



# UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SOBRE LAS NORMATIVAS LEGALES  
DIRIGIDO A GRUPOS VULNERABLES EN LAS INSTITUCIONES  
PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE MACHALA

MARTINEZ ORTEGA JESSICA YESSENIA  
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

MACHALA  
2017



# UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SOBRE LAS NORMATIVAS  
LEGALES DIRIGIDO A GRUPOS VULNERABLES EN LAS  
INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE MACHALA

MARTINEZ ORTEGA JESSICA YESSENIA  
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

MACHALA  
2017



# UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

EXAMEN COMPLEXIVO

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SOBRE LAS NORMATIVAS LEGALES DIRIGIDO  
A GRUPOS VULNERABLES EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA CIUDAD  
DE MACHALA

MARTINEZ ORTEGA JESSICA YESSENIA  
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

VERA ARAGONES PEDRO WILFRIDO

MACHALA, 22 DE AGOSTO DE 2017

MACHALA  
22 de agosto de 2017

**Nota de aceptación:**

Quienes suscriben, en nuestra condición de evaluadores del trabajo de titulación denominado Programa de capacitación sobre las normativas legales dirigido a grupos vulnerables en las instituciones públicas de la ciudad de Machala, hacemos constar que luego de haber revisado el manuscrito del precitado trabajo, consideramos que reúne las condiciones académicas para continuar con la fase de evaluación correspondiente.

---

VERA ARAGONES PEDRO WILFRIDO

0701209652

TUTOR - ESPECIALISTA 1

---

CEDILLO PRECIADO SANTOS PEDRO

0701069551

ESPECIALISTA 2

---

VELEZ TORRES EISER OSWALDO

0701046179

ESPECIALISTA 3

Fecha de impresión: miércoles 09 de agosto de 2017 - 16:05

## Urkund Analysis Result

**Analysed Document:** MARTINEZ ORTEGA JESSICA YESSENIA\_PT-010517.docx  
(D29636742)  
**Submitted:** 2017-07-13 19:42:00  
**Submitted By:** jmartinez\_est@utmachala.edu.ec  
**Significance:** 5 %

### Sources included in the report:

Reglamento Interno INSPI.doc (D15090522)  
<http://revista-ideides.com/el-derecho-al-trabajo-de-las-mujeres-de-edad-trabajo-mujer-y-vejez/>

### Instances where selected sources appear:

4

## CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

La que suscribe, MARTINEZ ORTEGA JESSICA YESSENIA, en calidad de autora del siguiente trabajo escrito titulado Programa de capacitación sobre las normativas legales dirigido a grupos vulnerables en las instituciones públicas de la ciudad de Machala, otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

La autora declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

La autora como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asume la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 22 de agosto de 2017



MARTINEZ ORTEGA JESSICA YESSENIA  
0705380368

## **AGRADECIMIENTO**

Es indispensable hacer el reconocimiento al Soc. Pedro Wilfrido Vera Aragonés por su ayuda constante para la elaboración del trabajo investigativo, a mis padres Sra. Rosenia Clemencia Ortega Erreyes y Sr. Luis Alfonso Martínez Ortega por haber sido un pilar fundamental para realizar mis estudios y obtener mi título profesional.

## RESUMEN

El presente trabajo investigativo está referido a la elaboración de un programa de capacitación sobre los derechos de grupos vulnerables de las instituciones del sector público, esta investigación es producto del desconocimiento que poseen los grupos de atención prioritaria sobre los beneficios y derechos que ante el marco legal vigente están establecidos. Para el desarrollo de la temática se estableció dos variables; normativas legales de los grupos vulnerables y programa de capacitación, para esto se indagó la información en artículos científicos, leyes, códigos, entre otros; logrando determinar conceptualizaciones, identificar los derechos y a su vez establecer un modelo de programa de capacitación que responda a las necesidades de la población objeto de estudio.

