



Universidad  
Técnica de  
Cotopaxi

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS**  
**ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS**

**CARRERA: SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL**

**TESIS DE GRADO**

**TEMA:**

**“PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE UN SOFTWARE PARA  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA Y ORAL EN EL  
ÁREA DE SECRETARIADO”**

Tesis presentada previa a la obtención del Título de Licenciada en Secretariado Ejecutivo Gerencial

**Autores:**

Cayancela Chilibingua Verónica Maribel  
Osorio Cayo Carmen Amelia

**Director:**

Ing. Rodolfo Matius Mendoza Poma

Latacunga - Ecuador  
Abril - 2015

## AUTORÍA

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación “**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE UN SOFTWARE PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA Y ORAL EN EL ÁREA DE SECRETARIADO**”, son de exclusiva responsabilidad de los autores.

.....  
Cayancela Chiliquinga Verónica Maribel  
CC: 0503115693

.....  
Osorio Cayo Carmen Amelia  
CC: 0503809725

## **AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS**

En calidad de Director del Trabajo de Investigación sobre el tema:

**“PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE UN SOFTWARE PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA Y ORAL EN EL ÁREA DE SECRETARIADO”**, de Cayancela Chilinga Verónica Maribel y Osorio Cayo Carmen Amelia, postulantes de la carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Tesis que el Honorable Consejo Académico de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, abril, 2015

El Director

**Ing. Rodolfo Matius Mendoza Poma**  
DIRECTOR DE TESIS



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS  
Latacunga – Ecuador

---

**APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas; por cuanto, los postulantes: Cayancela Chiliquinga Verónica Maribel y Osorio Cayo Carmen Amelia, con el título de tesis: **“PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE UN SOFTWARE PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA Y ORAL EN EL ÁREA DE SECRETARIADO”**, han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa de Tesis.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, Marzo del 2015

Para constancia firman:

.....  
Ing. Alexandra Alajo  
PRESIDENTE

.....  
Ing. Matius Mendoza  
MIEMBRO

.....  
Lcda. Francisca Zambrano  
OPOSITOR

## **AGRADECIMIENTO**

*Al culminar un trabajo tan laborioso y lleno de dificultades como es la elaboración de una tesis, es inevitable sentirse orgulloso de lograr lo propuesto.*

*En primer lugar agradezco a Dios por guiarme y protegerme siempre, a mi Madre, Elvia Chilibingua a mi Padre Justino Cayancela quien con su valeroso apoyo me supieron demostrar el verdadero significado de que lo que se propone se cumple, a mis hermanos Edison, Valeria y Wellington quienes con sus ocurrencias y su apoyo incondicional que me han brindado hemos podido alcanzar lo propuesto, un agradecimiento especial al Ing. Matius Mendosa quien con su valioso tiempo y disponibilidad de apoyo supo enriquecer nuestro trabajo de tesis ha sido una guía de ejemplo para concluir.*

*Un agradecimiento especial a la Ing. Angelita Falconi quien con sus sabios consejos nos supo dar la fuerza necesaria para que lo planteado se haga realidad agradezco a todos mis maestros(as) quien fueron parte de nuestra formación y hoy estar cumpliendo nuestros sueños.*

*Verónica Cayancela*

## **AGRADECIMIENTO**

*Esta tesis es el resultado del esfuerzo conjunto de quienes formamos éste grupo de trabajo y por ende de investigación. Por ello agradecemos a nuestro director de tesis Ing. Matius Mendoza, profesores docentes de la carrera, familiares, amigos y de manera especial a mis padres quienes han sido el pilar fundamental de seguir en la Universidad, quien ha estado apoyándome en la culminación de mi carrera, ya que han sido mi inspiración y apoyo para seguir con mi formación académica en esta prestigiosa institución, la cual abrió sus puertas sin ningún inconveniente a jóvenes como nosotras, preparándonos para un futuro de emprendimiento y formándonos para ser buenos profesionales y apoyar en gran parte de forma eficiente y eficazmente a la sociedad.*

*Carmen Osorio*

## **DEDICATORIA**

*Esta tesis dedico con todo mi cariño y mi amor a mi Madre Elvia Chiquinga y a mi Padre Justino Cayancela a mis hermanos Edison, Valeria, Wellington y a un ser especial para mí que es Vinicio quienes con su dedicación y apoyo incondicional estuvieron a mi lado apoyándome en todo el trascurso de la tesis, para que de esa manera yo pudiera lograr mis sueños, por motivarme y darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba a todos ustedes por siempre mi cariño y mi más sincero agradecimiento.*

*Verónica Cayancela*

## **DEDICATORIA**

*Este trabajo de investigación le dedico a Dios ya que es quien me permitió estar en este mundo y por haberme llevado por el camino del bien y concluir mis metas; a mi madre que siempre estuvo junto a mí, y me dio ejemplo, valores, consejos y decisión que se requiere en la vida y sobre todo gracias a ella puedo culminar mi carrera. A mi padre que siempre con sus palabras me daba ánimo para seguir adelante y poder vencer los obstáculos que se presentaba y que se preocupaba por el bienestar mío, y que por cosas del destino no me pudo ver cumplir mis metas y ahora se encuentra en el cielo cuidándome y protegiéndome, y con su bendición podre lograr mis objetivos, todo este ardo esfuerzo es para ustedes, ya que son solo ustedes quienes me han apoyado para yo poder llegar a ser una profesional.*

*Carmen Osorio*





# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS  
Latacunga – Ecuador

---

**TEMA:” “PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE UN SOFTWARE PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA Y ORAL EN EL ÁREA DE SECRETARIADO”**

**Autores:** Cayancela Chilibingua Verónica Maribel

Osorio Cayo Carmen Amelia

## RESUMEN

El programa de capacitación de un software, ayudará a las personas con discapacidad auditiva y oral a garantizar la igualdad de oportunidades, para desempeñar un rol equivalente al que ejercen las demás personas y la participación equitativa de hombres y mujeres en la actividad laboral, para que a través de ello mejoren su condición de vida, puesto que tienen dificultad para conseguir trabajo y en su mayor parte se encuentran en pobreza extrema.

La realización de este programa de capacitación de un software, aportaría de gran parte para que ellos se sientan útiles y puedan así aportar en gran cantidad a la organización en donde trabaje.

Tiene como finalidad proporcionar un conjunto de conocimientos, habilidades relacionadas al área secretarial, pero para lograr aquello se utilizará diferentes métodos, que serán de gran utilidad, en el cual consiste en la utilización de señas y la vocalización de diferentes palabras.

El software que se va a utilizar es el Software Alfresco, ya que nos ofrece varios beneficios relacionados al área secretarial, como es la gestión documental, mediante ello las personas con discapacidad auditiva y oral tendrán el logro de resultados y el rendimiento de su trabajo, por tanto la disminución de los errores en cuanto a la realización de sus actividades y aportar en gran parte al incremento de la productividad de la empresa y lo más importante sentirse útiles.



Universidad  
Técnica de  
Cotopaxi

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS  
Latacunga – Ecuador

---

**TEMA:” “PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE UN SOFTWARE PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA Y ORAL EN EL ÁREA DE SECRETARIADO”**

**Autores:** Cayancela Chilibingua Verónica Maribel

Osorio Cayo Carmen Amelia

## ABSTRACT

A research study on training of a software program will help hearing impaired people to ensure equal opportunities and play an equivalent role to their counterparts. In addition, the equal participation of both men and women in the workplace. Therefore, this study will improve their living conditions because most of them cannot get a job and live in extreme poverty. This research consists of training on a software program which helps hearing impaired people to contribute to the place where they work. Moreover, this study aims to provide a set of knowledge and skills regarding secretarial program. The use of different methods such as sign language and vocalization of words will be important. Finally, this software called Alfresco offers a variety of benefits about secretarial program for example the document management. It means that hearing impaired people will achieve better results and increase their performance in the workplace. Furthermore, reducing errors regarding the implementation of their activities will increase the productivity of the enterprise. Therefore, the most important will be hearing impaired people feel valuable.



Universidad  
Técnica de  
Cotopaxi

## CENTRO CULTURAL DE IDIOMAS

### *AVAL DE TRADUCCIÓN*

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro Cultural de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal CERTIFICO que: La traducción del resumen de tesis al Idioma Inglés presentado por las señoritas Egresadas de la Carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas: **CAYANCELA CHILQUINGA VERÓNICA MARIBEL Y OSORIO CAYO CARMEN AMELIA**, cuyo título versa **“PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE UN SOFTWARE PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA Y ORAL EN EL ÁREA DE SECRETARIADO”**, lo realizó bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo al peticionario hacer uso del presente certificado de la manera ética que estimaren conveniente.

Latacunga, enero del 2015

Atentamente,

Lic. PATRICIA MARCELA CHACÓN PORRAS  
C.C. 0502211196  
**DOCENTE CENTRO CULTURAL DE IDIOMAS UTC**



Quito, 30 de marzo del 2015.

## CERTIFICADO

### “PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE UN SOFTWARE PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA Y ORAL EN EL ÁREA DE SECRETARIADO”

Por el presente **CERTIFICO** que las Srtas. **VERÓNICA MARIBEL CAYANCELA CHILIQINGA** y **CARMEN AMELIA OSORIO CAYO**, estudiantes de la Universidad Técnica de Cotopaxi, acudieron a esta entidad para recabar información correspondiente sobre la situación de las personas con discapacidad, de manera general y sobre las Personas Sordas en particular, a fin de orientar su trabajo de tesis.

Atentamente

Dr. Luis Villalva Olalla  
TÉCNICO EN DISCAPACIDADES



## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>Contenido</b>	<b>Pág.</b>
PORTADA.....	i
AUTORÍA.....	ii
AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
DEDICATORIA.....	vii
DEDICATORIA.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
AVAL DE TRADUCCIÓN.....	xi
CERTIFICADO DEL CONCEJO NACIONAL DE DISCAPACIDADES.....	xii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	1
<b>CAPÍTULO I</b> .....	3
1 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	3
1.1 Antecedentes Investigativos.....	3
1.2 Categorías Fundamentales.....	5
1.3 Marco Teórico.....	5
1.3.1 Gestión del Talento Humano.....	5
1.3.2 Importancia de la gestión del Talento Humano.....	7
1.3.3 Características del Talento Humano.....	7
1.3.4 Aspectos fundamentales de la Gestión del Talento Humano.....	8
1.3.5 Desafíos de la Gestión del Talento Humano.....	9
1.4 CAPACITACIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA Y ORAL.....	10
1.4.1 Características de Capacitación.....	11
1.4.2 Ventajas de la capacitación.....	12
1.4.3 Tipos de capacitación.....	13

1.4.4	Proceso de Capacitación .....	14
1.4.5	Principios fundamentales de la capacitación.....	15
1.4.6	Herramientas de Capacitación para las personas con discapacidad auditiva y oral .....	15
1.4.7	Capacitación y desarrollo profesional para las personas con discapacidad auditiva y oral.....	17
1.5	PROGRAMA INFORMÁTICO DEL ÁREA SECRETARIAL.....	22
1.5.1	Importancia del Software .....	23
1.5.2	La tecnología para las personas con discapacidad auditiva y oral ..	23
1.5.3	Selección del Software Alfresco .....	24
1.5.4	El software Alfresco.....	26
1.5.5	La gestión documental del Software Alfresco .....	27
<b>CAPÍTULO II</b> .....		32
2	DISEÑO DE LA PROPUESTA .....	32
2.1	Breve caracterización de la institución objeto de estudio .....	32
2.1.1	Misión .....	33
2.1.2	Visión .....	33
2.1.3	Funciones del Consejo Nacional de Discapacidades .....	33
2.1.4	Organigrama Estructural del CONADIS .....	34
2.1.5	Reseña histórica del Consejo Nacional de Discapacidades .....	35
2.2	Análisis FODA .....	38
2.3	Diseño metodológico.....	39
2.3.1	Tipos de Investigación .....	39
2.3.2	Métodos.....	40
2.3.3	UNIDAD DE ESTUDIO.....	41
2.3.4	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	43
2.3.5	INSTRUMENTOS .....	44
2.4	Interpretación y análisis de la Entrevista dirigida a los directores del CONADIS .....	45
2.5	Interpretación y análisis de las encuestas realizadas a las personas con discapacidad auditiva y oral. ....	47
2.5.1	Análisis.....	57

<b>CAPÍTULO III</b> .....	58
3 DISEÑO DE LA PROPUESTA .....	58
3.1 ANTECEDENTES .....	59
3.2 JUSTIFICACIÓN.....	60
3.3 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA .....	61
3.3.1 General .....	61
3.3.2 Específico.....	61
3.4 Descripción de la Propuesta .....	61
DESARROLLO DE LA PROPUESTA .....	63
CONCLUSIONES .....	102
RECOMENDACIONES .....	102
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	103
REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA.....	107
ANEXOS .....	111

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1	Formación académica.....	47
Tabla N°2.	Inserción en las empresas públicas y privadas.....	48
Tabla N°3	Conocimiento del programa de capacitación.....	49
Tabla N°4	Conocimiento de la gestión documental.....	50
Tabla N°5	Posibilidad de trabajar en gestión documental.....	51
Tabla N°6	Cursos de capacitación de gestión documental.....	52
Tabla N°7	Capacitarse sobre la gestión documental a través de un software.....	53
Tabla N°8	Conocimiento sobre el software ALFRESCO.....	54
Tabla N°9	Manejo del software, fácil inclusión laboral.....	55

Tabla N°10	Participación activa en el programa de capacitación.....	56
------------	--	----

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N°01	Formación académica.....	47
Gráfico N°02	Inserción en las empresas públicas y privadas.....	48
Gráfico N°.03	Conocimiento del programa de capacitación.....	49
Gráfico N°.04	Conocimiento de la gestión documental.....	50
Gráfico N°.05	Posibilidad de trabajar en gestión documental.....	51
Gráfico N°.06	Cursos de capacitación de gestión documental.....	52
Gráfico N°.07	Capacitarse sobre la gestión documental a través de un software.....	53
Gráfico N°.08	Conocimiento sobre el software ALFRESCO.....	54
Gráfico N°.09	Manejo del software, fácil inclusión laboral.....	55
Gráfico N°.10	Participación activa en el programa de capacitación.....	56

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N°01	Ficha de observación dirigido al CONADIS.....	112
AnexoN°02	Formato de entrevista dirigida al representante legal del CONADIS.....	113
Anexo N°.03	Formato de encuesta a aplicarse a las personas con discapacidad oral y auditiva del instituto CONADIS.....	114
Anexo N°.04	Tríptico sobre el programa de Capacitación.....	117
Anexo N°.05	Fotografías del instituto CONADIS con el personal que labora.....	119



## INTRODUCCIÓN

En el Ecuador, luego de una observación de campo, se ha visto que existe una cantidad considerable de personas con discapacidad auditiva y oral, es por ello que lo fundamental debe ser encontrar un trabajo para subsistir, y por ende para la integración social del sujeto, el empleo constituye por tanto, una importante vía de desarrollo personal y una incorporación plena a nuestra sociedad.

La Universidad Técnica de Cotopaxi mediante la carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial, ha determinado el problema que tienen las personas con discapacidad auditiva y oral en el área secretarial, por tal motivo se realizará un proyecto de investigación sobre el programa de capacitación de un software, lo cual les permitirá a estas personas formar parte de la sociedad de una manera normal y que se sientan útiles en la misma, sin miedo a ser discriminados, cumpliendo con lo establecido en la Constitución.

En la actualidad es muy importante dicha investigación, ya que el trabajo desde todos los puntos de vista es lo fundamental, debido a que aumenta la satisfacción del individuo, conduce a lograr una imagen positiva a sí mismo y ayuda a facilitar las relaciones sociales, por tal motivo el trabajo constituye un pilar fundamental e indispensable para alcanzar la plena integración; toda persona por el hecho de serlo tenemos los mismos derechos, entre ellos el derecho a un trabajo adecuado a nuestras capacidades y habilidades, por tal motivo debe reconocerse en las personas con discapacidad auditiva y oral.

La gestión documental es indispensable que conozca toda persona, ya que tiene que ver con el área secretarial, un gran aporte en el funcionamiento de las empresas públicas y privadas, ilustra de manera detallada la planeación, para la ejecución de los procesos de gestión documental de la entidad incluyendo la producción, recepción, distribución, trámite, organización, consulta, conservación, disposición final de los documentos y la implementación de nuevas tecnologías

como herramienta para contribuir a una gestión pública efectiva, eficiente y eficaz, al reducir el uso del papeles, es por ello que las personas con discapacidad auditiva y oral deben conocer aquello para que le den gran aporte para una buena inserción laboral.

Los métodos a emplear en la investigación son teóricos como: inductivo, deductivo. Las técnicas que se aplicaron para la recolección de información fueron entrevistas al jefe del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), aplicación de encuestas a las personas con discapacidad auditiva y oral, y la observación que permite tener conocimiento de las actividades que se realiza de una forma directa.

El presente trabajo se desarrolló en tres capítulos que se encuentran estructurados de la siguiente forma:

**Capítulo I**, Está encaminada al marco teórico en el cual consta conceptos, importancia, objetivos, características, clases, principios, elementos, etc.; todo referente al tema investigado.

**Capítulo II**, Manifiesta de una Breve Caracterización del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), Misión, Visión, Organigrama Estructural, Análisis FODA, Diseño Metodológico, Unidad de Estudio, Metodología y Técnicas, Análisis e Interpretación de Resultados de las encuestas, Conclusiones y Recomendaciones.

**Capítulo III**, Hace referencia al diseño de la Propuesta, Antecedentes, Justificación, Objetivos, Descripción de la Propuesta, Propuesta, Definiciones, Programa de Capacitación de un Software, Métodos para el programa de capacitación, Utilización del Software Alfresco y sus beneficios, Desarrollo de la Propuesta, Glosario de Términos, Bibliografía, Anexos de la Propuesta.

# CAPÍTULO I

## 1 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

### 1.1 Antecedentes Investigativos

Previa a la investigación se ha visto que en el mundo existe gran cantidad de personas con discapacidades, que han sido discriminadas por su problema, es por ello que se han creado instituciones para que se sientan protegidas en su vida cotidiana, los discapacitados sufren múltiples desigualdades y disponen de menos oportunidades.

El Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) inicio ejerciendo las funciones de formulación de políticas nacionales relacionadas con las discapacidades; en la ley destinada en el año 1992.

Las acciones permitieron el fortalecimiento para la prevención de las discapacidades como es en la atención e integración en las diferentes entidades de los sectores públicos y privados.

De acuerdo a estas acciones en el año 2008, bajo la disposición constitucional el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), se constituye la Igualdad de Discapacidades, con el fin de lograr un país sea inclusivo, participativo y solidario, para lo cual su objetivo es promover un entorno en el que las personas con discapacidad puedan participar en asuntos públicos, sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás y por ende se pueda cumplir con los diferentes derechos que tienen cada uno de ellos.

En el Ecuador existe instituciones que buscan ayudar a las personas con discapacidad, es por ello que cuenta con políticas que identifican a las personas como un grupo de atención prioritaria, a través del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), él es quien ayuda a mejorar sus condiciones de vida. Es por ello que mediante esta información adquirida se toma como referencia al Consejo Nacional de Discapacidades para realizar nuestra investigación con las personas con discapacidad auditiva y oral.

Por tanto es necesaria la labor positiva para ayudarlos a salir de esa situación, ya que las barreras que enfrentan dichas personas con discapacidad auditiva y oral al no obtener un empleo y al estar aislados de la sociedad, deben ser superadas a través programas de capacitación, con el fin de favorecer las capacidades para que se desenvuelva y participe conformemente dentro de la sociedad.

En la provincia de Cotopaxi se ha determinado mediante una observación de campo, que las personas con discapacidad auditiva y oral no tienen gran acogida en el ámbito laboral, ya que no aportan ningún beneficio para la entidad, es por ello la labor positiva mediante el programa de capacitación de un software en el área secretarial, contribuirá a dar nuevas ideas que les beneficie y puedan tener un buen ambiente laboral, gracias a programas de capacitación, se podrá ayudar al mejoramiento continuo y profesional, beneficiando así a la empresa en donde va a pertenecer o pertenezcan.

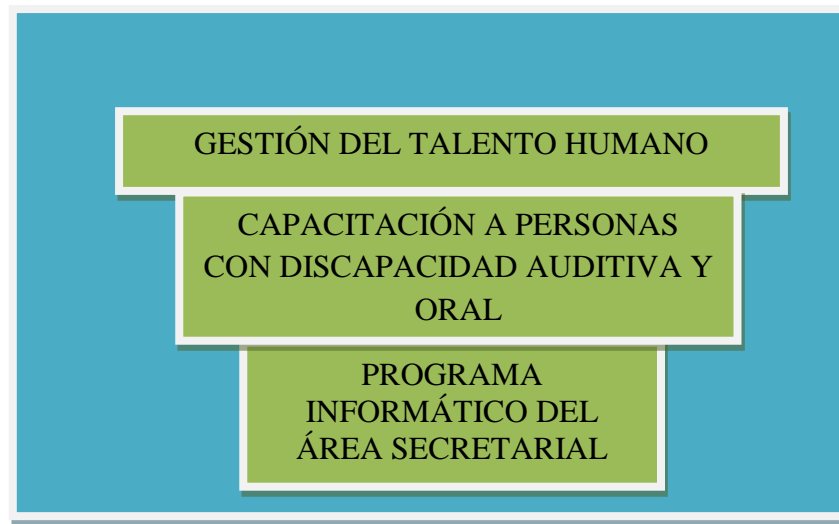
El proceso de la integración social va más allá de la simple aceptación de la persona en un ambiente normal específico, es un hecho de tipo social que promueve la participación activa de la persona en un medio y el establecimiento de vínculos entre las personas que lo conforman.

La gestión documental relacionado al área de secretariado, es indispensable conocer mediante un programa de capacitación, en el que se podrán subir el autoestima a las personas con discapacidad auditiva y oral, para que no se sientan

inferiores a los demás trabajadores y por ende al conocer la importancia que ofrece el software Alfresco, harán sus actividades secretariales de manera eficaz y eficiente pudiendo así aportar beneficios a la entidad pública y privada.

## 1.2 Categorías Fundamentales

CUADRO N° 1



FUENTE: Las Tesistas  
ELABORADO POR: Las Tesistas

## 1.3 Marco Teórico

### 1.3.1 Gestión del Talento Humano

Según **CASTILLO**, Freddy W.; (2010; pág. 18), manifiesta que “La Gestión del Talento Humano es un aspecto importante, pues es el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas para que generen grandes beneficios, es así que Recursos Humanos se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente, por lo que su finalidad es que las personas se desarrollen integralmente de manera individual y grupal, y así conseguir el crecimiento de la organización”

Según **ALLES**, Martha, (2009; pág.29), manifiesta que “El Talento Humano es un conjunto que enriquece a los hombres y en la acepción tercera, el verdadero talento en relación con una posición o puesto de trabajo estará dado por la intersección de ambos subconjuntos, en la parte que es requerida, en la posición que realiza en la empresa, las personas tenemos diferentes tipos de conocimiento y diferentes competencias, por lo que requiere de capacidades juntamente con compromiso y acción, los tres al mismo tiempo para una buena gestión del talento, para ello la comunicación juega un rol fundamental para el cumplimiento de los objetivos de la organización”

Según **CUESTA SANTOS**, Armando (2010; pág. 45), manifiesta que “La gestión del talento humanos, se entenderá como el conjunto de decisiones y acciones en el ámbito organizacional que influyan en las personas, buscando el mejoramiento continuo, durante la planeación, implementación y control de las estrategias organizacionales, considerando las interacciones con el entorno, las personas que trabajan son portadoras del capital humano, entendiendo como capacidad de trabajo o fuerza de trabajo, insertada en determinada organización laboral”

Las investigadoras manifiesta que la gestión del Talento Humano, es un proceso que desarrolla y reúne nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además mantiene a un recurso humano existente, mediante ello se puede aumentar la capacidad de la producción del trabajo, a través del mejoramiento de las capacidades de los trabajadores, estas capacidades se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia, por lo que es una actividad que implica tomar una serie de medidas, como el compromiso de los trabajadores y con los objetivos empresariales.

