UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL

CARRERA DE DISEÑO GRÁFICO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE

INGENIERO EN DISEÑO GRÁFICO

TEMA:

EMPRENDIMIENTO LABORAL PARA UN TRABAJO AUTÓNOMO DIRIGIDO A LOS RESIDENTES DE 35 A 50 AÑOS DE LA CDLA. FLORIDA NORTE DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL

PROPUESTA: MANUAL VIRTUAL MOTIVACIONAL PARA UN TRABAJO AUTÓNOMO

AUTOR:

JUAN GABRIEL BRAVO CHANG

TUTORES:

EC. RAÚL PINOS

Msc. GALO DANNY ARTEAGA MEDINA

2014

GUAYAQUIL - ECUADOR

Presidencia de la República del Ecuador

senescyt

Plan Nacional de Ciencia y Tecnología

REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO Y SUBTITULO: EMPRENDIMIENTO LABORAL PARA UN TRABAJO AUTÓNOMO DIRIGIDO A LOS RESIDENTES DE 35 A 50 AÑOS DE LA CDLA FLORIDA NORTE DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.	
AUTOR/ES: JUAN GABRIEL BRAVO CHANG	**REVISORES:** EC. RAÚL PINOS Y Msc. GALO ARTEAGA
INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	**FACULTAD:** DE COMUNICACIÓN SOCIAL
CARRERA : DISEÑO GRÁFICO	
FECHA DE PUBLICACIÓN: SEPTIEMBRE 2014	
ÁREAS TEMÁTICAS: EMPRENDIMIENTO LABORAL PARA UN TRABAJO AUTÓNOMO DIRIGIDO A LOS RESIDENTES DE 35 A 50 AÑOS DE LA CDLA FLORIDA NORTE DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.	
PALABRA CLAVE:	

RESUMEN: En este trabajo de investigación daremos a saber que el requerimiento laboral es más competitivo, por lo que los jóvenes se alarman más en su preparación laboral. El promedio de edad para ingresar a laboral en una empresa es de 18 a 30 años ¿pero qué ocurre con aquellas personas que sobrepasan los 35 años? Si son gente productiva y capaz ¿porqué seguir fomentado la discriminación? Es urgente tomar cartas en el asunto de esta problemática. El derecho a la no discriminación es exigible en el ámbito laboral por lo que requiere un amparo jurisdiccional, una prohibición no solo pretendería excluir ese trato arbitrario si no también terminar con esos criterios de distinción a la autoestima de las personas que crucialmente han descartado a designados colectivos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) El término discriminación comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. La intención con el proyecto es la elaboración de un manual virtual motivacional que permita a los individuos o colectivos a partir de los 35 a 50 años de edad y dar a concebir que hay otras opciones de trabajo en este caso de forma autónoma. Este proyecto asignamos la encuesta como herramienta de investigación y los resultados argumentan y porque nos lleva a abrir los ojos a la realidad que vivimos y, que debemos considerar y ser conscientes de este problema.

N.REGISTRO (en bases de datos):	**N. DE CLASIFICACIÓN:**	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO URL (teis en la web)		
ADJUNTO PDF:	**SÍ** ☑ **NO** ☐	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	**Teléfono:** 2101346 0983244026	**E-mail:** hipman_@hotmail.com
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	**Nombre:** CARRERA DE DISEÑO GRAFICO	
	Teléfono: (04) 2643991	

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL
CARRERA DE DISEÑO GRÁFICO

DIRECTIVOS

M.Sc Kléber Loor Valdiviezo
DECANO

M.Sc Christel Matute Zhuma
SUBDECANO

M.Sc Oscar Vélez Mora
DIRECTOR DE LA CARRERA

M.Sc Xavier González Cobo
SECRETARIO GENERAL

Máster
Kleber Loor Valdiviezo
Decano de la Facultad de Comunicación Social
Ciudad.-

Tengo a bien informar que el Sr. Juan Gabriel Bravo Chang, con C.C # 092096975-5; diseñó y ejecutó el proyecto de investigación con el tema: EMPRENDIMIENTO LABORAL PARA UN TRABAJO AUTÓNOMO DIRIGIDO A LOS RESIDENTES DE 35 AÑOS A 50 AÑOS DE LA CDLA. LA FLORIDA NORTE DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.

El mismo que ha cumplido con las directrices y recomendaciones dadas por el suscrito.

El autor ha ejecutado satisfactoriamente las diferentes etapas constitutivas del proyecto; por lo expuesto, se procede a la APROBACIÓN, y pone a vuestra consideración el informe de rigor para los efectos legales correspondientes.

Observaciones:

_____
_____
_____

Atentamente,

_____
TUTOR ACADÉMICO
Ec. Raúl Pinos Msc.

Máster
Kléber Loor Valdiviezo
DECANO DE LA FACULTAD
DE COMUNICACIÓN SOCIAL
Ciudad.-

De mi consideración:

DERECHOS DE AUTOR

Para los fines legales pertinentes, comunico a usted que los derechos intelectuales del Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Ingeniero en Diseño Gráfico: EMPRENDIMIENTO LABORAL PARA UN TRBAJO AUTÓNOMO DIRIGIDO A LOS RESIDENTES DE 35 AÑOS A 50 AÑOS DE LA CDLA. LA FLORIDA NORTE DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, pertenecen a la Facultad de Comunicación Social.

Atentamente,

……

Juan Gabriel Bravo Chang
C.C. 092096975-5

CERTIFICADO DEL GRAMATÓLOGO(A)

Yo, Flor Macías Soberón, Magíster en Gerencia de la Educación Abierta y Licenciada en Ciencias de la Educación, con registros de la SENESCYT No. 1042-09-699902 y No. 1006-04-550656, por medio del presente certifico:

Que he revisado la redacción y ortografía del Proyecto de Investigación EMPRENDIMIENTO LABORAL PARA UN TRABAJO AUTÓNOMO DIRIGIDO A LOS RESIDENTES DE 35 A 50 AÑOS DE LA CDLA. FLORIDA NORTE DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, elaborado por el Sr. JUAN GABRIEL BRAVO CHANG con C.C. 092096975-5, previo a la obtención del título de INGENIERO EN DISEÑO GRÁFICO.

Por lo expuesto, otorgo validez al presente proyecto que ha sido escrito de conformidad a las normas ortográficas y de sintaxis vigentes.

Atentamente,

Mg. Flor Macías Soberón
Reg. Senescyt No. 1042-09-699902
Reg. Senescyt No. 1006-04-550656

ACEPTACION PROPUESTA

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL

CARRERA DE DISEÑO GRÁFICO

ADVERTENCIA

Se advierte que las opiniones, ideas o afirmaciones vertidas en la presente tesis, son de exclusiva responsabilidad del autor y no está incluida la responsabilidad la Universidad de Guayaquil.

PROYECTO

MANUAL VIRTUAL MOTIVACIONAL PARA UN TRABAJO AUTÓNOMO

APROBADO

_____	_____
MIEMBRO DEL TRIBUNAL	**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

_____

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

_____

SECRETARIO

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, me gustaría agradecer a Dios por bendecirme para llegar a mi meta, porque hizo realidad este sueño anhelado, la consecución de mi trabajo de tesis.

A la UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL (FACULTAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL, CARRERA DE DISEÑO GRÁFICO) por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional.

A mis tutores de tesis, Ec. RAÚL PINOS y Msc. GALO DANNY ARTEAGA MEDINA por sus esfuerzos y dedicación, quienes con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación, han logrado que pueda terminar mi investigación con éxito.

Al gobierno de la República del Ecuador, concretamente al Sr. Presidente Ec. Rafael Correa Delgado.

También, me gustaría agradecer a los profesores de toda mi carrera profesional, porque todos aportaron con un granito de arena a mi formación profesional.

JUAN GABRIEL BRAVO CHANG.

RECONOCIMIENTO

Dedico este proyecto a mis padres porque han estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar. Ellos a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación, siendo mi apoyo en todo momento, depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba, sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad.

A mis padres les debo lo que soy ahora.

JUAN GABRIEL BRAVO CHANG.

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	I
REPOSITORIO	II
PÁGINA DE DIRECTIVOS	III
ACEPTACIÓN DEL TUTOR ACADÉMICO	IV
DERECHOS INTELECTUALES	V
INFORME DEL GRAMATÓLOGO	VI
ACEPTACIÓN DE LA PROPUESTA	VII
ADVERTENCIA	VIII
PÁGINA AL TRIBUNAL	IX
AGRADECIMIENTO	X
RECONOCIMIENTO	XI
ÍNDICE GENERAL	XII
ÍNDICE DE CUADROS	XVI
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XVII
RESUMEN	XVIII
ABSTRACT	XIX
INTRODUCCIÓN	1
EVALUACIÓN DE LAS SITUACIONES PROBLEMÁTICO	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
UBICACIÓN DEL PROBLEMA EN UN CONTEXTO	4
CAUSAS Y CONSECUENCIAS	5
DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	5
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	6
OBJETIVO GENERAL	6
OBJETIVOS ESPECIFICOS	7
HIPÓTESIS Y VARIABLES	7
JUSTIFICACIÓN	9

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO	Pág.
1.1. Antecedentes del estudio	12
1.2. Fundamentación teórica	13
1.2.1. Emprendimiento	13
1.2.1.1. Emprendedor empresarial	13
1.2.1.2. Emprendedor innovador	13
1.2.1.3. Emprendedor comercial	14
1.2.1.4. Emprendedor de servicios	14
1.2.1.5. Emprendedor tecnológico	14
1.2.1.6. Emprendedor profesional	14
1.2.1.7. Emprendedor por necesidad	15
1.2.1.7.1. La necesidad como elemento iniciador	15
1.2.1.7.2. La necesidad como elemento iniciador	15
1.2.1.7.3. La necesidad como elemento integrador	15
1.3. Fundamentación filosófica	16
1.3.1. Paradigma socio-crítico	18
1.4. Fundamentación sociológica	18
1.5. Fundamentación psicológica	19
1.6. Fundamentación legal	20
1.6.1. Ámbito internacional	23

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA	Pág.
2.1. Diseño de la investigación	25
2.1.2. Método cuantitativo	25
2.1.3. Método cualitativo	26
2.2. Tipos de investigación	26
2.2.1. Investigación de campo	27
2.2.2. Investigación Bibliográfica	27

2.3. Investigación por el nivel de variables 27
2.3.1. Investigación Descriptiva 27
2.3.2. Investigación Explicativa 28
2.4. Métodos Teóricos 28
2.4.1. Método Inductivo 28
2.4.2. Método Deductivo 29
2.4.3. Método Empírico 29
2.5. Tipos de Observación 29
2.5.1. Observación Científica 29
2.5.2. Observación Vulgar 29
2.5.3. Observación Empírica 30
2.6. Técnicas de la investigación 30
2.6.1. Encuesta 30
2.6.2. Cuestionario 31
2.6.3. Recolección de la Información 31
2.7. Operacionalización de las Variables 32
2.8. Población 32
2.9. Muestreo probabilístico 34
2.10. Cálculo del Tamaño de la Muestra 35
2.11. Tabulación y Gráficos de los Datos 36
2.12. Conclusiones y recomendaciones 47
2.12.1. Conclusiones 47
2.12.2. Recomendaciones 47

CAPÍTULO III

PROPUESTA Y VALIDACIÓN **Pág.**

3.1. Título 48
3.2. Justificación 48
3.3. Objetivo general 49
3.3.1. Objetivos Específicos 49
3.4. Ubicación 50
3.5. Factibilidad de Aplicación 51

3.6. Descripción de la propuesta 51
3.6.1 Misión 52
3.6.2. Visión 52
3.6.3. Impacto social 52
3.6.4. Beneficiarios 53
3.6.5. Conclusión 53
3.7. Herramientas a utilizar para el desarrollo de la propuesta 54
3.7.1. Adobe ilustrator 54
3.7.2. Adobe indesing 54
3.8. Logotipo 55
3.9. Portada 56
3.10. Páginas Interiores 57
3.10.1. Como identificar mis talentos 58
3.10.2. Rutinas para trabajar nuestra motivación 64
3.10.3. Preguntas que debes hacerte 67
3.10.4. Como saber que negocio poner 70
3.10.5. Ideas fáciles y rápidas para un negocio 73
3.10.6. Tácticas de bajo costo 78
3.10.7. Leyes de la constitución del Ecuador 81
3.11. Bibliografía 85
3.12. Linkografía 87
Anexos **Pág.**
Encueta 88
Resultados Urkund 90
Fotos 91
Foto del presidente de la Cdla La Florida Norte 93
Certificado de Validación del Proyecto 94

ÍNDICE DE CUADROS

CUADROS DE RESULTADOS DE ENCUESTAS REALIZADAS A LAS PERSONAS RESIDENTES EN LA CDLA. FLORIDA NORTE.

Cuadro # 1	DISCRIMINACIÓN POR EDAD	36
Cuadro # 2	EDUCACIÓN SUPERIOR	37
Cuadro # 3	DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO	38
Cuadro # 4	FACTIBILIDAD DE EMPLEO	39
Cuadro # 5	FUENTES DE TRABAJO	40
Cuadro # 6	CONOCIMIENTOS SOBRE SUS DERECHOS	41
Cuadro # 7	RESPONSABILIDAD	42
Cuadro # 8	NEGOCIO PROPIO	43
Cuadro # 9	IDEAS RÁPIDAS PARA UN NEGOCIO	44
Cuadro # 10	OPCIONES DE NEGOCIOS	45
Cuadro # 11	TÁCTICAS DE BAJO COSTO	46

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CUADROS DE RESULTADOS DE ENCUESTAS REALIZADAS A LAS PERSONAS RESIDENTES EN LA CDLA. FLORIDA NORTE.

Gráfico # 1	DISCRIMINACIÓN POR EDAD	36
Gráfico # 2	EDUCACIÓN SUPERIOR	37
Gráfico # 3	DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO	38
Gráfico # 4	FACTIBILIDAD DE EMPLEO	39
Gráfico # 5	FUENTES DE TRABAJO	40
Gráfico # 6	CONOCIMIENTOS SOBRE SUS DERECHOS	41
Gráfico # 7	RESPONSABILIDAD	42
Gráfico # 8	NEGOCIO PROPIO	43
Gráfico # 9	IDEAS RÁPIDAS PARA UN NEGOCIO	44
Gráfico # 10	OPCIONES DE NEGOCIOS	45
Gráfico # 11	TÁCTICAS DE BAJO COSTO	46

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL

CARRERA DE DISEÑO GRÁFICO

RESUMEN

En este trabajo de investigación se llegará a conocer que el requerimiento laboral es más competitivo, por lo que los jóvenes se alarman más en su preparación laboral. El promedio de edad para ingresar a laborar en una empresa es de 18 a 30 años ¿pero, qué ocurre con aquellas personas que sobrepasan los 35 años? Si son gente productiva y capaz ¿por qué seguir fomentando la discriminación? Es urgente tomar cartas en el asunto de esta problemática. El derecho a la no discriminación es exigible en el ámbito laboral, por lo que requiere un amparo jurisdiccional. Una prohibición no sólo pretendería excluir ese trato arbitrario, sino también terminar con esos criterios de distinción a la autoestima de las personas que crucialmente han descartado a designados colectivos. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el término discriminación comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. La intención con el proyecto es la elaboración de un manual virtual motivacional que permita a los individuos o colectivos, a partir de los 35 a 50 años de edad, dar a concebir que hay otras opciones de trabajo en este caso de forma autónoma. En este proyecto asignamos la encuesta como herramienta de investigación y los resultados argumentan porque nos llevan a abrir los ojos a la realidad que vivimos y que debemos considerar para estar conscientes de este problema.

Palabras claves:

Virtual Motivacional Manual Autónoma Colectivos

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL

CARRERA DE DISEÑO GRÁFICO

ABSTRACT

In this research we will know that the labor requirement is more competitive, so that more young people are alarmed in their work readiness. The average age of entry to work in a company is 18 to 30 years ¿but what happens to those people above 35? If they are productive and capable people why do you keep fueled discrimination? It is urgent to take action on the matter of this issue. The right to non-discrimination is required in the workplace and therefore requires a court under a ban not just pretend that excludes arbitrary treatment but also an end to these distinguishing criteria for the self-esteem of people who have designated crucially ruled out collective. The International Labour Organization (OIT) The term discrimination includes any distinction, exclusion or preference based on race, color, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment and occupation. The intention of the project is to develop a motivational virtual manual that allows individuals or groups from 35 to 50 years of age and to conceive that there are other job options in this case independently. This project assigned the survey as a research tool and the results argue and that leads us to open our eyes to the reality we live and that we should consider and be aware of this problem.

Key words:

Motivational, Manual, Virtual, Autonomous, Collective

INTRODUCCIÓN

En la actualidad se puede observar la problemática que vive la población ecuatoriana e internacional con relación a la discriminación y explotación en las que se encuentran las personas al momento de buscar un trabajo, sobre todo por motivo de su edad, en este caso del adulto de 35 a 50 años que tiene dificultad para ser contratado por el empresariado.

De acuerdo con las últimas cifras la población de América Latina y el Caribe, envejece a un ritmo apresurado, hasta el punto de que los mayores de 60 años se duplicarán en el 2020 hasta sumar casi 200 millones y representar el 20% de la población.

En muchos de estos países la falta de propuestas políticas a largo plazo y la débil organización social de la sociedad civil, han provocado el deterioro de la calidad de vida de los mayores. La situación del trabajador en el Ecuador, obliga en los momentos actuales a reflexionar respecto del estado en que se desenvuelven las relaciones laborales tanto en el sector público como en el sector privado, La discriminación laboral en nuestro país es una realidad que si bien es cierto no llega a los parámetros de escándalo nacional, sí es una realidad latente. Y es sencilla la explicación, el ecuatoriano en primer lugar no conoce sus derechos. En Guayaquil a propósito del gran ejército de desempleados a nivel local, el factor edad se ha vuelto algo indispensable en lo que a materia de contratación laboral se refiere, ya que en toda convocatoria que se hace por los medios de comunicación disponibles, la edad es uno de los requisitos indispensables que limita y descalifica automáticamente a los aspirantes a un puesto de trabajo, si el aspirante es mayor de 35.

