponde a los organismos públicos el tomar las medidas necesarias para llevar a cabo este proyecto y el que se haga una realidad para las personas discapacitadas, sin olvidarse de, en dicho marco jurídico establecer todos los derechos que otorga el Código del Trabajo a los trabajadores normales como: contrato de trabajo, remuneración adecuada a sus conocimientos, afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad social, paga de fondos de reserva, cobertura de accidentes y enfermedades profesionales, vacaciones, etc. A más de las ventajas concedidas por la Ley de Discapacitados, el Reglamento y más leyes al respecto.

5 RECOMENDACIONES

- Que las autoridades competentes en el Ecuador, creen un marco jurídico adecuado para el trabajo virtual o desde casa, a fin de que pueda ser aplicable para personas con discapacidad. Esta alternativa ocupacional produciría grandes beneficios para el desarrollo e incorporación al medio laboral de las personas con limitaciones de movilidad, tales como: desempeñar una actividad lucrativa, evitar la serie de peligros que tiene que afrontar cuando se desplaza por la ciudad, disminuir situaciones de estrés que le produce a la persona con discapacidad por buscar cumplir los horarios establecidos por las empresas, ahorro en el gasto de su movilización, etc.

- Implementar un Plan para crear puestos de trabajo generalistas dentro de la estructura empresarial que sean estables y que puedan ser

desempeñados desde el domicilio de una persona con limitaciones de movilidad; y que este Plan contemple y plasme procesos formales y adecuados para una inclusión que asegure la igualdad de derechos y oportunidades de desarrollo.

- Solicitar asesoría y/o apoyo intergubernamental a las autoridades de Colombia, quienes tienen actualmente una legislación y reglamentación sobre el Teletrabajo definido; a fin de que sea un referente importante en la implementación de esta modalidad dentro del Ecuador.

6 BIBLIOGRAFÍA

- Amaya Bonilla Ingrid Karen, Méndez Guzmán Ana , & Soriano Jovel Tomás. (16 de Junio de 2004). *http://hdl.handle.net*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11592/8194>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (5 de Diciembre de 2013). Reglamento a Ley Orgánica de Discapacidades. Quito, Ecuador.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución Política del Ecuador*. Montecristi.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (Octubre de 2010). Ley Orgánica de Servicio Público. Quito, Ecuador.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito: Registro Oficial No.796.
- Baldeón, C. (7 de Febrero de 2016). *http://decuales.blogspot.com*. Obtenido de <http://decuales.blogspot.com/2016/02/la-inaccesibilidad-para-las-sillas-de.html>
- Barton, L. (1998). *Discapacidad y Sociedad*. Morat.
- Carmen Lucía Guerrero de Prado. (Julio de 2015). *Acuerdos Internacionales sobre discapacidad sobre discapacida*. Obtenido de <http://190.104.117.163/a2015/julio/ridavs/contenido/ponencias/Carmen%20Lucia%20Guerrero/Legislacion%20Internacional.pdf>
- Congreso de Colombia. (16 de Julio de 2008). LEY 1221 DE 2008. Colombia.
- Consejo Nacional de Discapacidades. (2013). Guía Sobre Discapacidades 2013. Ecuador.

- Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades. (2014). *Normas Jurídicas en Discapacidad Ecuador*. Quito.
- Consejo Nacional de la Igualdad de Discapacidades. (2013). *Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017*. Quito.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión de Talento Humano*. Elsevier Ltda.
- Denzin NK, Lincoln YS. (2005). *Manual de Investigación Cualitativa*.
- Dirección de Investigaciones y Proyectos Académicos - DIPA Unv.Guayaquil. (2012-2017). <http://revistadipa.ug.edu.ec>. Obtenido de <http://revistadipa.ug.edu.ec/dipa/documentos/>
- Federaciones nacionales de y para las personas con discapacidad y Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad física. (2013). *Guía de lenguaje Positivo y Comunicación Incluyente*. Quito, Ecuador.
- Fuentes, C. B. (2011). *Manual de Derecho Laboral*. Ecuador: Editorial jurídica del Ecuador.
- Gillmann, Maureen y Swain, John. (1997). *Working with Visually Disabled People. Bridging Theory and Practice*. Venture Press.
- H.Congreso Nacional del Ecuador. (2011). *Código de Trabajo del Ecuador*. Quito.
- Herrera, J. (2008). <https://juanherrera.files.wordpress.com>. Obtenido de <https://juanherrera.files.wordpress.com/2008/05/investigacion-cualitativa.pdf>
- Hoffmann Moreira, Mackedanz Flores y Hoffmann More. (Marzo de 2011). <http://www.eumed.net>. Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/cccss/11/bmf.htm>