### **1.3.2 Importancia de la gestión del Talento Humano**

Según **BECERRA**, Alonso (2010; pág. 60), manifiesta diferentes importancias de la gestión del Talento Humano en el cual mencionamos lo siguiente:

Los trabajadores por lo general están insatisfechos con el empleo actual o con el clima organizacional importante en un momento determinado, y eso se ha convertido en una preocupación para muchos gerentes.

Todos los gerentes deben actuar como personas claves, en el uso de técnicas y conceptos de administración de personal, para mejorar la productividad y el desempeño en el trabajo.

La productividad es el problema al que se enfrenta y el personal es una parte decisiva de la solución, es por ello que las técnicas de la administración de personal, aplicadas tanto por los departamentos de administración de personal, como por los gerentes de línea, aportando un gran impacto en la productividad y el desempeño.

Las tesis manifiestan que la importancia del talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier organización, debido a que la gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, y de establecer los objetivos y estrategias para la organización, por tanto sin gente eficiente es imposible que una organización no logre sus objetivos y por ende la meta que se han establecido.

### **1.3.3 Características del Talento Humano**

Según **CUESTA SANTOS**, Armando (2010; pág. 23), menciona las características del Talento humano, por lo que se debe tener en cuenta lo que está a continuación:

La gerencia no puede descuidar dentro del desarrollo del capital humano a sus trabajadores, todo lo contrario, debe motivárseles a que manifiesten su creatividad, potencial que tienen consigo, capacitándolos, desarrollándoles sus habilidades a fin de formar un equipo de trabajo emprendedor, que garantice éxito en su gestión, y que sus resultados beneficien a todos.

Las tesisistas manifiestan que es fundamental saber usar adecuadamente las capacidades de los trabajadores, que se caracterizan por ser emprendedores, esto ayudaría a aportar grandes beneficios a las metas planteadas que tiene la empresa.

#### **1.3.4 Aspectos fundamentales de la Gestión del Talento Humano**

Según **CUESTA SANTOS**, Armando (2010; pág. 23), manifiesta diferentes aspectos fundamentales de la gestión del talento humano.

La gestión del talento humano se basa en tres aspectos fundamentales:

**Son seres humanos:** Están asignados como parte fundamental ya que poseen conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades indispensables para la gestión adecuada de los recursos organizacionales.

**Socios de la organización:** Invierten en la organización esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, etc. Con la esperanza de recibir retornos de sus inversiones.

**Inversiones:** salarios, incentivos financieros, crecimiento profesional, carrera, etc. Cualquier inversión solo se justifica cuando trae un retorno razonable.

Las tesisistas manifiestan que es importante tener en cuenta que los trabajadores, es el principio de impulso propio que fortalecen la organización, y no funcionarios pasivos, inactivos y estáticos que lo único que generan son gastos, nada ventajoso



para la empresa, es por ello que las personas con discapacidad auditiva y oral debe generar grandes ventajas en cualquier entidad que labore.

### **1.3.5 Desafíos de la Gestión del Talento Humano**

Según **ALLES**, Martha (2010; pág. 23), menciona que los desafíos de la gestión del talento humano se da en diferentes formas como es de manera externa e interna, debido a que hay un campo tan dinámico y competitivo como el del talento humano, se encuentra a una serie de retos o desafíos provenientes del contexto socio económico donde se desenvuelve, estos retos pueden representar oportunidades o amenazas para el negocio.

La administración y la gerencia están evolucionando continuamente, de esa misma manera el entorno de trabajo de las organizaciones cambia con mucha velocidad. En este sentido, muchas fuerzas internas y externas influyen en todas sus actividades, poniendo en peligro las actividades que el individuo realiza y en particular, afectando la calidad de vida laboral que es tan esencial para alcanzar los objetivos de la organización.

**Desafíos Externos.-** Los desafíos externos se originan en factores como los cambios tecnológicos, económicos y culturales, y los creados por el sector público. Hay que tener en cuenta que estos factores influyen en la organización para alcanzar sus objetivos.

**Desafíos Internos.-** Estos proceden por lo general dentro de las organizaciones se plantean múltiples objetivos que no siempre armonizan entre sí como es la conformación de sindicatos, pérdida de talento, problemas en la fijación de métodos de compensación etc.

Los trabajadores son de vital importancia en una organización, ya que de estas depende el futuro y el éxito de las mismas.

Las tesis manifiestan que los desafíos de la gestión del talento humano son internos y externos, es decir dentro o fuera de la entidad, esto pueden traer ventajas o desventajas, ya que lo interno hace referencia a los conocimientos que tienen las personas en el desenvolvimiento de sus labores, ya que están conformados en grupos o sindicatos que por lo general concuerdan entre sí, ya sea en opiniones o en el trabajo que realizan, mientras que en lo externo tenemos los cambios tecnológicos, económicos, etc., estos factores influyen en la manera de lograr los objetivos, por lo cual tal problemática es necesario la capacitación, que sería una herramienta para enfrentar cualquier obstáculo que se dé.

#### **1.4 CAPACITACIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA Y ORAL**

Según **RAMÍREZ**, Franklin E. (2009; pág. 59), Manifiesta que “Toda actividad de capacitación para las personas con discapacidad auditiva y oral requiere de un diseño estructurado, que consta del análisis de la situación, definición de los objetivos, y la reunión con la gerencia de participantes para colaborar y concretar la formación personal para que tenga la capacidad de aprender y la adaptación al ámbito laboral, para conservar o aumentar su capacidad de rendimiento o ejercer una ocupación calificada, el objetivo es la inserción social y el incremento de conocimientos”

Según **LEFCOVICH**, Mauricio (2009; pág. 64) manifiesta que “La capacitación para personas con discapacidad auditiva y oral desarrolla la formación personal y está basado en la colaboración asociativa de las entidades, es necesaria la estrecha compenetración y colaboración a todos los niveles de los conocimientos e intereses de los participantes, al hablar de capacitación dentro de una organización, siempre se piensa en el esquema tradicional, charlas o conferencias esporádica, teniendo siempre como finalidad el tema a instruir; sin pensar en cuál es la mejor forma de entregar el contenido en cuestión”

Las tesisistas manifiestan que la capacitación para personas con discapacidad auditiva y oral promueve la igualdad de oportunidades y trato, para una adaptación profesional, busca aumentar el conocimiento, y por ende puedan desenvolverse en su ámbito laboral, aporten grandes beneficios al hogar y en especial así mismo, por tal motivo debemos tener en cuenta que todas las personas tienen los mismos derechos, no deben ser aislados de la sociedad sea cual sea su problema.

#### **1.4.1 Características de Capacitación**

Según *VILLARZÚ GALLO*, Alejandra (2009; pág.6) menciona las características de la capacitación que se debe tener mucho en cuenta, ya que es una actividad con metodología planificada y permanente, cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo.

- ✓ La transmisión de conocimientos
- ✓ Desarrollo de habilidades
- ✓ Desarrollo de actitudes

Permite el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes que se presenta de manera interna y externa es decir en su entorno.

Se refiere a los métodos que se usan para proporcionar a las personas dentro de la empresa las habilidades que necesitan para realizar su trabajo, abarca desde pequeños cursos sobre terminología hasta cursos que le permitan al usuario entender el funcionamiento del sistema nuevo ya sea teórico o a base de prácticas.

- ✓ Es una estrategia empresarial importante que debe acompañar a los demás esfuerzos de cambio que las organizaciones lleven adelante
- ✓ No se trata de un gasto innecesario, sino de una inversión mucho más productiva.

- ✓ Desarrolla habilidades y destrezas
- ✓ Mejora el desempeño en el entorno laboral

Las tesisistas manifiestan que es indispensable la capacitación con las personas con discapacidad oral y auditiva, ya que permite adquirir habilidades para cada uno de ellos, y por ende trae beneficios a la empresa a través de su trabajo productivo, y ayudaría en gran parte a la valoración personal.

#### **1.4.2 Ventajas de la capacitación**

Según **MAINGON**, Sambrano (2007; pág. 51) manifiesta que las ventajas de la capacitación ofrece lo siguiente:

- ✓ Da mayor seguridad, evitando accidentes
- ✓ Posibilita desarrollarse personal y profesionalmente
- ✓ Mayores habilidades y destrezas para el desempeño.
- ✓ Trabajan de forma organizada en sus diferentes actividades
- ✓ Fortalece su administración
- ✓ Mayores niveles de rentabilidad

Las investigadoras manifiestan que existen diferentes ventajas que puede proporcionar la capacitación, uno de ellos es minimizar errores y cumplir a la perfección sus actividades, así también trae consigo ventajas para la empresa, como es cumplir con los objetivos establecidos, es por ello que la capacitación no es un gasto, es un inversión.

### 1.4.3 Tipos de capacitación

Según **IDALBERTO**, Chiavenato (2009; pág. 33), manifiesta que los tipos de capacitación se puede dar de la siguiente forma:

**Capacitación de pre ingreso.-** Permite tener fines de selección y busca brindar al nuevo personal los conocimientos, habilidades o destrezas que necesita para el desempeño de su puesto.

**Capacitación de inducción.-** Es una sucesión de actividades que ayudan a formar al postulante a su puesto de trabajo, para que se integre a la empresa en general.

**Capacitación promocional.-** Permite buscar para otorgar al trabajador la oportunidad de alcanzar puestos de mayor nivel jerárquico.

**Capacitación en el trabajo.-** Es una sucesión de acciones orientadas a desarrollar actividades y mejorar actitudes en los trabajadores.

Se busca obtener la realización individual, al mismo tiempo los objetivos de la empresa, así también permite el crecimiento integral de la persona y la expansión total de sus aptitudes y habilidades, todo esto con una visión de largo plazo.

Las investigadoras mencionan que se debe tener en cuenta los tipos de capacitación que existe, y cuál sería la indicada en utilizar para la formación integral del individuo y poder superar las debilidades que tienen o vayan a tener en el desenvolvimiento laboral gracias a esto ellos podrán realizar su trabajo de forma beneficiosa.

#### **1.4.4 Proceso de Capacitación**

Según **CHIAVENATO** Idalberto, (2009; pág. 15), El proceso de capacitación está compuesto de una secuencia de actividades interrelacionadas para llegar hacia un objetivo, para lo cual mencionamos lo siguiente:

**Diagnóstico.-** El diagnóstico se elabora teniendo en cuenta las necesidades de la organización y por ende del personal que labora.

**Comprobación de necesidades.-** La evaluación de necesidades permite establecer un diagnóstico de los problemas actuales y de los desafíos futuros que se pueden presentar. Se orienta a conocer las carencias que manifiesta a dichas personas y que le impiden desempeñar adecuadamente las funciones de su puesto o incluso insertarse en el ámbito laboral.

Es muy importante establecer las necesidades de capacitación en términos de productividad y de una manera objetiva y medible, hay que señalar que la detección de necesidades de capacitación puede hacerse a nivel de una persona, de un puesto, de un grupo o de toda la empresa.

**Ejecución.-** Existen diversos métodos para impartir la capacitación, tanto dentro como fuera, lo importante es que ellos se sientan a gusto y con un buen ambiente, que le sea un buen factor para su entendimiento sobre el tema impartido.

Las tesisistas manifiestan que para una buena capacitación se debe seguir varios procesos como es un diagnóstico de las falencias que tienen los trabajadores por la falta de conocimientos sobre un determinado tema, a través de la comprobación de este problema se busca la solución y ejecutarlo para que traiga consigo buenas ventajas y por ende éxito personal y organizacional.

#### **1.4.5 Principios fundamentales de la capacitación**

Según **SILICEO**, Alfonso (2008; pág. 30), manifiesta que los principios de la capacitación implica cuatro, fundamentales para las personas con discapacidad auditiva y oral, a continuación les detallamos lo siguiente:

**Transmisión de informaciones.-** Distribuir información entre los entrenados como un cuerpo de conocimientos, esto le ayudará a que su trabajo le resulte fácil.

**Desarrollo de habilidades.-** Destrezas y conocimientos directamente relacionados con el desempeño del cargo actual. Es una capacitación orientada de manera directa a las tareas y operaciones del trabajador.

**Desarrollo de actitudes.-** Se refiere al cambio de actitudes negativas por actitudes más favorables entre los trabajadores, aumento de la motivación, desarrollo de la sensibilidad del personal.

La tesis manifiestan que los principios fundamentales de la capacitación son varios elementos que les ayudan en el contexto laboral, mediante la entrega de información sobre un tema que desconozca, le permitirá que su trabajo sea fácil, y no tener dificultades, pudiendo así desarrollar adecuadamente sus habilidades y tener una actitud favorable.

#### **1.4.6 Herramientas de Capacitación para las personas con discapacidad auditiva y oral**

Según **LEÓN RAMÍREZ**, Manuela (2009; pág. 28), manifiesta que los medios de capacitación se refiere a las técnicas, instrumentos y metodologías que ayudan al cumplimiento de las actividades y objetivos de la capacitación, dentro de los más principales tenemos:

**Conferencia.-** Permite llegar a una gran cantidad de personas y transmitir un amplio contenido de información o enseñanza. Se puede emplear como explicación preliminar antes de demostraciones prácticas.

**Manuales de capacitación.-** Manuales de capacitación u otros impresos, diagramas que permiten la exposición repetida, es útil la aplicación de secuencias largas o procedimientos complicados que no pueden retenerse en una sola presentación. Pueden combinarse con conferencias y prácticas de tareas reales.

**Videos.-** Se puede sustituir a las capacitaciones o demostraciones formales, permite la máxima utilización de instructores capaces. Los cortes, empalmes o en la cámara lenta de los videos son útiles para que puedan entender el tema a tratar.

La grabación y proyección en videos de los colaboradores sujetos a capacitación, son un medio muy eficaz, sobre todo cuando se trata de mejorar la calidad del servicio, ayudan a la comprensión de ideas abstractas.

**Simuladores.-** Permite dar la posibilidad de participación y práctica repetida a la persona aprendiz, mediante la adquisición de habilidades necesarias en el trabajo real, se usan también sustitutos del equipo real. Pueden aislar y combinar las diferentes partes críticas o peligrosas del trabajo.

**Técnicas grupales.-** Es el desarrollo de habilidades interpersonales requeridas mediante grupos de discusión, debates, etc, en el que discutirán sobre un tema específico que desconozcan, y ahí fluirán un sinnúmero de ideas que será ventajoso para todos.

Las investigadoras manifiestan que las herramientas de capacitación son indispensables para las personas con discapacidad auditiva y oral, debido a que mediante estos medios se puede llegar a la comprensión y entendimiento claro de un tema, con la finalidad de llegar a los objetivos propuestos en el transcurso de



las capacitaciones, mediante esto se podrá incrementar conocimientos, actitudes y habilidades que requieren para lograr un desempeño óptimo y cumplir sus actividades laborales de manera eficaz y eficiente, pudiendo así lograr realizar su trabajo con una calidad total, sin cometer errores.

#### **1.4.7 Capacitación y desarrollo profesional para las personas con discapacidad auditiva y oral**

La capacitación y desarrollo profesional es la educación que recibe una persona, con el fin de incitar su efectividad en la posición que desempeña dentro de la entidad.

Habitualmente la capacitación tiene objetivos a corto o mediano plazo, y busca desarrollar capacidades y habilidades personales y por ende profesionales, por lo cual es indispensable formar líderes y ejecutivos con conocimientos y talentos específicos, para tomar las decisiones correctas, con la finalidad de convertir a la capacitación en una herramienta para el éxito de las personas con discapacidad auditiva y oral.

##### **1.4.7.1 Beneficios de la capacitación para las personas con discapacidad auditiva y oral**

Según **COBAS R**, Marcia (2010; pág. 91), manifiesta que “la capacitación tiene beneficios para las persona con discapacidad auditiva y oral para que trabaje y se convertiría en un aporte para la economía del hogar, ya sea porque aporta ingresos o porque autofinancia sus necesidades.”

**Mayores grados de autonomía.**-En la medida que las personas con discapacidad ingresan al mundo del trabajo aumentan su capital social y mejoran sus ingresos. Esto disminuiría los problemas sobre los recursos económicos que suelen enfrentar y al mismo tiempo que incrementarían su autonomía respecto de terceros, como su propia familia o instituciones de apoyo.

**Liberación de energía, tiempo y recursos en la familia.-** La inclusión laboral de uno de sus integrantes con discapacidad, la familia puede ganar tiempo y recursos que antes destinaba al cuidado o mantención de esa persona.

**Mejora en la autovaloración personal.-** mediante la inserción laboral las personas con discapacidad pueden aumentar su autovaloración personal en la medida que se van adaptando.

Las tesistas manifiestan que la capacitación tiene beneficios para las personas con discapacidad auditiva y oral, como es la ayuda a la inserción laboral, permitiendo lograr un buen desempeño en cualquier entidad a la que pertenezca, ofreciendo beneficios y permitiendo en lo personal ser autónomos, y por ende tener un buen alto de autoestima, así también sería un apoyo para la familia.

#### **1.4.7.2 Estrategias de comunicación con una persona con discapacidad auditiva y oral**

Según **VILLALBA P. Antonio, (2005; pág. 16)**, menciona que existen diferentes estrategias indispensables para poder entender a las personas con discapacidad auditiva y oral, por tal motivo no hay ningún impedimento para que ellos se relacionen en cualquier ámbito laboral, lo primordial es en darle la debida atención que lo requiera y seguir los diferentes consejos que se menciona a continuación.

- ✓ Párese o siéntese frente a frente de la persona sorda.
- ✓ El ambiente debe de ser apropiadamente iluminado, pero debe evitar ubicarse delante de una luz fuerte o una ventana, pues el contraluz no permite que la persona con dificultad auditiva y oral lea los labios.
- ✓ Trate de que su cara sea completamente visible, es decir, que las manos no bloque en la boca al hablar etc.

- ✓ Hable claramente, naturalmente, y no muy rápido.
- ✓ No exagere en su pronunciación al hablar.
- ✓ Algunas palabras son fáciles de leer en los labios, pero otras no. Si hay dificultad en el entendimiento, utilice otro sinónimo o repita la frase sustituyendo las palabras. Si aún no llega a entenderle, escriba en un papel lo que le quiera decir.
- ✓ Tomará un tiempo acostumbrarse a la voz de la persona con discapacidad oral y auditiva. Al principio si no le entiende, no se rinda, espere un tiempo para descifrar lo que te está diciendo.
- ✓ No dude en escribir algunas palabras o un mensaje importante que no hayan sido entendidas.
- ✓ Muestre paciencia y disposición por ayudar la persona con discapacidad auditiva y oral.
- ✓ Si puede, utilice algunos gestos o señale lo que está hablando.
- ✓ Mantenga contacto visual con la persona con discapacidad oral y auditiva y hablele directamente y frente a frente.

Las tesisas manifiestan que las estrategias de comunicación con una persona con discapacidad auditiva y oral deben ser claras y concisas, para que al momento de trabajar no tenga dificultades ni piense que por su discapacidad no puede ser igual que los demás; ya que el ser diferente le hace ser único e importante en su lugar de trabajo, es por ello que las personas sordas se comunican más visual y físicamente y pueden establecer una comunicación con el entorno social, por tal motivo hay que saber manejar bien el lenguaje corporal, ya que ellos entienden con gran claridad lo que le quieren decir.

### **1.4.7.3 Métodos para interrelación personal de las personas con discapacidad auditiva y oral**

Según ZAYAS A, Pedro M. (2012; pág. 62), manifiesta que los métodos para la interrelación personal de las personas con discapacidad auditiva y oral, son varios por lo que damos a conocer lo siguiente:

**Sistema Simbólico Gráfico y Visual.-** Es un sistema que puede ser una alternativa ideal, en el cual ofrece un conjunto de reglas, símbolos que permiten representar infinidad de palabras e ideas que ayuden a entender de mejor manera las funciones que vayan a desempeñar las personas, permite realizar un uso creativo del lenguaje en el que puede combinar uno a más símbolos para crear un nuevo significado, mediante ello se puede entender de mejor manera a la persona que le transmite el mensaje.

Cada símbolo está formado por uno o más elementos, estos símbolos se pueden combinar entre sí para formar nuevos significados.

**Sistema Pictográfico para la Comunicación (El sistema SPC).-** representan de una forma bastante clara a las palabras y conceptos más habituales en la comunicación cotidiana. Consiste en presentar símbolos pictográficos que permiten al usuario un apoyo para expresar.

Este sistema alternativo de comunicación hace referencia al emisor, para poder emitir sus mensajes compuestos por códigos no vocales, necesita un soporte externo a él.

- ✓ Dispondrá de buena agudeza visual y notoria.
- ✓ Manifestará unas mínimas habilidades cognitivas.

Este sistema se asemeja al Sistema Simbólico Gráfico, los símbolos SPC viene agrupados por categorías personas, verbos, nombres, etc, y cada categoría tiene asociada un color.

**Sistema de Comunicación por Intercambio de Imágenes.-** La persona con grandes dificultades en el uso de lenguaje expresivo aprende a comunicarse espontáneamente, utilizando símbolos de objetos o actividades deseadas, que permita visualizar lo que quiere realizar durante su investigación o su actividad encomendada por otras personas.

Para iniciar una conversación, la persona sólo tiene que contar con una actitud positiva y mirarle a los ojos durante su exposición, así como también debe tener una acogida al símbolo del objeto en la actividad deseada y dársele un mensaje claro a la persona que la escucha, para que se produzca el intercambio de ideas.

Estas actividades se archivan de forma personalizada en un libro o tablero, con el cual él se comunicará en el lugar que se encuentre y desee saber algo.

Los símbolos se intercambian para iniciar una petición, hacer una elección, proporcionar información o responder a un comunicado que pueda presentarse fuera de su lugar de trabajo.

**Sistema de lengua de signos.-** La lengua de signos, es una lengua natural de expresión y configuración de gesto espaciales y percepción visual que las personas sordas pueden establecer en un canal de comunicación acorde a su entorno social, ya sea conformado por otros individuos sordos o por cualquier persona que conozca la lengua de señas empleada.

Las tesis manifiestan que existen un sinnúmero de métodos para la interrelación personal que tienen las personas con discapacidad auditiva y oral por lo que comunicarse no es un problema, ya que estos métodos son una herramienta fundamental para desenvolverse en la sociedad que la rodea, es por ello que para la capacitación se utilizará el sistema de lengua de signos o señas, debido a que este

contiene todos los medios de comunicación clara para una persona con discapacidad auditiva y oral.

## **1.5 PROGRAMA INFORMÁTICO DEL ÁREA SECRETARIAL**

Según **ROQUE**, Córdova (2011; pág. 71), manifiesta que “el programa informático Alfresco es una herramienta fundamental para la gestión de contenidos empresariales, mediante ello se presenta el desarrollo de la corporativa, para la clasificación de los contenidos a gestionar y la implementación de extensiones al mencionado sistema”

Según **RUSSO**, Patricia (2009; pág. 19), menciona que “El programa informático del área secretarial es la gestión documental son los diferentes proceso que tiene la información de una entidad y tiene que ver a las personas que la utilizaran, sean proveedor, cliente o trabajador de la empresa, dependiendo de su procedencia, las ventajas de este programa es que reduce la necesidad de manipular, almacenar y recuperar la documentación en papel, reduce el coste del proceso de creación, almacenación y conservación de los documentos, está diseñado para usuarios que requieren un alto grado de modularidad y rendimiento escalable”

Las tesis manifiestan que el programa informático del área secretarial como es la gestión documental para las personas con discapacidad auditiva y oral, es fundamental que lo conozcan para que puedan desenvolver en el ámbito laboral, ya que a través de ello podrá ir registrando los diferentes documentos que ingresan y salen de la entidad o de los diferentes departamentos, y llegar a ser un ente indispensable para el buen rendimiento institucional a través de su favorable aporte, es decir dicha persona ayudará a que la información esté organizada y fluya convenientemente.

### **1.5.1 Importancia del Software**

Es importante que todos los sistemas informáticos, ya que sirven de apoyo tanto para la gestión como para la administración de empresas, sean debidamente instalados y lógicamente que se concuerden perfectamente a las necesidades y requerimientos de una empresa.

Durante la planificación del funcionamiento de una empresa, uno de las medidas que deben discutir los ejecutivos responsables, es precisamente que tipo de sistemas y programas informáticos que implementarán como herramienta de planificación, y en especial para la gestión documental, debido a que es lo primordial que tiene las entidades es por ello que para su manejo se debe contar con una persona capacitada.