Evaluación de las situaciones problemáticas

Edadismo es el título que se le da a la discriminación por su edad, aplicada en los servicios y relaciones sociales. Es un problema que se lo ve en los trabajos y ésta es una de las causas del porqué es difícil encontrar una ocupación laboral. La vejez se la observa como uno de los puntos fuertes de preocupación y de carga para la comunidad.

En contraparte, la juventud es considerada, saludable, vital. Pero no existe ningún estudio que demuestre que las personas consideradas viejas sean menos productivas. Este es nuestro tema, nuestra problemática basada en una situación actual, latente y recurrente.

La discriminación social tiene muchas ramas, y aquí se menciona la discriminación por edad en lo laboral. Todos los trabajadores deberían lograr y conservar una plaza de empleo a base de sus habilidades y no por su edad. En estos momentos el problema es crítico. Como ya se lo mencionó al principio, cada vez más las empresas se niegan a contratar a personas consideradas viejas, en este caso nos referimos a los de 35 a 50 años y principalmente sino tienen mucha experiencia laboral.

La discriminación puede perpetuar la pobreza, impedir el desarrollo, la productividad y la competitividad, y provocar inestabilidad política. Laboralmente los grupos más discriminados son las personas de mayor edad, mujeres y los estratos socioeconómicos más bajos y al discriminarse a las personas que provienen de lugares más humildes, lo que se consigue es la perpetuidad de la pobreza, porque los trabajadores y trabajadoras de sectores con menores ingresos, no pueden alcanzar mejores cargos ni mejores remuneraciones que les permita salir del encajamiento socioeconómico.

Un criterio de análisis de la investigación es de las personas desempleadas, mayores de 35 años, a fin de tener una visión completa de sus inquietudes y problemática.

Lo evidente es el crecimiento de desempleo por edad. Según ese estudio, con un desempleo del 6,3% Guayaquil tiene la mayor tasa de desempleo entre las grandes ciudades de Ecuador, según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) 2013.

Es muy relevante e importante hacer conciencia de este fenómeno social. El éxito de esta tesis es lograr que las personas afectadas puedan tener otras opciones para seguir adelante por sus propios medios**.**

Lo novedoso y la originalidad de esta investigación es tratar de dar un nuevo enfoque para las personas de 35 a 50 años, con el fin de que consigan superarse de una forma independiente, por medio de un manual virtual que lo daremos a conocer por medio de una red social de forma precisa y concreta.

Es factible y se puede tener un fácil acceso a la información sin medir nivel socioeconómico por medio de la red social.

Es un servicio que permite solucionar un problema actual acerca de la falta de empleo a los adultos de 35 a 50 años.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El desempleo es uno de los problemas que más genera preocupación en la sociedad actual. Las personas desempleadas, aquellas que no tienen empleo u ocupación, deben enfrentarse a situaciones difíciles por no tener ingresos con los cuales sostenerse a sí mismas y a sus familias. Cuando el número de personas desempleadas crece por encima de niveles que se podrían considerar como normales, una gran preocupación aparece en toda la sociedad.

Esta investigación intenta hacer un análisis sobre la discriminación laboral a la que están sometidos los adultos de mediana edad e intenta

hacer una reflexión sobre el significado y repercusión de esta práctica en la vida de muchas personas que por su edad están destinadas a vivir en la pobreza; es decir, se les niega el derecho a una vida digna, tanto a ellas como a sus familias.

UBICACIÓN DEL PROBLEMA EN UN CONTEXTO

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estimo que en el 2013 el número de desempleados en el mundo se situó cerca de 202 millones, y se considera un aumento de casi 5 millones respecto al 2012.

Según la Naciones Unidas las cifras de desempleo mundial aumentara gradualmente hasta llegar a más de 215 millones de personas en el 2018.

La situación en el mundo actual posterior a la crisis es que las políticas y profesionales de todas partes ya no saben cómo crear fuentes de trabajos, y lo verdaderamente importante, como crear buenos empleos que sean satisfactorios.

En España con la destrucción de empleos la situación es cada vez más difícil para una persona mayor de 35 años. Esto no solo ocurre en países de Europa en crisis como España, Portugal y Grecia sucede en todos los países del mundo ya a los 35 años es un viejo labora. A los jóvenes se les puede convencer para que trabaje más de la cuenta con falsas promesas de ascensos.

En el Ecuador el mayor problema es el empleo, en el área urbana el desempleo en junio del 2014 se ubicó en 5,72% frente al 4,89% de junio del 2013. El subempleo llegó a 41,15% y la ocupación plena a 52,78% en comparación al 46,25% y 46,92% respectivamente de junio del 2013.

Si bien es cierto el estudio se realiza en la ciudadela Florida Norte de la ciudad de Guayaquil, la problemática es local e incluso nacional como se menciona en la introducción del presente trabajo.

CAUSAS Y CONSECUENCIAS

Para muchas personas el trabajo desempeña una señal de identidad, a través de él encuentran un lugar en la sociedad, se sienten útiles, les proporciona un estatus social y lo consideran como el medio para entrar a formar parte de la dinámica de la vida, y ser partícipe de la sociedad

La explotación y discriminación por cuestión de edad tiene un gran número de factores que las originan y lo practican y como consecuencia nos lleva a la pobreza, la falta de educación y de oportunidades laborales, la sobrepoblación etc.

En este sentido, el desempleo por edad de los que van de los 35 a 50 años de edad en nuestro país, es considerado un obstáculo para laborar y esto conlleva al aislamiento social. El desempleado no sólo pierde los contactos con las personas que se relacionaba laboralmente, sino que tiende a encerrarse en sí mismo y a dejar de relacionarse con los demás. Se siente inseguro y desvalorizado**.**

Esta problemática conlleva una disminución de los ingresos y por tanto, produce modificaciones en el estilo de vida. Se producen cambios radicales en la forma de vivir, pues se vive con la incertidumbre de no saber cuánto tiempo durará esa situación. En tales circunstancias, se tiende a ser precavidos y reducir drásticamente los gastos, tiene un gran cambio en el ámbito familiar intensificando las relaciones existentes con anterioridad, puede producir gran tensión y desestabilizar las relaciones familiares e incluso, puede traer consecuencias psicológicas negativas como disminución de la autoestima, depresión, ansiedad, etc. Produce un empobrecimiento del concepto que se tiene de uno mismo.

Delimitación del problema

Objeto de estudio: Multimedia

Campo de acción: Cdla. Florida Norte

Aspecto: Social

Tema: Manual virtual motivacional a través de una red social para potenciar la información sobre este problema social

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo ayudar a motivar a las personas al emprendimiento, a partir de los 35 a 50 años en la ciudadela Florida Norte de la ciudad de Guayaquil en el año 2013?

OBJETIVOS

Se definen los siguientes objetivos para el presente estudio.

OBJETIVO GENERAL:

Motivar a las personas de 35 a 50 años en la cdla Florida Norte de la ciudad de Guayaquil a emprender un trabajo autónomo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a) Estudiar las causas del crecimiento del desempleo en los adultos de 35 a 50 años.

b) Elaborar un manual motivacional para el emprendimiento.

HIPÓTESIS Y VARIABLES

Un manual motivacional podrá ser un instrumento necesario con el que podemos contribuir a emprender un negocio por medio del autoconocimiento y la automotivación. Es importante conocer nuestras fortalezas y nuestras debilidades.

Sin autoconocimiento somos incapaces de identificar nuestro potencial y dar paso a la acción. Si no nos conocemos a nosotros mismos, es imposible conocer qué tipo de trabajo, qué responsabilidades, qué actividades nos gustaría asumir en un futuro. Es importante pues, que cuanto antes nos enfrentemos a la pregunta: ¿Cuáles son mis puntos fuertes y cuáles son mis puntos débiles? Y a todo esto se contribuirá con el manual, para que a pesar de no conseguir un empleo estas personas, puedan seguir adelante con un trabajo autónomo.

¿Cómo contribuirá la elaboración de un manual de emprendimiento en la generación de empleo en la población de 35 a 50 años en el sector de la Cdla. La Florida Norte de la ciudad de Guayaquil?

VARIABLE DEPENDIENTE.

El desempleo de la población mayor de 35 a 50 años que son considerados viejos para una empresa.

VARIABLE INDEPENDIENTE.

Manual de emprendimiento, aportará en gran medida a la probabilidad de trabajar de una forma independiente, a través del seguimiento del manual.

JUSTIFICACIÓN

La realización de esta investigación tiene diversos motivos que la justifican. Primero, se pretende efectuar una aportación de carácter informativo, que desde luego, implica evidencia empírica: ayudar al esclarecimiento de la construcción compleja y dinámica como lo es la discriminación laboral en Guayaquil. Esta aportación permite afirmar que no deber haber inequidad de razas, religión, orientación sexual, edad, etc.

A pesar que el Estado ecuatoriano consagra en la Constitución año 2008 que el trabajo es un derecho y un deber social y que este organismo asegurará la dignidad, así como una remuneración justa que cubra las necesidades sin discriminación alguna; en nuestra ciudad sector Florida Norte de la ciudad de Guayaquil, se continúan dando casos de maltrato laboral de diversa índole.

En este análisis se busca hacer la diferencia con este trabajo, a través de rescatar la dignidad y la autosuficiencia, dejando atrás los problemas causados por edad. Se pretende un alcance absoluto, al beneficiar a esas personas discriminadas y sobre todo buscar una respuesta en las empresas.

Con la realización de este proyecto que consiste en la elaboración de un manual de motivación virtual por medio de una red social, se busca una concientización de las personas involucradas en este problema social. El mundo no se hizo sólo para blancos o para negros, se hizo para todos, no se debe calificar a las personas simplemente por su color, sexo o religión, edad, etc., ya que cualquier empleo o actividad depende de la preparación de cada persona.

El objetivo es tratar de elevar la autoestima por medio del manual y motivar a salir adelante independientemente a las personas que han sido discriminadas y saber que no todas las personas piensan de una manera

retrógrada, porque ya en esta nueva era del siglo 21 no debería existir esa inequidad.

VALOR TEÓRICO

La investigación tiene por contribución el aportar no sólo en el aspecto social- psicológico, sino también en otras áreas del entendimiento, como la comercialización e investigación de mercados y alimentar los conocimientos de sus derechos en la parte laboral para no ser discriminados por su edad.

VALOR PRÁCTICO

La relevancia en esta investigación es que ayudará no sólo a las personas con este problema, sino también a terceros como a sus familias, ya que el objetivo es aumentar la tasa de empleo, alimentándolos con los conocimientos sobre sus derechos en lo laboral e incentivarlos a progresar por su propia cuenta a los habitantes de edades comprendidas a partir de los 35 años de edad de la Cdla. La Florida Norte de la ciudad de Guayaquil.

VALOR METODOLÓGICO

El método utilizado es la investigación de campo donde se ha estudiado el fenómeno social. También se recurrió a algunos instrumentos como a la entrevista directa en las calles y casas del sector para obtener la información más confiable. Además, se realizó una encuesta para elaborar la propuesta, mediante el uso del programa Adobe Indesign, que es un programa de maquetación y diagramación que permitirá realizarlo de una forma profesional.

VALOR CIENTÍFICO

El aporte de esta investigación es ayudar por medio del manual a descubrir sus habilidades y destrezas por sí mismos, también con ideas fáciles y rápidas de negocios que podrían instalar y así trabajar de forma autónoma. Y promoviéndolo en redes sociales donde lo podrán obtener y al mismo tiempo dar sus comentarios sobre el mismo. La información del manual será de una forma más simple y no común para que el lector no se agobie con mucho texto, manejando técnicas gráficas que lo haga atractivo, teniendo sólo lo esencial para su plena información.

CAPÍTULO I

1. MARCO TEÓRICO

1.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Es urgente transitar el camino de la historia y de las ideas para asomar la verdadera naturaleza de esta problemática y de esta forma estar en situación de examinar las presentes leyes, instituciones y solucionar en qué escalón responden a nuestra realidad social.

El principio de la correlación de trabajo es muy antiguo encumbrándose su sistema judicial a las culturas antiguas más numerosas Egipto, Mesopotamia, India o China. Sobresale el código de Hammurabi en Babilonia, hacia 1950 AC., en cuyas normas quedó organizado el vínculo de trabajo, en el cual radica el nexo jurídico que se crea entre quién financia una asistencia personal para un intermediario y quién se favorece del semejante, mediante la vinculación correlativa de reenumerarlo.

En el período 1250 AC en la población hebrea, se refiere el Antiguo Testamento, entre la cual se examina la justicia de los hombres a reclamar la remuneración de su trabajo.

En Grecia se vio inaugurada la profesión agrícola y mercantil y conocemos cómo Teseo y Salón incluyeron el nacimiento del trabajo en las leyes de los atenienses. Sin embargo, más tarde se ejecutó la segmentación entre los hombres autónomos y los súbditos y en aquel momento fue cuando Jenofonte pudo clamar miserables e indigno a las artes manuales.

Como dictamen, las esperanzas de las personas en las que dependen sus vidas laborales a través de la historia, incluyen oportunidades de lograr un trabajo provechoso con un salario justo, autonomía para que los personas expresen sus inquietudes, así como la equidad de congruencias y de acuerdos para mujeres y hombres.

1.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.2.1. EMPRENDIMIENTO

Es la facultad de empezar una actividad con esfuerzo, creatividad y ganas de salir adelante por su voluntad y estar dispuesto a tomar riesgos basados al tiempo o dinero. Hay que recalcar que en el emprendimiento no son todos iguales, hay diferentes clases de emprendimiento, tales como:

1.2.1.1. EMPRENDEDOR EMPRESARIAL TRADICIONAL:

Es el que tiene un bien existente pero por algunas cuestiones suele pensar que no tiene competidores y que los supera, quizás por algunas mejoras en sus productos o mejor distribución en el mercado que los demás competidores no lo han podido hacer. Este tipo de emprendedor necesita de capital alto o medio para empezar su negocio.

1.2.1.2. EMPRENDEDOR INNOVADOR:

A este emprendedor se lo encuentra normalmente en las universidades. Centros investigativos se caracterizan por tener un producto innovador y esto permite remplazar un producto o servicio ya existente, por ejemplo bienes intangibles como (inventos, diseños etc.). Y los tangibles como (medicina, repuestos para carros).

Estos emprendedores requieren de tener acuerdos con empresas conocidas para poder crear y/o distribuir sus productos

1.2.1.3. EMPRENDEDOR COMERCIAL:

Es aquel emprendedor que vende sus productos a terceros y éstos son colocados en perchas de tiendas, supermercados, en ferreterías, librerías etc. En este caso se requiere de un capital medio a alto.

A estos emprendedores se les hace muy difícil recuperar lo invertido, ya que sus productos estarían sometidos a una guerra de precios, pero pueden llegar a acuerdos con colectivos para poder promover sus productos.

1.2.1.4. EMPRENDEDOR DE SERVICIOS:

Este tipo de emprendimiento se basa en lo que su personal pueda aportar. La estrategia está en las habilidades que pongan a disposición de la clientela. Ejemplo: florería, centros cosméticos, servicio técnico. Es el más común de los emprendimientos

1.2.1.5. EMPRENDEDOR TECNOLÓGICO:

Como su palabra lo dice se basa en la tecnología y va desde crear apps móviles (android, Apple, etc.) o servicios como (facebook, twitter) y es otra forma de obtener una remuneración de forma directa como el comercio electrónico o indirecta como la publicidad.

1.2.1.6. EMPRENDEDOR PROFESIONAL:

Es parecido al emprendedor de servicios, pero con público mucho menor ya que es especializado y se comercializan en algo específico y

son representados por asesores de empresas centros de apoyos para pymes etc.

1.2.1.7. EMPRENDEDOR POR NECESIDAD:

Éste nace cuando crece de algo ya conocido o percibido. Dentro de esta modalidad de emprendedor tenemos 3 vías más para asociarlo dentro de un proyecto emprendedor.

1.2.1.7.1. LA NECESIDAD COMO ELEMENTO INICIADOR:

Éste es el más grave, se ha quedado sin empleo o en paro ya no quiere seguir en su empleo actual y por lo cual decide emprender sin tener ninguna idea, guía o conocer el mercado. En este caso, la necesidad se convierte en el elemento de motivación.

1.2.1.7.2 LA NECESIDAD COMO ELEMENTO MOTIVADOR:

Es cuando nace una idea ganadora. Esta faceta muchas veces busca innovar es decir busca lo diferente de los demás.

1.2.1.7.3 LA NECESIDAD COMO ELEMENTO INTEGRADOR:

Es cuando no tiene la capacidad de hacerlo por sí mismo y necesita de socios que aporten con ideas para emprender. Esta necesidad es una de las más notables.

Desde que existen los derechos humanos, la regla de la “no discriminación” se encuentra en la base misma de la materia, ya que toda ella gira en torno al postulado: todas las personas equivalentes en dignidad y derechos.

Todas las indagaciones dirigidas a cabo por especialistas en materia de trabajo, sitúan la edad promedio en la cual se empieza a ser apartado por la edad, a los 35 años aproximadamente. Pero también se señala a los individuos de entre 16 y 20 años de edad, como perjudicados por la falta de oportunidades que se les ofrece para comenzar su vida de trabajo, por la misma razón.

En los países de Europa, existe un buen nivel de reflexión en torno a lo enigmático de la exclusión en general, no así, a la generada por la edad. En España, por ejemplo, diferentes organizaciones que luchan por erradicar estas políticas, delatan tanto a las empresas privadas como al sector público, con el claro ejemplo del Cuerpo de Policía Nacional, para cuyo ingreso, la edad límite son 30 años, y para el Cuerpo de Bomberos, 35 años.