- LeCompte, M. D. (1995). <http://www.uv.es>. Obtenido de <http://www.uv.es/relieve/v1/RELIEVEv1n1.htm>
- Merton, Robert K., Fiske, Marjorie & Kendall, Patr. (1956). *The Focused Interview. A Manual of Problems and Procedures*. Glencoe.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Ecuador.
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (12 de Noviembre de 2012). Resolución 2886 de 2012.
- MMIV Editorial Océano. (2001). *Enciclopedia el Empresario*. Barcelona: Océano.
- NU. CEPAL. (2012). *Panorama Social de América Latina 2012*. CEPAL.
- Organización Mundial para la Salud. (2011). *Informe Mundial sobre la discapacidad*. Ginebra.
- Presidencia de la República de Colombia. (30 de Abril de 2012). Decreto 0884 de 2012 Reglamento a de la Ley 1221 de 2008 . Colombia.
- Sandoval Casilimas, C. (2002). *Investigación Cualitativa*. Bogotá: Arfo Editores e Impresos Ltda.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2013). Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017. Ecuador.
- Serrano, G. P. (2002). *Investigación Cualitativa. Retos e Interrogantes*. Madrid: La Muralla S.A.
- Telégrafo, V. E. (20 de Octubre de 2014). <http://www.elciudadano.gob.ec/>. Obtenido de <http://www.elciudadano.gob.ec/ecuador-es-un-referente-en-inclusion-a-personas-con-capacidades-distintas/>

Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica. (27 de Marzo de 2015).

<http://www.uned.ac.cr/>. Obtenido de

<http://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/historia>

Universidad Nacional Experimental Rafael Baralt, A. (19 de Mayo de 2013).

<http://unermbinvestigacioncualitativa.blogspot.com>. Obtenido de

<http://unermbinvestigacioncualitativa.blogspot.com/2013/05/normal-0-21->

[false-false-false-es-ve-x.html](http://unermbinvestigacioncualitativa.blogspot.com/2013/05/normal-0-21-false-false-false-es-ve-x.html)

7 ANEXOS



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

“PLAN PARA LA CREACIÓN DE PUESTOS GENERALISTAS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO VIRTUAL O DESDE CASA, PARA PERSONAS CON DIFICULTAD DE MOVILIDAD (DISCAPACIDAD FÍSICA) EN INSTITUCIONES PÚBLICAS O PRIVADAS DE GUAYAQUIL”

Muchas gracias por la información facilitada en la entrevista, la misma que será utilizada de manera exclusiva para el desarrollo del presente estudio de caso.

Entrevista realizada a Empresario Guayaquileño:

¿Ha considerado usted en algún momento contratar a una persona con discapacidad física para que labore en su empresa?

Sí, he considerado darle una oportunidad a este tipo de personas; es más tengo trabajando a una en mi actual empresa, de la cual puedo decir, que hasta el momento se ha desempeñado con normalidad, ha cumplido con las tareas asignadas; por lo cual si, considero y recomiendo que se pueda o que se deba contratar y darle oportunidad a este sector en especial.

¿Cuenta su empresa o negocio con la infraestructura adecuada o idónea para la libre accesibilidad de una persona con algún tipo dificultad de movilidad o

que utilice algún implemento adicional para poder trasladarse de un lugar a otro?

La verdad no, con la persona que estoy actualmente laborando, no ha sido necesario incurrir en algún tipo de adecuación física en la oficina, por ende no tenemos ese tipo de accesibilidad como para todo tipo de discapacidad.

¿Consideraría usted que existe la posibilidad de que se cree un puesto de trabajo dentro de la estructura de su empresa que pueda ser realizado desde casa, para que una persona que tenga dificultad de movilidad pueda gestionarlo de manera virtual y monitoreado desde su oficina?

En efecto sí, mi giro de negocio de mi empresa es el desarrollo y comercialización de software, por ende si algún tipo de persona que tenga problemas de movilización por algún tipo de discapacidad obviamente el trabajo se lo puede hacer de forma remota o desde casa, ya que existen plataformas en las que se pueda controlar todo avance y tarea de forma remota, midiendo tiempos y resultados.

De acuerdo a su experiencia y giro de negocio ¿Qué tipo de actividad o puestos podrían ser desempeñados desde casa y monitoreados desde oficina?