### **1.5.2 La tecnología para las personas con discapacidad auditiva y oral**

Según **SÁNCHEZ**, Araceli (2005; pág. 45), Manifiesta que “La tecnología permite adquirir conocimientos a las personas con discapacidad auditiva y oral para llevar a cabo su labor de manera eficiente”

Mediante la tecnología en especial de un software relacionado al área secretarial, podrán incrementar sus habilidades, es decir tener la capacidad de trabajar, y determinar estrategias para solucionar dificultades que se presentan en la vida laboral, desde el ámbito personal.

Para que sea un gran aporte la tecnología a las personas con discapacidad auditiva se debe tener en cuenta lo siguiente:

- ✓ Conocimiento
- ✓ Habilidades
- ✓ Actitud
- ✓ Aptitud

**El conocimiento.-** Tener conocimiento sobre un tema específico, será de gran utilidad para que le sirva de gran aporte, y pueda aprender con gran facilidad y tema a tratar.

**Habilidades.-** Son las destrezas y precisión necesaria para ejecutar las tareas propias de una ocupación, de acuerdo a un grado de exactitud requerida.

**Actitudes.-** Hace referencia al comportamiento de un individuo a responder de una manera característica ante alguna situación, debe poseer para innovar, estas se encuentran enfocadas a la integración del trabajador con el entorno laboral, a la adaptabilidad.

**Aptitudes.-** Refiere a las condiciones psicológicas de una persona que se vinculan con sus capacidades y posibilidades en el ámbito del aprendizaje.

Las tesisistas manifiestan que la tecnología para las personas con discapacidad auditiva y oral es un aporte para la inclusión laboral, ya que mediante este medio ellos puedan adquirir conocimientos y desarrollar habilidades para la cual se requiere de una buena actitud para darle provecho a este medio tecnológico.

### **1.5.3 Selección del Software Alfresco**

Mediante una investigación se pudo determinar que existen diferentes software de gestión documental, pero el adecuado para las personas con discapacidad auditiva y oral, hemos optado por el software Alfresco por varios motivos como es su acceso gratuito, tiene la opción para varios idiomas como es el español, por tanto su manejo será entendible para una buena comprensión, es decir fácil de usarlo, debido a que estas personas cuenta con una buena visualidad, por tanto ellos pueden ir leyendo las opciones que ofrece para realizar una excelente gestión documental, ya que a través de un programa de capacitación conocerán el software Alfresco de forma clara y precisa, para la transmisión de conocimientos sobre este software estará al frente una persona interprete, el será quien se



comunicara a través de la lengua de señas, mediante esos conocimientos de gestión documental se espera que las personas con discapacidad auditiva y oral puedan insertarse en el campo laboral, permitiendo ofrecer buenos beneficios mediante un archivo digital exitoso.

### **1.5.3.1 El Alfresco fundamental para las personas con discapacidad auditiva y oral**

Alfresco es la plataforma de carácter abierto para la colaboración y gestión de documentos críticos para la empresa.

Al automatizar los procesos empresariales que utilizan muchos documentos y permitir la ayuda a gran escala, Alfresco beneficia a las empresas a mejorar la prestación de servicio y a adaptarse con mayor rapidez a los cambios del mercado.

Es indispensable confiar en Alfresco para gestionar documentos, ficheros y procesos, por tal motivo el sistema de gestión de contenidos puede ser aplicado a cualquier tipo de organización, independientemente de su naturaleza jurídica, su tamaño o el sector en el que opere.

Alfresco es una herramienta válida para un ayuntamiento de una pequeña población, para una pequeña y mediana empresa que opere en el sector industrial o para una gran empresa del sector del comercio.

Las personas con discapacidad auditiva y oral al conocer bien su funcionamiento aportarán ventajas a la empresa, tengamos en cuenta que este software no es complicado para el manejo, por tal motivo personas mencionadas anteriormente pueden realizar su actividad documental de forma rápida permitiendo satisfacer al cliente con la información que él lo requiera.

Las tesis manifiestan que el software Alfresco tiene gran utilidad, por lo que le pueden servir a todas las personas para poder llevar los documentos

organizadamente, ya que mediante este software se podrá encontrar de manera inmediata la información que se requiera, permitiendo tener un gran ahorro de tiempo y recursos, las personas con discapacidad oral y auditiva, deben tener amplios conocimientos sobre este medio, ya que le permitirá tener una gran inserción laboral, debido a que puede aportar grandes beneficios a la empresa en que laborará.

#### **1.5.4 El software Alfresco**

Según NEWTON, Jhon (2005; pág. 28), manifiesta que “El Alfresco es un software de gestión documental, que tiene un conjunto de normas técnicas y prácticas usadas para administrar el flujo de documentos de todo tipo en una organización, permitir la recuperación de información desde ellos, determinar el tiempo que los documentos deben guardarse, eliminar los que ya no sirven y asegurar la conservación indefinida de los documentos más valiosos, aplicando principios de racionalización y economía”

##### **1.5.4.1 Funciones de software Alfresco**

- ✓ Gestor de contenido empresarial
- ✓ Gestor documental
- ✓ Gestor de expedientes
- ✓ Gestor de conocimiento
- ✓ Gestor de contenido web
- ✓ Digitalización de imágenes

##### **1.5.4.2 Ventajas del software Alfresco**

- ✓ Aumento de la ayuda por parte del usuario
- ✓ Gran reducción del precio y de los costes totales de propiedad
- ✓ Reducción del riesgo
- ✓ Ejecución rápida

- ✓ Flexibilidad, múltiples opciones de implementación.
- ✓ Rapidez en el que se puede subir el contenidos, ya son tres veces más rápida al comparar con otro gestor documental.
- ✓ Sencillo de usar, de desplegar, de personalizar y de desarrollar con sus tecnologías.

#### **1.5.4.3 Características del software Alfresco**

- ✓ Gestión de documentos
- ✓ Gestión de registros
- ✓ Gestión de imágenes
- ✓ Publicación integrada
- ✓ Flujo de trabajo basado en actividades
- ✓ Servidores descentralizados
- ✓ Soporte de varios idioma

Las tesis manifiestan que el software Alfresco, es indispensable para cualquier organización, ya que a través de este sistema se puede tener de manera adecuada todos los documentos de la entidad, por tal motivo hay que tener conocimientos sobre las diferentes funciones que ofrece este software y sus beneficios, es por ello que una persona con discapacidad oral y auditiva le será de gran utilidad, ya que su manejo no es complicado.

#### **1.5.5 La gestión documental del Software Alfresco**

Según **RUSSO**, Patricia; (2009, pág. 13) menciona que “La gestión es la información de una organización, tiene que estar orientada a las personas que la utilizaran, como puede ser los trabajadores de la empresa, en especial a las secretarias, ya que ellas es el pilar fundamental”

Las tesistas manifiestan que los documentos deben estar siempre bien guardados, ya que es lo indispensable, por tal motivo ningún documento debe ser desaparecido, en caso de desaparecimiento puede ocasionar grandes dificultades al trabajador encargado y por ende a la empresa.

#### **1.5.5.1 Objetivos de la gestión documental del Software Alfresco**

Según **RUSSO**, Patricia; (2009, pág. 21) manifiesta que la gestión documental tiene diferentes objetivos de los cuales le mencionamos a continuación:

- ✓ El diseño ordenado de los documentos.
- ✓ Controlar el uso y el movimiento de los documentos.
- ✓ Evitar la creación de documentos innecesarios, la duplicidad y la presencia de versiones caducadas.
- ✓ La conservación y la instalación de los documentos en los archivos
- ✓ Organizar, clasificar, ordenar y describir los documentos para su adecuada utilización al servicio de la gestión y la toma de decisiones.
- ✓ Valorar, seleccionar y eliminar los documentos que carezcan de valor para la gestión y para el futuro.
- ✓ Asegurar los medios necesarios para proteger los documentos esenciales en situaciones de crisis o emergencia.
- ✓ Tener en cuenta la importancia que tiene los documentos de archivos dentro de cualquier institución pública o privada.

- ✓ Permitir la recuperación de información de una forma mucho más rápida, efectiva y exacta.
- ✓ Lograr que los archivos sean vistos dentro y fuera de la organización como verdaderas elementos de información útil, no solo para la administración sino también para la empresa, debido a que contienen diferentes conocimientos y negociaciones.

Las tesis manifiestan que la gestión documental tiene diferentes objetivos que le ayudarían a llevar los documentos de manera ordenada y a través de un software tener la protección en caso de necesitar información y adquirir de manera inmediata.

#### **1.5.5.2 Fases de una gestión documental inteligente**

Según **GARCÍA M**, Elisa; (2009, pág. 33) menciona que las fases de la gestión documental que se debe tener en cuenta son las siguientes:

**Captura de documentos en un gestor documental.-** Escanear documentos de papel para obtener imágenes digitales. Esta técnica tiene una funcionalidad avanzada en el reconocimiento óptico de caracteres y convierte los documentos en texto legible por el ordenador, habilitando su posterior uso para el texto y la búsqueda.

**Recuperación de documentos.-** Recuperación rápida y flexible de documentos en base a diferentes búsquedas, como por ejemplo la búsqueda por identificador del documento, por el texto contenido en el interior del documento o por alguno de sus metadatos que lo identifican.

**Colaboración.-** Un documento debe ser accesible por los usuarios que tiene permisos para modificarlos para que puedan revisar su contenido y trabajar colaborativamente en ellos.

Las tesis manifiestan que existen varias fases que tiene que ver con la gestión documental inteligente como es escanear un documento para ser archivado de manera digital y poder acudir a la información mediante la colaboración de este software, quien es una herramienta indispensable para poder acudir a los documentos cuando se requiera, así también podemos realizar modificaciones en caso que lo requiera.

### **1.5.5.3 Ventajas de la gestión documental inteligente**

Según **MARTELO**, Jorge (2009; pág. 28), menciona que existe diferentes ventajas de la gestión documental inteligente en el que consiste lo siguiente:

**Reducción del tiempo en entrada manual de metadatos:** Extraer información del contenido del documento y utilizarla para identificar, describir y distinguir un documento ocupa el tiempo de los trabajadores cuando podría hacerse de forma automática por lo tanto ella está a cargo de todos los documentos pertenecientes de la empresas.

**Reducción del tiempo dedicado a la clasificación de documentos:** Identificar el tipo de activo digital que estamos manejando y guardarlo en su respectiva ubicación, no tiene que ser una tarea realizada por personas.

**Hacer llegar la información a quién la necesita:** Dirige los documentos a través de un flujo de trabajo o enviando información extraída de documentos a sistemas externos.

**Eliminar pérdidas de tiempo en búsquedas:** Conseguir que un software busque documentos y contenidos de la misma manera en que lo haría un humano, gracias a la trayectoria, lo que permite búsquedas más precisas y por lo tanto, menos tiempo desperdiciado.

Podemos clasificar los documentos de la organización según el público a que se dirigen, en el cual pueden ser:

#### **Internas**

- ✓ Con el propio personal de la organización.
- ✓ Con los departamentos de la organización.

#### **Externas**

- ✓ Con el cliente
- ✓ Con la comunidad en general

#### **1.5.5.4 Estrategias para mejorar la gestión documental con una persona con discapacidad auditiva y oral**

- ✓ Educarse para perder el miedo a emprender.
- ✓ Conocer los problemas de cada persona discapacitada en este caso de los auditivos y orales.
- ✓ Mantener una relación de confianza con la persona discapacitada.
- ✓ Entrenarles en, relaciones de colaboración y organización de documentos.
- ✓ Valorar el tiempo para aprender lo que va a realizar en su ámbito laboral.
- ✓ Empezar una comunicación frente a una entidad empresaria

## **CAPÍTULO II**

### **2 DISEÑO DE LA PROPUESTA**

#### **2.1 Breve caracterización de la institución objeto de estudio**

En el país existe un alto porcentaje de personas con discapacidad auditiva y oral, que no cuentan con un trabajo, y por ende están aislados de la sociedad, debido a que su problema no le permite inmiscuirse.

Las investigadoras tomamos como referencia al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), para la realización de nuestro objeto de estudio, debido a que es una institución que se encarga de las diferentes discapacidades y que ayudan a las personas vulnerables, ya que se enfocan en la intervención de la educación, salud, y empleo.

La institución mencionada anteriormente nos será un gran aporte para llegar a las personas con discapacidad auditiva y oral, ya que cuentan con registro general de todas las personas que tienen este problema. La finalidad de ellos es la protección y promoción de los derechos y que garantiza la inclusión plena en la sociedad en condiciones de igualdad.

El Estado cumple sus deberes primordiales de garantizar la plena vigencia de los derechos humanos y de promover el bienestar general, que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la nación. Ayuda a contribuir a la construcción de una sociedad igualitaria, mediante políticas que fomenten el ejercicio de los derechos y promuevan el desarrollo de personas con discapacidad y por ende la vinculación con instancias públicas, privadas y sociales para beneficiar a las personas con discapacidad.



Es por ello que un programa de capacitación para las personas con discapacidad auditiva y oral sobre el software Alfresco, ayudará en gran parte para que ellos adquieran conocimientos sobre la gestión documental, ya que es un tema sobre el área secretarial, mediante aquello ellos podrán inmiscuirse en las organizaciones públicas y privadas de manera fácil y realizar su trabajo de manera infalible.

### **2.1.1 Misión**

Establecer y ejecutar políticas, regulaciones, estrategias, programas y servicios para la atención durante el ciclo de vida, protección especial, aseguramiento universal no contributivo, movilidad social e inclusión económica de grupos de atención prioritaria (niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos mayores, personas con discapacidad) y aquellos que se encuentran en situación de pobreza y vulnerabilidad.

### **2.1.2 Visión**

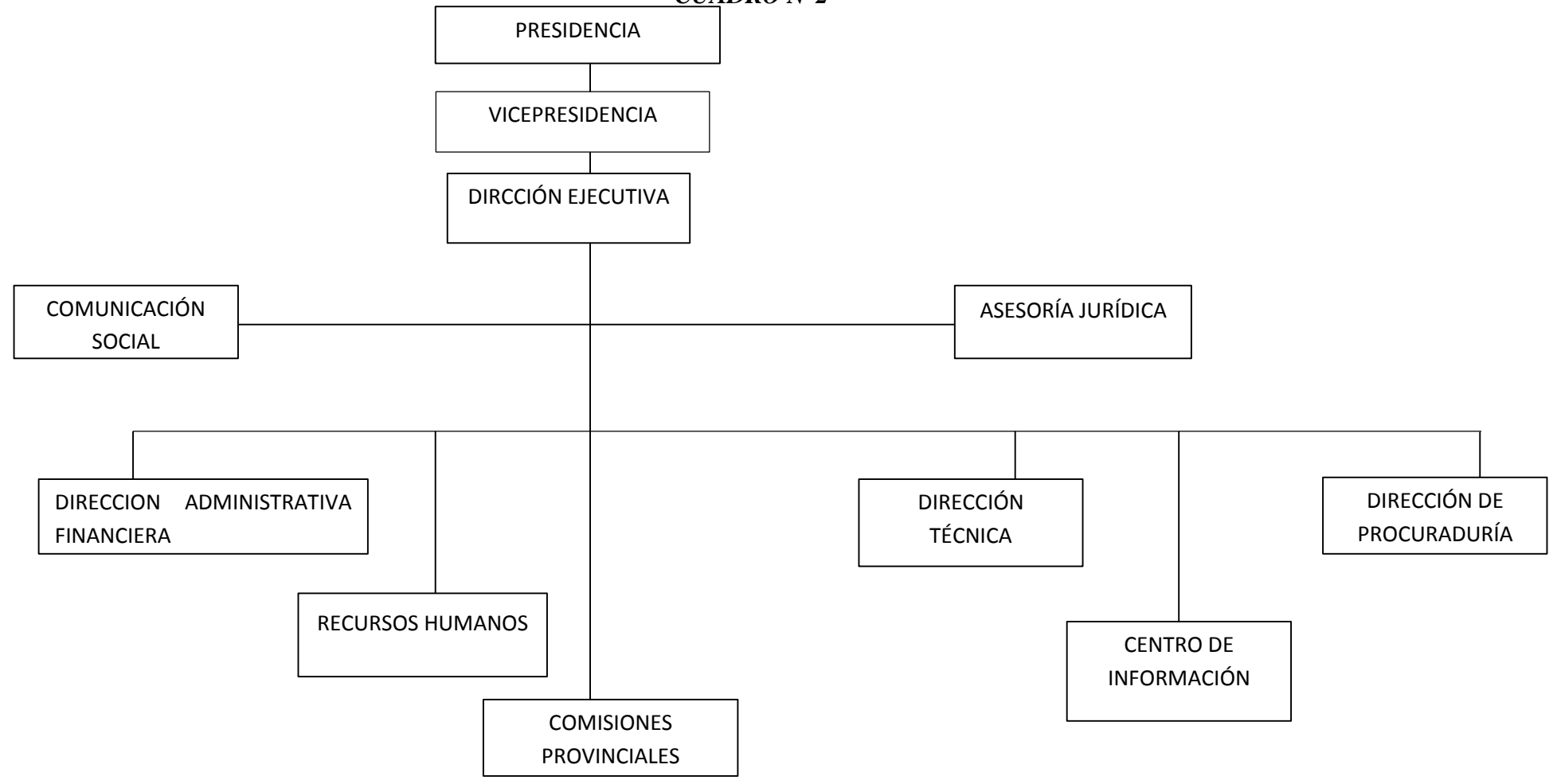
Ser la entidad pública que ejerce la rectoría y ejecuta políticas, regulaciones, programas y servicios para la inclusión social y atención durante el ciclo de vida con prioridad en la población de niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos mayores, personas con discapacidad y aquellos y aquellas que se encuentran en situación de pobreza, a fin de aportar a su movilidad social y salida de la pobreza.

### **2.1.3 Funciones del Consejo Nacional de Discapacidades**

- ✓ Formular políticas nacionales relacionadas con las discapacidades
- ✓ Establecer el Plan Nacional de Discapacidades
- ✓ Defender jurídicamente los derechos de las personas con discapacidad
- ✓ Coordinar, efectuar el seguimiento y evaluar las acciones que realizan en discapacidades las entidades del sector público y privado

### 2.1.4 Organigrama Estructural del CONADIS

CUADRO N°2



### **2.1.5 Reseña histórica del Consejo Nacional de Discapacidades**

La atención a las personas con discapacidad en el Ecuador se ha caracterizado como en los problemas sociales, por ser de baja cobertura y deficiente calidad, asentada básicamente en las acciones del sector privado y en algunas instituciones del sector público que ha asumido su responsabilidad desde hace dos décadas atrás.

En efecto, la atención de las personas con discapacidad Oral y Auditiva se inicia hace aproximadamente medio siglo atrás, por iniciativa de padres de familia y organizaciones privadas, bajo los criterios de caridad y beneficencia; a través de las diferentes organizaciones de personas ciegas y sordas, quienes lograron progresivamente organizarse y atender a sus asociados.

La intervención del Estado de manera más sistematizada y técnica surge mucho más tarde. Sin embargo, algunas acciones se inician en el ámbito educativo, a través de instituciones del Ministerio de Educación. Varias escuelas de educación especial se crearon en las décadas del 40 al 60.

Un hecho fundamental que obligó a la intervención del Estado, fueron las consecuencias de un brote de poliomielitis en la década del 50, la atención a estas personas en Guayaquil determinó la creación de SERLI por el Dr. Emiliano Crespo.

Pero es en la década del 70, gracias a las favorables condiciones económicas (boom petrolero), que el sector público desarrolla acciones fundamentales para la atención de las personas con discapacidad en los campos de la educación, la salud, el bienestar social en esta época, se amplía la cobertura a través de la creación de varios servicios y se dan pasos importantes en la organización del Estado para atender a la discapacidad.

Una de las primeras acciones del Estado fue la creación del CONAREP (1973) Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional, que se encargó de la formación ocupacional e inserción laboral de las personas con discapacidad.

En el área de la educación en 1977 se expidió la Ley General de Educación en la que se señala, "que la educación especial es una responsabilidad del Estado".

Otro paso importante del Estado en la educación de las personas con discapacidad es la creación de la Unidad de Educación Especial en abril de 1979.

El 18 de julio de 1980 se crea la División Nacional de Rehabilitación en el Ministerio de Salud encargándose de la organización e implementación de la Rehabilitación Funcional.

Desde 1981 a 1984 se amplía la cobertura asistencial con la organización de servicios de Medicina Física en casi todas las provincias, que se suman a las unidades de rehabilitación de la Seguridad Social.

El 5 de agosto de 1982 se expide la Ley de Protección del Minusválido, que crea la Dirección Nacional de Rehabilitación Integral del Minusválido –DINARIM, y le asigna al Ministerio de Bienestar Social la rectoría y coordinación con las demás instituciones en todo lo relacionado con esta actividad.

Esta ley contiene varias disposiciones relacionadas con la prevención y la atención de las personas con discapacidad y una específica, que determina la desaparición del CONAREP.

La atención a las personas con discapacidad se crea varias unidades operativas dependientes del Ministerio de Bienestar Social.

La ampliación de la atención en ese entonces, también se realiza por acciones que provienen del sector privado. Una de las instituciones de mayores realizaciones es el Instituto Nacional del Niño y la Familia-INNFA, con la creación de varios centros de rehabilitación y escuelas de educación especial. Otras ONGS que se destacaron por su trabajo en beneficio de las personas con discapacidad son: ASENIR, FASINARM, SERLI, FUNDACION GENERAL ECUATORIANA, ADINEA, FUNDACION HERMANO MIGUEL, CEBYCAM, FUNAPACE, OLIMPIADAS ESPECIALES, entre otras.

El crecimiento fue en todas las áreas, pero llevado adelante en forma desordenada, lo que originó la duplicidad de acciones, la dispersión de recursos y una total descoordinación y desarticulación de las acciones.

Sin embargo, un hecho trascendental en este período es la expedición de la Ley de Discapacidades 180 (1992) y la creación del Consejo Nacional de Discapacidades (1993), que surgieron del trabajo de un equipo interinstitucional de técnicos en discapacidades, delegados de los ministerios de Salud, Educación, Bienestar Social, Trabajo, el INNFA, el CONADE, conformando la Comisión Interinstitucional de Análisis de la Situación de las Discapacidades en el Ecuador –CIASE (1989), presidida por el Dr. Rodrigo Crespo Toral, que laboró durante 2 años, 6 meses en el diseño del Plan Nacional de Discapacidades y la Ley de Discapacidades, que fuera expedida en agosto de 1992.

El desarrollo más evidente es la ejecución del Plan Nacional de Discapacidades, el establecimiento en el Reglamento a la Ley de las competencias, responsabilidades y atribuciones que tienen las distintas instituciones del sector público y privado en la prevención y atención, así como la obligatoria necesidad de coordinación y participación de las mismas, el fortalecimiento de las organizaciones de personas con discapacidad, en 4 grandes Federaciones nacionales, la creación de la Red de ONGs, el establecimiento de mecanismos para coordinar las acciones en el sector público.

En este último período las acciones han estado encuadradas en la elaboración y actualización del marco normativo, la expedición de políticas, en la coordinación de actividades, en el mejoramiento de la calidad de la atención y en la paulatina incorporación del tema de las discapacidades en todos los ámbitos.

A lo largo del desarrollo de la atención a las personas con discapacidad en el país, se han ido incorporando y modificando las concepciones acerca de lo que es la discapacidad y su forma de atención, pasando de la caridad y beneficencia al paradigma de la rehabilitación y de éste al de autonomía personal y al de inclusión y derechos humanos.