Por otra parte, los países de América, a excepción de Estados Unidos, están apenas empezando a cambiar sus estatutos, para acomodarlos a la nueva problemática, con el perjuicio de que los progresos alcanzados hasta la fecha, se restringen a la letra de resoluciones y reglamentos, que en verdad no se cumplen en casi ninguno de los países.

1.3. FUDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

Aristóteles et al. (1181 A) La gran moral · libro primero, capítulo XXXI

> En todos los actos de justicia, comprendidos tal como la ley los comprende, el individuo que los realiza puede ser justo exclusivamente para sí mismo y frente a frente de sí mismo; puesto que el prudente, el valiente, el templado sólo tiene estas virtudes para sí, y no sale de sí

> mismo. Pero lo justo que se refiere a otro, es muy diferente de lo justo tal como resulta de la ley, porque no es posible que el justo, que lo es relativamente a los demás, sea justo para sí sólo. He aquí precisamente lo justo y la justicia que queremos conocer y que se aplican a los actos que acabamos de indicar. Lo justo que lo es relativamente a los demás, es para decirlo en una sola palabra, la equidad, la igualdad; y lo injusto es la desigualdad. Cuando uno se atribuye a sí mismo una parte de bien más grande o una parte menos grande de mal, hay iniquidad, hay desigualdad; y entonces creen los demás, que aquel ha cometido y que ellos han sufrido una injusticia. Si la injusticia consiste en la desigualdad, es una consecuencia necesaria que la justicia y lo justo consistan en la igualdad perfecta en los contratos. Otra consecuencia es, que la justicia es un medio entre el exceso y el defecto, entre lo demasiado y lo demasiado poco. (Capítulo XXXI)

Es decir que la equidad y la igualdad son dos conceptos muy próximos; pero distintos, las concepciones de igualdad de la sociedad occidental arrancan del pensamiento Aristotélico. A riesgo de ser repetitivo; igualdad es la prohibición general de todo trato arbitrario y jurídicamente desigual, pues debe darse el mismo trato a todas las personas y cosas, que se encuentren en la misma situación; debiendo pronunciarse sobre la licitud o ilicitud de este trato los órganos jurisdiccionales, a través de criterios objetivos y predeterminados.

Rawls et al. (1971) Filósofo libro: Justicia como Equidad plantea:

> John Rawls (citado por José Mestre Chust) plantea: “Yo sólo soy justo si desconozco cuál es mi situación en la sociedad. Si desconozco mi raza, mi sexo, mi clase social, nivel de estudios, profesión, tendencia sexual... etc. podré ser justo, o lo suficientemente imparcial como para encontrar los auténticos Principios de la Justicia. Si yo conozco estos elementos de mi existencia, no puedo actuar imparcialmente, sino como representante de lo que soy. Primero. Cada persona ha de tener un derecho igual al esquema más extenso de libertades básicas iguales

que sea compatible con un esquema semejante de libertades para los demás. Segundo. Las desigualdades sociales y económicas habrán de ser conformadas de tal modo que sean tanto: a) para proporcionar la mayor expectativa de beneficio a los menos aventajados, como b) para estar ligadas con cargos y posiciones asequibles bajo condiciones de una justa igualdad de oportunidades". (Revista filosófica pág. 3)

Así Rawls da a entender que hay que autoevaluarse para dar un concepto de verdadera justicia y equidad en la sociedad.

1.3.1. PARADIGMA SOCIO-CRÍTICO

Este paradigma considera que la teoría crítica no es puramente empírica y cabe la necesidad de la participación de las comunidades, hay que tener una autorreflexión y conocerse a sí mismo para tomar conciencia de lo que va a desempeñar en lo individual o colectivo. Para esto hay que promover las transformaciones sociales y esto se consigue mediante la autonomía racional para poder solucionar los problemas.

1.4. FUNDAMENTACIÓN SOCIOLÓGICA

Fco. Javier Rubio Arribas. (2006) sociólogo. Revista Critica

El acceso a un puesto de trabajo es fundamental para la autonomía de las personas y su independencia económica. Muchas veces, en el caso de personas con dificultades especiales, y concretamente en el caso de las personas en riesgo de exclusión o vulnerables, la inserción laboral es una vía que conduce su integración a la sociedad. En este sentido favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo resulta esencial para llegar amas altos niveles de calidad de vida para todos y todas en una sociedad más cohesionada. El punto de partida de cualquier propuesta articulada para mejora la empleabilidad

> de determinados colectivos denominados vulnerables es la situación de exclusión social en la que se encuentran. La exclusión como el resto de los procesos sociales, no es un hecho que afecte a las personas individualmente, sino que, al estar en estrecha conexión con variables estructurales (clase social, etnia, genero….) afecta de forma colectiva a un grupo de personas. Así el termino exclusión social es un concepto reciente y su formación pretende ampliar el marco de análisis tradicional, el que se basaba en el concepto de pobreza. (pág. 23)

La discriminación de cualquier índole es una conducta condenable injusta y sin equidad contra las personas. Discriminar consiste en privarle a un grupo humano de los mismos derechos que disfrutan otros.

1.5. FUNDAMENTACIÓN PSICOLÓGICA

Libro: Psicología del Trabajo (2012). Por Carlos Alcover de la Hera, Moriano león Juan Antonio, Osca Segovia Amparo, Topa cantisano Gabriela

> Hugo Münsterberg (citado por Carlos Alcover de la Era) plantea: El conocimiento de la psicología es nos de los más importantes caminos hacia el éxito para el moderno hombre de negocio. El trabajo industrial y comercial está mil veces en contacto con la vida mental. La venta y la publicidad y el aprendizaje y el entrenamiento para un trabajo técnico, la elección del puesto adecuado y la selección del empleado correcto, el interés por aumentar la eficiencia en el trabajo y evitar la fatiga, tratar con los clientes y socios, asegurarse las condiciones más favorables y adaptar el puesto a los propios deseos, y muchos otros problemas se presentan en el mundo de los negocios y no pueden ser respondidos por nadie más que por la psicología (pág. 13).

Para esta cita Münsterberg indica una clara manifestación de ambición y confianza, hay que crear una conciencia creciente de que

emprender es una capacidad básica. No obstante una autoeducación puede estimular al desarrollo, al emprendimiento y eso facilita la creación de un autoempleo.

1.6. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

La fundamentación legal del presente trabajo de investigación se basa en varios artículos de la CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, DERECHOS DEL BUEN VIVIR, FORMAS DE TRABAJO Y SU RETRIBUCIÓN.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008

TÍTULO II
DERECHOS
Sección quinta
Educación

Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art. 27.-La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual

y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

TÍTULO VII
RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR
Capítulo primero
Inclusión y equidad

Art. 340.- El sistema nacional de inclusión y equidad social es el conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas y servicios que aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo. El sistema se articulará al Plan Nacional de Desarrollo y al sistema nacional descentralizado de planificación participativa; se guiará por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación. El sistema se compone de los ámbitos de la educación, salud, seguridad social, gestión de riesgos, cultura física y deporte, hábitat y vivienda, cultura, comunicación e información, disfrute del tiempo libre, ciencia y tecnología, población, seguridad humana y transporte.

Art. 341.- El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción

hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad.

La protección integral funcionará a través de sistemas especializados, de acuerdo con la ley. Los sistemas especializados se guiarán por sus principios específicos y los del sistema nacional de inclusión y equidad social. El sistema nacional descentralizado de protección integral de la niñez y la adolescencia será el encargado de asegurar el ejercicio de los derechos de niñas, niños y adolescentes. Serán parte del sistema las instituciones públicas, privadas y comunitarias.

Art. 342.- El Estado asignará, de manera prioritaria y equitativa, los recursos suficientes, oportunos y permanentes para el funcionamiento y gestión del sistema.

Sección tercera
Formas de trabajo y su retribución

Art. 325.-

El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 329.

Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo. Los procesos de selección, contratación y

promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.

El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores.

Art. 331.-

El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.
Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

1.6.1. ÁMBITO INTERNACIONAL.

OIT (Organización Internacional del Trabajo)

Es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles.
Ecuador es miembro de la OIT desde el año 1919. El país ha ratificado 59 convenios (55 actualmente en vigor)

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:
(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

CAPÍTULO II

RESULTADOS Y ANÁLISIS

METODOLOGÍA

2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Este proyecto de investigación a ejecutarse y la hipótesis que se va a justificar con la conclusión de las encuestas durante su progreso, es lo extraído en donde quedarán mostradas las variables y cómo van a ser utilizadas en el estudio.

La metodología que vamos a utilizar son los paradigmas: Cuantitativo y Cualitativo.

2.1.2. MÉTODO CUANTITATIVO

Como lo indica y lo señala, se refiere de las cantidades ejecutadas en sus indagaciones refiriéndose en números. La metodología Cuantitativa, es la que nos va a permitir mostrar tanto en números y gráficos lo que se ha investigado porque se necesita saber las repuestas de los participantes acerca de este problema social y así sacar el resultado final.

2.1.3. MÉTODO CUALITATIVO

Se analiza el comportamiento humano como un mecanismo para llegar a discernir las características sociales que un individuo recoge en algún señalado instante de su vida.

Esta metodología sirve para examinar cómo llegar a las personas a traves de un manual virtual motivacional y qué comportamiento tendrían obteniéndolo por una red social.

2.2. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Hay diferentes tipos de investigación, entre los cuales tenemos: de campo, bibliográfica; descriptiva y explicativa. Lo que se quiere es estudiar las reacciones que produce la contribución del manual virtual para transmitir motivación y emprendimiento por medio de una red social.

Para esto se analizaron diferentes estrategias de bajos costos y publicaciones en la web, como la automotivación que sería de gran utilidad para el manual; se estudiará también: (el grupo objetivo y la red social a utilizar) y su dimensión subjetiva, como conocer su vocación personal, su dinamismo y si es capaz de realizar lo que se propone.

2.2.1. INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Es el estudio sistemático de los asuntos de la realidad, en el cual el objetivo principal es indagar una situación real del investigador o investigadores desde el mismo sitio donde pasan los hechos.

Esta investigación se lleva a cabo en la Cdla. la Florida, ubicada al norte de la ciudad de Guayaquil.

2.2.2. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA

Para este trabajo además del texto se ha obtenido información de contenidos científicos, en algunos casos de libros encontrados en el internet y de otras fuentes como periódicos, revistas, folletos etc.

Se recogieron más datos en el google map, el Universo y gracias al INEC se recopiló información importante.

2.3. CLASIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN POR EL NIVEL DE VARIABLES

2.3.1. INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA

Estudia las características de una población, área de interés, se recoge los datos a partir de una hipótesis y se la resume de manera cuidadosa. El objetivo principal es conocer sus costumbres, actitudes predominantes y un análisis exacto de las actividades, procesos y personas.

En este caso se conoce que muchas personas no tienen los recursos económicos necesarios para empezar un negocio autónomo, carecen de estrategias y de ideas, como ¿Qué negocio pongo?

2.3.2. INVESTIGACIÓN EXPLICATIVA

Es tener una relación causal, con esta investigación lo que se intenta es encontrar las causas. También trata de investigar el comportamiento de las variables

Estos dos últimos tipos de investigación la descriptiva y la explicativa son los que más se acercan a la situación del problema. El punto principal es que los dueños de empresas y seleccionador del personal tienen una idea errónea que a partir de los 35 años son considerados viejos para un área laboral y esto en muchos casos conlleva un problema psicológico y disminuye su autoestima emocional.

2.4. MÉTODOS TEÓRICOS

La indagación teórica va a ser aquella que estudia los vínculos fundamentales que existe entre los objetos, propiedades, y fenómenos.

2.4.1. MÉTODO INDUCTIVO

Se basa (en principio) en la observación de un fenómeno (un caso particular) y posteriormente se realizan investigaciones y experimentos que conducen a los científicos a la generalización.

2.4.2. MÉTODO DEDUCTIVO

Son los datos generales aceptados como válidos, deduciendo por medio del razonamiento lógico.

2.4.3. MÉTODO EMPÍRICO

Es una investigación basada en la experimentación o la observación (evidencias)

2.5. TIPOS DE OBSERVACIÓN

2.5.1. OBSERVACIÓN CIENTÍFICA

Consiste en examinar directamente algún hecho o fenómeno según se presenta espontáneamente y naturalmente.

2.5.2. OBSERVACIÓN VULGAR

Es aquella que se refiere a una forma natural y espontánea de entrar en contacto a través de los sentidos con la realidad cercana o medio ambiente que rodea al sujeto.

2.5.3. OBSERVACIÓN EMPÍRICA

Se utilizó la observación empírica en el proceso de investigación para profundizar la encuesta. Al empezar el proceso de investigación se realizaron algunas visitas, en las calles y casas, en horas que salen a buscar trabajo donde se identificó el problema de las personas sin empleo.

2.6. TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN

Para la indagación se emplearon como técnica primordial los siguientes instrumentos: encuesta y observación; y como técnica secundaria: Bibliografía e Internet

2.6.1. ENCUESTA

Es la técnica recogida mediante un cuestionario prediseñado a una muestra de personas donde se hace una serie de preguntas sobre el problema a investigar.

Con esta técnica se reúnen criterios de un designado conjunto de personas moradores del sector a investigar.

La encuesta contiene 11 preguntas que están dirigidas a las personas segmentadas con un promedio de 35 hasta los 50 años de edad, con respuestas objetivas para su sencillez y rapidez.

2.6.2. CUESTIONARIO

Es el instrumento que consta de preguntas que tienen que ser elaboradas de forma coherente para obtener los datos deseados. Las preguntas que se formularon son de tipo cerradas, donde solo se elige una opción afirmativa o negativa, en este caso SÍ, NO.

2.6.3. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Entre éstas constan las investigaciones realizadas por medios de la web, en las casas y calles de la Ciudadela, la indagación de las opiniones de las personas a través de la encuesta y los resultados obtenidos en el trabajo realizado en el campo para el éxito de la investigación.

La encuesta se realizó con 11 preguntas cerradas, se tabuló los resultados en el programa llamado Microsoft Excel. Las tablas y gráficos estadísticos fueron realizados de forma porcentual, La importancia de la recolección de datos es aportar con una información verídica y fiable para la elaboración de propuestas y sugerencias para lograr el éxito de la investigación.

En Agosto del año 2013 fueron realizadas las encuestas y creadas por el autor de este proyecto.

2.7. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES				
VARIABLES	**CONCEPTO**	**DIMENSIÓN**	**INSTRUMENTOS**	**INDICADORES**
Variable independiente	seguimiento del manual virtual motivacional	La probabilidad de trabajar de una forma independiente	Manual virtual motivacional	Número de emprendedores
Variable dependiente	Discriminación laboral	El desempleo de la población mayor de 35 a 50 años	Encuestas	Considerar la utilización del manual a las personas involucradas

Fuente: marco teórico
Elaborado por: Juan Bravo Chang

2.8. POBLACIÓN

El grupo objetivo definido para este proyecto, son los habitantes de la Cdla. Florida Norte en la ciudad de Guayaquil, cuya edad está comprendida a partir los 35 a 50 años de edad, donde se busca ayudarlos con el Manual virtual motivacional.

Respecto a la población de la Cdla. Florida Norte, se obtuvieron datos del INEC, institución que nos facilitó las zonas: 316, 317, 318 y 319 que comprenden solo la ciudadela, para cuantificar a los habitantes, dando un total de **7.027** residentes.

Pero el objetivo, sólo es saber la cantidad de personas comprendidas entre las edades de 35 a 50 años, lo que dio un resultado de **1.857** personas.

POBLACIÓN POR EDAD EN LA CDLA. FLORIDA NORTE DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL

Código	Código de zona	De 35 a 39 años	De 40 a 44 años	De 45 a 49 años	De 50 a 54 años
90150316001	316	14	28	26	23
90150316002	316	14	15	19	14
90150316003	316	42	48	47	31
90150316004	316	15	12	18	24
90150316005	316	10	15	17	11
90150316006	316	30	43	33	36
90150316007	316	35	44	35	40
90150316008	316	27	20	51	40
90150316009	316	32	43	50	38
90150317007	317	20	26	28	27
90150317008	317	13	16	34	30
90150318006	318	27	32	38	36
90150318007	318	29	29	37	35
90150319009	319	43	22	43	36
90150319010	319	26	20	22	42
90150319011	319	31	23	22	30

2.9. MUESTREO PROBABILÍSTICO

Es el proceso en el que se conoce la probabilidad de ser escogidos como parte de la muestra. Se utilizó este método, para que todas las personas residentes de la Cdla. La Florida Norte de la ciudad de Guayaquil tengan la misma oportunidad de ser seleccionados.

Cabe mencionar que la Cdla. La Florida Norte, es un lugar altamente transitado, puesto que está ubicada a la entrada de otros sectores como: La Prosperina, Gallegos Lara, Lomas de Prosperina, Coop. Francisco Jácome y otras cooperativas del sector de la vía Perimetral.

2.10. CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Para esta realización del cálculo, se aplicó la siguiente fórmula:

n= tamaño de muestra

N= población

E= grado de error (0.05)

$$n = \frac{N}{E^2 \quad (N-1)+1}$$

$$n = \frac{1,857}{(0,05)^2 \ (1.857-1)+1}$$

$$n = \frac{1,857}{(0,0025) \ (1.856)+1}$$

$$n = \frac{1,857}{4,64 + 1}$$

$$n = \frac{1,857}{5,64} = 329,25$$

TOTAL DE ENCUESTAS = 330

2.11. TABULACIÓN Y GRÁFICOS DE LOS DATOS

1.- ¿Alguna vez lo han discriminado por su edad en su trabajo?