Netamente sería en el área de desarrollo y soporte, asignar la tarea de desarrollo de alguna herramienta o algún modulo en especial que es lo que se puede medir en tiempo y resultado y el soporte obviamente en línea, actualmente, pues la mayoría de las empresas que se dedican a la comercialización de software, es el medio más común para dar soporte en línea, ya muy poco es la visita del técnico a cada empresa.

Usted como empresario o dueño de negocio ¿Qué tipo de controles ejercería para asegurar la productividad y el cumplimiento de las tareas asignadas a una persona que labore desde casa o de manera virtual?

Por el giro de negocio que es desarrollo y comercialización, a este tipo de personas solo se les podría asignar tareas como desarrollo y soporte. En cuanto a desarrollo, pues, el control como tal no es complicado, porque se asigna una tarea específica que se puede medir el tiempo en avance, y el resultado final. A nivel de soporte es lo mismo porque hay incluso programas que lleva el control de esto, desde la llamada que hizo el cliente, hasta cuando se lo atendió, el tiempo que demoró el soporte e incluso una pequeña evaluación sobre la satisfacción del servicio.

¿Qué tipo de equipamiento o provisiones usted le entregaría a una persona que labore para usted de manera virtual o desde casa, como instrumentos esenciales o básicos para que pueda desempeñar sus funciones de manera virtual?

Haciendo mención al giro de mi negocio, la herramienta única y más necesaria, es una computadora, un enlace de internet con banda ancha que asegure una conectividad casi de las 24 horas del día.



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

“PLAN PARA LA CREACIÓN DE PUESTOS GENERALISTAS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO VIRTUAL O DESDE CASA, PARA PERSONAS CON DIFICULTAD DE MOVILIDAD (DISCAPACIDAD FÍSICA) EN INSTITUCIONES PÚBLICAS O PRIVADAS DE GUAYAQUIL”

Muchas gracias por la información facilitada en la entrevista, la misma que será utilizada de manera exclusiva para el desarrollo del presente estudio de caso.

Entrevista realiza a trabajadora que labora desde su casa:

Cuénteme su experiencia de su trabajo desde casa:

Mi nombre es Andrea Vargas De la Torre, estoy trabajando desde mi casa desde que nació mi hija; porque siempre se había hablado en la empresa que el trabajo que yo realizo no es necesario que esté de manera permanente en la empresa, por lo que mis jefes indicaron que el caso de que yo tuviera algún inconveniente o algo, podría optar por realizar mi trabajo desde casa. En cuanto nació mi hija, yo planteé empezar a trabajar bajo esta modalidad y mis superiores lo aceptaron.

¿Hace cuánto tiempo trabajas desde casa?

Desde hace ya dos años.

¿Cuáles son las actividades que realizas para cumplir con sus tareas asignadas?

La empresa para la que yo trabajo es de negocios internacionales, es una empresa de representaciones que tiene que ver con la línea ferretera; nosotros tenemos marcas que representamos y en cambio también buscamos otros proveedores que tienen que ver con la línea de ferretería en China, por lo que toda mi comunicación es a través de internet, ya sea mediante correos electrónicos, la búsqueda de proveedores o la comunicación vía skype.

¿Qué equipos le ha provisto la empresa para que pueda trabajar desde casa?

Me ha dado una laptop, un celular y un cupo para realizar llamadas por skype.

¿Qué tipo de supervisiones le hacen desde la empresa y como miden las labores que realiza desde casa?

Como lo que yo manejo son pedidos, todo me lo solicitan a través de los vendedores de la empresa, que tiene plazos promedios de atención de un día si es un proveedor recurrente considerando la diferencia horaria que se tiene con China que son 13 horas. Para otros pedidos especiales hay otro tipo de plazos que van de 6 a 7 días en cuanto a cotizaciones y también se realizan reuniones periódicas en la empresa.

¿Cuántas horas efectivas usted trabaja desde casa?

Mi horario de trabajo es de 8:30 a 17:30 de lunes a viernes y tengo que cumplirlo. Tengo la posibilidad de acomodar mi horario, de pronto inicio un poco antes o termino un poco después, igual cualquier cosa desde la empresa me pueden escribir al correo o comunicarse a través de skype, etc, porque por las diferencias horarias me toca enviar un correo electrónico bastante de noche o hacer una llamada bastante tarde para el horario de Ecuador.

¿Tienes derecho a tus vacaciones? ¿Ha tomado vacaciones desde que trabajas desde casa?