## 2.2 Análisis FODA

De acuerdo a la matriz FODA en la investigación realizada en el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) de Quito, Ambato y Latacunga, se ha identificado, las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, estas potencialidades señalan las líneas prioritarias del desarrollo de la Institución que se describen a continuación por un lado en lo que respecta el entorno interno y externo

**CUADRO N°3**

<b>FORTALEZAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ El CONADIS tiene un presupuesto asignado por el gobierno.</li> <li>✓ Cuenta con una ley que le da soporte de creación, convención y política.</li> <li>✓ Cuenta con alianzas estratégicas con organismos nacionales e internacionales.</li> <li>✓ Es parte del organigrama de Gobierno.</li> <li>✓ Cuenta con personal administrativo sensibilizado con el tema de discapacidad, que toma mayor importancia cada día.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Alianzas con los medios de comunicación, para sensibilizar a la población y dar a conocer la labor del CONADIS.</li> <li>✓ Mayor participación de organizaciones e instituciones internacionales hacia las organizaciones miembros del CONADIS.</li> <li>✓ Acercamiento a un mundo laboral de manera eficaz y eficiente.</li> <li>✓ Apoyo por parte de la Asamblea Nacional.</li> </ul>

<b>DEBILIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La falta de inserción laboral por bajo autovaloración personal por parte de las personas con discapacidad auditiva y oral</li> <li>✓ Bajo nivel de autoestima por ser discriminados</li> <li>✓ Falta de comprensión a las personas con discapacidad auditiva y oral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Escasa comunicación entre las organizaciones y su representante delegados ante el CONADIS, lo que provoca falta de interés por parte de los miembros de las organizaciones.</li> <li>✓ Falta de sensibilidad hacia la población Ecuatoriana con discapacidad</li> <li>✓ El incumplimiento de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad Oral y Auditiva.</li> </ul>

**Fuente:** Consejo Nacional de Discapacidades

**Elaborado por:** Las Investigadoras

## **2.3 Diseño metodológico**

### **2.3.1 Tipos de Investigación**

Cualquier investigación o trabajo correspondiente al estudio dentro del programa de capacitación de un software para las personas con discapacidad auditiva y oral en el área de secretariado, se utiliza métodos y los procedimientos adecuados para la consecución de los objetivos planteados.

#### **2.3.1.1 Descriptiva**

En el presente trabajo de investigación se utilizará este tipo de metodología descriptiva porque nos permite describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos en el que se detalla como son y cómo se manifiesta, en las personas con discapacidad auditiva y oral.

Buscan especificar, las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, es decir miden, evalúa o recolectan datos sobre conceptos, aspectos y componentes del fenómeno a investigar.

### **2.3.1.2 No Experimental**

Se utilizará este tipo de metodología, ya que las investigadoras no están en la posibilidad de manipular las variables, ya que solamente se puede constatar sus efectos.

Se determina que el programa de capacitación será ejecutada con un software relacionado al área secretarial, como es la gestión documental, dedicados especialmente a las personas con discapacidad auditiva y oral para que ellos sean independientes y se inserten al ámbito laboral.

## **2.3.2 Métodos**

### **2.3.2.1 Inductivo**

El método que se va a utilizar para la investigación es el inductivo, ya que es un procedimiento mediante el cual a partir de hechos singulares se pasa a proposiciones generales, lo que posibilita desempeñar un papel fundamental en la formulación de la hipótesis.

Este procedimiento de la investigación siempre está unido a la deducción, ambos son momentos del conocimiento dialéctico de la realidad indisolublemente y ligados condicionados entre sí.



### **2.3.2.2 Deductivo**

A través de este método se analiza los problemas desde el punto de vista de una secuencia lógica de lo general a lo particular, de la causa a los efectos, de lo principios a las consecuencias y a las aplicaciones para resolver los problemas planteados en la investigación.

### **2.3.3 UNIDAD DE ESTUDIO**

Constituye el número de sujetos que deben seleccionarse de una población o universo, este número es fundamental para la realización de esta investigación.

Para llevar a cabo este trabajo investigativo se consideró a la población como un conjunto de individuos con similares características y cualidades.

La población para esta investigación será de 48.364 personas con discapacidad auditiva y oral del CONADIS del país. Para la aplicación de la muestra tomamos a tres ciudades como es Quito, Ambato y Latacunga, en el rango de edades como es de 18 hasta los 50 años de edad en el que está entre hombres y mujeres, a continuación le damos a conocer el resultado del muestreo.

## MUESTRA (n)

$$n = \frac{Z^2 * N * PQ}{B^2(N-1) + Z^2 * PQ}$$

$$n = \frac{1.96 * 48.364 * 0,670,33}{0,05^2 * (48.364 - 1) + 1,96^2 * 0.670,33}$$

$$n = \frac{3.84 * 48.364 * 0,22}{0,0025 * 48.364 + 3,84^2 * 0,22}$$

$$n = \frac{40.857,91}{120,91 + 0,84}$$

$$n = \frac{40.857,91}{121,75}$$

$$n = 336$$

El total de la muestra para la aplicación de las encuestas a las personas con discapacidad aditiva y oral, es de 336 según la fórmula, la cual fue obtenida del cálculo de la población, por tal motivo se va a realizar este muestreo a las tres ciudades como es Quito, Ambato y Latacunga, a esta muestra se le sumará los 3 directores de la institución del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), uno de Quito, uno de Ambato, uno de Latacunga, con quienes trabajaremos para la realización de las entrevistas debido a que son las ciudades grandes del país.

## **2.3.4 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

Para este trabajo investigativo se utilizó como primer instante la observación, las entrevistas para los jefes del instituto del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), de Quito, Ambato y Latacunga y las encuestas dirigidas a las personas con discapacidad auditiva y oral.

### **2.3.4.1 La observación**

La observación es un proceso cuya función primera e inmediata es recoger información sobre el objeto que se toma en consideración, es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso a investigar, tomar información y registrarla para su posterior análisis, es por ello que observamos que existe un bajo nivel de autoestima de las personas con discapacidad auditiva y oral al no estar inmiscuida en el ámbito laboral, debido a ser discriminados y al no tener conocimientos suficientes en el área administrativa.

### **2.3.4.2 Entrevistas**

Son tres entrevistas que va dirigido uno por cada jefe de cada ciudad del instituto del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) de las diferentes ciudades como es de Quito, Ambato y Latacunga, con la finalidad de obtener información real y precisa que me permitió conocer las preguntas planteadas.

### **2.3.4.3 Encuestas**

La encuesta va dirigida específicamente a las personas con discapacidad oral y auditiva del CONADIS, con una población de 336.

Es una técnica de adquisición de información, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado. El encuestado debe leer previamente el cuestionario y responder por escrito, sin la intervención de personas particulares, únicamente lo pueden dar indicaciones la persona interprete, para que la persona con discapacidad auditiva no tenga inconveniente para llenar.

## **2.3.5 INSTRUMENTOS**

### **2.3.5.1 Cuestionario**

Para la elaboración de las encuestas el instrumento que se utilizará será el cuestionario, ya que se formula una serie de preguntas que permite medir una o más variables.

Se ha elaborado un cuestionario de diez preguntas para las personas con discapacidad auditiva y oral, con el objetivo de obtener la información correspondiente.

### **2.3.5.2 Fichas de observación**

Las fichas de observación son instrumentos de la investigación de campo. Se usan cuando el investigador debe registrar datos que aportan otras fuentes como son personas, grupos sociales o lugares donde se presenta la problemática, es decir mediante esta fichas podremos determinar el problema que tienen las personas con discapacidad auditiva y oral.

Este instrumento nos permite determinar con tanta claridad y de manera inmediata el problema que tienen las personas con discapacidad auditiva y oral, para realizar un análisis de la problemática y buscar alternativas para la solución.

## **2.4 Interpretación y análisis de la Entrevista dirigida a los directores del CONADIS**

Entrevista realizada al director del CONADIS de tres ciudades del país (Quito, Ambato y Latacunga)

### **1. ¿Considera importante que las personas con discapacidad auditiva y oral puedan desenvolverse independientemente en sus actividades cotidianas?**

Consideran que las personas con discapacidad deben tener una dependencia y seguridad autónoma, ya que al tener el apoyo de algún familiar y la labor incondicional que brinda Consejo Nacional de Discapacidades, impulsan a que ellos puedan sobresalir en cualquier actividad que se presente, tomando en cuenta la discapacidad que presenta cada persona, en este caso estamos hablando de las personas con discapacidad auditiva y oral; que por lo general ellos tienen más facilidad de entender y ser capacitados, ya que pueden desenvolverse con más facilidades, así como también hacer uso de cualquier actividad que encomiende la persona que está a cargo.

### **2. ¿Qué haría usted para que las personas con discapacidad oral y auditiva, puedan insertarse en el campo laboral en las entidades públicas y privadas del país?**

Tengamos en cuenta al Consejo Nacional de Discapacidades ha hecho y está haciendo diferentes trabajos para que las personas con discapacidad sea insertada en el ámbito laboral, pero hay que recalcar que no solo se hace para las personas con discapacidad auditiva y oral, sino para todas las personas en general que tenga discapacidad, es por ello que podemos ver que en toda empresa sea pública y privada de acuerdo a la nueva ley del trabajo, deben contratar personas con discapacidad en un 4% sea cual sea su discapacidad, esto es un gran aporte que se le brinda a dichas personas vulnerables.

El Consejo Nacional de Discapacidades trabaja con diferentes instituciones y fundaciones que permite ver el perfil de cada uno de ellos, identificándose a la discapacidad que tienen de la misma manera debe exigir sensibilidad en las instituciones o empresas a las que van a formar parte.

**2. ¿Considera Usted pertinente capacitar a las personas con discapacidad Oral y Auditiva, en un programa digital específico?**

Si se considera que se realice capacitaciones a toda persona con discapacidad auditiva y orla en un programa específico, debido a que se ayudaría en gran parte a su desenvolvimiento en cualquier actividad que lo realice y sentirse útiles en cualquier empresa sean pública y privada.

Las diferentes organizaciones cuentan con un programa de capacitación en general más no con uno específicamente para las personas con discapacidad auditiva y oral, para lo cual considera que está muy bien, ya que es un benéfico favorable para la entidad.

**3. ¿Usted cree que aplicando un software de gestión documental, ayudaría en el desempeño laboral.**

Tiene gran importancia el aplicar un software de gestión documental a las personas con discapacidad auditiva y oral, ya que toda empresa tiene un archivo y por ende conocer el funcionamiento de forma digital le traerá grandes beneficios para él y para la empresa en donde labore. Hay que recalcar de los documentos de las empresas son vitales y por tal motivo se debe ser tratado con cuidado y tener su respaldo de forma digital.

**4. ¿Usted estaría de acuerdo en colaborar para capacitar a las personas con discapacidad Auditiva y Oral en el software de gestión documental?**

Sí, no existe ningún inconveniente, debido a que su trabajo está relacionado a ayudar a las personas con discapacidad de cualquier índole, y por ende se está presto a participar en cualquier actividad que lo requiera a favor de ellos, por tal motivo debe existir una metodología apropiada para que sea fácil su entendimiento, debido a su problema de comprensión por su discapacidad auditiva.

## 2.5 Interpretación y análisis de las encuestas realizadas a las personas con discapacidad auditiva y oral.

### 1. ¿Qué tipo de formación ha recibido usted?

Tabla N° 1

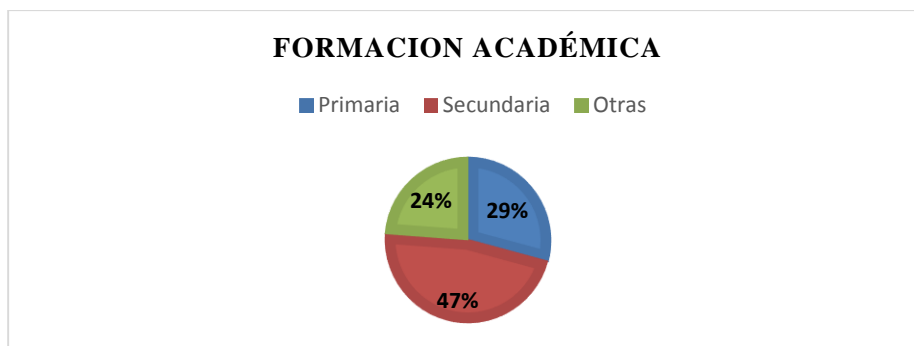
#### FORMACION ACADÉMICA

DETALLE	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Primaria	98	29%
Secundaria	158	47%
Otras	80	24%
<b>TOTAL</b>	<b>336</b>	<b>100%</b>

Fuente: Personas con discapacidad auditiva y oral

Autor: Las Investigadoras

Gráfico No. 1



Fuente: Personas con discapacidad auditiva

Autor: Las Investigadoras

#### Análisis e Interpretación:

Del 100% de la población total de personas con discapacidad auditiva y oral encuestada, manifiestan un 47% que ha recibido una educación secundaria, es decir han estado hasta el colegio, mientras que el 29% únicamente han estado en la escuela; pero el 24% han tenido una formación en otros centros institucionales que le ayudan a tener conocimientos académicos y así tener amplios conocimientos académicos. La mayoría de los encuestados responde que no son personas analfabetas, ya que si saben leer y escribir por tal motivo es de gran beneficio para que reciban un programa de capacitación, de un software sobre la gestión documental, lo que le dará gran facilidad a la inserción laboral.

## 2. ¿Le gustaría ser insertado en la empresa Pública y Privada sin Discriminación?

Tabla N° 2

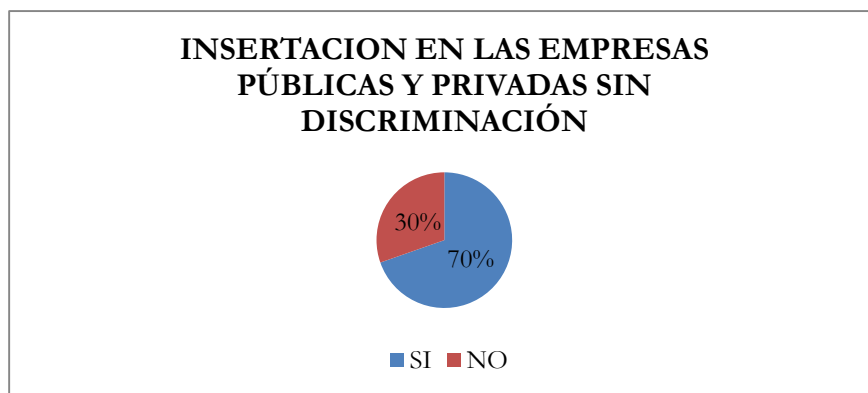
### INSERTACION EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS SIN DISCRIMINACIÓN

DETALLE	POBLACIÓN	PORCENTAJE
SI	234	70%
NO	102	30%
<b>TOTAL</b>	<b>336</b>	<b>100%</b>

Fuente: Personas con discapacidad auditiva y oral

Autor: Las Investigadoras

Gráfico No. 2



Fuente: Personas con discapacidad auditiva y oral

Autor: Las Investigadoras

### Análisis e Interpretación

El 100% de la población total que es de 336 personas con discapacidad auditiva y oral encuestada, el 70% que constituye 234 de la población, manifiesta que les gustaría ser insertado en las empresas públicas y privadas de país debido a que ellos también tienen los mismos derechos y por ende deben tener las mismas oportunidades; mientras que el 30% que es 102 de la parte de la población dan a conocer que no quieren ser insertados en el ámbito laboral debido a que le van a discriminar por su problema.

Mediante la interpretación, se pudo evidenciar que a gran parte de las personas encuestadas le gustaría ser parte del ámbito laboral en cualquier entidad sea pública o privada ya que su dificultad no debe ser un impedimento y por ende no le deberían discriminar.



### 3. ¿Le gustaría tener un programa de capacitación adecuado a su discapacidad?

Tabla N° 3

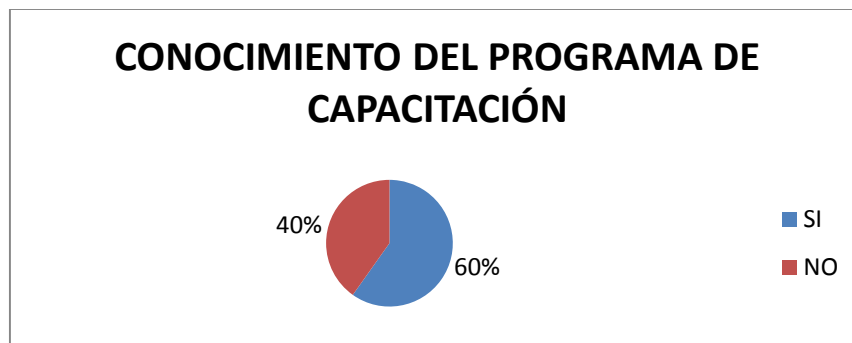
#### CONOCIMIENTO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

DETALLE	POBLACIÓN	PORCENTAJE
SI	201	60%
NO	135	40%
<b>TOTAL</b>	<b>336</b>	<b>100%</b>

Fuente: Personas con discapacidad auditiva y oral

Autor: Las Investigadoras

Gráfico No. 3



Fuente: Personas con discapacidad auditiva y oral

Autor: Las Investigadoras

#### Análisis e Interpretación

La población total que es de 336, que es el 100% de las personas con discapacidad auditiva y oral encuestada, el 60% constituido por 201 personas, manifiestan que le gustaría conocer un programa de capacitación adecuado a su discapacidad ya que le brindaría un aporte a la inserción laboral, mientras que el 40% mencionan que no quieren conocer nada sobre programas de capacitación debido a que no le daría ningún beneficio por su discapacidad auditiva y oral.

La aplicación de un programa de capacitación de un software tendrá gran acogida, debido a que un mayor porcentaje dice que si le gustaría conocer y por ende debe ser fácil para su comprensión, debido a su discapacidad.

#### 4. ¿Conoce Usted sobre gestión Documental?

Tabla N° 4

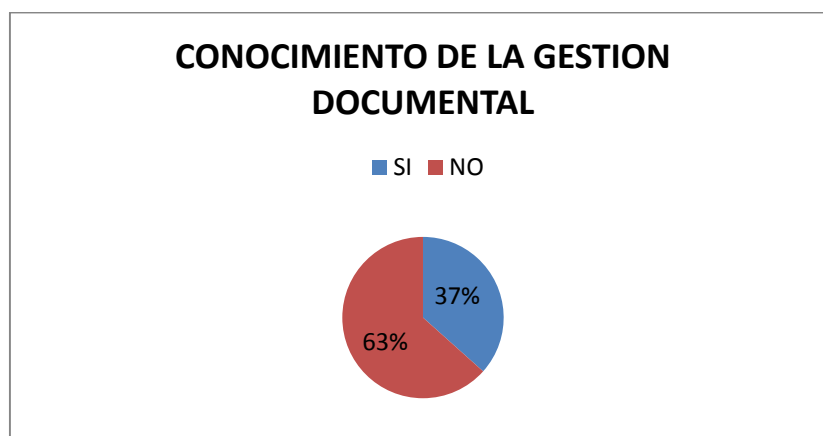
##### CONOCIMIENTO DE LA GESTION DOCUMENTAL

DETALLE	POBLACIÓN	PORCENTAJE
SI	123	37%
NO	213	63%
<b>TOTAL</b>	<b>336</b>	<b>100%</b>

Fuente: Personas con discapacidad auditiva y oral

Autor: Las Investigadoras

Gráfico No. 4



Fuente: La Personas con discapacidad auditiva y oral

Autor: Las Investigadoras

#### Análisis e Interpretación

El 100% de la población total que es de 336 personas con discapacidad auditiva y oral encuestada, el 63% que es 213 de la población, manifiesta que si conocen sobre la gestión documental, en cambio 123 que constituye el 37%, dan a entender que no saben lo que es la gestión de documentos, ni nada referente a aquello.

De acuerdo a los resultados de la interpretación, se ha podido ver que la mayoría de las personas con discapacidad no conocen bien sobre lo que es la gestión documental, por lo que le servirán es gran parte aprender dicho tema, mediante la capacitación, pero tengamos en cuenta que otras personas ya conocen sobre el tema, pero en un bajo porcentaje y le será fácil asimilar el software.

**5. ¿Cree que su discapacidad le da la posibilidad de trabajar en la gestión documental en las instituciones públicas y privadas del país?**

**Tabla N° 5**

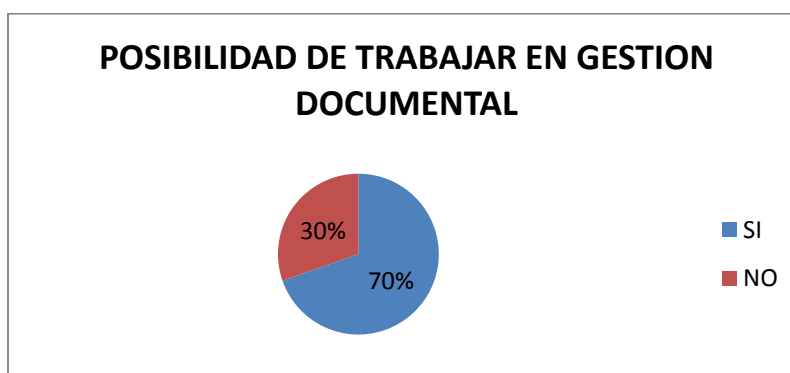
**POSIBILIDAD DE TRABAJAR EN GESTION DOCUMENTAL**

<b>DETALLE</b>	<b>POBLACIÓN</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	234	70%
NO	102	30%
<b>TOTAL</b>	<b>336</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Personas con discapacidad auditiva y oral

**Autor:** Las Investigadoras

**Gráfico No. 5**



**Fuente:** Personas con discapacidad auditiva y oral

**Autor:** Las Investigadoras

**Análisis e Interpretación**

La población total que es de 336, que es el 100% de las personas con discapacidad auditiva y oral encuestada, el 70% que constituye 234 que es una parte de la población, manifiesta que su discapacidad si le da la posibilidad de trabajar en la gestión documental en cualquier empresa del país; en cambio el 30% que es 102 de la población dice que no tendrán gran acogida en las entidades.

Se puede ver que la mayoría de las personas con discapacidad oral y auditiva, consideran que su discapacidad le da la posibilidad de trabajar en cualquier entidad, debido a que no tienen problemas en el aspecto físico, por lo que la gestión documental será fácil realizarlo y por ende tener buena acogida en sus labores.

## 6. ¿Ha recibido usted cursos de capacitación sobre la gestión documental?

Tabla N° 6

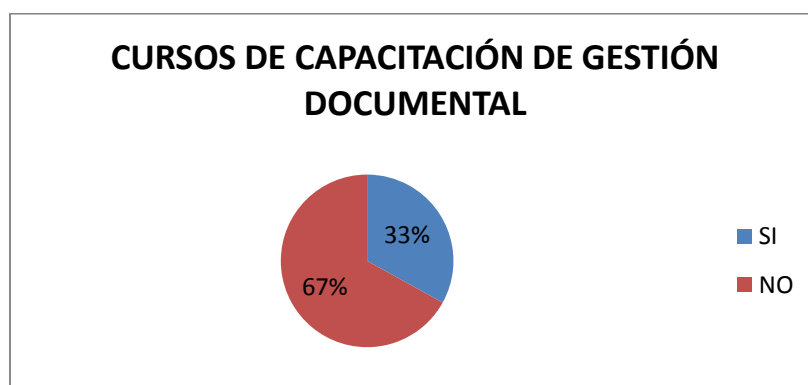
### CURSOS DE CAPACITACIÓN DE GESTIÓN DOCUMENTAL

DETALLE	POBLACIÓN	PORCENTAJE
SI	111	33%
NO	225	67%
<b>TOTAL</b>	<b>336</b>	<b>100%</b>

Fuente: Personas con discapacidad auditiva y oral

Autor: Las Investigadoras

Gráfico No. 6



Fuente: Personas con discapacidad auditiva y oral

Autor: Las Investigadoras

### Análisis e Interpretación

El 100% de la población total que es de 336 personas con discapacidad auditiva y oral encuestada, el 33 % constituido por 111 de una parte de la población, dan a entender que si han recibido cursos de capacitación sobre la gestión documental, en cambio el 67% que es 225 de la población, dicen que nunca han recibido cursos de capacitación relacionados a la gestión documental.

Se determina un bajo porcentaje que a recibió una capacitación sobre la gestión documental, mientras que en la mayoría de las personas con discapacidad auditiva y oral nunca ha recibido nada relacionado a dicho tema, es por ello que darle la capacitación mediante un software sobre la gestión documental será favorable para ellos.