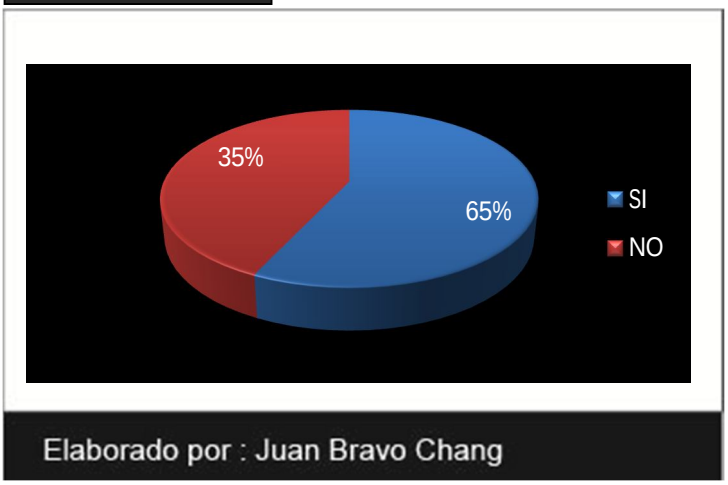
CUADRO N# 1 DISCRIMINACIÓN POR EDAD

ITEM	Valoración	F. Absoluta	F. Relativa
1	SÍ	214	65%
2	NO	116	35%
Total		330	100%

Elaborado por : Juan Bravo Chang

Fuentes de encuesta realizadas a las personas de 35 a 50 años en la cdla la Florida Norte

GRÁFICO N# 1



Elaborado por : Juan Bravo Chang

ANÁLISIS: Con este porcentaje se da a conocer que hay poca diferencia de las personas que han sido discriminadas de las que no, pero con esta encuesta queda fijo que es existente la discriminación laboral por su edad.

2.- ¿Es profesional académico?

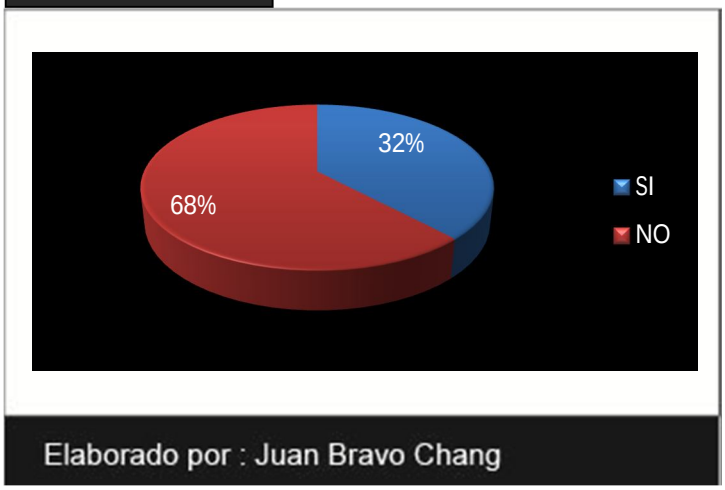
TABLA N# 2 EDUCACIÓN SUPERIOR

ITEM	Valoración	F. Absoluta	F. Relativa
1	SÍ	107	32%
2	NO	223	68%
Total		330	100%

Elaborado por : Juan Bravo Chang

Fuentes de encuesta realizadas a las personas de 35 a 50 años en la cdla la Florida Norte

GRÁFICO N# 2



Elaborado por : Juan Bravo Chang

ANÁLISIS: con la mayoría de personas de este sector que no cuentan con una educación superior. Éste es uno de los motivos por lo cual se dificulta encontrar trabajo, el 68% dice que NO y el 32% que SÍ.

3.- ¿Quiénes son las personas más discriminadas por su edad en relación al género?

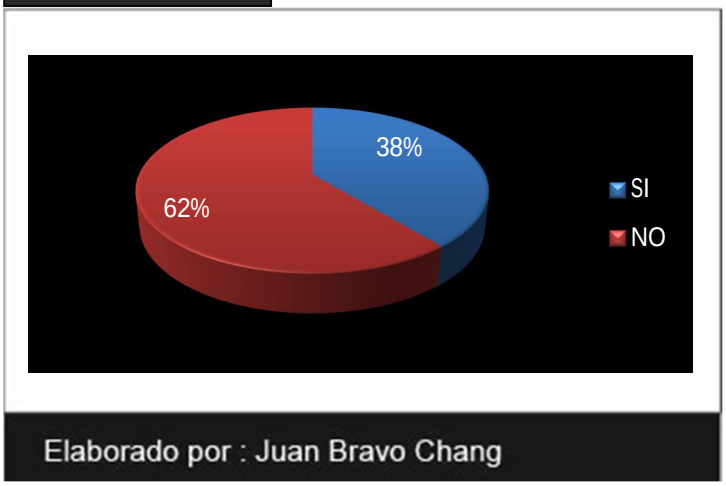
TABLA N# 3 DISCRIMINACIÓN POR GENERO

ITEM	Valoración	F. Absoluta	F. Relativa
1	Hombre	127	38%
2	Mujer	203	62%
Total		330	100%

Elaborado por : Juan Bravo Chang

Fuentes de encuesta realizadas a las personas de 35 a 50 años en la cdla la Florida Norte

GRÁFICO N# 3



Elaborado por : Juan Bravo Chang

ANÁLISIS: La mayoría de los encuestados con el 62% declaran que las mujeres son las más expuestas a este problema social, sin dejar de lado a los hombres con el 38%. Las dos cifras son preocupantes.

4.- ¿Cree usted que es fácil encontrar trabajo a partir de los 35 a 50 años de edad?

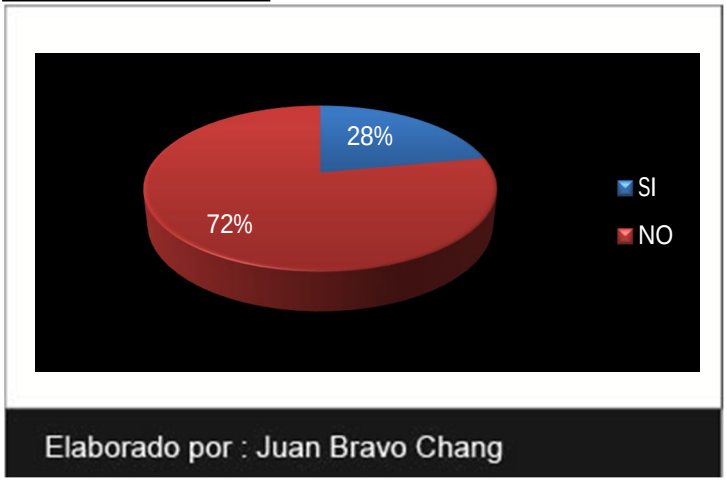
TABLA N# 4 FACTIBILIDAD DE EMPLEO

ITEM	Valoración	F. Absoluta	F. Relativa
1	SÍ	92	28%
2	NO	238	72%
Total		330	100%

Elaborado por : Juan Bravo Chang

Fuentes de encuesta realizadas a las personas de 35 a 50 años en la cdla la Florida Norte

GRÁFICO N# 4



Elaborado por : Juan Bravo Chang

ANÁLISIS: La mayoría de los encuestados manifiestan que a partir de los 35 a 50 años, es difícil encontrar trabajo con un 72% que NO y con el 28% que sí es factible.

5.- ¿Le gustaría aumentar la Empleabilidad creando fuentes de trabajo de forma autónoma?

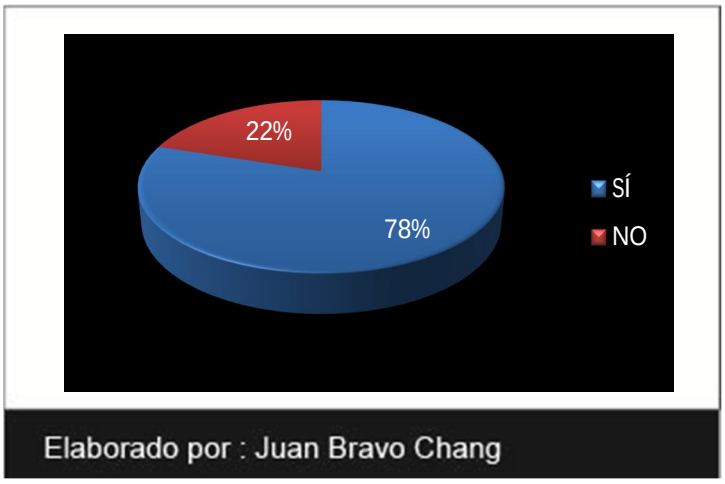
TABLA N# 5 FUENTES DE TRABAJO

ITEM	Valoración	F. Absoluta	F. Relativa
1	SÍ	256	78%
2	NO	74	22%
Total		330	100%

Elaborado por : Juan Bravo Chang

Fuentes de encuesta realizadas a las personas de 35 a 50 años en la cdla la Florida Norte

GRÁFICO N# 5



Elaborado por : Juan Bravo Chang

ANÁLISIS: En esta pregunta no cabe duda que a los encuestados les gustaría crear fuentes de trabajo y así poder ayudar a las otras personas que no lo tienen con el 78% al Sí y con un mínimo al NO con 22%

6.- ¿Usted conoce los artículos de la Constitución que lo protegen de la discriminación laboral?

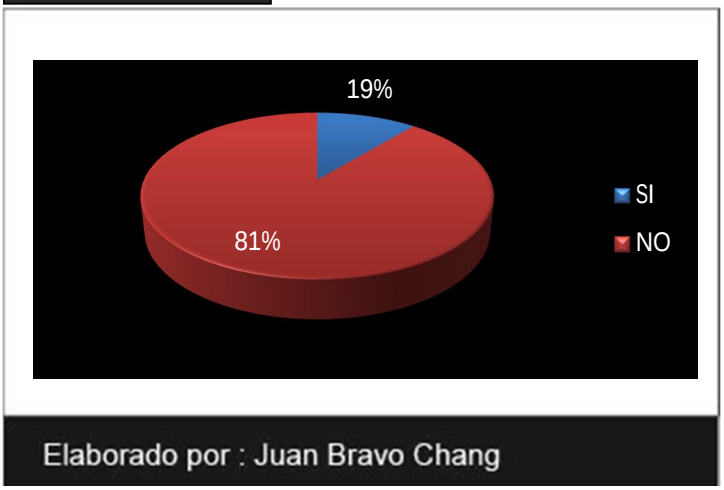
TABLA N# 6 CONOCIMIENTO SOBRE SUS DERECHOS

ITEM	Valoración	F. Absoluta	F. Relativa
1	SÍ	63	19%
2	NO	267	81%
Total		330	100%

Elaborado por : Juan Bravo Chang

Fuentes de encuesta realizadas a las personas de 35 a 50 años en la cdla la Florida Norte

GRÁFICO N# 6



Elaborado por : Juan Bravo Chang

ANÁLISIS: Con el resultado obtenido de las encuestas, la mayoría de las personas de este sector de la ciudad no conoce sus derechos que los protegen y estos datos son muy preocupantes con el 81% que NO y con el 19% que SÍ.

7.- ¿Se considera usted una persona responsable?

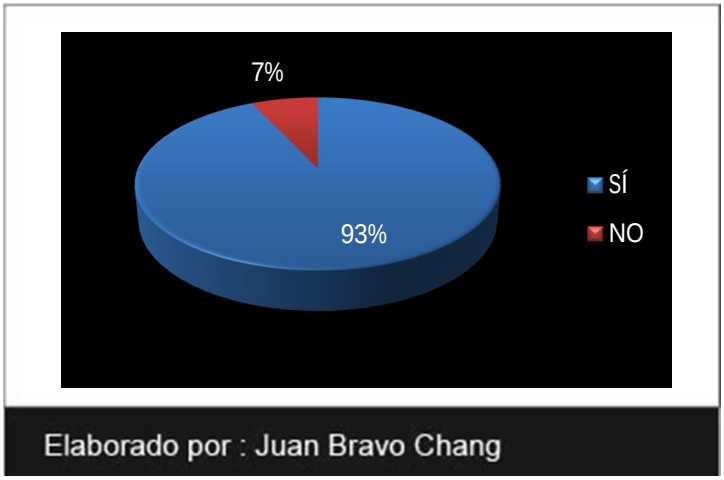
TABLA N# 7 RESPONSABILIDAD

ITEM	Valoración	F. Absoluta	F. Relativa
1	SÍ	306	93%
2	NO	24	7%
Total		330	100%

Elaborado por : Juan Bravo Chang

Fuentes de encuesta realizadas a las personas de 35 a 50 años en la cdla la Florida Norte

GRÁFICO N# 7



Elaborado por : Juan Bravo Chang

ANÁLISIS: Definitivamente en el porcentaje de esta pregunta declaran los encuestadores con el 93% que SÍ se consideran responsables a partir de los 35 a 50 años y con el 7% que NO.

8.- ¿Estaría dispuesto a empezar su propia mini empresa?

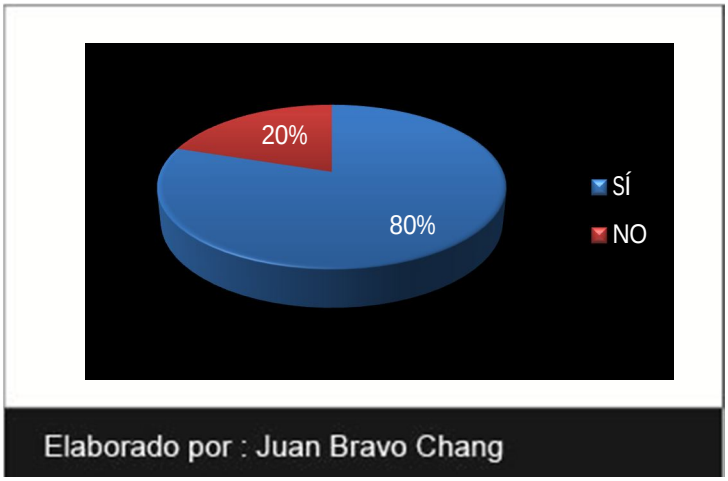
TABLA N# 8 NEGOCIO PROPIO

ITEM	Valoración	F. Absoluta	F. Relativa
1	SÍ	265	80%
2	NO	65	20%
Total		330	100%

Elaborado por : Juan Bravo Chang

Fuentes de encuesta realizadas a las personas de 35 a 50 años en la cdla la Florida Norte

GRÁFICO N# 8



Elaborado por : Juan Bravo Chang

ANÁLISIS: Con el objetivo de emprender su propio negocio y generar empleo, los encuestadores declaran que sí están interesados en el tema con el 80% que SÍ y con el 20% que NO.

9.- ¿Le gustaría tener algunas ideas rápidas de los trabajos que podría poner?

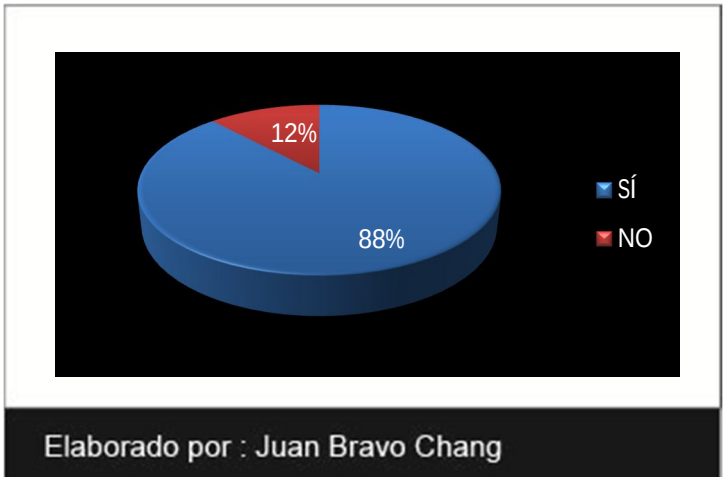
TABLA N# 9 IDEAS RÁPIDAS PARA NEGOCIOS

ITEM	Valoración	F. Absoluta	F. Relativa
1	SÍ	289	88%
2	NO	41	12%
Total		330	100%

Elaborado por : Juan Bravo Chang

Fuentes de encuesta realizadas a las personas de 35 a 50 años en la cdla la Florida Norte

GRÁFICO N# 9



Elaborado por : Juan Bravo Chang

ANÁLISIS: Respecto a esta pregunta hay que recalcar que los encuestados están interesados en saber qué negocios podrían montar con el 88% que SÍ y con el 12% que NO.

10.- ¿Qué trabajo podría poner, aquí tiene algunas opciones?

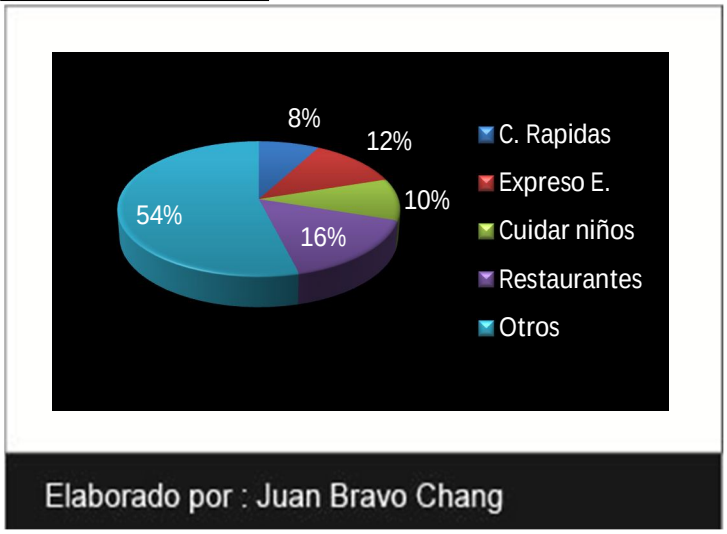
TABLA N# 10 OPCIONES DE NEGOCIOS

ITEM	Valoración	F. Absoluta	F. Relativa
1	Comida rápida	25	8%
2	Expreso escolar	41	12%
3	Cuidar niños	34	10%
4	Restaurante	54	16%
5	Otros	177	54%
Total		330	100%

Elaborado por : Juan Bravo Chang

Fuentes de encuesta realizadas a las personas de 35 a 50 años en la cdla la Florida Norte

GRÁFICO N# 10



Elaborado por : Juan Bravo Chang

ANÁLISIS: Los porcentajes varían mucho, los de mayor porcentaje son restaurantes y otros. Eso refleja que los negocios de comida son bastantes habituales, pero la mayoría de los encuestados decidieron otros; eso quiere decir que hay personas que quieren salir de lo común.