Si, tomo mis vacaciones todos los años y he mantenido todos los derechos que tenía desde que trabajaba en la oficina.

¿Y el sueldo ha variado?

Si me realizan el pago mediante depósito bancario, de la misma manera como desde que entré a laborar hace 4 años.

En el aspecto psicológico o emocional ¿Cómo se siente trabajando desde casa, sin el contacto con los compañeros, sin salir? ¿Considera que esto le ha afectado de alguna manera como persona o en su productividad?

Pienso que todo tiene su etapa, yo ya por muchos años trabajé desde oficina, no solo en la empresa en la que estoy actualmente, si no en otras empresas; pero desde que vino la etapa de mamá, lo que uno quiere es estar cerca de sus hijos, al menos cuando son pequeños que necesitan más de uno. A parte que uno puede tener a alguien que lo ayude en la casa, pero no es lo mismo que uno esté y vea, y esté pendiente de lo que se necesite. En ese sentido, mi prioridad ha sido estar aquí, ya lo otro fue otra etapa y ya me he acostumbrado en cambio aquí.

Profesionalmente ¿Considera usted que es factible desarrollarse laborando desde casa o ha pensado en volver a trabajar desde oficina?

Por ahora, yo quisiera mantenerme con el trabajo desde casa, tal vez más adelante podría reintegrarme a laborar desde una oficina; igual mi hija aún está pequeña, no va a la escuela.

¿Cómo siente que está desempeñando su trabajo desde casa, es más productivo o un poco menos?

Pienso que es igual. Algo a favor cuando se trabaja desde casa es que ya no se pierde el tiempo en el ir y venir de la oficina, ya que en mi caso solo en ir y regresar se me hacía hora y media. La producción por mi parte se ha mantenido.

¿Alguien de la empresa para la que labora ha venido a su casa a realizar algún tipo de supervisión o constatación de que esté cumpliendo su jornada o su trabajo?

No, hasta el momento no. Es una empresa pequeña de menos de 10 personas que estamos acá en Ecuador, y como mi jefe ya me ha conocido desde que yo entre a la empresa, ya conoce que soy una persona responsable, le ha gustado mi forma de trabajar, de pronto si lo hubieran hecho si yo hubiera empezado a trabajar desde el inicio desde casa, pero yo estuve dos años trabajando desde la oficina.

¿Qué debería proveerte la empresa para que mejores tu productividad y el desempeño de tu trabajo desde casa?

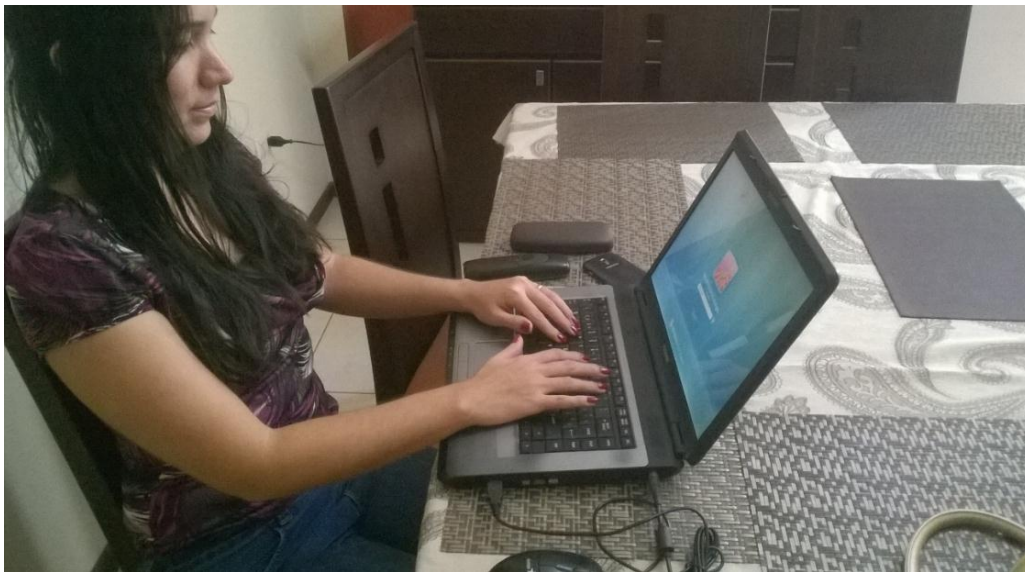
En realidad con lo que me han proporcionado para trabajar estoy bien, de pronto una laptop más actualizada.