## 7. ¿Le gustaría capacitarse sobre la gestión documental de manera digital?

Tabla N° 7

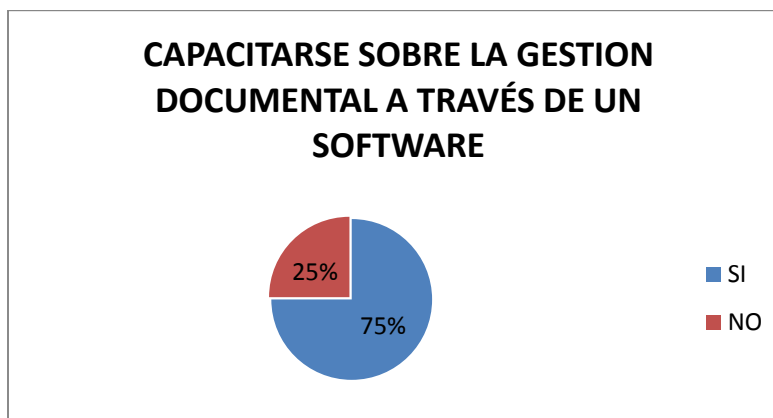
### CAPACITARSE SOBRE LA GESTION DOCUMENTAL A TRAVÉS DE UN SOFTWARE

DETALLE	POBLACIÓN	PORCENTAJE
SI	252	75%
NO	84	25%
TOTAL	<b>336</b>	<b>100%</b>

Fuente: Personas con discapacidad auditiva y oral

Autor: Las Investigadoras

Gráfico No. 7



Fuente: Personas con discapacidad auditiva y oral

Autor: Las Investigadoras

### Análisis e Interpretación

El 100% de la población total que es de 336 personas con discapacidad auditiva y oral encuestada, el 75% de una parte de la población formado por 252, manifiesta que si les gustaría capacitarse sobre la gestión documental de manera digital; mientras que el 25% constituido por 84 que es la otra parte del total de la población dice que no quieren ser capacitados sobre la gestión documental de forma digital.

Se observa que gran parte de las personas encuestadas están de acuerdo a ser capacitados sobre la gestión documental de forma digital, es por ello que podemos decir que será favorable ejecutarlo ya que se cuenta el apoyo de cada uno de ellos.

**8. ¿Le gustaría conocer sobre el funcionamiento de un Software documental Alfresco?**

**Tabla N° 8**

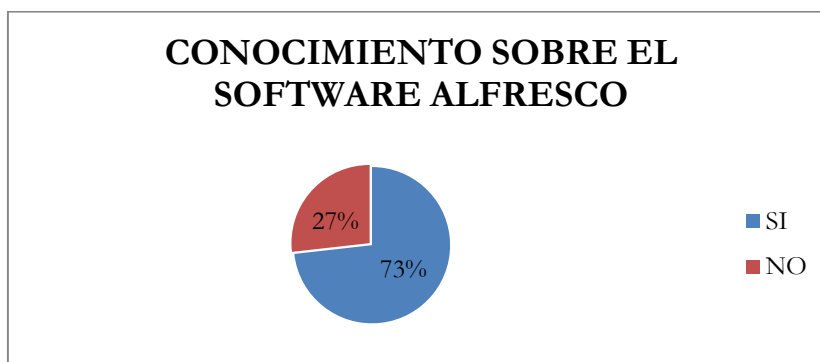
**CONOCIMIENTO SOBRE EL SOFTWARE ALFRESCO**

<b>DETALLE</b>	<b>POBLACIÓN</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	246	73%
NO	90	27%
<b>TOTAL</b>	<b>336</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Personas con discapacidad auditiva y oral

**Autor:** Las Investigadoras

**Gráfico No. 8**



**Fuente:** Personas con discapacidad auditiva y oral

**Autor:** Las Investigadoras

**Análisis e Interpretación**

La población total que es de 336, que es el 100% de las personas con discapacidad auditiva y oral encuestada, el 73% que constituye 246 que es una parte de la población, manifiesta que si le gustaría conocer sobre el funcionamiento del software Alfresco relacionado a la gestión documental; mientras que la otra parte de la población que es el 27% constituido por 90 personas, mencionan que no quieren conocer sobre las funciones que ofrece este software.

La mayoría de las personas con discapacidad oral y auditiva, si le gustaría conocer sus diferentes funciones del software de gestión documental como es el Alfresco, es por ello que podemos entender que el programa de capacitación servirá en gran parte para que ellos puedan conocer los diferentes beneficios que ofrece el software mencionado anteriormente.

**9. ¿Cree usted que el manejo del software le ayudaría a incursionar de mejor manera en el ámbito laboral?**

**Tabla N° 9**

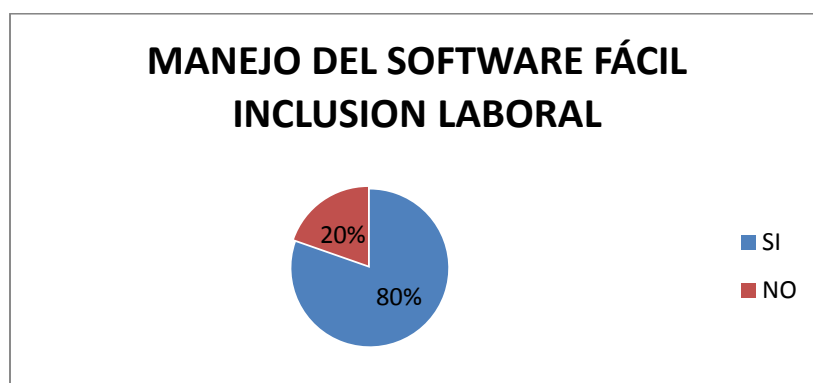
**MANEJO DEL SOFTWARE FÁCIL INCLUSION LABORAL**

<b>DETALLE</b>	<b>POBLACIÓN</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	270	80%
NO	66	20%
<b>TOTAL</b>	<b>336</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Personas con discapacidad auditiva y oral

**Autor:** Las Investigadoras

**Gráfico No. 9**



**Fuente:** Personas con discapacidad auditiva y oral

**Autor:** Las Investigadoras

### **Análisis e Interpretación**

El 100% de la población total que es de 336 personas con discapacidad auditiva y oral encuestada, el 80% que constituye 270 de una parte de la población, menciona que el manejo de un software Alfresco, le permitirá incursionar de mejor manera en el ámbito laboral; mientras que el 20% formado por 66 personas dice que no le ayudara de ninguna manera a formar parte de las entidades del país.

Gran parte de las personas encuestadas están de acuerdo que conocer el manejo del software Alfresco le permitirá insertar de forma fácil al ámbito laboral ya que toda entidad debe tener una buena gestión de documentos debido a que es lo primordial de la entidad por tal motivo busca personal que tenga conocimiento relacionado a aquello.

**10. ¿Estaría dispuesto a participar activamente en un programa de capacitación que le permita involucrarse en el campo laboral?**

**Tabla N° 10**

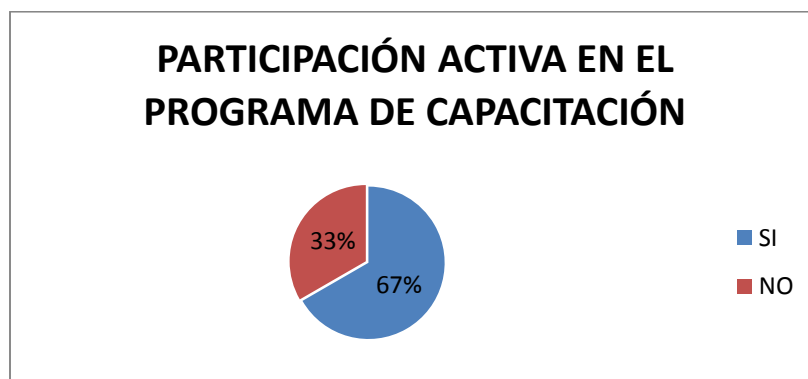
**PARTICIPACIÓN ACTIVA EN EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN**

<b>DETALLE</b>	<b>POBLACIÓN</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	224	67%
NO	112	33%
<b>TOTAL</b>	<b>336</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Personas con discapacidad auditiva y oral

**Autor:** Las Investigadoras

**Gráfico No.10**



**Fuente:** Personas con discapacidad auditiva y oral

**Autor:** Las Investigadoras

**Análisis e Interpretación**

El 100% de la población total que es de 336 personas con discapacidad auditiva y oral encuestada, el 67% de la población constituido por 224 personas, dice que están dispuestos a participar activamente en un programa de capacitación de un software; en cambio 112 personas no lo desean ser partícipes por diferentes motivos.

La mayor parte de las personas encuestadas están de acuerdo a participar activamente en la capacitación, ya que le ayudará de manera favorable a la inserción laboral, y conocer sobre la gestión documental, lo que permitirá tener gran acogida en cualquier entidad, pero tengamos en cuenta que un bajo porcentaje no quiere asistir debido a diferentes circunstancias que puede afectar personalmente a cada uno de ellos.



### **2.5.1 Análisis**

Mediante el análisis de resultados obtenidos de las personas con discapacidad auditiva y oral de Quito, Ambato y Latacunga del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), a quien tomamos como referencia, se ha observado que en la gran mayoría quieren ser insertados al campo laboral y ser tratados al igual que los otros trabajadores, es decir no quieren ser discriminados por su discapacidad, por tanto les gustaría ser capacitados sobre la gestión documental mediante el software Alfresco.

La capacitación, sería una herramienta indispensable, ya que las personas con discapacidad auditiva y oral se podrán defender con facilidad en cualquier ámbito laboral de las entidades públicas y privadas, y no tener dificultades con su actividad laboral, permitiendo cumplir satisfactoriamente su trabajo.

Las personas con discapacidad auditiva y oral adquirirán con facilidad la capacitación debido a que han tenido una formación académica, es decir ellos saben leer y escribir, así también tienen una buena visibilidad para ver cualquier tipo de presentaciones que se utilice para la socialización del tema, es por ello que aprenderán de manera inmediata y con facilidad.

Mediante el conocimiento del software Alfresco, le ayudara a mejorar sus condiciones de vida a través del aporte que brinde a las organizaciones, así también en lo personal ser auto independientes y tener un alto nivel de autoestima con su familia.

El programa de capacitación para las personas con discapacidad auditiva y oral ayudará a desarrollar sus habilidades y conocimientos en la sociedad, en el cual su finalidad es ofrecer un trabajo eficaz y eficiente.

## **CAPÍTULO III**

### **3 DISEÑO DE LA PROPUESTA**

“PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE UN SOFTWARE PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA Y ORAL EN EL ÁREA DE SECRETARIADO”

#### **DATOS INFORMATIVOS**

##### **BENEFICIARIOS**

Personas con discapacidad auditiva y oral en el que se toma en cuenta como referencia para el desarrollo al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS)

##### **TIEMPO ESTIMADO PARA LA EJECUCIÓN**

Abril 2015

##### **EQUIPO RESPONSABLE**

##### **TESISTAS**

Cayancela Chiliquinga Verónica Maribel

Osorio Cayo Carmen Amelia

### **3.1 ANTECEDENTES**

Las personas con discapacidad auditiva y oral, son aquellas que deben tener una atención primordial debido a que son vulnerables dentro de la sociedad en general, es por ello que se ha determinado como son los problemas sociales que afecta al sector privado y en algunas instituciones del sector público que ha asumido su responsabilidad, el CONADIS (Consejo Nacional de Discapacidades) es un instituto que ayuda a dichas personas para que no se sientan aisladas de la sociedad.

Desde mi punto de vista la integración laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual debemos de tener un objetivo claro, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

Por ello se presenta una propuesta como es el programa de capacitación, de un Software que tiene que ver al área secretarial, con el fin de capacitar a dichas personas, para que conozcan las funciones y beneficios que ofrece la gestión documental, mediante el software Alfresco.

Esta investigación fue realizada luego de haber experimentado la necesidad que tienen las personas con discapacidad auditiva y oral, y su falta de conocimiento relacionado en el tema, así también por la poca inserción laboral en las diferentes entidades públicas y privadas del país.

Por este motivo es importante que las personas con discapacidad auditiva y oral sean capacitadas mediante un software de gestión documental Alfresco, para que conozca sobre el tema y sean útiles en la sociedad, mediante su gran aporte, es decir a través de su trabajo que brinde a la entidad en donde labore.

### **3.2 JUSTIFICACIÓN**

El presente programa de Capacitación para las personas con discapacidad auditiva y oral ha sido diseñado por las señoritas Cayancela Chilingua Verónica Maribel y Osorio Cayo Carmen Amelia, estudiantes de la carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial de la Universidad Técnica de Cotopaxi, como trabajo de investigación para la obtención del título como Licenciada en Secretariado Ejecutivo Gerencial.

La realización del programa de capacitación consiste en un software de gestión documental, permitirá a las personas con discapacidad auditiva y oral, conocer sobre los diferentes funcionamientos que ofrece el software, con el fin de insertarse en el campo laboral de manera fácil y sin discriminación alguna.

Mediante el aprendizaje de dicho software ayudará a que ellos aporten beneficios a la entidad en donde trabaje por medio de su esfuerzo. Los documentos es primordial en cualquier empresa sea pública o privada, por tal motivo deben ser conservados de la mejor forma, en este caso sería de forma digital.

Por tal motivo el software de gestión documental a utilizarse que es el Alfresco, que es fácil su manejo para una buena comprensión, escogido específicamente para las personas con discapacidad auditiva y oral, el mismo que aportará a un mejor desempeño laboral.

El software Alfresco tiene diferentes herramientas que nos permite llevar los documentos de forma ordenada, como es oficios internos, externos o de diferente índole de manera separada, ayudando de esta forma a encontrar la información de manera fácil con una ventaja de ahorro del tiempo. Quien estará a cargo de la capacitación sobre el software Alfresco para las personas con discapacidad auditiva y oral, será la persona interprete del Consejo Nacional de Discapacidades, el será quien utilizara la lengua de señas para la comunicación de transmisión de información sobre el tema a tratar.

### **3.3 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA**

#### **3.3.1 General**

Diseñar un programa de capacitación para las personas con discapacidad auditiva y oral sobre el Software Alfresco de la gestión documental.

#### **3.3.2 Específico**

- ✓ Diagnosticar los diferentes tipos de software que existe sobre la gestión documental para las personas con discapacidad Auditiva y Oral.
  
- ✓ Analizar el software Alfresco de gestión documental para las personas con discapacidad Auditiva y Oral.
  
- ✓ Crear un programa de capacitación sobre el Software Alfresco para las personas con discapacidad Auditiva y Oral.

### **3.4 Descripción de la Propuesta**

El desarrollo del presente trabajo, se realizó con datos reales otorgados por las personas con discapacidad auditiva y oral del Consejo Nacional de Discapacidades, de las tres ciudades tomadas como muestra como es de Quito, Ambato y Latacunga; quienes dan a conocer sobre la importancia de conocer la gestión documental de forma digital, para lo cual se dará un programa de capacitación a dichas personas, mediante el apoyo de la persona interprete.

En toda institución pública o privado, la acumulación de documentos, es uno de los problemas más comunes, por la falta de conocimiento del personal que labora en la entidad,

es por ello que una persona capacitada sería fundamental para que se encargue de llevar los documentos de manera organizada y de forma digital para que sea fácil encontrar la información requerida de manera rápida; por tal motivo darle la oportunidad de que se encargue de la gestión documental una persona con discapacidad auditiva y oral, sería una gran aporte a ellos para que se sientan útiles en la sociedad y no sean discriminados.

El programa de capacitación de un software Alfresco sería importante para que dichas personas se inserten de manera inmediata al campo laboral, debido a que su manejo no es complicado, por tanto será fácil su comprensión.

En este sentido existe diferentes métodos para poder comunicarse con las personas con discapacidad auditiva y oral, como es la utilización de señas y la vocalización de palabras o también se lo puede hacer a través de la transcripción de las palabras en hojas de papel para que ellos lo vayan leyendo y comprendiendo el tema que se va a tratar.

# PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE UN SOFTWARE PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA Y ORAL



## CONTENIDO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

<b>Contenido</b>	<b>Pág.</b>
PRESENTACIÓN .....	66
PERFIL PROFESIONAL DEL INTÉRPRETE.....	67
Características Intelectuales y Personales.....	67
EL ROL DEL INTÉRPRETE.....	68
TÉCNICAS PARA EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN CON LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA Y ORAL .....	69
Técnica Demostrativa .....	69
Técnica Expositiva.....	69
RECURSOS DIDÁCTICOS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA Y ORAL.....	70
Diagnostico general de los diferente software libre de gestión documental para personas con discapacidad auditiva y oral.....	72
Análisis del software Alfresco de gestión documental para las personas con discapacidad auditiva y oral .....	73
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN .....	77
PRESUPUESTO GENERAL DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN .....	81
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA CAPACITACIÓN DEL SOFTWARE ALFRESCO .....	82
DISTRIBUCIÓN DE GRUPOS PARA LA CAPACITACIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA Y ORAL (AMBATO) .....	83
DISTRIBUCIÓN DE GRUPOS PARA LA CAPACITACIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA Y ORAL (QUITO) .....	85
DISTRIBUCIÓN DE GRUPOS PARA LA CAPACITACIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA Y ORAL (LATACUNGA).....	87
MANEJO DEL SOFTWARE ALFRESCO .....	89
Panel de Inicio de Administrador .....	90
Configuración del Perfil Personal en Alfresco .....	91
Barra de Menú de Alfresco .....	92
Herramienta de Administración .....	92



La Opción Repositorio.....	93
En La Opción Buscador De Personas .....	95
La Opción Tareas.....	96
Flujo de trabajo que se ha iniciado .....	97
Opción Ficheros Compartidos .....	97
Opción Propiedades .....	101

## **PRESENTACIÓN**

Las personas con discapacidad auditiva y oral, son aquellas que no deben estar aisladas de la sociedad, por tal motivo contar con un programa de capacitación para su desarrollo personal es fundamental para su autovaloración, dicho programa debe contribuir al logro de sus objetivos, para lo cual tomamos como referencia al Consejo Nacional de Discapacidades quienes ayudaran a dichas personas a desarrollarse de mejor manera para un buen ámbito laboral.

En este documento se presenta un breve diagnóstico y análisis del software libre de gestión documental y el diseño del programa de capacitación para las personas con discapacidad auditiva y oral.

## PERFIL PROFESIONAL DEL INTÉRPRETE

**Nivel académico:** Graduado en nivel superior en lengua de señas y lingüística

**Experiencia requerida:** Experiencia como intérprete capacitador mínimo 3 años.

El intérprete es una persona que se ha preparado académicamente, profesional e intelectualmente para ejercer la tarea de expresiones de una lengua de señas en expresiones parecidas de una lengua oral, es por ello que es el vínculo entre la comunidad sorda y oyente, trabaja para eliminar las barreras de comunicación entre ambos grupos, permite el acceso fiel y oportuno a la información mutua, y garantiza el derecho a recibir la información de su propia lengua ya que es su herramienta para su desarrollo autónomo y para el desenvolvimiento en la sociedad.

### Características Intelectuales y Personales

Para cumplir con su labor, la persona que quiere convertirse en intérprete de la FENASEC (Federación Nacional de Personas Sordas del Ecuador) debe exhibir ciertos rasgos personales e intelectuales que le permitan cumplir sus tareas de forma eficaz y eficiente, en los cuales le mencionamos los siguientes: flexibilidad, autocontrol, distancia profesional, discreción, concentración, memoria, agilidad mental y fluidez lingüística.

Es por ello que el intérprete debe tener la capacidad de adaptarse a los cambios que se presentan, por lo cual es necesario que tenga un control sereno y profesional frente a los distintos retos comunicativos e inquietudes que se transmiten con las personas con discapacidad auditiva y oral.

La concentración es indispensable para no distorsionar el mensaje que se está dando sobre un determinado tema, por lo cual debe tener una memoria ágil, debido a que es su

herramienta indispensable para desarrollar su trabajo de manera óptima, pero para lograr es necesario tener una buena fluidez para emitir mensajes de manera clara y rápida a través de la lengua de señas.

## **EL ROL DEL INTÉRPRETE**

El capacitador debe tener buen conocimiento del tema, deducir las necesidades de capacitación, conocer la realidad de trabajo de las personas con discapacidad auditiva y oral, enfatizar los objetivos que se ha planteado, seleccionar los respectivos materiales a utilizar y actividades que se realizará , así también el capacitador debe tener en cuenta lo siguiente:

- ✓ Prepararse de forma precisa para estar bien en el momento de capacitar
- ✓ Crear un ambiente agradable de trabajo
- ✓ Motivar a los participantes mediante la utilización de videos para que no sea tedioso el ambiente.
- ✓ Ser flexible y creativo
- ✓ Facilitar las opiniones de los participante
- ✓ Ser participativo y no estar sólo en el control de los resultados ya no se debe bajar su autoestima, debido a que las personas con discapacidad auditiva y oral son vulnerables a cualquier trato que le den.

## **TÉCNICAS PARA EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN CON LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA Y ORAL**

### **Técnica Demostrativa**

Es aquel que demuestra de forma teórica y práctica el manejo de un instrumento o aparato técnico que es el software Alfresco de gestión documental, que pongamos en consideración para que sea visible por cada persona con discapacidad auditiva y oral a ser capacitada.

Su propósito es aclarar y precisar una exposición excelente con el fin que se dé una buena comprensión.

### **Técnica Expositiva**

La capacitación mediante esta técnica se caracteriza por presentar la información de forma simbólica, es decir a través de señas que será transmitirá por la persona interprete, en un determinado tiempo que sea suficiente para su respectiva comprensión del tema, es decir se podrá transmitir conocimientos claros.

Para la exposición de este tema se debe estar estructurado con un respectivo orden, en el cual primero se hace la introducción del tema, para luego desglosar todo lo que se va a tratar sobre la gestión documental del software Alfresco.

La combinación de estas dos técnicas se podrá obtener excelentes beneficios y por ende llegar a obtener los resultados esperados de forma clara y precisa.

## RECURSOS DIDÁCTICOS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA Y ORAL

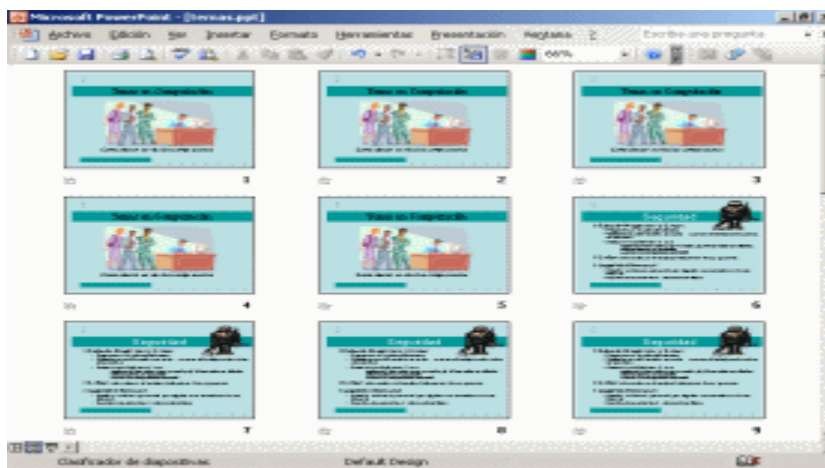
Para el programa de capacitación los recursos didácticos facilitarán y ayudarán a la complementación de esta actividad, por tal motivo a través de este medio se podrá explicar de forma eficiente cada función que ofrece el software Alfresco; para la utilización de estos materiales se ha tenido tomado mucho en cuenta la discapacidad auditiva y oral que tiene cada uno de ellos.

### Visual

Mediante la vista, ellos pueden adquirir diferentes conocimientos, facilitando el programa de capacitación y logrando así que este sea exitoso; uno de los materiales a utilizarse es: El proyector en el que dará a conocer a través de imágenes lo que contiene el Alfresco de la gestión documental, los carteles también serán utilizados para la exposición del tema.

### Las diapositivas

Mediante las diapositivas podremos presentar imágenes del software Alfresco en las presentaciones proyectadas, y resumir el tema que se quiere explicar a las personas con discapacidad auditiva y oral.



## **Audiovisual**

El material didáctico para el programa de capacitación a utilizarse, es videos relacionados al tema de gestión documental mediante el software de ALFRESCO, para que la comprensión y entendimiento sea fácil, en dicho video constará todos los procesos de archivación sea estos internos y externos, y los vínculos que se pueden hacer con otros programas de la web.

## **Características del recurso didáctico**

- ✓ Permite la ilustración de ideas sobre el software y por ende mantiene la atención a las personas con discapacidad auditiva y oral.
  
- ✓ Pueden servir para sustentar algunos de los principios metodológicos que queremos para conseguir un aprendizaje claro.

## **Diagnostico general de los diferente software libre de gestión documental para personas con discapacidad auditiva y oral**

La gestión documental es requerida por todas las empresas grandes o pequeñas, públicas o privadas que trabajan con documentos, ya que contiene la información y el conocimiento del negocio, por tal motivo se convierte en una clave fundamental para la supervivencia y crecimiento de las entidades.