11.- ¿Le gustaría saber cómo promocionar su negocio con tácticas de bajo costo?

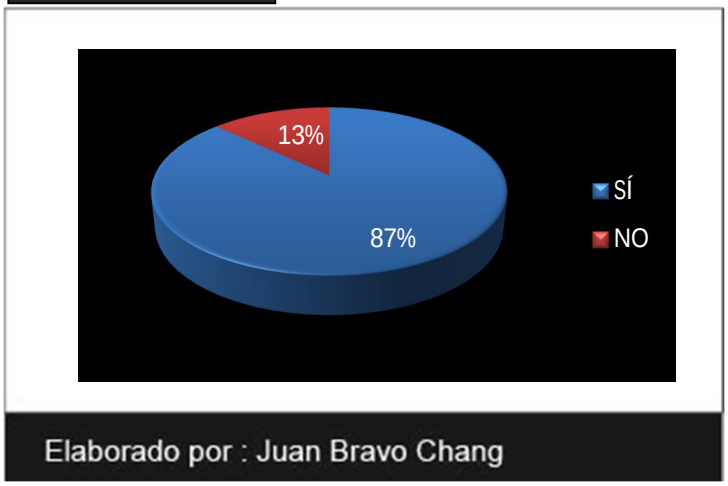
TABLA N# 11 TÁCTICAS DE BAJO COSTO

ITEM	Valoración	F. Absoluta	F. Relativa
1	SÍ	286	87%
2	NO	44	13%
Total		330	100%

Elaborado por : Juan Bravo Chang

Fuentes de encuesta realizadas a las personas de 35 a 50 años en la cdla la Florida Norte

GRÁFICO N# 11



Elaborado por : Juan Bravo Chang

ANÁLISIS: Con esta pregunta se trata de querer ayudar a promocionar sus negocios de una manera sencilla y sin altos costos y con los resultados queda acentuado que los encuestados están bastante interesados en el tema.

2.12. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

2.12.1. CONCLUSIONES

- La falta de interés de los gobiernos atenta contra la equidad en oportunidades de trabajo, ya que a la edad aproximada de los 35 años en adelante comienzan hacer discriminados.

- El factor que muchas veces ocasiona este problema social es la segmentación de grupos sociales, cuando solo los empleadores se quedan con la imagen superficial (la primera impresión).

- La carencia de información de los afectados sobre cómo seguir adelante con sus vidas por sus propios medios, es lo que hace cada vez más fuerte este fenómeno social.

- Las personas desean conocer y hacer respetar sus derechos para no ser manipulados arbitrariamente.

2.12.2. RECOMENDACIONES

- Realizar propuestas por medios de redes sociales dirigidas al gobierno para regular los estándares de trabajo para evitar la discriminación laboral por edad.

.- Comenzar a autoevaluarse y automotivarse para poder logar su propósito.

- Identificar fuentes de financiamiento gubernamentales.

- Reconocer sus talentos a través del Manual motivacional para un trabajo autónomo

CAPÍTULO III

PROPUESTA Y VALIDACIÓN

3.1. TÍTULO

El Manual virtual motivacional ayudará a las personas de la ciudadela Florida Norte con ideas de negocios que no ocasionen muchos gastos y que puedan generar empleo y así ayudar a los individuos que tienen este problema social.

3.2. JUSTIFICACIÓN

A pesar de ser anticonstitucional, varias empresas descartan la contratación de personas con experiencia y prefieren a jóvenes con mayor flexibilidad salarial. Este suceso deriva de la incorrecta apreciación que tiene el mercado laboral respecto de los trabajadores de 35 a 50 años, considerados viejos, es decir, a aquellas personas en edad madura, que se encuentran en plenitud física y mental, pasando por alto su consiguiente experiencia laboral adquirida a través de los años.

Esta actitud, reiterada en muchas empresas Ecuatorianas o extranjeras establecidas en nuestro país, es visible en cualquier periódico nacional en la sección de empleos y tiene por objeto reducir costos laborales; pero en la realidad, lleva implícita una discriminación hacia el sector laboral que se encuentra comprendido en el rango de edad antes mencionado.

Especialistas en el mercado laboral coinciden en que la población de entre 35 y 50 años de edad, asume el mayor riesgo de quedarse desempleada, siendo éste el grupo que más obstáculos enfrenta para conseguir un empleo.

Para las especialistas en recolocación, los adultos de 35 a 50 años se ven forzados a aceptar trabajos con menor remuneración, bajando sus expectativas y trabajando en áreas que no son de su profesión. Ante esta realidad muchos optan por abrir un negocio propio o se convierten en vendedores de lo que sea, con un sueldo base y a pura comisión.

Un mayor subempleo es la principal repercusión para la economía local. Pero los adultos de este rango de edad nunca pierden la esperanza de que su talento y conocimientos vuelvan a ser valorados, por eso aceptan lo que sea y se conforman con sueldos menores, mientras encuentran algo que les devuelva la satisfacción.

3.3. OBJETIVO GENERAL

Promover el manual en las redes sociales (FACEBOOK y TWITTER) para ayudar al emprendimiento de un negocio autónomo a las personas a partir de los 35 a 50 años de edad en la Cdla. La Florida Norte de la ciudad de Guayaquil.

3.3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Dar a conocer sobre sus derechos al trabajo a las personas con este problema social
- Motivar a los individuos a ser emprendedores, ayudándolos con ideas de qué trabajos podrían establecer
- Favorecer y disminuir la falta de empleo a los residentes de la Cdla. La Florida Norte
- Socializar con las personas a través de las redes sociales para motivar al emprendimiento de un negocio por cuenta propia.

3.4. UBICACIÓN

El sector de la Cdla. Florida Norte que comprende las zonas:

z.316 sector 3, 5, 6, 7, 8, 9

z.317 sector 7,8

z.318 sector 7,6

z.319 sector 9, 10,11

3.5. FACTIBILIDAD DE APLICACIÓN

Debido a la falta de comunicación que tienen las personas sobre sus derechos laborales y que por distintos factores no es accesible la informacion, es de suma importancia estar al tanto de las leyes que los protegen y motivarlos a ser emprendedores. Esta propuesta del Manual virtual es factible tanto para las personas a quienes va dirigido como para aquellos que estén interesados en el tema debido a que estará en una red social (facebook y twitter).

Tiene la posibilidad de ser llevado a cabo a los diferentes entornos, ¿En lo social? porque podrá ser visto o descargado gratuitamente desde cualquier ordenador con acceso a internet. ¿En lo económico? no es un proyecto que requiere de un valor muy cuantioso para ser puesto en funcionamiento, ya que sólo se realizará un manual en el programa de diseño Adobe Indesign, se le pondrá un link donde con solo dar un click al link, irá directamente al manual. Saldrá en la página de **ISSUU**: es una página en internet que nos permite visualizar el Manual virtual de forma gratuita y sencilla.

3.6. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

Se ha creado el “MANUAL VIRTUAL MOTIVACIONAL PARA UN TRABAJO AUTONÓMO”, con la finalidad de que las personas puedan motivarse a emprender un negocio propio con la ayuda del manual.

La motivación es el énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando

con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción. La idea de emprender un negocio surge de la iniciativa de la decisión.

Una iniciativa es una proposición o idea que sirve para iniciar alguna actividad; es la capacidad para idear, inventar o emprender cosas.

Este manual consta de 56 páginas y su tamaño es de (20 cm x 12 cm) y se distribuye en 8 subtemas y para su impresión se recomienda utilizar papel couché de 150 gms. para la portada.

3.6.1 MISIÓN

Ayudar a la comunidad a través del Manual virtual basado en la automotivación y ofreciendo ideas rápidas, sencillas para emprender y promocionar un negocio con bajos costos.

3.6.2. VISIÓN

Posicionar el Manual motivacional en las redes sociales como un elemento necesario en el momento de querer iniciar un negocio propio. Y así poder ayudar no sólo al grupo objetivo, sino también abarcar a más personas de cualquier índole.

3.6.3. IMPACTO SOCIAL

El impacto social del Manual virtual se verá reflejado en la satisfacción de las personas que al aplicar las rutinas para la automotivación den como resultado un alto porcentaje de emprendedores.

3.6.4. BENEFICIARIOS

Esta investigación se realiza para que a las personas de la Cdla. La Florida Norte se las estimule o se las ayude a cómo despertar sus habilidades para lograr un negocio propio a través de una motivación.

También servirá para que estos negocios propios sean fuentes de empleo para otras personas que sufran el mismo problema social y al mismo tiempo para que sus familias no se vean afectadas en la parte económica.

Estamos seguros que igualmente va a ser un beneficio para cualquier persona interesada en este tema.

3.6.5. CONCLUSIÓN

Al no estar motivado prácticamente se vive dormido, en conclusión no hay cambios. Ahora si hay la motivación, se sienten las ganas de actuar, de moverse. Es una demanda interna las ganas de querer hacer las cosas por sí mismo.

La automotivación hace énfasis en el yo interior, el desarrollo personal y la superación; es la que nos da la capacidad para solucionar problemas en lo personal y en el ámbito social.

El autoconocimiento es la parte fundamental de las personas, es el que nos lleva a saber qué es lo que queremos realmente. La automotivación lleva al autoconocimiento, el cual fomenta aún más la motivación personal.

3.7. HERRAMIENTAS A UTILIZAR PARA EL DESARROLLO DE LA PROPUESTA

Se usarán como soporte técnico los programas de diseño gráfico como: Adobe Indesign cs5, Adobe Illustrator cs5.

3.7.1. ADOBE ILLUSTRATOR

Es una aplicación de ilustración que está destinada a la creación de dibujos, vectorizaciones y pinturas para ilustración.

Esta herramienta fue de gran ayuda para la creación del logotipo.

3.7.2. ADOBE INDESIGN

Es el programa mayormente utilizado en la propuesta, por ello una breve descripción del programa.

Es una aplicación donde podemos diseñar editoriales, revistas, también se puede montar imágenes para libros, folletos etc.

3.8. LOGOTIPO

Conocido como logo, es un elemento gráfico que identifica a una empresa, un producto comercial, o en general cualquier entidad pública o privada.

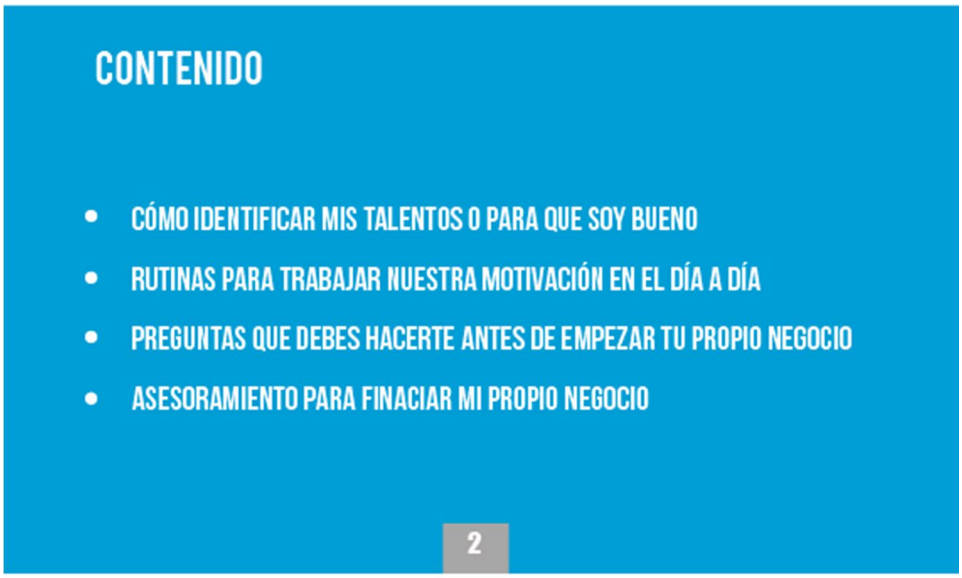
En este caso, con nuestro logotipo deseamos que se interprete el esfuerzo del trabajo, al estar en movimiento; por ese motivo los engranajes del logo y en medio las sigla (“M.T.A”), manual para un trabajo autónomo.

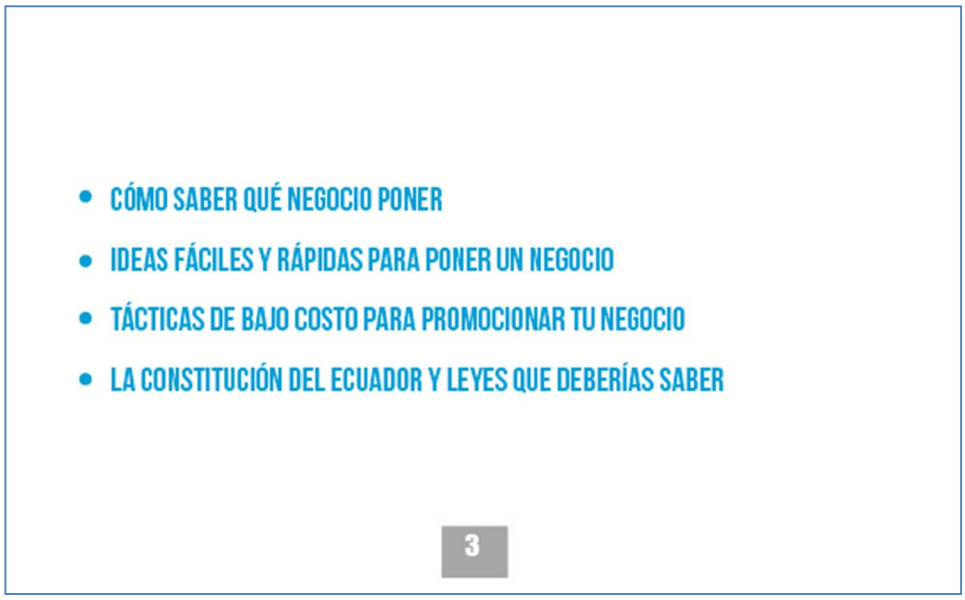
3.9. PORTADA

Como portada se ha colocado una imagen con personas desde 35 años de edad del lado izquierdo, sobre un fondo blanco para trasmitir libertad. A la derecha de la pagina, el titulo del manual virtual motivacional para que haya una simetría usando la fuente tipográfica “Bebas” y el logo en el centro dentro de un cartel en blanco para resaltarlo. Se utilizan tonos corporativos como el cyan, el gris y el negro en las las páginas interiores, lo cual da una imagen de seriedad.

3.10. PÁGINAS INTERIORES

En la diagramación de las páginas tenemos en los títulos y subtítulos a leer y con una franja gris donde se habla un poco del tema, seguido por una página donde encontraremos un mensaje de motivación. Se ha utilizado la tipografía “Bebas neue”, para buscar con esta fuente que sea legible y para el resto del texto se usa la fuente “Impact” para mantener la atención del lector.





3.10.1. Como identificar mis talentos o para que soy bueno

Como en este caso nuestro primer punto se trata de un autoanálisis donde habrá preguntas que el lector mismo se deberá responderse para poder descubrir sus dones y talentos.

¿No crees que si descubrieses cuál es la verdadera misión que daría completo sentido a tu vida, que otorgase coherencia a tus acciones diarias, y que permitiese alienarte con aquellas cosas que te hacen sentirte bien, disfrutarías de una vida mucho más sana y exitosa, en todos sus sentidos?

En realidad, tus Talentos Personales y Profesionales y tu particular manera de ejercerlos, conjugados en un Plan de Vida regido por una Misión Personal y/o Profesional, suponen uno de los COMBUSTIBLES MÁS POTENTES que existen, lo cual te permitirá disfrutar, casi de manera permanente, de una vida exitosa, independientemente de lo que la palabra ÉXITO pueda significar para ti.

Según el Doctor Víctor E. Frankl, nosotros no nos INVENTAMOS nuestra misión, ni nuestros dones especiales y talentos, sino que logramos "identificarlos"… Entonces, la pregunta que debes intentar contestar, es la siguiente:

6

¿Cómo puedo identificar mis dones o talentos, y quién puede ayudarme a descubrirlos?

Resulta imprescindible saber que la percepción y el conocimiento que hoy tienes de tus dones, que es limitado, y el que tendrás cuando comiences a descubrirlos, irá CAMBIANDO en la medida que sigas evolucionando mentalmente en la búsqueda e identificación de tus talentos.

Al igual que las pequeñas empresas y las grandes corporaciones, las personas tenemos "Diferencias Vitales", tanto en nuestros propios talentos, como en nuestra particular manera de ejercer esos talentos.

De hecho, cada persona, consciente o inconscientemente, tiene una propuesta única de venta, que la hace más atractiva hacia otro tipo de personas.

7

Para descubrir cuáles son tus talentos, debes encontrar la respuesta a las siguientes preguntas:

¿Qué me hace feliz?

¿Qué le da sentido a mi vida?

¿En qué actividades siento que pierdo la noción del tiempo?

¿Qué seguiría haciendo aunque no me pagasen por ello?