¿Qué otras actividades cree usted que se pueden desempeñar desde casa, a parte de sus funciones para la empresa de representaciones?

Podría desempeñar algún trabajo relacionado con Marketing, es lo que se me ocurre en este momento.

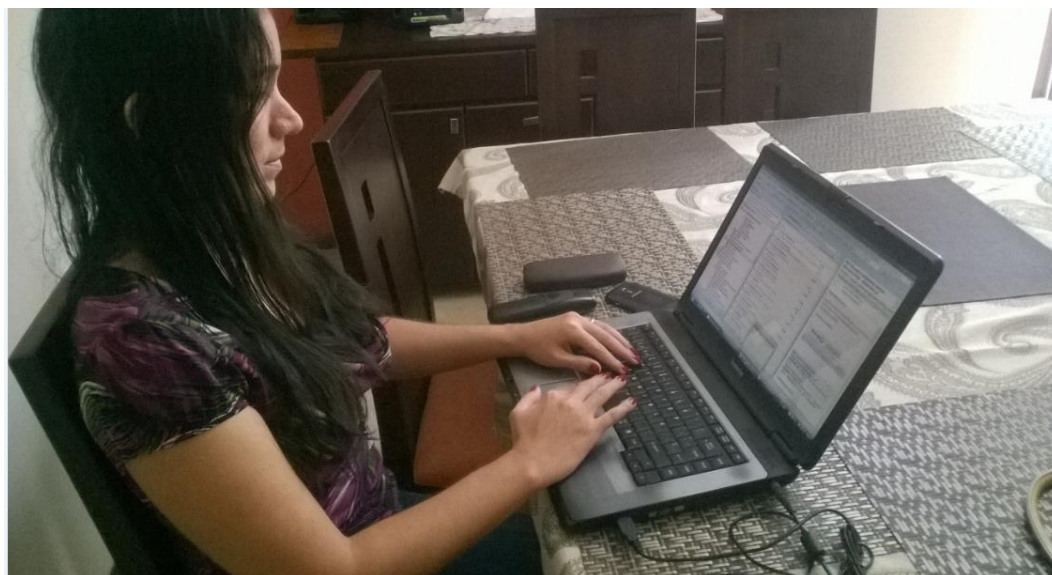
Trabajadora desde Casa

FIGURA No. 1



Elaborado por autora

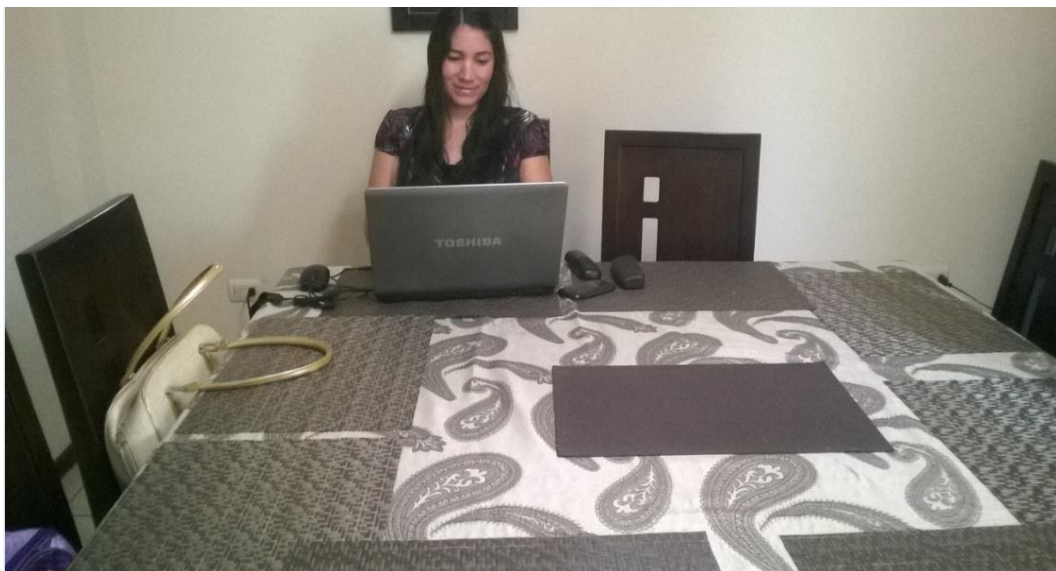
FIGURA No. 2



Elaborado por autora

FIGURA No. 3

Elaborado por autora

FIGURA No. 4

Elaborado por autora