Mediante la investigación realizada pudimos determinar que existe diferente software de gestión documental, que podrían ser utilizado por las personas con discapacidad auditiva y oral, entre ellos tenemos el Quipux, Nuxeo, Alfresco, entre otros.

**Quipux.-** Es una aplicación web con licencia libre para la gestión de correspondencia creada por la Subsecretaría Informática de la Presidencia de la República del Ecuador, en el cual nos permite el registro, control, circulación y organización de los documentos digitales que se envían y reciben en cualquier empresa pública o privada.

Pero este software no es el apropiado para las personas con discapacidad auditiva y oral, debido a que su manejo es complicado, y solo lo puede utilizar sin ninguna discapacidad ya que requiere de habilidades rápidas.

**Nuxeo.-** Es un software que permite implementar con gran funcionalidad un repositorio documental corporativo, aporta soluciones a las necesidades básicas de la gestión documental.

El software Nuxeo no cuenta con lo requerido para realizar una buena gestión documental debido a que en su mayoría solo ofrece soporte para imágenes y vídeos, y para su manejo la mayoría está en inglés, por esta razón a este software tampoco se le ha tomado en cuenta, debido a ese problema, esto no ayudaría para las personas con discapacidad auditiva y oral a un apoyo laboral.

**Alfresco.-** Es un sistema de administración de contenidos de código abierto es decir libre, basado en estándares para la colaboración y gestión de documentos de las empresas y



permitir la colaboración a gran escala, así también ayuda a las empresas a mejorar la prestación de servicio con mayor rapidez.

Mediante este software se puede realizar la conservación, publicación y trabajo sobre documentos electrónicos, ya sean documentos escaneados o que se haya creado originalmente en digital, la archivación se realiza de manera fácil, por esta razón se tomó en cuenta al software alfresco para el programa de capacitación a las personas con discapacidad auditiva y oral.

### **Análisis del software Alfresco de gestión documental para las personas con discapacidad auditiva y oral**

Mediante un análisis enfocado para las personas con discapacidad auditiva y oral, se tomó en cuenta al software Alfresco por varias ventajas que son necesarias para la comprensión y entendimiento para dichas personas, en el cual su manejo es fácil, puede realizar vínculos con otros sistemas y transferencia de documentos, mediante la vista ellos pueden ir leyendo las opciones que le ofrece el software, la colaboración a gran escala, por tal motivo Alfresco ayuda a las empresas a mejorar la prestación de servicio con mayor rapidez, es por ello que una persona con discapacidad auditiva y oral al conocer y manejar adecuadamente este software proporcionara varias ventajas para la organización y por tanto aumentar su nivel de autoestima.

El Alfresco es un sistema de gestión documental que cuenta con un conjunto de programas, utilizado para rastrear y almacenar documentos electrónicos y/o imágenes digitales de documentos originalmente soportados en papel.

Si una persona con discapacidad auditiva y oral conoce su funcionamiento podrá facilitar el trabajo colaborativo y así poder aportar beneficios para la entidad, por tal motivo la ejecución de dicho programa traerá consigo grandes ventajas para cada uno de ellos.

Las personas con discapacidad auditiva y orla contarán con algunos benéficos tales como:

- ✓ Fácil manejo al usar el software Alfresco
- ✓ El software Alfresco, permite la gestión avanzada de búsquedas de documentación de diferentes dependencias que se encuentra en otros lugares, para así facilitar al máximo la comunicación y coordinación entre dependencias u organismos relacionados con la entidad a la que pertenece, esta interacción se la realiza a través de internet.
- ✓ Alfresco incluye sistemas de seguridad en la gestión de documentos, en la cual permite que la documentación guardada puede hacer uso solo la persona que lo maneje este programa.
- ✓ Alfresco permite tener sus documentos muy bien resguardados, como también permite la digitalización de imágenes.
- ✓ Alta disponibilidad para quien desee tener un trabajo eficaz y eficiente en el ámbito empresarial a la que forme parte o pretenda formar.

### **Importancia**

- ✓ Autovaloración personal para mejorar sus aptitudes
- ✓ Aumento de la productividad y calidad de trabajo
- ✓ Desarrolla la rentabilidad de la organización en donde preste su trabajo.
- ✓ Incrementa una alta moral en la persona con discapacidad auditiva y oral
- ✓ Ayuda a solucionar problemas y desenvolverse con facilidad en sus actividades cotidianas
- ✓ Apoya para que sean útiles en la sociedad y ser un aporte para la familia.
- ✓ Aumenta la confianza para el desarrollo en sus actividades.
- ✓ Permite el logro de metas individuales.

## **¿Cómo puedo usarlo?**

Alfresco sirve para almacenar, ver y compartir contenido, en las organizaciones actuales, la gente se mueve, usan diversos dispositivos, acceden a sinnúmeros de archivos y los comparten con cientos de personas todos los días.

Las entidades públicas y privadas necesitan de Alfresco, ya que tiene mucha eficacia en su funcionamiento, debido a que tiene diferentes opciones fundamentales una de ellas es la nube.

## **¿Para quién es?**

Alfresco se ha creado exclusivamente para aquellos que quieren hacer un gran trabajo, en el pueden hacer diferentes actividades de gestión documental como es: contratos, oficios, planes estratégicos, perfiles de clientes, presentaciones de ventas, facturas, entre otros.

La verdad indudable es que hoy en día las personas con discapacidad auditiva y oral necesitan trabajar varios lugares, por tal motivo deben estar vinculados con el software Alfresco para que tengan buenos resultados.

## **Características Principales de Alfresco**

- ✓ Arrastrar y soltar elementos de la red
- ✓ Control de transcripciones del documento.
- ✓ Búsquedas por contenido y/o metadatos.
- ✓ Almacena en cualquiera de los principales servidores de base de datos

### **Facilidad de Administración**

- ✓ No se realiza ninguna instalación del lado del cliente, únicamente en el servidor.
- ✓ Todo el contenido es accesible
- ✓ Autenticación de usuarios debido a que es personalizado.

### **Extensible**

- ✓ Permite el acceso del repositorio a través de Servicios Web
- ✓ Creación de Flujos de Trabajo visualmente.
- ✓ Diseño Completa
- ✓ Diseño tolerante a fallos.

### **Facilidad de Uso**

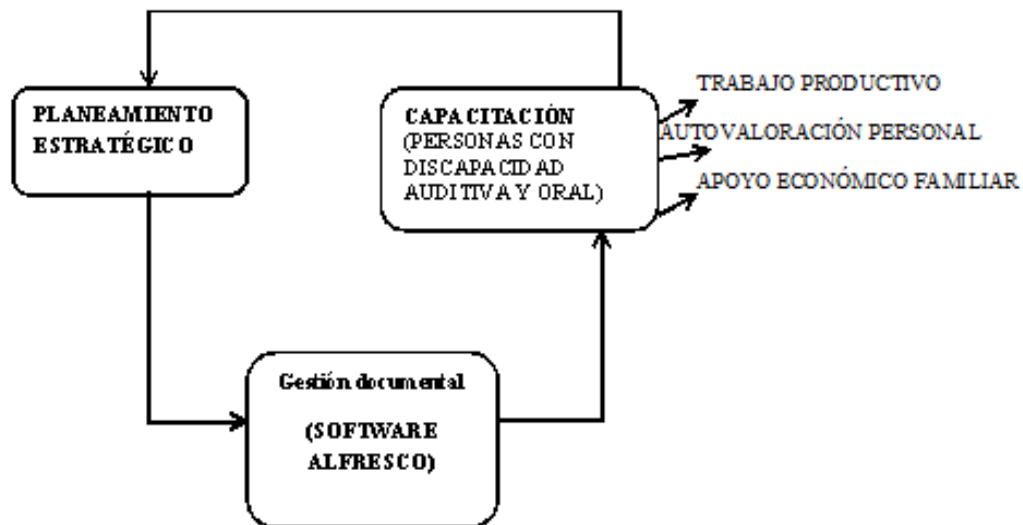
- ✓ No se instala ninguna aplicación de escritorio, todo se realiza mediante un navegador web.
- ✓ Ambas herramientas soportan la conexión con aplicaciones externas como Office para editar y generar versiones de documentos y que estos cambios sean detectados dentro del ambiente.

## PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

El programa de capacitación, está diseñado exclusivamente para las personas con discapacidad auditiva y oral, trata sobre el software Alfresco de gestión documental, en el que pueden adquirir conocimientos y por ende sentirse útiles debido a que su discapacidad no le impida a realizar este tipo de actividad y desarrollar habilidades.

El responsable para la capacitación será el intérprete del Consejo Nacional de Discapacidades de cada ciudad como es de Quito, Ambato y Latacunga, quienes transmitirán el tema de forma clara y precisa, ya que él será una herramienta fundamental para llegar a las personas con discapacidad auditiva y oral, mediante la comunicación de señas.

Los programas de capacitación deben contener los siguientes aspectos: contenidos programáticos, actividades del capacitador y capacitando, tiempo, metodología, recursos.



## PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

**EMPRESA:** Consejo Nacional de Discapacidades tomado como referencia

**COSTO DEL EVENTO:** \$ 536

**TEMA DEL EVENTO:** LA GESTIÓN DOCUMENTAL

**N°. DE PARTICIPANTES:** 336 personas con discapacidad Auditiva y Oral

**LUGAR:** Laboratorio del Consejo Nacional de Discapacidades (Quito - Ambato- Latacunga)

Objetivos	Contenido	Involucrados	Metodología	Materiales	Recursos Humanos
Transmitir información básica sobre la gestión documental	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ventajas de la gestión documental.</li> <li>✓ Sistema de Gestión Documental</li> <li>✓ Software de gestión documental</li> </ul>	336 personas con discapacidad auditiva y oral entre hombres y mujeres en la edad de 18 a 50 años.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Videos.</li> <li>✓ Presentaciones en diapositivas</li> <li>✓ Charlas mediante la utilización de señas</li> </ul>	<p><b>Materiales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Proyector</li> <li>➤ Computadora</li> <li>➤ Mesas</li> <li>➤ Sillas</li> <li>➤ Flash memory</li> <li>➤ Pizarra</li> <li>➤ Cartelera</li> <li>➤ Cuadernos</li> <li>➤ Impresos</li> <li>➤ Esferos</li> </ul>	Intérpretes (Quito, Ambato y Latacunga)

**Fuente:** Las investigadoras

**Elaborado por:** Las investigadoras

## PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

**EMPRESA:** Consejo Nacional de Discapacidades tomado como referencia

**COSTO DEL EVENTO:** \$ 536

**TEMA DEL EVENTO:** El ALFRESCO

**N°. DE PARTICIPANTES:** 336 personas con discapacidad Auditiva y Oral

**LUGAR:** Laboratorio del Consejo Nacional de Discapacidades (Quito - Ambato- Latacunga)

Objetivos	Contenido	Involucrados	Metodología	Materiales	Recursos Humanos
Transmitir información fundamental sobre la gestión documental	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Que es Alfresco documental.</li> <li>✓ Para quien es Alfresco</li> <li>✓ Para que usar Alfresco</li> <li>✓ Características de Alfresco</li> </ul>	336 personas con discapacidad auditiva y oral entre hombres y mujeres en la edad de 18 a 50 años.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Videos.</li> <li>✓ Presentaciones en diapositivas</li> <li>✓ Charlas mediante la utilización de señas</li> </ul>	<p><b>Materiales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Proyector</li> <li>&gt; Computadora</li> <li>&gt; Mesas</li> <li>&gt; Sillas</li> <li>&gt; Flash memory</li> <li>&gt; Pizarra</li> <li>&gt; Cartelera</li> <li>&gt; Cuadernos</li> <li>&gt; Impresos</li> <li>&gt; Esferos</li> </ul>	Intérpretes (Quito, Ambato y Latacunga)

**Fuente:** Las investigadoras

**Elaborado por:** Las investigadoras

## PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

**EMPRESA:** Consejo Nacional de Discapacidades tomado como referencia

**COSTO DEL EVENTO:** \$ 536

**TEMA DEL EVENTO:** MANEJO DEL SOFTWARE ALFRESCO

**N°. DE PARTICIPANTES:** 336 personas con discapacidad Auditiva y Oral

**LUGAR:** Laboratorio del Consejo Nacional de Discapacidades (Quito - Ambato- Latacunga)

Objetivos	Contenido	Involucrados	Metodología	Materiales	Recursos Humanos
Manejo adecuado del software Alfresco	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Inicio de la sesión</li> <li>✓ Configuración del perfil de Alfresco</li> <li>✓ Descripción del barra de menú</li> <li>✓ El uso de repositorios</li> <li>✓ Lo que ofrece la opción tareas y los vínculos que podemos realizar.</li> <li>✓ Formas de adjuntar documentos y la creación de carpetas en la opción ficheros</li> </ul>	336 personas con discapacidad auditiva y oral entre hombres y mujeres en la edad de 18 a 50 años.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Videos.</li> <li>✓ Presentaciones en diapositivas</li> <li>✓ Charlas mediante la utilización de señas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Proyector</li> <li>➤ Computadora</li> <li>➤ Mesas</li> <li>➤ Sillas</li> <li>➤ Flash memory</li> <li>➤ Pizarra</li> <li>➤ Cartelera</li> <li>➤ Cuadernos</li> <li>➤ Impresos</li> <li>➤ Esferos</li> </ul>	Intérpretes (Quito, Ambato y Latacunga)

**Fuente:** Las investigadoras

**Elaborado por:** Las investigadoras



## PRESUPUESTO GENERAL DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

GASTOS	CIUDADES			TOTAL
	QUITO	AMBATO	LATACUNGA	
Materiales didácticos (Impresos)	156	120	60	336
Equipos de computo (Proyector)	30	30	30	90
Materiales de oficina (esferos, marcador de pizarra)	50	40	20	110
<b>TOTAL GASTOS</b>				<b>536</b>

**Fuente:** Las investigadoras

**Elaborado por:** Las investigadoras

## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA CAPACITACIÓN DEL SOFTWARE ALFRESCO

### PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA Y ORAL 2015

Actividades	Ciudades	Grupos	Días							Semanas				Responsable	
			Lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	1º Semana	2º semana	3º semana	4º semana		
- La gestión documental - Ventajas de la gestión documental - Formas de clasificar los documentos - El software Alfresco - Para quien es el software Alfresco - Como usar el software Alfresco - Características del software Alfresco - Manejo del software Alfresco	<b>AMBATO</b> 120	1º Grupo													Intérprete CONADIS
		2º Grupo													Intérprete CONADIS
		3º Grupo													Intérprete CONADIS
		4º Grupo													Intérprete CONADIS
	<b>QUITO</b> 156	1º Grupo													Intérprete CONADIS
		2º Grupo													Intérprete CONADIS
		3º Grupo													Intérprete CONADIS
		4º Grupo													Intérprete CONADIS
		5º Grupo													Intérprete CONADIS
	<b>LATACUNGA</b> 60	1º Grupo													Intérprete CONADIS
		2º Grupo													Intérprete CONADIS

**Fuente:** Las investigadoras

**Elaborado por:** Las investigadoras

## **DISTRIBUCIÓN DE GRUPOS PARA LA CAPACITACIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA Y ORAL (AMBATO)**

En la ciudad de Ambato existe gran cantidad de personas con discapacidad auditiva y oral, de los cuales hemos tomado como referencia al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para la realización de la investigación, por tal motivo tomamos de ahí 120 personas para la capacitación entre hombre y mujeres, entre una edad de 18 a 50 años, esperando que todos y cada uno de ellos acudan a ser parte de dicha capacitación sobre el software Alfresco.

El intérprete del Consejo Nacional de Discapacidades quien estará a cargo de la capacitación en horarios que sean adecuados para que todos asistan y puedan conocer el tema a tratar.

Para que el tema sea claro y preciso se dividirá en grupos que a continuación le vamos a dar a conocer lo siguiente:

**SEMANA I**

<b>GRUPO</b>	<b>DIA</b>	<b>HORA</b>	<b>EDAD</b>	<b>SEXO</b>	<b>LUGAR DE CAPACITACIÓN</b>	<b>PARTICIPANTES</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<b>GRUPO 1</b>	<i>Lunes</i>	<i>14h00 a 17h00 pm</i>	<i>18-25</i>	<i>Mixto</i>	<i>Laboratorio del CONADIS Ambato</i>	<i>25 personas con discapacidad auditiva y oral</i>	<i>Intérprete CONADIS</i>
	<i>Martes</i>	<i>14h00 a 17h00 pm</i>					
<b>GRUPO 2</b>	<i>Jueves</i>	<i>09h00 a 12h00 am</i>	<i>26-33</i>	<i>Mixto</i>	<i>Laboratorio del CONADIS Ambato</i>	<i>30 personas con discapacidad auditiva y oral</i>	<i>Intérprete CONADIS</i>
	<i>Viernes</i>	<i>14h00 a 17h00 pm</i>					
<b>GRUPO 3</b>	<i>Sábado</i>	<i>09h00 a 12h00 am</i>	<i>34-42</i>	<i>Mixto</i>	<i>Laboratorio del CONADIS Ambato</i>	<i>35 personas con discapacidad auditiva y oral</i>	<i>Intérprete CONADIS</i>
		<i>14h00 a 17h00 pm</i>					
<b>GRUPO 4</b>	<i>Domingo</i>	<i>09h00 a 12h00 am</i>	<i>43-50</i>	<i>Mixto</i>	<i>Laboratorio del CONADIS Ambato</i>	<i>30 personas con discapacidad auditiva y oral</i>	<i>Intérprete CONADIS</i>
		<i>14h00 a 17h00 pm</i>					

**Fuente:** Las investigadoras

**Elaborado por:** Las investigadoras

***DISTRIBUCIÓN DE GRUPOS PARA LA CAPACITACIÓN A LAS  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA Y ORAL (QUITO)***

Mediante la investigación realizada por las tesis, en el país existe gran cantidad de personas con discapacidad auditiva y oral, para lo cual hemos tomado como referencia al Consejo Nacional de Discapacidades CONADIS para la investigación, de las cuales existe una gran cantidad de personas con la discapacidad mencionada anteriormente, de las cuales 156 serán quienes van a ser partícipes de este programa de capacitación entre hombres y mujeres, en el que están incluidos entre hombres y mujeres, esperando que todos acudan a la capacitación; quien socializará el tema será dos intérpretes mediante la utilización de lenguas de señas u otros medios de comunicación que ellos utilizan.

Para que sea entendible de manera fácil y clara se dividirá en los siguientes grupos:

<b>SEMANA II</b>							
<b>GRUPO</b>	<b>DIA</b>	<b>HORA</b>	<b>EDAD</b>	<b>SEXO</b>	<b>LUGAR DE CAPACITACIÓN</b>	<b>PARTICIPANTES</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<b>GRUPO 1</b>	<i>Jueves</i>	<i>14h00 a 20h00 pm</i>	<i>18-25</i>	<i>Mixto</i>	<i>Laboratorio del CONADIS Quito</i>	<i>28 personas con discapacidad auditiva y oral</i>	<i>Intérprete CONADIS</i>
<b>GRUPO 2</b>	<i>Sábado</i>	<i>08h00 a 14h00pm</i>	<i>26-33</i>	<i>Mixto</i>	<i>Laboratorio del CONADIS Quito</i>	<i>30 personas con discapacidad auditiva y oral</i>	<i>Primer Intérprete CONADIS</i>
<b>GRUPO 3</b>	<i>Sábado</i>	<i>14h00 a 20h00 pm</i>	<i>26-33</i>	<i>Mixto</i>	<i>Laboratorio del CONADIS Quito</i>	<i>35 personas con discapacidad auditiva y oral</i>	<i>Segundo Intérprete CONADIS</i>
<b>GRUPO 4</b>	<i>Domingo</i>	<i>14h00 a 20h00 pm</i>	<i>34-42</i>	<i>Mixto</i>	<i>Laboratorio del CONADIS Quito</i>	<i>30 personas con discapacidad auditiva y oral</i>	<i>Intérprete CONADIS</i>
<b>SEMANA III</b>							
<b>GRUPO 5</b>	<i>Jueves</i>	<i>14h00 a 20h00 pm</i>	<i>43-50</i>	<i>Mixto</i>	<i>Laboratorio del CONADIS Quito</i>	<i>33 personas con discapacidad auditiva y oral</i>	<i>Intérprete CONADIS</i>

**Fuente:** Las investigadoras

**Elaborado por:** Las investigadoras

***DISTRIBUCIÓN DE GRUPOS PARA LA CAPACITACIÓN A LAS  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA Y ORAL (LATACUNGA)***

En la ciudad de Latacunga el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) busca el bienestar para las personas con discapacidad auditiva y oral de cualquier índole, y está vinculada con diferentes instituciones, es por ello que en este caso el Ministerio de Salud es la encargada de las personas con discapacidad auditiva y oral, en el que existe una asociación que se reúne los fines de semana, como son los días sábados y domingos, de los cuales se podrá realizar la capacitación.

Existen 60 personas entre hombres y mujeres de 18 a 50 años de edad, que le tomamos como muestra de los cuales será dividido en grupos para la capacitación, y lo detallamos a continuación:

**SEMANA IV**

<b>GRUPO</b>	<b>DÍA</b>	<b>HORA</b>	<b>EDAD</b>	<b>SEXO</b>	<b>LUGAR DE CAPACITACIÓN</b>	<b>PARTICIPANTES</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<b>GRUPO 1</b>	<i>Sábado</i>	<i>10h00 a 13h00 pm</i>	<i>18-30</i>	<i>Mixto</i>	<i>Sala de capacitaciones del Ministerio de Salud de Cotopaxi</i>	<i>30 personas con discapacidad auditiva y oral</i>	<i>Intérprete CONADIS</i>
		<i>14h00 a 17h00 pm</i>					
<b>GRUPO 2</b>	<i>Domingo</i>	<i>10h00 a 13h00 pm</i>	<i>31-50</i>	<i>Mixto</i>	<i>Sala de capacitaciones del Ministerio de Salud de Cotopaxi</i>	<i>30 personas con discapacidad auditiva y oral</i>	<i>Intérprete CONADIS</i>
		<i>14h00 a 17h00 pm</i>					

**Fuente:** Las investigadoras

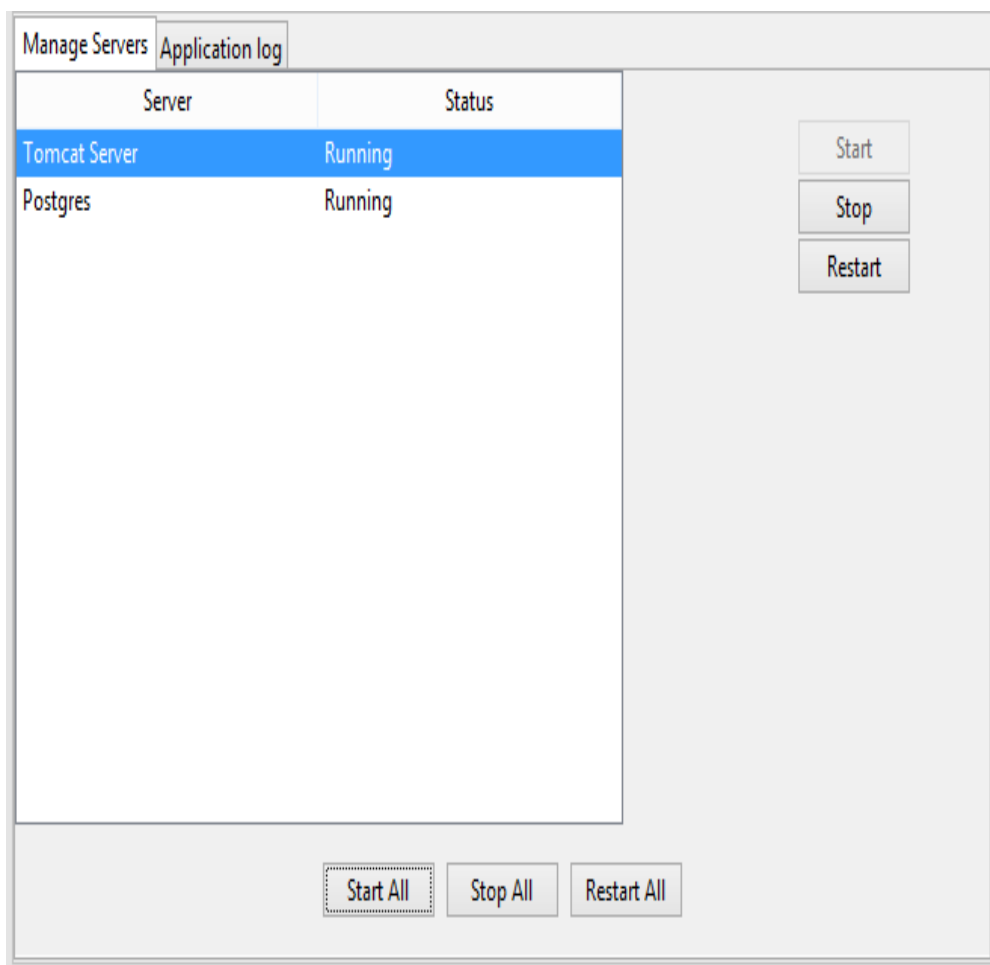
**Elaborado por:** Las investigadoras



## MANEJO DEL SOFTWARE ALFRESCO

### Iniciar la sesión con Alfresco

Para iniciar Alfresco debemos iniciar el motor de base de datos, el cual nos permitirá iniciar la sesión con Alfresco y poder empezar a enviar o recibir los documentos por nuestros usuarios y comunidad vinculada.