¿Qué me llena de pasión y alegría?

¿Qué es realmente importante y significativo para mí?

¿Sobre qué tema me pasaría horas y horas hablando porque me encanta?

¿Qué cosa lamentaría al final de mi vida no haber intentado?

8

Responder a estas preguntas te permitirá viajar a tu interior y escuchar con calma las respuestas que afloren a tu propia conciencia. Con ello, observarás que surgen diversas actitudes y comportamientos que son tan naturales e innatos en ti, de los cuales puede que no te hayas percatado anteriormente de lo relevantes que son.

Se trata de esas cosas que a ti te resultan tan fáciles de hacer, y a las cuales, hasta ahora no les habías concedido relevancia e importancia.

Se trata de aquellas cosas sobre las que la gente suele elogiarte a menudo. Por ejemplo, puede que tengas una capacidad extraordinaria para organizar eventos, o quizá tienes una habilidad impresionante para las manualidades, o tal vez la gente te pide consejo con frecuencia. En cualquier caso, cuando llevas a cabo alguna de estas actividades, te sientes realizado y feliz, y sabes que has encontrado por fin tu camino.

9

LA PASIÓN ES UNA VIBRACIÓN PURA DEL ALMA

Pero cuidado con esto: si incluimos consideraciones del tipo: "¿Pero cómo voy a poder vivir de esto?" o "Y además no tengo ni idea de cómo lo haré, ni conozco a nadie en ese ambiente"; entonces estaremos añadiendo una interferencia en la señal original que emitimos al principio, y estaremos por tanto introduciendo una considerable resistencia en el desarrollo de nuestro talento.

Si decides seguir a la llamada de tu alma profesional (que es otra manera de referirse a tu "vocación"), no pasará demasiado tiempo antes de que se desplieguen ante ti los recursos necesarios (personas, dinero, oportunidades), de modo que no tengas que preocuparte por tu sustento.

10

Recuerda lo siguiente:

"El universo conspira a tu favor siempre que sigas los dictados de tu corazón. Cuando decides seguir la senda de la felicidad, entonces el bienestar y el equilibrio económico representa una simple consecuencia y se convierte en algo completamente natural".

¿Y QUÉ ES UN TALENTO?

Pues un talento es un comportamiento, una emoción o pensamiento innato en nosotros y que expresamos de forma natural. Por ejemplo, ser competitivo es un talento. Ser curioso y tener afán por descubrir cosas nuevas es un talento. Ser perseverante es un talento. Ser organizado es otro talento. Ser tozudo es un talento si está usado en un entorno dónde hace falta ejercerlo.

11

Descubre cuáles son tus talentos innatos y encuentra la actividad o trabajo que se adecuen mejor a tus talentos pues de este modo nos aseguramos de que vamos a poder dar lo mejor de nosotros mismos en las cosas para las cuales somos buenos, o mejor dicho, mejores que los demás, sin esforzarnos demasiado.

El Instituto Gallup identificó 34 características de las cuales hemos ubicados las más relevantes a nuestra realidad de país.

12

TE INVITO A QUE SELECCIONES AQUELLOS CON LOS CUALES TE SIENTES IDENTIFICADO

1. El currante, el realizador. Caracteriza a las personas que tienen necesidad de hacer algo siempre, son hiperactivos en el sentido positivo del término.

2. Activador, el iniciador. Son extremadamente buenos en lanzar, arrancar las cosas e impasciente por pasar inmediatamente a la acción.

3. El organizador, el director de orquesta. Sabe gestionar varias variables al mismo tiempo y orquestarlas para optimizar el resultado. Funciona en multitareas.

4. Liderazgo, asumir las situaciones a su cargo. Ordenar, dar directivas. Para él la confrontación no es un problema. Por el contrario, es el comienzo para la resolución de un problema.

5. Descubridor de potenciales. Persona que ve los potenciales de los demás y que puede respaldarlos en función de éstos. Revelador de talentos.

13

6. Empatía. Capacidad para ponerse en el lugar del otro y de sentir lo que siente.

7. Justicia / Igualdad. Es muy importante para esta persona conducirse de manera justa, de tomar decisiones justas.

8. Focalización. Una vez tomada una decisión, no la abandona. Permanece centrado en el objetivo hasta alcanzarlo.

9. Futurista / Visionario. Detecta antes que los demás lo que va a suceder. Capta las corrientes débiles. Visionario. Tiene una visión de futuro tan fuerte como el presente. Pionero.

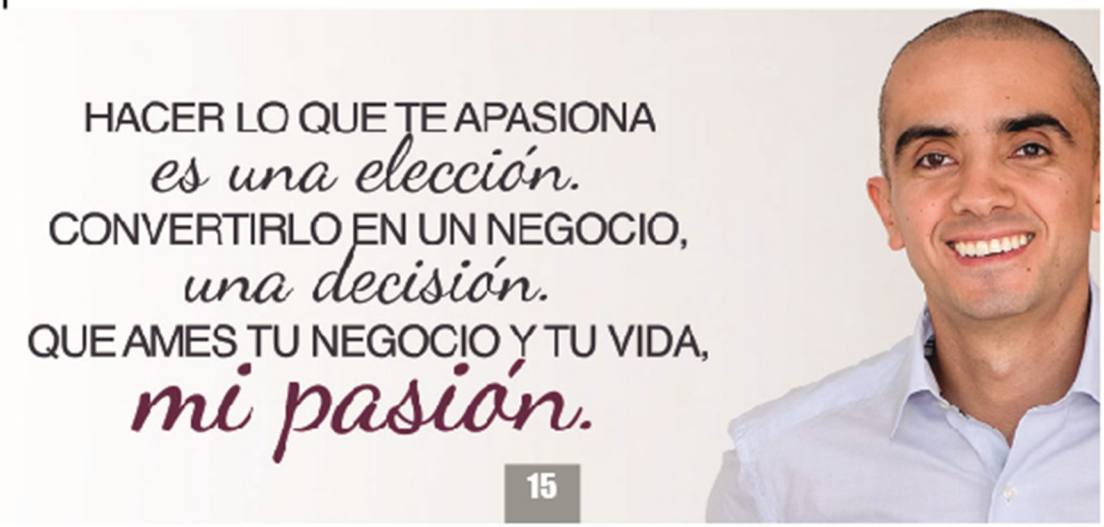
10. Armonía. Genera armonía a su alrededor.

11. Aprendizaje/Sed por aprender. Aprende por placer, sin buscar necesariamente desarrollar conocimientos en un ámbito u otro.

12. Responsabilidad Fuerte/sentido de la responsabilidad. Se compromete con lo que dice y lo que hace.

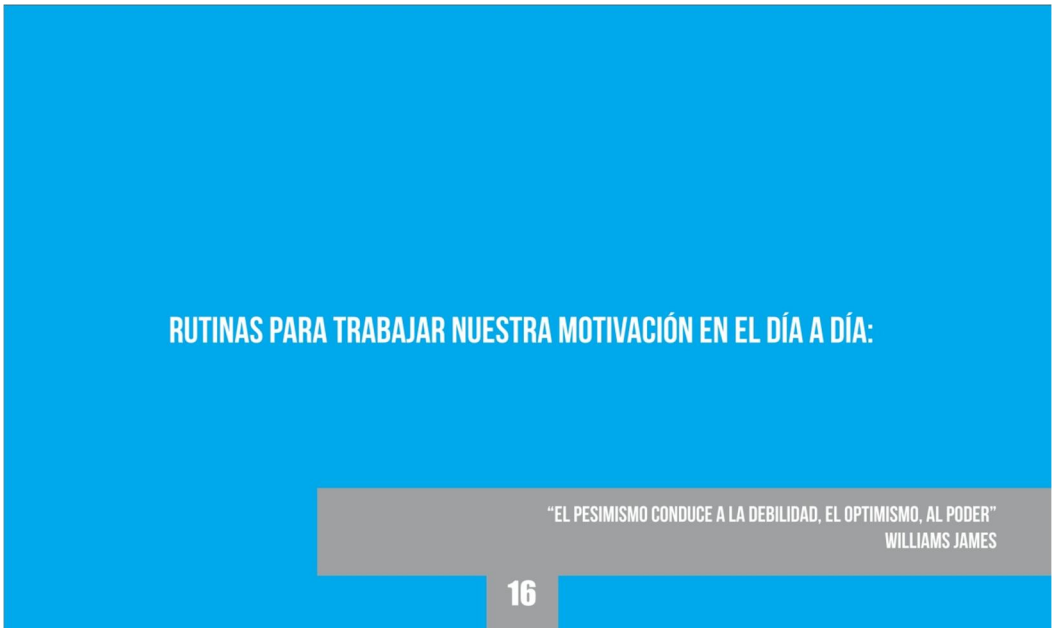
13. Honestidad y lealtad. Su reputación va en ello.

14



3.10.2. Rutinas para trabajar nuestra motivación en el día a día

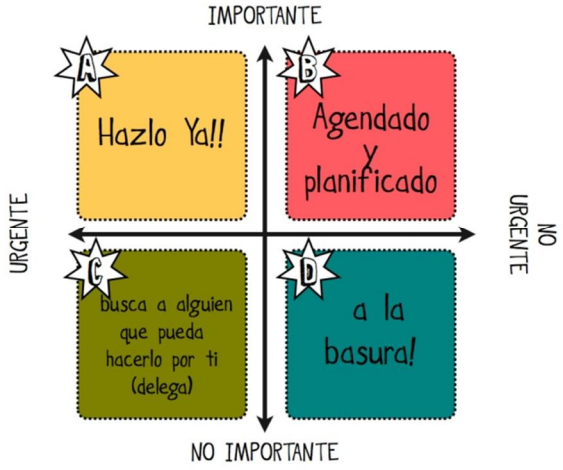
Aquí en este punto se anota que hay que tener claras las metas, fijando estrategias para conseguir objetivos. También se destaca que rodearse de personas positivas, saca lo mejor de una persona.



1.Ten claros tus objetivos, tus metas y tus puntos fuertes. Anótalos con claridad para recordarlos en los momentos de debilidad, es importante tener claro el "para qué". Sin saber a dónde queremos llegar, será difícil elegir el camino.

18

2. Fija una estrategia para conseguir tus objetivos y dales prioridad:
organiza tu día realizando las tareas importantes cuando dispones de más energía.
Terminar lo importante te dará un extra de motivación para seguir adelante.



19

3. Cultiva el buen humor y tu diálogo interior: elimina de tu cabeza los mensajes negativos, en muchas ocasiones somos nosotros mismos los que "tiramos piedras contra nuestro propio tejado".

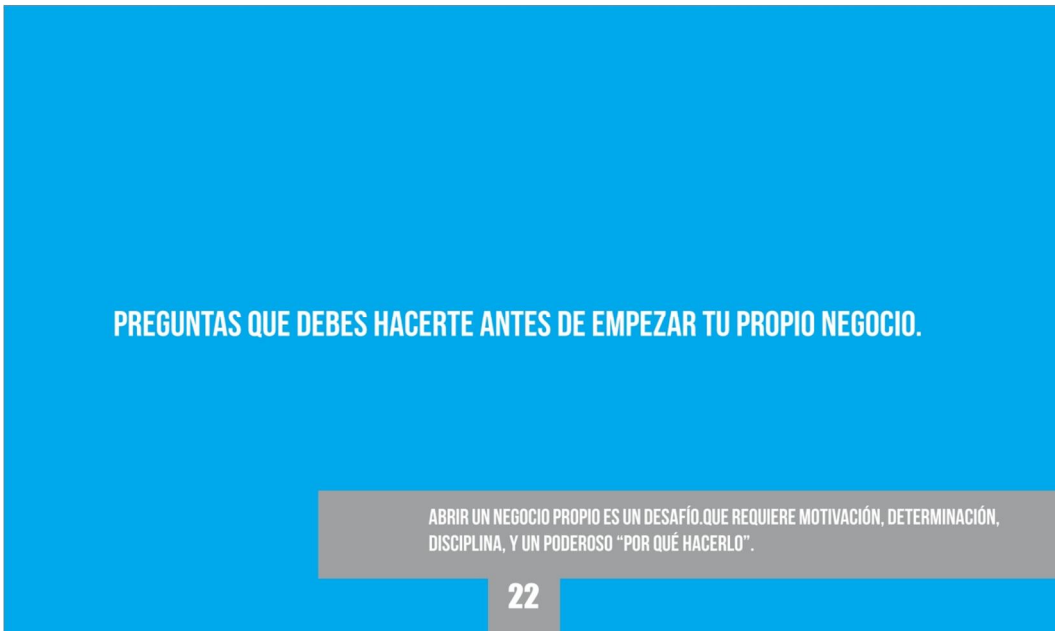
20

4. Rodéate de gente positiva y aléjate de la gente negativa:
un ambiente positivo te ayudará a sacar lo mejor de ti.

21

3.10.3. Preguntas que debes hacerte antes de empezar tu propio negocio

Vamos a encontrar las preguntas más frecuentes que se debe hacer una persona antes de empezar un negocio propio.



¿Es mi idea factible o viable? Identifica el negocio que piensas establecer. Describe el producto o el servicio que intentas vender. Cubrir una necesidad no satisfecha o ser competitivo basado en calidad, precio y localización.

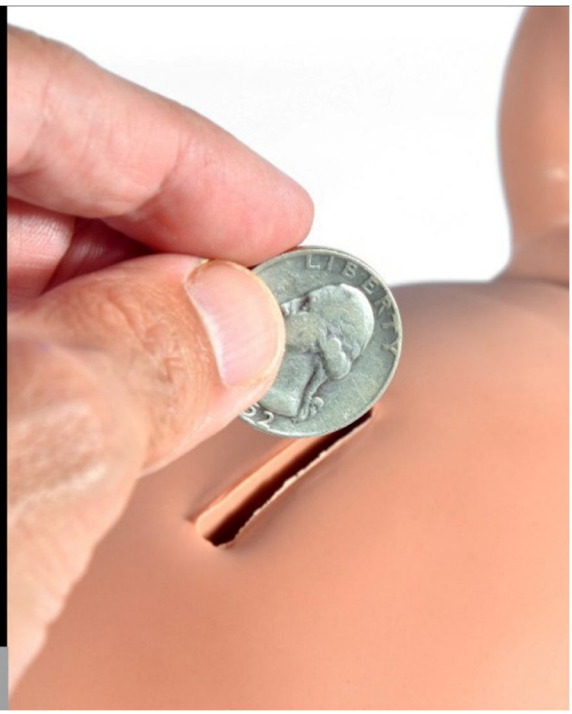
¿Quién va a formar parte del negocio? Antes de incorporar gente a tu proyecto debes tener en claro si realmente es la adecuada, porque al fin y al cabo el principal factor que determinará el éxito o fracaso de un emprendimiento es la gente que lo lleva adelante.

24

¿Qué es un plan de negocio y por qué necesito prepararlo? Saber hacia dónde vamos y cómo haremos para llegar es fundamental para guiarnos en los momentos difíciles. El plan de negocios es un instrumento básico de dirección, actúa como brújula para dirigir, y consiste en organizar y documentar tus ideas convirtiéndolas en objetivos claros.

¿Cuánto dinero necesito para empezar mi negocio? Definir previamente hasta cuánto están dispuestos a arriesgar, ya sea en dinero, tiempo, contactos, utilización de recursos, etc. el futuro negocio no generará ganancias inmediatas y debes asegurarte que cuentas con reservas económicas suficientes para mantener a tu familia y negocio por ocho meses por lo menos.

25



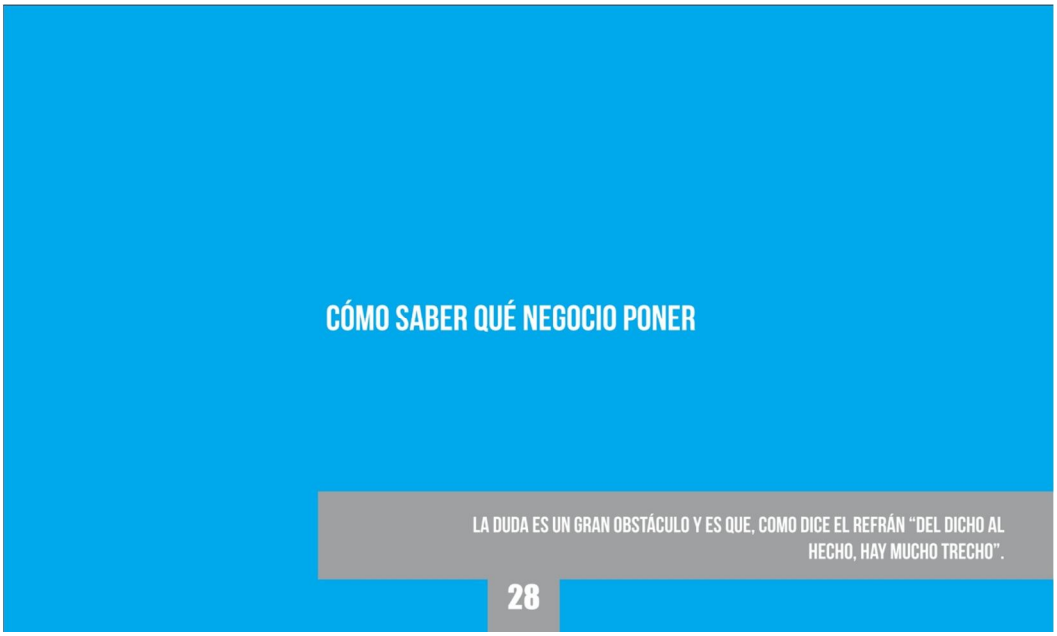
¿Cómo voy a financiar mi negocio? La forma más común es usando capital propio o pedir dinero prestado a familiares y/o amigos.También se puede solicitar dinero prestado al banco o otras entidades financieras. Otra opción es un socio que quiera compartir el riesgo del negocio. Si decides ir por el lado de los inversionistas, asegúrate de quedarte con la mayor parte del paquete accionario.

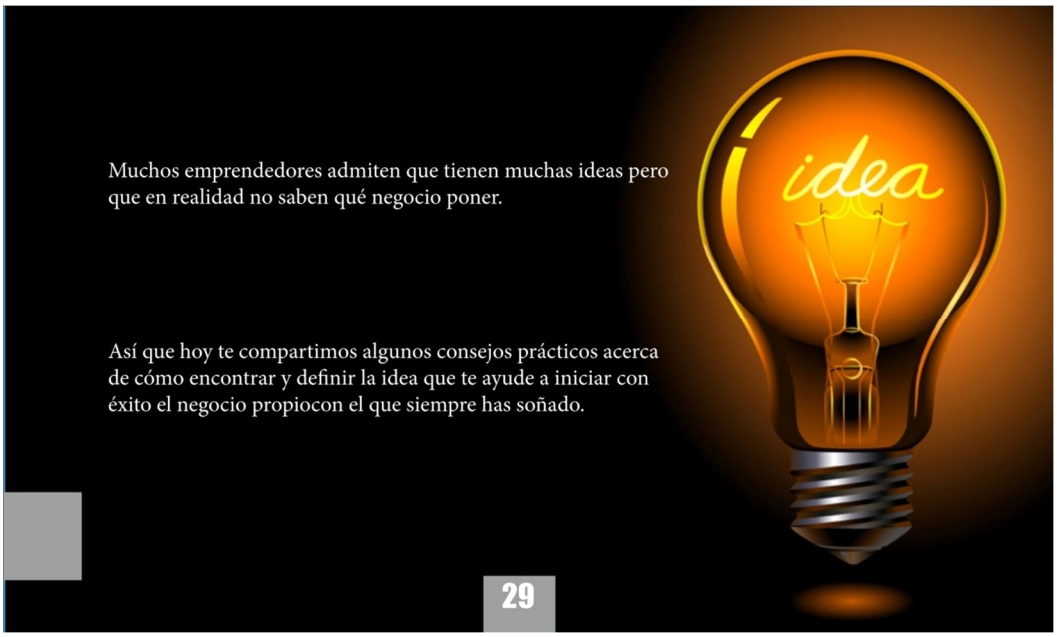
¿He buscado asesoramiento sobre los aspectos legales y contables de mi negocio? Asegúrate de seleccionar un abogado y contador para definir cómo gestionarás tu negocio, dónde situarás tu empresa y cuántos empleados necesitarás.

27

3.10.4. Cómo saber qué negocio poner

Se comparten algunos consejos como pensar en grande que es algo muy positivo para poder empezar. También buscar un negocio acorde a su capacidad de inversión.





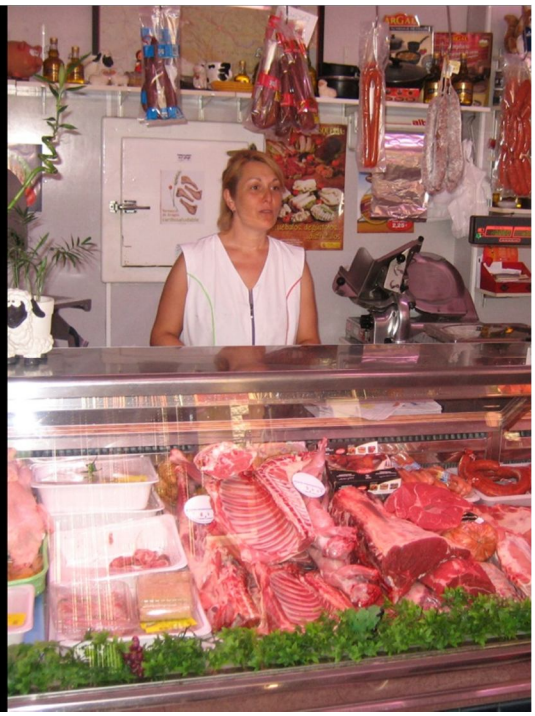
Piensa en grande, pero comienza con poco. Visualiza tu negocio como una y gran empresa, pero planifica tu inicio a la medida de tus posibilidades. El crecimiento gradual es la mejor fórmula para el éxito.

En lo posible, inicia tu negocio a tiempo parcial. No dejes tu empleo al primer intento. Recuerda que tu salario puede ser una fuente de capital adicional para levantar tu empresa.

30

Si algo te apasiona, allí tienes una gran oportunidad de éxito. Los mejores negocios son aquellos que tienen que ver con lo que más te gusta y te apasiona en la vida. ¿Por qué? pues muy sencillo, es allí donde puedes invertir horas de horas de trabajo sin que sea una carga o un empleo para ti.

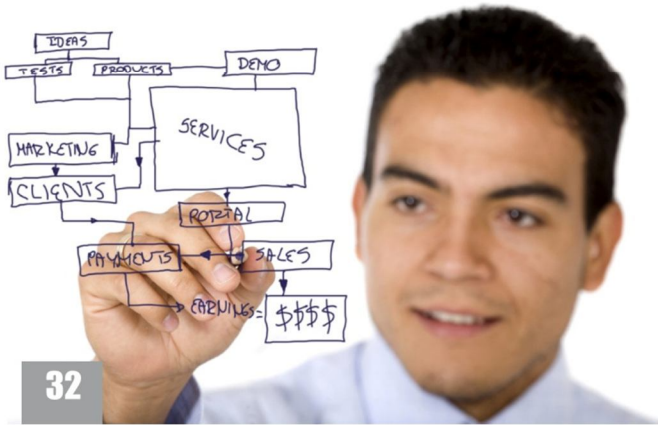
Busca un negocio acorde a tu capacidad de inversión. Piensa en grande, pero comienza con un negocio que puedas sostener. Si no lo es, probablemente tengas que esperar un poco o bien reunir un capital mayorantes de lanzarte.



31

Elabora tu plan de negocios. Si deseas ser un empresario de éxito, debes tener la disciplina de sentarte, analizar, pensar y plasmar en papel tus proyectos. Este es un paso fundamental para clarificar tus pensamientos.

Busca asesoría. Busca asesoría de una persona profesional que conozca de negocios y mejor si es del negocio que deseas poner. Pídele consejo, muéstrale tus planes y entonces podrás tomar mejores decisiones.



32

Capacítate constantemente. Toma cursos y seminarios de negocios. Lee libros sobre administración, ventas, mercadeo, finanzas y sobre temas que te hagan un experto en tu negocio. No te des jamás el lujo de no conocer a perfección tu rol de negocios.

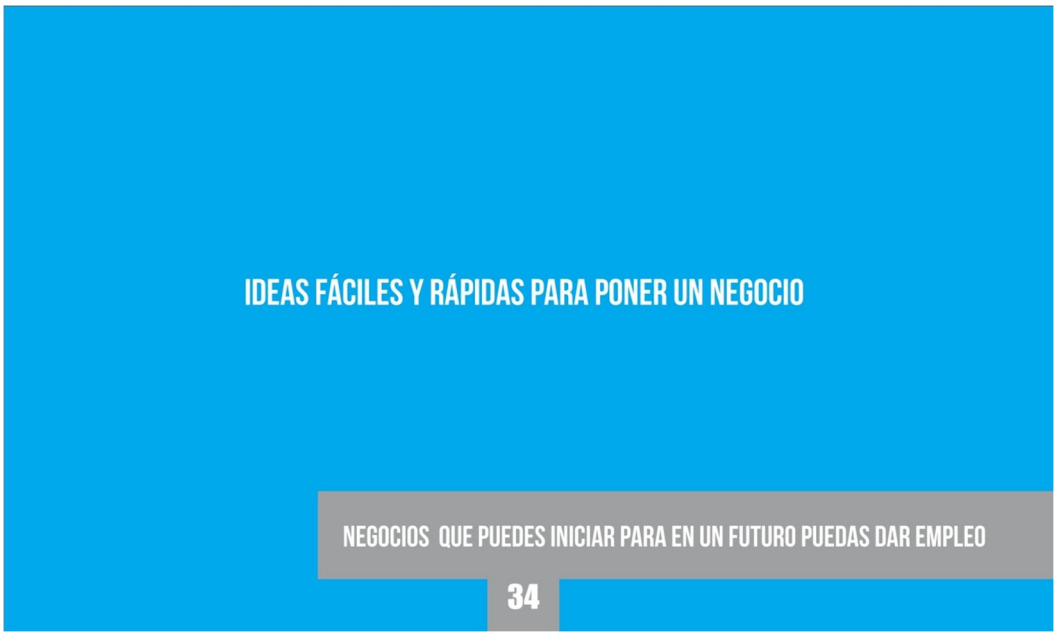
Sé el mejor. Lo que sea que hagas en la vida, siempre habrá competidores. Un buen punto de partida es proponerse ser el mejor. El mejor en servicio al cliente, el mejor en distribución, el mejor en manejar los costos y en general, sin importar el tamaño de tu negocio o empresa, que seas el No. 1.

CREE EN TI MISMO Y SE EL NUMERO 1
EN LO QUE HAGAS

33

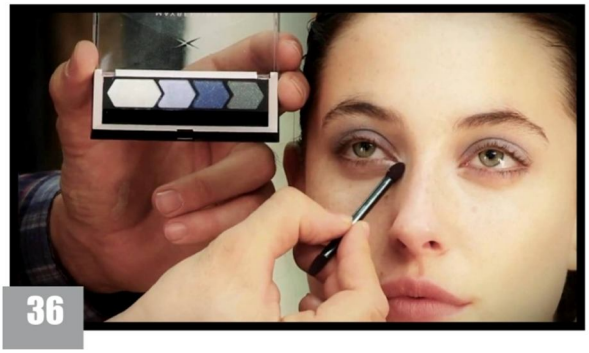
3.10.5. Ideas fáciles y rápidas para poner un negocio

Se describen ideas de negocios que podrían instalarse sin altos gastos económicos.



Una Floreria
Es un negocio que se puede poner desde casa, tiene posibilidades de trabajar por internet, requiere poca inversión y puede ser un trabajo de medio tiempo.

Maquillista para bodas y eventos especiales
Es un negocio que se puede poner desde casa o en el domicilio de tu cliente, tiene posibilidades de anunciarte por internet pero el maquillaje tiene que ser en persona.



36

Enseñar algo. Esto se puede convertir en mas de 101 ideas pero puedes dar clases desde tu casa de todo lo que se te ocurra.

Rentar una habitación de tu casa. Más que un negocio es una forma de ganar un dinero extra sin tener que hacer nada a cambio o trabajar.

37

Poner juegos infantiles en tu jardín y cobrar porque los niños entren a jugar.
Este negocio no requiere inversión inicial. Si tienes un lugar dónde los niños pueden jugar puedes aprovechar y cobrar un poco de dinero por permitirle a otros niños que jueguen ahí.

Cuidar niños
Es otra idea de trabajo o negocio que puedes empezar sin dinero, mucha gente necesita de personas confiables que les ayuden a cuidar a sus niños mientras trabajan.

38

Recoger niños de la escuela y llevarlos a sus casas
Otra idea de negocio que no requiere inversión. Se necesita un auto si lo quieres hacer de esta manera pero no necesariamente.

Repartir volantes Es un negocio que no requiere inversión tan sólo asegúrate de dar un precio competetivo y garantízale a tus clientes que entregarás la cantidad de volantes que tienes en tus manos y nunca te faltará trabajo.

39

Hacer páginas Web

Otro negocio en el que se cobra por tus conocimientos y no requiere inversión.

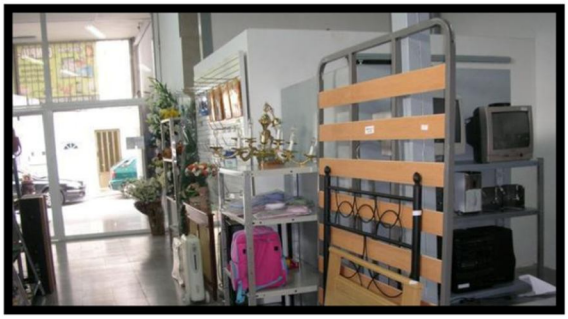
Limpieza de casas

Es un negocio en que tus clientes te pagan por hacer bien lo que ellos no quieren hacer.

40

Compra y venta de productos de segunda mano

Vende cosas usadas que ya no quieras o compra por casi nada cosas que otros ya no quieran para que las vendas tú.



Rentar inflables para fiestas infantiles

Un inflable no es una gran inversión y cada vez están más de moda para fiestas infantiles y de grandes también en las que necesitan un inflable para entretener a los chiquillos.

41

Organización de eventos

Es un negocio rentable en el que puedes hacer las cosas que te gustan, como estar en fiestas, decorar eventos, contratar entretenimiento para fiestas.

Cuidado de mascotas

Las mascotas son para muchas personas como sus hijos y mejor aun para otros son todo lo que tienen en la vida y en lo que están dispuestos a gastar todo su dinero.

42

Entretenimiento para despedidas de solteros y solteras

Si logras crear un concepto novedoso seguro vas a tener muchas fiestas que te dejen buenos ingresos y es un negocio que puede ser de fin de semana o en tu tiempo libre.

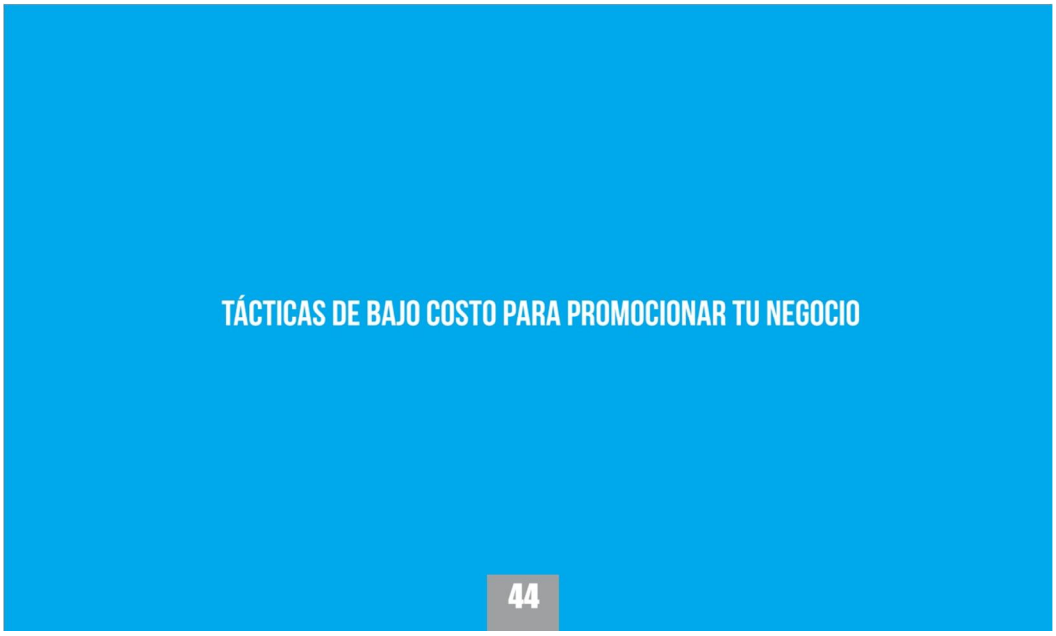
Organización de eventos para personas de la tercera edad

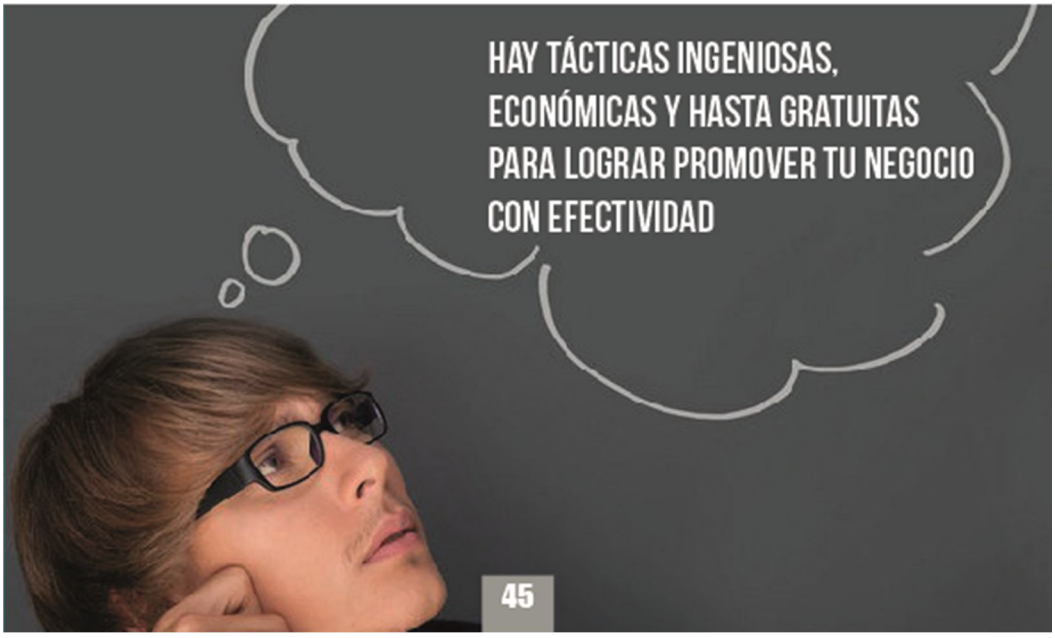
Existen muychas personas de la tercera edad con mucho dinero para gastar pero no tienen en qué.

43

3.10.6. Tácticas de bajo costo para promocionar tu negocio

Aquí se presenta una ayuda de tácticas ingeniosas y baratas para promocionar su negocio.