## Panel de Inicio de Administrador

CREAR NUESTRO PROPIO SITIO AL ALCANCE DE LAS DE MAS PERSONAS QUE LA NECESITAN

EN ESTA OPCION PODEMOS SUBIR INFORMACION PARA LAS PERSONAS UNIDAS ALFRESCO

BARRA DE MENU DE ALFRESCO

OPCION DE PODER CONFIGURAR NUESTRO PROPIO PERFIL

Inicio Mis ficheros Ficheros compartidos Sitios Tareas Personas Repositorio Herramientas de administraci3n Administrator Buscar...



Panel de inicio de Administrator

Le presentamos su panel de inicio, Administrator

El panel de inicio personal le informa de lo que ocurre en todos los sitios de los que es miembro.

Empecemos...



Aprendizaje

Vea en este video de aprendizaje lo que podr3 hacer con Alfresco.

Ver tutoriales



Compartir

Cree un sitio para compartir contenido con otros miembros del sitio.

Crear un sitio



Su perfil

Actualice sus datos personales y profesionales para que los dem3s le conozcan mejor.

Editar su perfil



Nube

Reg3strese hoy mismo para solicitar su red gratuita en la nube.

Reg3strarse

Eliminar

Mis Sitios

Todos

Crear un sitio



Acceso r3pido a sus sitios

Un sitio es un 3rea de proyecto donde puede compartir y comentar contenidos con otros miembros del sitio.

Hemos incluido un sitio de muestra para que lo vea. Util3celo para investigar las funcionalidades de Alfresco.



Sample: Web Site Design Project  
This is a Sample Alfresco Team site.

★ Favoritos

Mis Actividades

Actividades de todos todos los elementos en los 3ltimos 7 d3as



Seguimiento de lo que ocurre en sus sitios

Las actividades de esta lista le permiten hacer un seguimiento de los cambios en los sitios a los que pertenece. Por ejemplo, podr3 ver las actualizaciones de los contenidos y a qui3nes les gustan. Tambi3n podr3 ver qui3n se une a sus sitios o los abandona.

## Configuración del Perfil Personal en Alfresco



### Página de perfil de usuario

Información | Sitios | Contenido | Sigo a (0) | Me siguen (0) | Cambiar contraseña | Notificaciones | Papelera

#### Acerca de

Nombre:  \*      Apellidos:

Cargo:       Ubicación:

Resumen:

En dicho apartado constará la información nuestra para nuestro perfil, todos los casilleros son necesarios llenarlos.

#### Foto



Su imagen será redimensionada a 64px por 64px.  
Las modificaciones a su foto tendrán efecto inmediatamente.

En esta opción podemos cambiar la foto de perfil a nuestra elección acatando las dimensiones de la imagen

Móvil:

Correo electrónico:

Skype:

Mensajería instantánea:

Nombre de usuario de Google:

Es donde podemos poner la información de nuestro contacto para que los demás usuarios puedan miran de quien es la información y así puedan descargarla o modificarla

#### Detalles de la empresa

Nombre:

Dirección:

Código postal:

Teléfono:

Fax:

Correo electrónico:

Por ultimo tenemos la información de la empresa en que trabajas o presta sus servicios todos los casilleros serán necesarios que los llene.

Al final presionaremos el botón guardar cambios para que se guarde nuestro perfil.

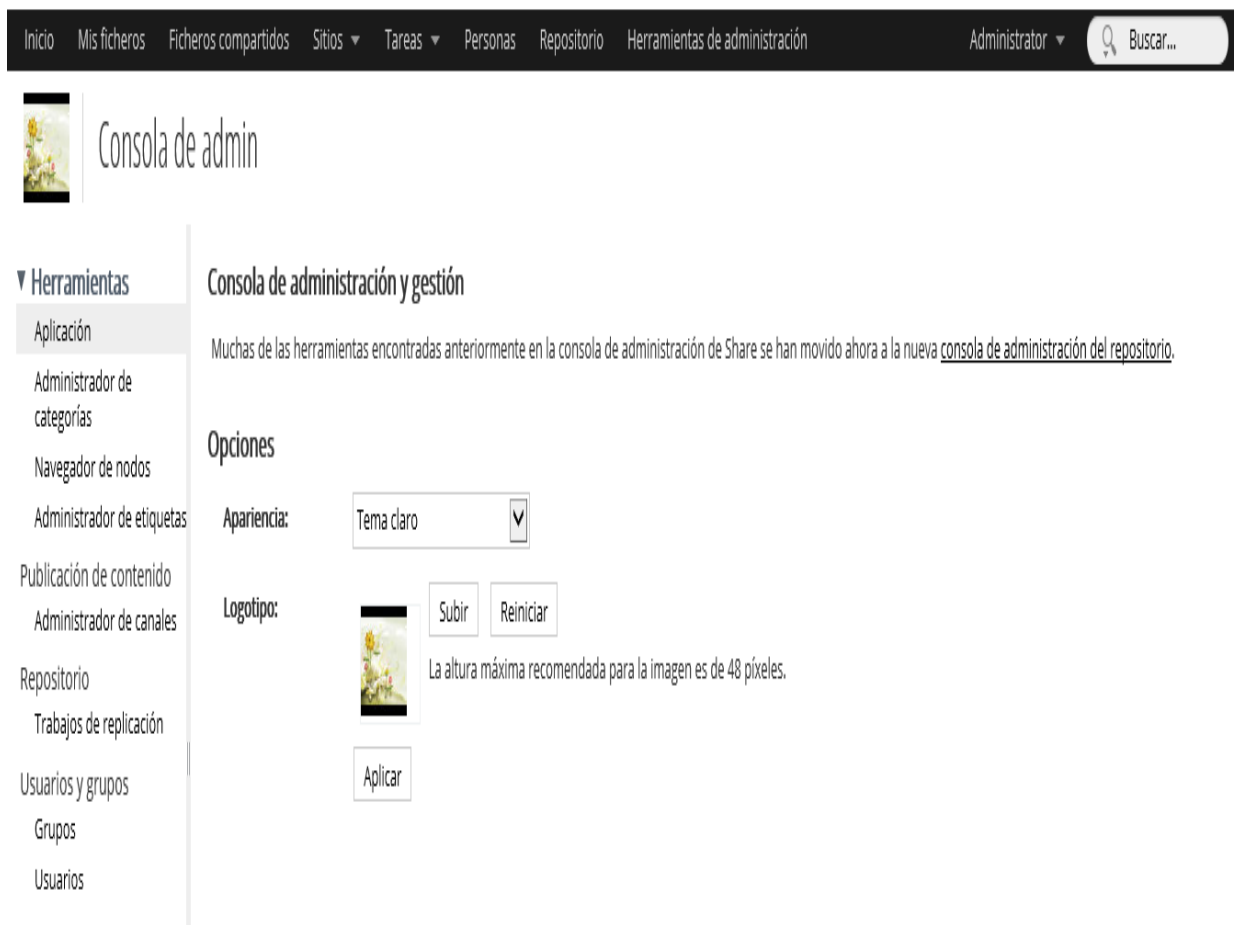
## Barra de Menú de Alfresco



Es donde vamos a poder encontrar todas las opciones a realizar dentro de ALFRESCO, ya que es un programa netamente para la gestión documental dentro de las instituciones o empresas que utilicen estos programas; podrán enviar y recibir archivos para modificarlos o descargarlos para después volver a enviarlo a un solo destinatario o distintos destinatarios.

### Herramienta de Administración

En esta opción podemos realizar cambios en el logo de ALFRESCO, ya sea con imágenes ya diseñadas dentro del mismo programa o subir una imagen a nuestra conveniencia para nuestro logotipo como se muestra en la imagen a continuación.



## La Opción Repositorio

Podemos encontrar todos los documentos enviados o recibidos por los distintos colaboradores de nuestro ALFRESCO como lo podemos mirar a continuación.

También que cada documento o carpeta tendrá opciones como me gusta, comentarios y favorito para así dar una calificación o tener un comentario ya sea con algunas observaciones para realizar cambios o agradecer por su publicación.

Inicio Mis ficheros Ficheros compartidos Sitios Tareas Personas Repositorio Herramientas de administración Administrator Buscar...

### Navegador de repositorio

Seleccionar + Crear... Subir Elementos seleccionados... Nombre Opciones

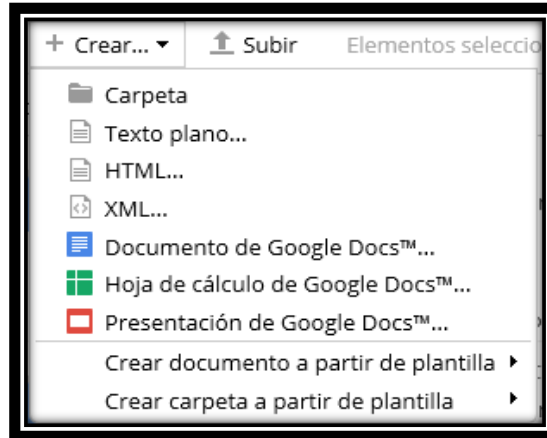
- ▼ Documentos
  - Que estoy editando
  - Mis Favoritos
- ▼ Repositorio
  - Repositorio
  - Adjuntos IMAP
  - Compartido
  - Diccionario de datos
  - Espacio de invitado
  - Espacios personales
  - Inicio IMAP
  - Sitios
- ▼ Categorías
  - Raíz de categorías
- ▼ Etiquetas

Repositorio

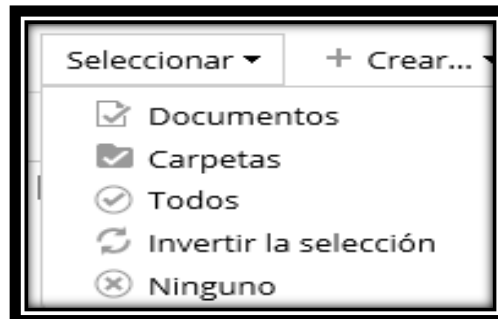
- Adjuntos IMAP  
Creado hace 23 horas por System User  
Adjuntos IMAP  
Sin etiquetas  
★ Favorito | 👍 Me gusta 0 | 💬 Comentario
- Compartido (Carpeta compartida)  
Creado hace 23 horas por System User  
Carpeta para almacenar material compartido  
Sin etiquetas  
★ Favorito | 👍 Me gusta 0 | 💬 Comentario
- Diccionario de datos  
Modificado hace 23 horas por System User  
Definiciones gestionadas por usuario  
Sin etiquetas

Estas son las opciones que tendrá el repositorio para que los contactos puedan usarlas o el mismo administrador, ya sea que adjunte otro archivo referente al mismo tema o pueda utilizar el diccionario.

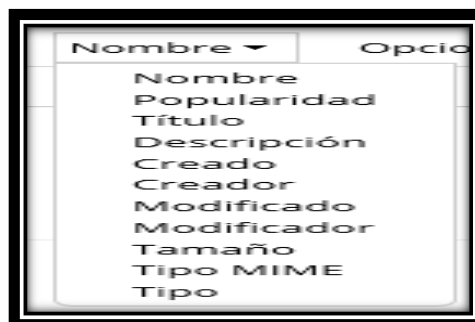
En la opción crear dentro del repositorio podemos crear lo siguiente como se muestra en la imagen con solo dar un clic en la pestaña.



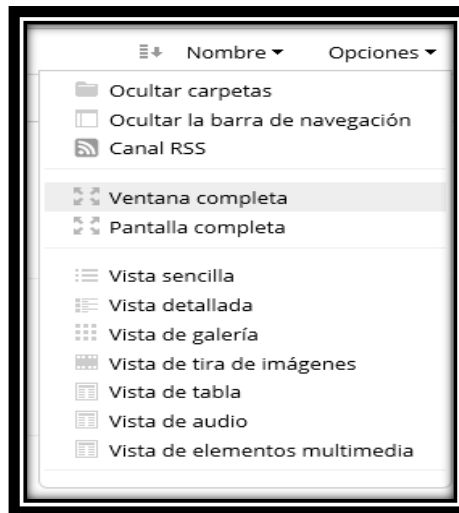
También en la opción seleccionar podemos seleccionar a nuestra conveniencia lo que se muestra.



Lo que se aplica también en la opción nombre que podemos observar



Y en la opción OPCIONES podemos determinar cómo observar los documentos o carpeta y muchas opciones más como se muestra a continuación.



## En La Opción Buscador De Personas

Podemos buscar a las personas de nuestro interés que estén vinculadas a ALFRESCO para la recepción de archivos o envío de archivos pertinentes

Inicio Mis ficheros Ficheros compartidos Sitios Tareas Personas Repositorio Herramientas de administración Administrator Buscar...

### Buscador de personas

Buscar personas

**Consejos para realizar una búsqueda**

**Busque por nombre o nombre de usuario**  
Para buscar usuarios por nombre, apellido o nombre de usuario, simplemente teclee un sólo término, por ejemplo:  
*Juan*  
Los resultados de esta consulta listarán a todos los usuarios cuyo nombre, apellido o nombre de usuario comienza por Juan.  
Para buscar usuarios por nombre y apellido, separe los términos con un espacio, por ejemplo:  
*Juan Ruiz*

**Buscar por propiedad**  
Para buscar usuarios por propiedad, añada la propiedad como prefijo, por ejemplo:  
*ubicación:Londres*  
Los resultados de esta consulta mostrarán a los usuarios cuya ubicación contiene Londres.  
Para buscar usuarios por propiedades múltiples, busque términos múltiples juntos, por ejemplo:  
*nombredepuesto:ingeniero organización:alfresco*  
Los resultados de esta consulta mostrarán a los usuarios cuyo nombre de puesto contiene ingeniero y su organización contiene alfresco.

## La Opción Tareas

Tenemos dos opciones las cuales son:

- Mis tareas
- Flujo de trabajo que se ha iniciado

### Mis tareas

En esta opción podemos observar la prioridad de cada documento o carpeta en el rango de alta, media, baja acorde a su prioridad.

También tenemos la opción vencimiento y fecha de inicio las cuales también tendrás las asignaciones propuestas por el administrador o el dueño de dicho documento pero en esta opción los documentos están activos hasta que el usuario así lo quiera.

Inicio Mis ficheros Ficheros compartidos Sitios Tareas Personas Repositorio Herramientas de administración

### Mis Tareas

▼ Tareas

- Activa
- Completada

▼ Vencimiento

- Hoy
- Mañana
- Próximos 7 días
- Con retraso
- Sin fecha

▼ Prioridad

- Alta
- Media
- Baja

▼ Asignado a

- Mí
- Sin asignar

Iniciar un flujo de trabajo

Tareas activas

No hay tareas



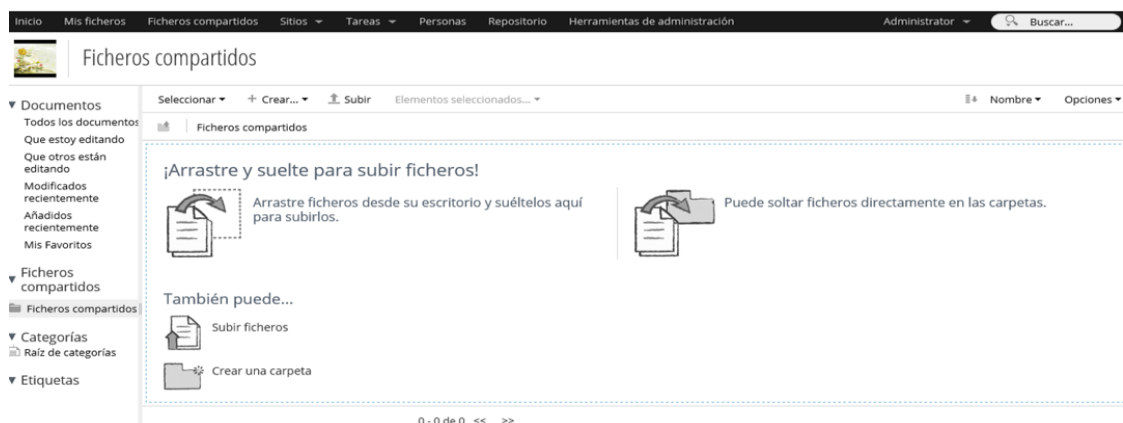
## Flujo de trabajo que se ha iniciado

Esta opción se asemeja a la anterior debido a que se le da la respectiva prioridad a los documentos. Mediante esta opción nos ofrece la fecha de inicio que ha asignado el administrador y por ende se podrá dar la prioridad que puede ser alta, media o incluso hasta baja.



## Opción Ficheros Compartidos

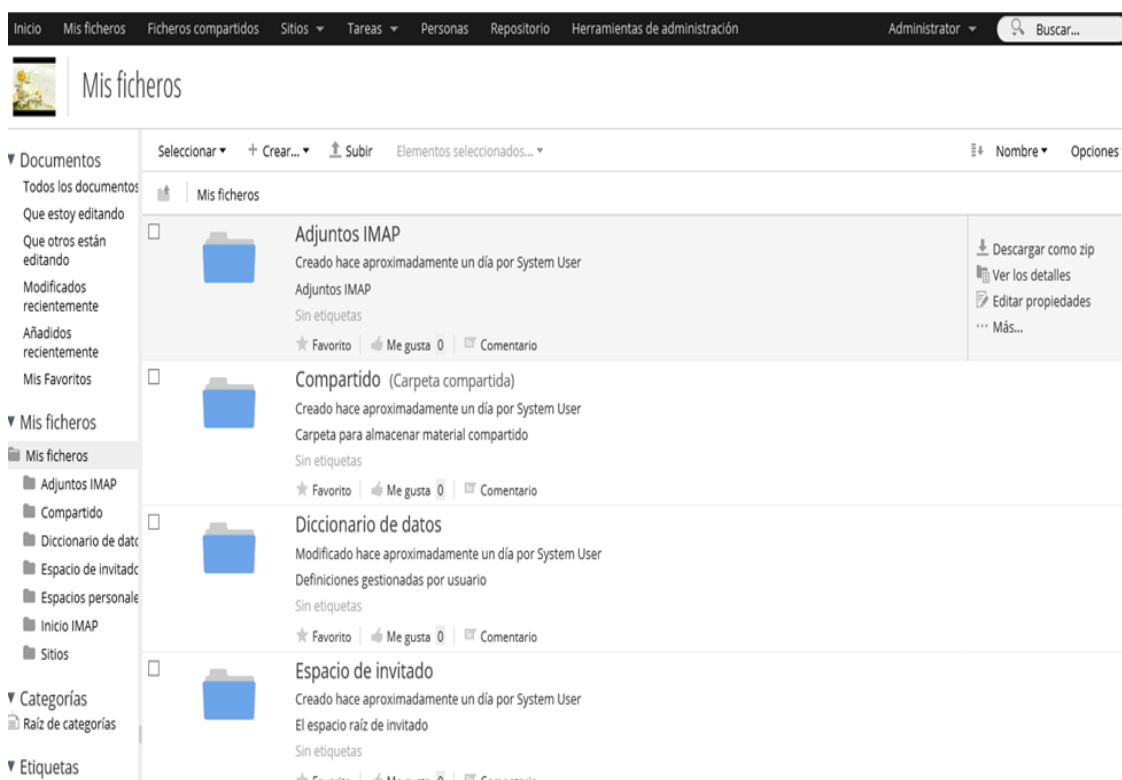
Es donde se puede crear las carpetas o los ficheros que serán expuesto mediante ALFRESCO para los usuarios o contactos vinculados, teniendo muy en cuenta las opciones del documento las cuales son: todos los documentos, que estoy editando, que otros están editando, modificados recientemente, añadidos recientemente y favoritos.



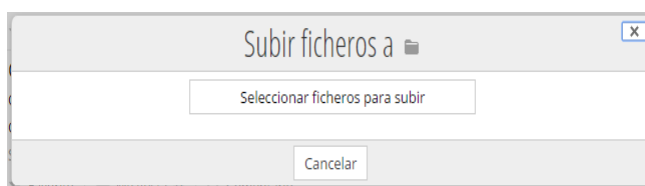
## Opción Mis Ficheros

Es donde se guardara o almacenara los documentos que son subidos a ALFRESCO los cuales también tendrá opciones que se puede realizar ya sea en descarga de los documentos en ZIP entre otras opciones.

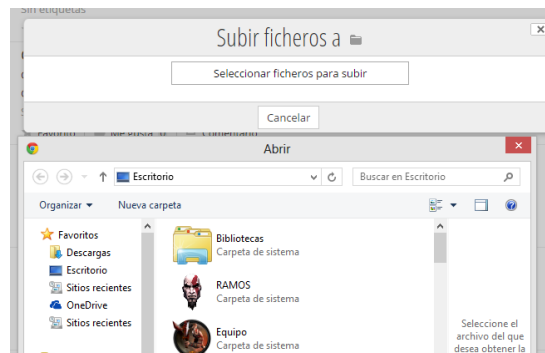
También mis ficheros ofrece la opción de poder seguir adjuntando más carpetas documentos o ficheros además poseen las opciones de favorito, me gusta, comentarios para poder dar una calificación ha dicho archivo.



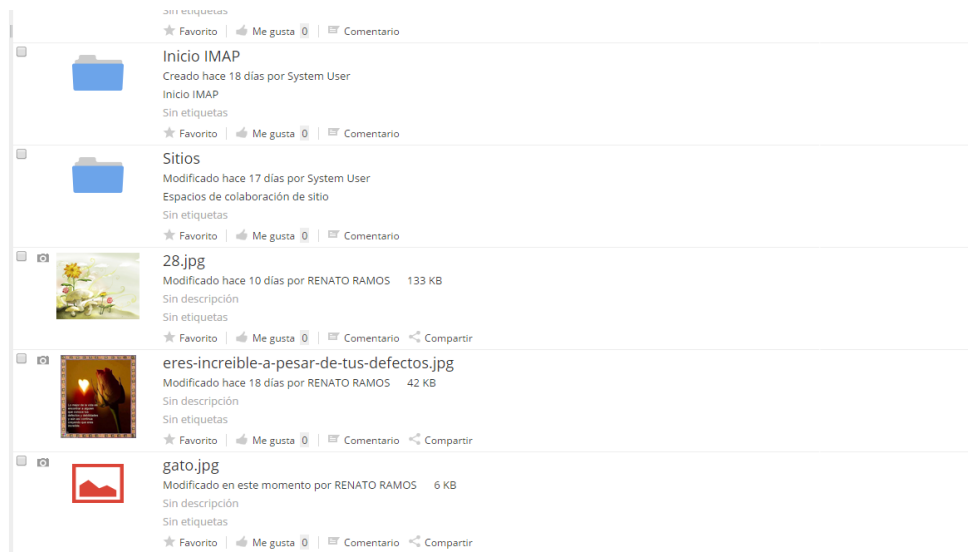
Para poder subir un archivo debemos presionar en la opción subir, donde se desplegara un cuadro de dialogo como se muestra a continuación.



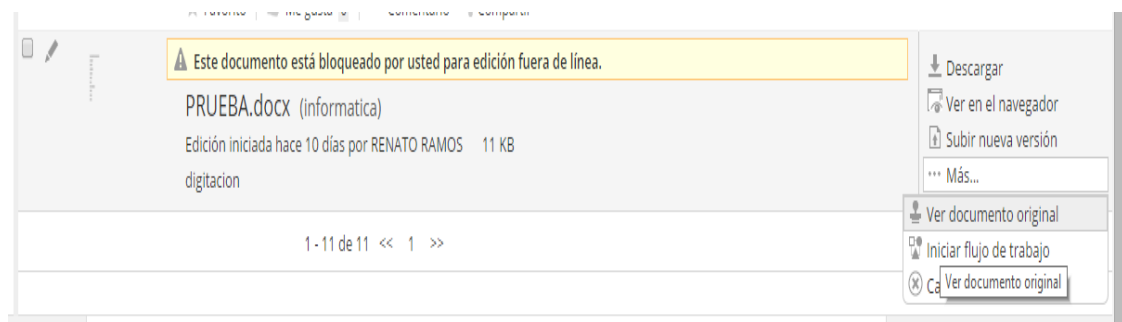
Después debemos presionar en la opción seleccionar fichero a subir donde se desplegara la pantalla donde debemos seleccionar el archivo o fichero a subir



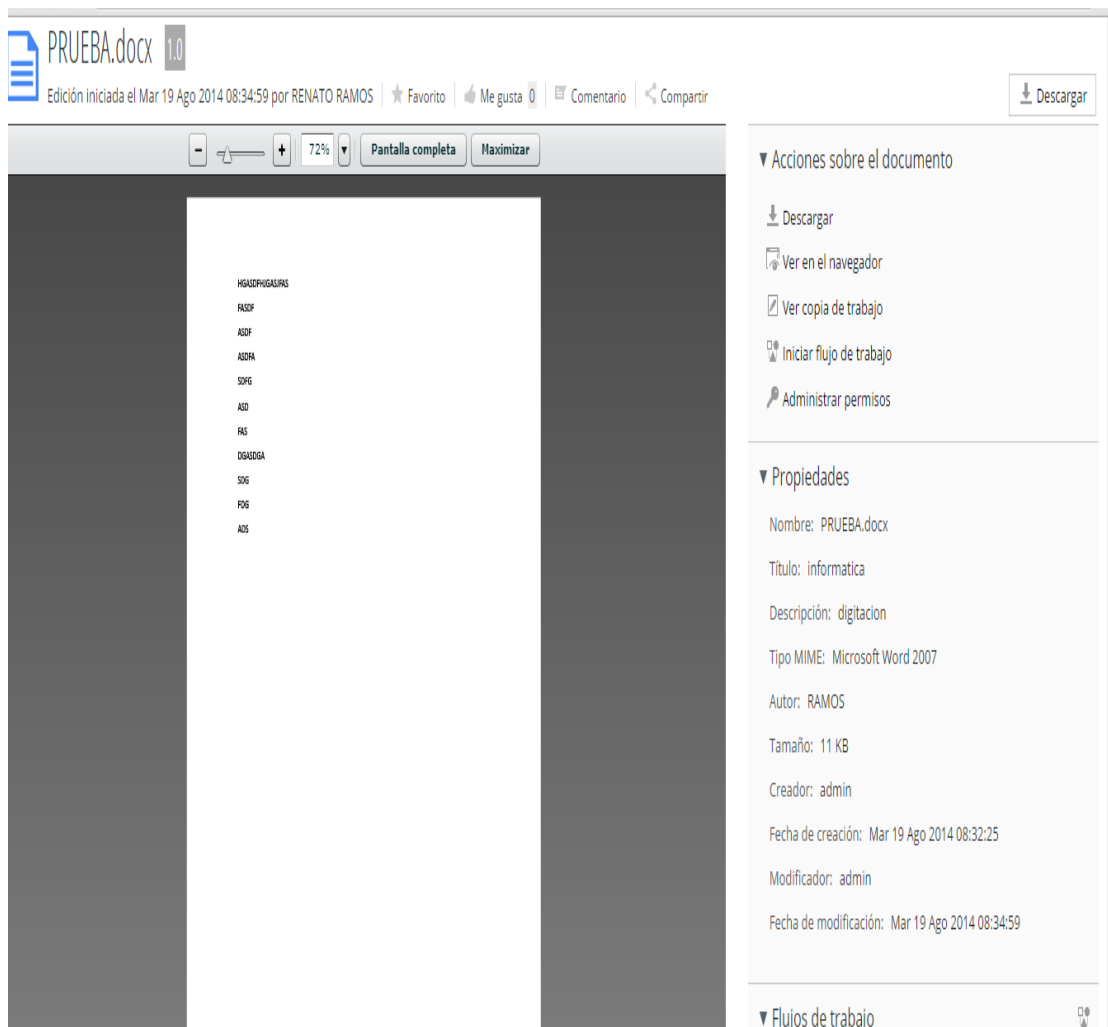
Luego de seleccionar el archivo debemos presionar en subir fichero y lo tendremos en mis ficheros listos para que sea visto y descargado por las personas que lo necesitan.



El formato la opción ver archivo original podemos observar el archivo en un formato pdf, para esto debemos dar un clic en ver documento original.



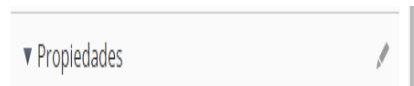
Después se desplegará la una nueva ventana como se muestra a continuación.



La ventana que se muestra es donde se muestra el documento que se ha subido dentro de Alfresco donde se mostrará los detalles del documento, las propiedades y las opciones que se tiene con el documento que podemos descargarlo, darle unos comentarios y también una copia de trabajo entre otras opciones según el usuario lo necesite.

## Opción Propiedades

En la opción propiedades podemos editar las propiedades del documento solo con dar un clic en la figura de lápiz que tenemos al lado derecho de propiedades.



Luego de presionar en tal figura se despliega una ventana donde se mostrara las opciones para editar las propiedades del archivo o fichero.

Una ventana de diálogo con el título "Editar propiedades". En la parte superior izquierda hay un ícono de un documento con flores. A la derecha del título, un asterisco y el texto "Campos requeridos". El formulario contiene los siguientes campos:

- Nombre:** \* PRUEBA (Copia de trabajo).docx
- Título:** informatica
- Descripción:** digitacion
- Tipo MIME:** Microsoft Word 2007
- Autor:** TRABAJO DE TESIS
- Etiquetas:** un botón "Seleccionar"
- Propietario:** admin

En la parte inferior hay dos botones: "Guardar" y "Cancelar".

En esta ventana podemos editar las propiedades de los documentos a nuestra disposición o si deseamos modificar algo que haya sido erróneo al finalizar la edición de las propiedades debemos presionar en el botón guardar para confirmar los cambios del documento.

## **CONCLUSIONES**

- ✓ En algunas Instituciones del Consejo Nacional de Discapacidades que tomamos como muestra, no se presentó las facilidades necesarias para el desarrollar de mejor manera el trabajo de Investigación.
- ✓ La falta de habilidades y conocimientos de la gestión documental en las personas con discapacidad auditiva y oral, provoca un bajo nivel de autoestima personal, debido a que no pueden insertarse en ninguna entidad.
- ✓ Al diseñar un programa de capacitación sobre el software Alfresco de gestión documental para personas con discapacidad auditiva y oral, podrán adquirir conocimientos y por ende poder formar parte de un ámbito laboral, mediante la ayuda de una persona intérprete del Consejo Nacional de Discapacidades o una persona que este capacitada para comunicarse mediante señas.

## **RECOMENDACIONES**

- ✓ Apoyar en las decisiones que tienen las personas con discapacidad en sus diferentes proyectos de emprendimiento.
- ✓ Poner mayor interés en las necesidades que tienen las personas con discapacidad auditiva, para capacitarse en diferentes medios para que de esta forma puedan ser autos independientes.
- ✓ Crear programas de capacitación para las personas con discapacidad auditiva, ya que a través de ellos podrán tener acceso a la inclusión laboral de forma fácil.

## GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Abstracción.-** Consiste en aislar un elemento de su contexto o del resto de los elementos que lo acompañan.

**Acoplamiento.-** Hace referencia a la acción de acoplar o acoplarse a una cosa o la acción que se esté presentando en ese momento.

**Adiestramiento.-** Es un proceso continuo y organizado que permite desarrollar en las personas con discapacidad auditiva y oral los conocimientos, habilidades y destrezas requeridas para desempeñar eficientemente el puesto de trabajo.

**Aptitudes.-** Son las capacidades, habilidades que tienen las personas con discapacidad auditiva y oral, para realizar ciertas tareas o actividades con éxito, que es apto de desarrollarse con los conocimientos y la práctica.

**Autosuficiente.-** Es la capacidad que tiene una persona para el progreso de una nueva y mejor calidad de vida, hacia una vida más agradable dentro del ámbito laboral y personal que trae grandes éxitos, toda persona con discapacidad auditiva y oral se debe basar por sí misma, es decir debe ser independiente.

**Clústeres.-** Son usualmente empleados para mejorar el rendimiento y la disponibilidad por encima de la que es facilitada por un solo computador típicamente siendo más económico que computadores individuales de rapidez y disponibilidad comparables.

**Cognitivas.-** La cognición es la facultad de un ser vivo para procesar información a partir de la percepción, es decir es el conocimiento que tiene todo ser humano para procesar la información mediante su inteligencia, en el que permiten valorar la información.

**Eficacia.-** Es la capacidad para realizar bien las cosas en un menor tiempo posible.

**Eficiencia.-** Es la rapidez en el cumplimiento de las actividades encomendadas al personal.

**Escalabilidad** Es un término usado en tecnología para referirse a la propiedad de aumentar la capacidad de trabajo o de tamaño de un sistema sin comprometer su funcionamiento y calidad normales.

**Ética profesional.-** Es el hábito, costumbre y experiencia que toda persona y profesional que debe tener en su diario laboral, así también en la actividad en las actividades que acostumbra a realizar.

**Gestión.-** Es el conjunto de mecanismos con los que se realiza las actividades de dirección y administración de una empresa, en el que esta encaminados a la obtención de una dirección prestigiosa.

**Impartir.-** Es dar o comunicar conocimientos, ideas o reflexiones, para que mediante aquello puedan dar un buen uso a lo que se ha transmitido, en este caso hablamos sobre la capacitación del software Alfresco que se realiza a las personas con discapacidad auditiva y oral, para que mediante aquello puedan insertarse al campo laboral sin discriminación.

**Incitar.-** Influir vivamente en una persona para que haga cierta cosa, apoyar a las personas con discapacidad para que hagan uso de sus diferentes aptitudes y aporten beneficios para la sociedad y en especial hacia su propia persona para que tengan una autovaloración personal.

**Interfaz.-** Es la conexión física y funcional entre dos sistemas o dispositivos de cualquier tipo, dando una comunicación entre distintos niveles.



**Mecanismos.-** Son los procedimientos y pasos sistemáticos establecidos para realizar un trabajo, es decir llevar un a la consecución de un objetivo determinado mediante la utilización de un proceso lógico.

**Metodologías.-** Hace referencia al conjunto de procedimientos fundados, utilizados para alcanzar una gama de objetivos que rigen en una investigación científica, una exposición o tareas que requieran habilidades, conocimientos o cuidados específicos.

**Multiplataforma.-** es un sistema que sirve como base para hacer funcionar determinados módulos de hardware o de software con los que es compatible.

**Nube.** Es un sistema informático basado en Internet y centros de datos remotos para gestionar servicios de información y aplicaciones, permite también que los consumidores y las empresas gestionen archivos y utilicen aplicaciones sin necesidad de instalarlas en cualquier computadora con acceso a Internet.

**Objetiva.-** Es aquella que se basa estrictamente en los hechos y la lógica para tener buenos resultados.

**Pictográfico.-** Es una forma de comunicación escrita que utiliza las personas con discapacidad auditiva, y que mediante aquello facilita el mejor entendimiento de las diferentes informaciones que se presentan.

**Preliminar.-** Es aquel que se hace con anterioridad a una cosa y sirve como preparación a las reglas generales que se establecen antes de firmar un trato o llegar a un acuerdo.

**Seguimiento.-** Es la obtención de conocimientos por lo cual debe tener un control adecuado de las actividades que se están realizando, en el que se debe tener una evaluación para ver si se cumple con los objetivos establecidos.

**Sensibilidad.-** Capacidad para percibir sensaciones a través de los sentidos, o para sentir moralmente por tal motivo hay que tener cuidado con el trato que se le da a las personas con discapacidad auditiva ya que ellos son personas muy vulnerables.

**Sucesión.-** Es aquella acción de suceder una serie de elementos en el espacio, en el tiempo o en un orden.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA

### CITADA

- ✓ ALLES, Martha (2010), Gestión del Talento Humano, pág. 23
- ✓ BECERRA, Alonso (2010), Gestión del Talento Humano, pág. 60
- ✓ CASTILLO, Freddy W, (2010) Gestión del Talento Humano, pág. 18
- ✓ COBAS R, Marcia (2010), Beneficios para las personas con discapacidad, pág. 91
- ✓ CUESTA SANTOS, Armando (2010), Gestión del Talento Humano, pág. 23
- ✓ GARCÍA M, Elisa; (2009), Fases de una gestión documental, pág. 33
- ✓ IDALBERTO, Chiavenato (2009), Capacitación y desarrollo profesional, pág. 33
- ✓ LEFCOVICH, Mauricio (2009), La capacitación en la empresa, pág. 64
- ✓ LEÓN RAMÍREZ, Manuela (2009), Medios de capacitación, pág. 28
- ✓ MAINGON, Sambrano (2007), Ventajas de la capacitación, pág. 51
- ✓ MARTELO, Jorge (2009), Ventajas de la gestión documental inteligente, pág. 28.
- ✓ NEWTON, Jhon (2005), El Alfresco, pág. 28
- ✓ PULIDO D, Nelson (2011), Los beneficios que ofrece un software de gestión documental, pág. 23

- ✓ RAMÍREZ, Franklin E. (2009), Gestión del Talento Humano, pág. 59
- ✓ ROQUE, Córdova (2011), Implantación de un sistema gestión de contenidos empresariales, pág. 71
- ✓ RUSSO, Patricia (2009), Gestión Documental en las Organizaciones, pág. 19
- ✓ SÁNCHEZ, Araceli (2005), La tecnología con las personas con discapacidad oral y auditiva, pág. 45
- ✓ SILICEO, Alfonso (2008), Principios fundamentales de la capacitación, pág. 30
- ✓ TEJADA ZABALETA, Alonso (2010), Gestión del Talento Humano, pág.16
- ✓ VILLALBA P. Antonio, (2005), Estrategias de comunicación con una persona con discapacidad oral y auditiva, pág. 16
- ✓ VILLARZÚ GALLO, Alejandra (2009), Características de Capacitación, pág.6
- ✓ ZAYAS A, Pedro M. (2012), Métodos para interrelación personal, pág. 62

## **CONSULTADA**

- ✓ BECERRA A, María J. ( 2010 ), Gestión de Recursos Humanos, pág.6
- ✓ CAMPS Rafael, (2009), Base de datos, Pág. 8

- ✓ DUQUE C, José L. (2012), Los nuevos desafíos de la administración de talentos humanos, pág. 20.
- ✓ GILBERT, Letha (1996), Ayudar a Personas Sordas, pág. 62.
- ✓ GUILLAMÓN M, Alicia ( 2011), Programación de sistemas informáticos y gestión de servicios en el sistema informático, pág. 25
- ✓ JAUME Andrés, (2010), La Validez del Documento Electrónico y su eficacia en Sede Procesal, Pág. 105.
- ✓ LEWIS, Connie (1986), Ideas para la Enseñanza de sordo Adultos, pág. 54-55
- ✓ NARANJO, Wendy; (1981), La Documentación, pág. 148.
- ✓ PONCE DE LEÓN Fray L, (1987), "Lenguaje de Señas: Guía Básica Sobre una Comunicación Especial Tomo I" Pág. 6
- ✓ RODRÍGUEZ, Antonio (2009), LA Orientación Moral y del Emprendimiento Pág. 28
- ✓ SAMANIEGO, Pilar (2006) Realidad de las Personas con Discapacidad, pág. 86-122.

## **VIRTUAL**

- ✓ CLAVERÍA Julián, Atención a la Discapacidad Auditiva, 2007 pág. 1  
<http://web.educastur.princast.es/eoep/eeaovied/recursos/recursosprofesores/HablarSordos.pdf>. [Fecha de consulta: 07 mayo 2014].

✓ CUEVA Víctor, La comunicación con la persona sorda, Junio 2008 pág. 1  
[http://www.unapeda.asso.fr/article.php3?id\\_article=618](http://www.unapeda.asso.fr/article.php3?id_article=618). [Fecha de consulta: 20 mayo 2014].

✓ FEXAS, Asociación de personas sordas, octubre 2007 pág. 9  
<http://www.fexas.es/wp-content/uploads/ayudas.pdf>. [Fecha de consulta: 01 junio 2014].

✓ NEWSLETTER Ib, Tipos y Beneficios de Capacitación, 2008 pág. 1  
<http://www.emprendepyme.net/tipos-de-capacitacion.html>. [Fecha de consulta: 18 julio 2014].

✓ NEWSLETTER Ib, Tipos y Beneficios de Capacitación, 2008 pág. 2  
<http://www.emprendepyme.net/primer-paso-deteccion-de-necesidades.html>. [Fecha de consulta: 28 julio 2014].

✓ NEWTON, John Gestión Documental con Alfresco, 2005 pág. 1  
[http://www.imaginar.org/taller/dgd/pres/4\\_Alfresco.pdf](http://www.imaginar.org/taller/dgd/pres/4_Alfresco.pdf). [Fecha de consulta: 05 agosto 2014].

# ANEXOS

## ANEXO N°1

### Ficha de observación dirigido al CONADIS

CUESTIONARIO				
Consejo Nacional de Discapacitados				
N°	PREGUNTAS	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Se cuenta con programas de capacitación sobre la gestión documental		X	CARECE DE CAPACITACION SOBRE ESTE TEMA
2	Existe bajo nivel de autoestima de las personas con discapacidad auditiva y oral	X		SON TRATADAS MAL POR NO SER IGUALES A ELLOS
3	Prestan su servicio las personas con discapacidad auditiva y oral en alguna entidad sea pública y privada		X	NO SON TOMADOS EN CUENTA EN LA SOCIEDAD
4	Tener conocimiento del software de gestión documental le permitirá insertarse al campo laboral con facilidad	X		
5	Manejan con facilidad el lenguaje de señas para la comunicación interpersonal.	X		
6	Tiene la institución un lugar apropiado para poder llegar a cabo la capacitación de forma adecuada y sin inconvenientes, así como es el fácil acceso a medios tecnológicos.	X		



## **ANEXO No.2**



### **UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**

#### **UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS**

#### **CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL**

#### **FORMATO DE ENTREVISTA DIRIGIDA AL REPRESENTANTE LEGAL DEL CONADIS**

#### **OBJETIVO GENERAL**

Determinar el nivel de necesidad del uso de un software de gestión documental, para las personas con discapacidad oral y auditiva.

#### **ENTREVISTA**

1. ¿Considera importante que las personas con discapacidad auditiva y oral puedan desenvolverse independientemente en sus actividades cotidianas?
2. ¿Qué haría usted para que las personas con discapacidad oral y auditiva, puedan insertarse en el campo laboral en las entidades públicas y privadas del país?
3. ¿Considera Usted pertinente capacitar a las personas con discapacidad Oral y Auditiva, en un programa digital específico?
4. ¿Usted cree que aplicando un software de gestión documental, ayudaría en el desempeño laboral.
5. ¿Usted estaría de acuerdo en colaborar para capacitar a las personas con discapacidad Oral y Auditiva en el software de gestión documental?

### ANEXO No.3



## UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

### UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

#### CARRERA: SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL

#### ENCUESTA

FORMATO DE ENCUESTA A APLICARSE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD ORAL Y AUDITIVA DEL INSTITUTO CONADIS

#### OBJETIVO

Determinar el nivel de necesidad del uso de un software de gestión documental, para las personas con discapacidad oral y auditiva.

#### INSTRUCCIONES

Por favor lea detenidamente las siguientes preguntas y conteste con claridad y sinceridad posible.

#### 1. ¿Qué tipo de formación ha recibido usted?

Primaria

Secundaria

Tercer

Cuarto Nivel

Otras

#### 2. ¿Le gustaría ser insertado en la empresa Pública y Privada sin Discriminación?

SI

NO

**3. ¿Le gustaría tener un programa de capacitación adecuado a su discapacidad?**

SI

NO

**4. ¿Conoce Usted sobre gestión Documental?**

SI

NO

**5. ¿Cree que su discapacidad le da la posibilidad de trabajar en la gestión documental en las instituciones públicas y privadas del país?**

SI

NO

**6. ¿Ha recibido usted cursos de capacitación sobre la gestión documental?**

SI

NO

**7. ¿Le gustaría capacitarse sobre la gestión documental de manera digital?**

SI

NO

**8. ¿Le gustaría conocer sobre el funcionamiento de un Software documental Alfresco?**

SI

NO

**9. ¿Cree usted que el manejo del software le ayudaría a incursionar de mejor manera en el ámbito laboral?**

SI

NO

**10. ¿Estaría dispuesto a participar activamente en un programa de capacitación que le permita involucrarse en el campo laboral?**

SI

NO

## ANEXO No.4

### TRIPTICO SOBRE EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

#### ***La capacitación***

La capacitación se basa en dar a conocer las diferentes funciones del software ALFRESCO, que es un medio para la gestión de documentos en el cual permite recopilar y gestionar ficheros electrónicos y computarizar procesos empresariales centrados en los documentos.

Mediante la adquisición de estos conocimientos se podrá tener diferentes beneficios como es la inclusión laboral de manera inmediata y sin discriminación



Gestión documental colaborativa  
con Alfresco ECM

---

SOFTWARE ALFRESCO



**Organización**



## PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

SOFTWARE ALFRESCO  
**GESTIÓN  
DOCUMENTAL**



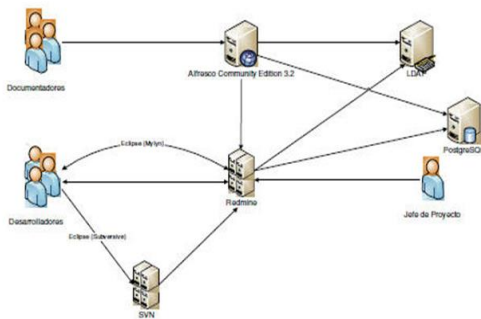
*“TODAS LAS PERSONAS  
TENEMOS LOS MISMO  
DERECHOS”*

## General

Proporcionar conocimientos fundamentales sobre el software Alfresco de la gestión documental a través de un programa de capacitación.

## Específico

- ✓ Socializar el software Alfresco a las personas con discapacidad auditiva y oral, a través de un programa de capacitación.
- ✓ Determinar las diferentes funciones que ofrece el software Alfresco.
- ✓ Incrementar habilidades sobre la gestión documental a través del software.



## IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN

- ✓ Autovaloración personal para mejorar sus aptitudes.
- ✓ Aumento de la productividad y calidad de trabajo.
- ✓ Desarrolla la rentabilidad de la organización en donde preste su trabajo.
- ✓ Incrementa una alta moral en la persona con discapacidad auditiva y oral.
- ✓ Ayuda a solucionar problemas y desenvolverse con facilidad en sus actividades cotidianas.
- ✓ Apoya para que sean útiles en la sociedad y ser un aporte para la familia.
- ✓ Aumenta la confianza para el desarrollo en sus actividades.
- ✓ Permite el logro de metas individuales.

## CONTENIDO SOBRE EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

- ✓ Funciones que ofrece el software Alfresco.
- ✓ Herramientas que contiene y sus vínculos que se puede hacer con otro medio informático.
- ✓ Formas que se pueden ir adjuntando diferentes documentos en este software.



## SOFTWARE ALFRESCO

**LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA DEBEN SER INSERTADA EN CUALQUIER IDENTIDAD**

Teléfono: 0999797799

Correo: ameliacosorio@gmail.com

**ANEXOS No. 5**

**Fotografías del instituto CONADIS con el personal que labora en el área de capacitación con las personas con discapacidad auditiva y oral.**





**Fotografías tomadas con las personas con discapacidad auditiva y oral en la explicación del software ALFRESCO**