Impresión de volantes. Los volantes (flyers) suelen ser uno de los medios económicos y masivos que se pueden utilizar para dar a conocer tu negocio.

Anuncio publicitario en el vidrio trasero de tu auto. Asegúrate de que sea llamativo, interesante y que los textos estén con letras suficientemente grandes para que cualquiera pueda anotar fácilmente tu teléfono, página web y/o correo electrónico.

46

Tarjetas personales de presentación. Los diseños sencillos suelen ser muy económicos en cualquier imprenta, sin embargo si quieres ahorrarte aún más, puedes imprimirlas tu mismo(a) adquiriendo papel especial en cualquier librería cercana.

Clasificados gratis en internet. Una buena alternativa es buscar sitios de clasificados en línea en tu ciudad.

47

Crea un catálogo de productos y servicios. Esta es una herramienta que te permitirá llevar tu negocio a cualquier parte.

Organiza un concurso. Una forma efectiva de atraer clientes y la mirada de muchos a tu alrededor es organizando un concurso en el cual puedan inscribirse y acercarse a tu local para participar.

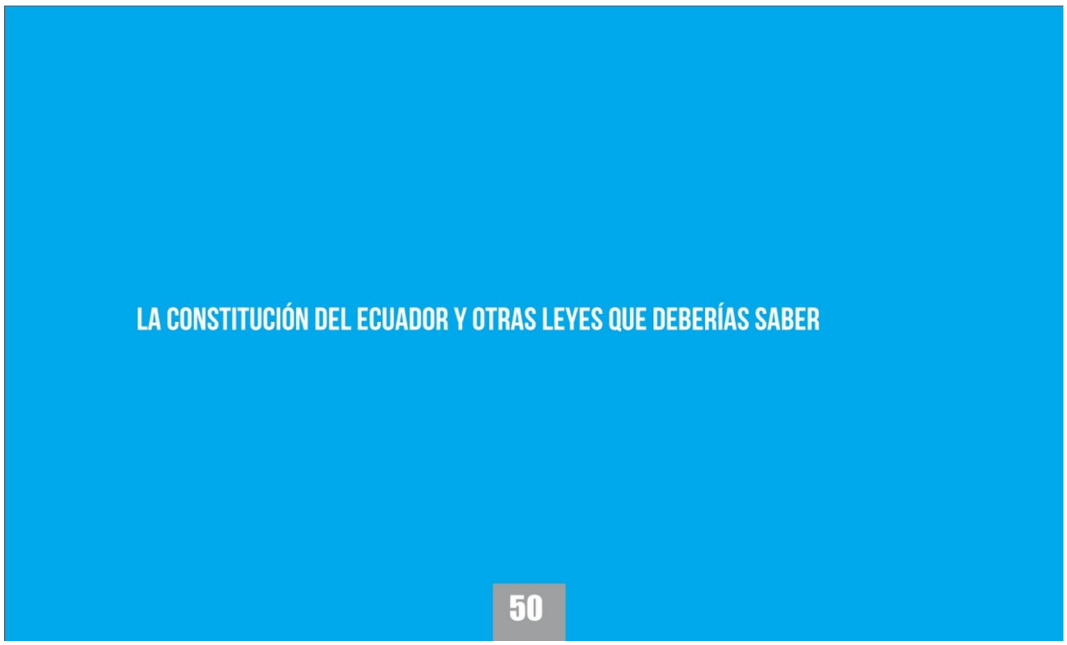
48

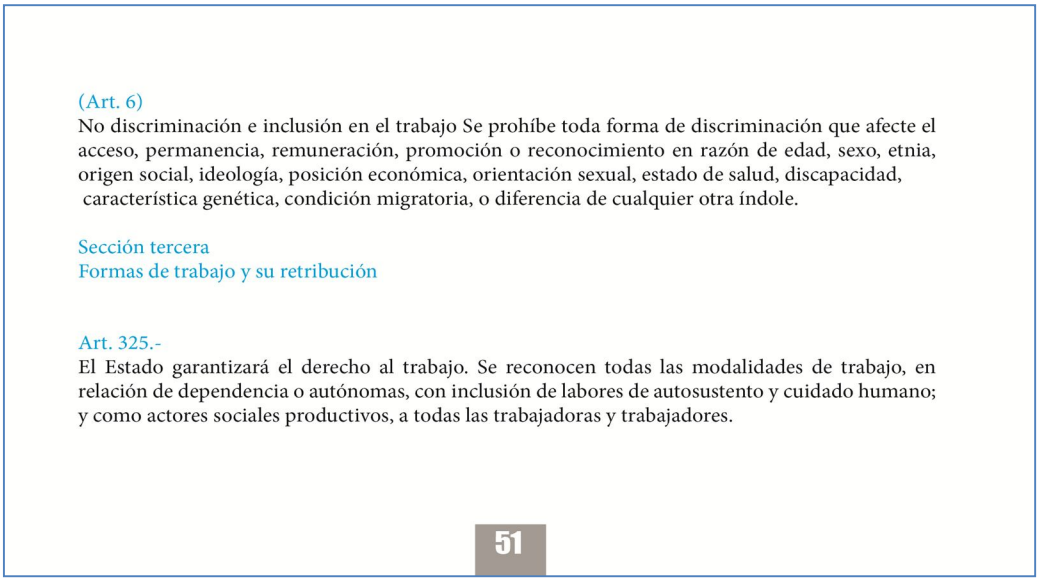
Implementa un programa de referidos. Un programa de referidos es un sistema que permite premiar a tus clientes fieles por recomendarte. Ofrece un descuento especial, un obsequio o hasta productos cuando un cliente te refiera a otro cliente que compre en tu negocio. Esto ayuda a fidelizar al cliente y a obtener publicidad gratuita en boca de muchos.

49

3.10.7. Leyes de la Constitución del Ecuador e internacionales que deberías saber sobre el trabajo autónomo y discriminación laboral

Leyes muy importantes para el ciudadano interesado en poner su negocio autónomo.





Art. 329.
Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones.

Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo.

Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.

El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores.

52

Art. 331.-

El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

53

Ámbito internacional.
OIT (Organización internacional del trabajo)

Artículo 1
1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

54

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2
Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

55

VISÍTANOS EN FACEBOOK TRABAJO AUTÓNOMO
M.T.A.

4.3 BIBLIOGRAFÍA

-Gómez Pacheco. (Santiago de Chile 1992). *Editorial Jurídica: Los derechos humanos (PDF).*

-O.I.T (Ginebra, Suiza 1984). *Oficina Internacional del Trabajo: Las normas y la acción de la O.I.T. para la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo (PDF).*

-Gómez Mora Y de Jesús María. (2013*).Editorial: El derecho a la igualdad y a la no discriminación en la sociedad jalisciense una mirada desde la juventud universitaria.*

-Rubio Javier. (2006). *Revista Crítica: La exclusión sociolaboral de colectivos con dificultades en su acceso al mercado laboral*.

-Alvarado Lusmidia y Siso Manuel. (2008). *Revista Sapiens: El Paradigma Socio-Crítico.*

-Contreras Pablo. (2005). *Revista derechos y humanidades: "Discriminación y relaciones laborales en busca de la igualdad".*

-Charro Pilar y San Martín Carolina. (2003). *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales: "Igualdad y no discriminación en la relación laboral".*

-Rawls Jhon. (1958). *Libro: Justicia como Equidad.*

-Aristóteles. (Versión 1873 Madrid). *Libro: La gran moral*.

-McCann Robert. (2012). *Libro: Discriminación laboral por razones de edad.*

-Caicedo Danilo y Porras Angélica. (2010). *Libro: Igualdad y no discriminación. "El reto de la diversidad".*

-Mercader Jesús. (2009). *Libro: Trabajadores maduros.*

-Sheppard David y Díaz Rafael (1997). *Libro: El Desempleo y el futuro del trabajo.*

-Dessler Gary. (2001). *Libro: Administración de personal.*

-Arber Sara. Y Ginn Jay. (1996).*Obra: Relación entre género y envejecimiento: enfoque sociológico "El techo de cristal de la edad".*

4.4 LINKOGRAFIA

http://www.filosofia.org/cla/ari/azc02045.htm

http://serbal.pntic.mec.es/~cmunoz11/mestre37.pdf

http://pendientedemigracion.ucm.es/info/nomadas/14/fjrarribas.pdf

file:///C:/Users/JUAN%20BRAVO/Downloads/42202-59972-2-PB.pdf

http://www.1000ideasdenegocios.com/2007/12/negocios-en-casa-con-poco-dinero.html

http://books.google.com.ec/books?id=CngyFTgjBzgC&pg=PA5&source=gbs_selected_pages&cad=3#v=onepage&q&f=false

ANEXOS

PREGUNTAS DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A LAS PERSONAS

35 A 50 AÑOS DE LA CDLA. FLORIDA NORTE

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL

CARRERA DE DISEÑO GRÁFICO

ENCUESTA

Objetivo: El emprendimiento laboral para los residentes de la Cdla. Florida Norte

Dirigido: A las personas de la Cdla. Florida Norte de la ciudad de Guayaquil, a partir de los 35 a 50 años de edad

1) ¿Alguna vez lo han discriminado por su edad en su trabajo?

   Si ☐
   No ☐

2) ¿Es profesional Académico?

   Si ☐
   No ☐

3) ¿Quiénes son las personas más discriminadas por su edad en relación al género?

   Hombre ☐
   Mujer ☐

4) ¿Cree usted que es fácil encontrar trabajo a partir de los 35 años de edad en adelante?

   Si ☐
   No ☐

5) ¿le gustaría aumentar la Empleabilidad creando fuentes de trabajo de forma autónoma?

   SI ☐
   No ☐

6) ¿Usted conoce los artículos de la constitución que lo protegen de la discriminación laboral?

   Si ☐
   No ☐

   Cuales……

7) ¿Se considera usted una persona responsable?

Si ☐
No ☐

8) ¿Estaría dispuesto/a a empezar su propia mini empresa?

Si ☐
No ☐

9) ¿Le gustaría tener algunas ideas rápidas de los trabajos que podría poner?

Si ☐
No ☐

10) ¿Qué trabajos le gustaría, aquí tiene algunas opciones?

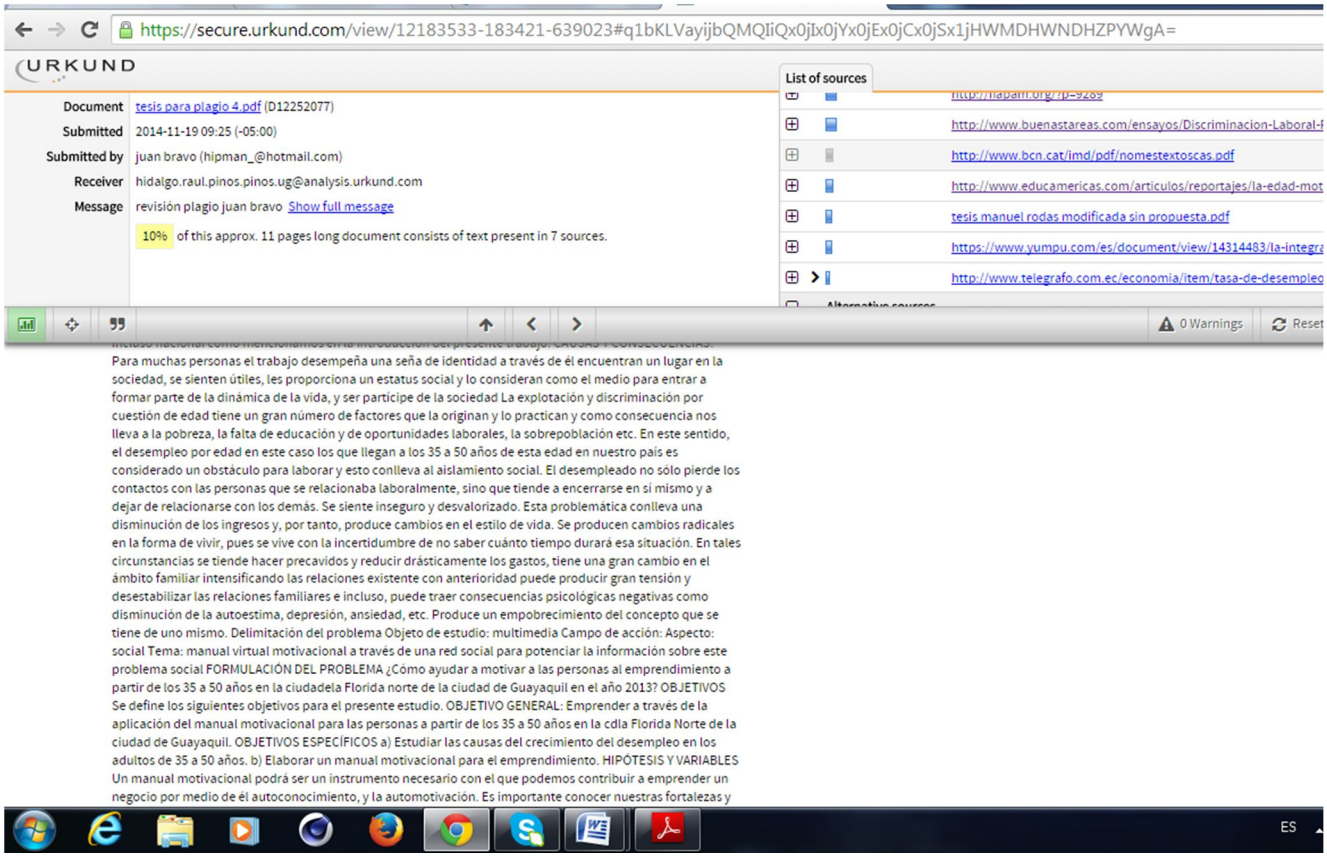
Venta de comidas rápidas ☐ Expreso escolar ☐

Cuidar niños ☐ Restaurante ☐

Otros ☐

11) ¿Le gustaría saber cómo promocionar su negocio con tácticas de bajo costo?

Si ☐
No ☐


https://secure.urkund.com/view/12183533-183421-639023#q1bKLVayijbQMQIiQx0jIx0jYx0jEx0jCx0jSx1jHWMDHWNDHZPYWgA=
URKUND
Document tesis para plagio 4.pdf (D12252077)
Submitted 2014-11-19 09:25 (-05:00)
Submitted by juan bravo (hipman_@hotmail.com)
Receiver hidalgo.raul.pinos.pinos.ug@analysis.urkund.com
Message revisión plagio juan bravo Show full message
10% of this approx. 11 pages long document consists of text present in 7 sources.
List of sources
http://www.buenastareas.com/ensayos/Discriminacion-Laboral-
http://www.bcn.cat/imd/pdf/nomestextoscas.pdf
http://www.educamericas.com/articulos/reportajes/la-edad-mot
tesis manuel rodas modificada sin propuesta.pdf
https://www.yumpu.com/es/document/view/14314483/la-integra
http://www.telegrafo.com.ec/economia/item/tasa-de-desempleo
0 Warnings
Reset
Para muchas personas el trabajo desempeña una seña de identidad a través de él encuentran un lugar en la sociedad, se sienten útiles, les proporciona un estatus social y lo consideran como el medio para entrar a formar parte de la dinámica de la vida, y ser partícipe de la sociedad La explotación y discriminación por cuestión de edad tiene un gran número de factores que la originan y lo practican y como consecuencia nos lleva a la pobreza, la falta de educación y de oportunidades laborales, la sobrepoblación etc. En este sentido, el desempleo por edad en este caso los que llegan a los 35 a 50 años de esta edad en nuestro país es considerado un obstáculo para laborar y esto conlleva al aislamiento social. El desempleado no sólo pierde los contactos con las personas que se relacionaba laboralmente, sino que tiende a encerrarse en sí mismo y a dejar de relacionarse con los demás. Se siente inseguro y desvalorizado. Esta problemática conlleva una disminución de los ingresos y, por tanto, produce cambios en el estilo de vida. Se producen cambios radicales en la forma de vivir, pues se vive con la incertidumbre de no saber cuánto tiempo durará esa situación. En tales circunstancias se tiende hacer precavidos y reducir drásticamente los gastos, tiene una gran cambio en el ámbito familiar intensificando las relaciones existente con anterioridad puede producir gran tensión y desestabilizar las relaciones familiares e incluso, puede traer consecuencias psicológicas negativas como disminución de la autoestima, depresión, ansiedad, etc. Produce un empobrecimiento del concepto que se tiene de uno mismo. Delimitación del problema Objeto de estudio: multimedia Campo de acción: Aspecto: social Tema: manual virtual motivacional a través de una red social para potenciar la información sobre este problema social FORMULACIÓN DEL PROBLEMA ¿Cómo ayudar a motivar a las personas al emprendimiento a partir de los 35 a 50 años en la ciudadela Florida norte de la ciudad de Guayaquil en el año 2013? OBJETIVOS Se define los siguientes objetivos para el presente estudio. OBJETIVO GENERAL: Emprender a través de la aplicación del manual motivacional para las personas a partir de los 35 a 50 años en la cdla Florida Norte de la ciudad de Guayaquil. OBJETIVOS ESPECÍFICOS a) Estudiar las causas del crecimiento del desempleo en los adultos de 35 a 50 años. b) Elaborar un manual motivacional para el emprendimiento. HIPÓTESIS Y VARIABLES Un manual motivacional podrá ser un instrumento necesario con el que podemos contribuir a emprender un negocio por medio de él autoconocimiento, y la automotivación. Es importante conocer nuestras fortalezas y
ES

FOTOS

Encuestas realizadas en la cdla “Florida Norte”, en locales y casas aledañas

Realizando la encuesta a un morador de 50 años de la cdla Florida Norte

Fotos de los alrededores de la cdla, es un lugar de bastante comercio.

El presidente del comité central de la cdla” Florida Norte” el Ing. Com. Luis Zumbana T.