**Palabras claves:** grupos vulnerables, normativas legales, programa de capacitación, leyes, códigos.

## SUMMARY

This research is related to the development of a training program on the rights of vulnerable groups of public sector institutions, this research is a product of the lack of awareness of the priority groups on the benefits and rights that under the legal framework Are in place. For the development of the theme two variables were established; Legal regulations of vulnerable groups and training program, for this information was investigated in scientific articles, laws, codes, among others; To identify conceptualizations, identify the rights and in turn establish a model of training program that responds to the needs of the population under study.

**Key words:** vulnerable groups, legal regulations, training program, laws, codes



## ÍNDICE

PORTADA.....	I
AGRADECIMIENTO.....	II
RESUMEN.....	III
ÍNDICE.....	IV
INTRODUCCIÓN.....	- 6 -
DESARROLLO.....	-8 -
1. <b>NORMATIVAS LEGALES DE LOS GRUPOS VULNERABLES.....</b>	<b>- 8 -</b>
1.1 Definición de norma.....	- 8 -
1.2 Definición de grupos vulnerables.....	- 8 -
1.2.1 Grupos vulnerables del Ecuador .....	- 9 -
1.3 Marco legal vigente que ampara a los grupos vulnerables. ....	- 9 -
1.3.1 Declaración Universal de Derechos Humanos.....	- 9 -
1.3.2 Constitución de la República. ....	- 10 -
1.3.3 Ley Orgánica del Servicio Público.....	- 10 -
1.3.4 Código de Trabajo.....	- 11 -
2. <b>PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.....</b>	<b>- 11 -</b>
2.1 Conceptualización de programa.....	- 11 -
2.2 Definición de capacitación.....	- 12 -
2.2.1 Tipos de capacitación.....	- 12 -
2.2.1.1 Inducción.....	- 12 -

<b>2.2.1.2 Capacitación Preventiva.....</b>	<b>- 12 -</b>
<b>2.2.1.3 Capacitación Correctiva. ....</b>	<b>- 12 -</b>
<b>2.2.1.4 Capacitación para el desarrollo de carrer.....</b>	<b>- 12 -</b>
<b>2.3 Importancia de la capacitación en las instituciones públicas. ....</b>	<b>- 12 -</b>
<b>2.4 Resultados de la investigación. ....</b>	<b>- 13 -</b>
<b>2.5 Esquema de programa de capacitación.....</b>	<b>- 15-</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>- 17 -</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>-18-</b>

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación es una de las problemáticas sociales que con frecuencia ocurren en la colectividad laboral, pues la clase trabajadora aún desconoce los derechos y beneficios que por ley le corresponden, más aún cuando dentro de este segmento poblacional forman parte los diferentes grupos vulnerables que en algunas ocasiones han sido objeto de transgresión de sus derechos en las instituciones del sector público, es así como surge el tema “**Programa de capacitación sobre las normativas legales dirigido a grupos vulnerables en las instituciones públicas de la ciudad de Machala**”, puesto que al igual que las demás personas tienen el derecho a laborar en un ambiente propicio y así poder satisfacer sus necesidades básicas y las de sus familias.

Sin duda el tema investigado tiene incidencia en el bienestar y buen desempeño de los empleados y trabajadores del sector público, por tal razón como estudiante próxima a la profesionalización y desde el ámbito del Trabajo Social, resulta importante abordar esta temática que se presenta a menudo en las instituciones, siendo el profesional quien interviene para dar un giro significativo y modificar la situación problema que se suscita en el área laboral, con mayor énfasis cuando se trata de los grupos vulnerables a quien la profesión tiene por objeto atender implementando estrategias innovadoras basadas en el marco legal vigente que protege a los grupos de atención prioritaria.

A través de la investigación realizada se pretende analizar lo importante de la implementación de un programa de capacitación sobre las normativas legales de los grupos vulnerables dentro de las instituciones públicas para que se contribuya al bienestar y desempeño de los empleados y trabajadores de estas.

Además definir a los grupos vulnerables y las normativas legales que los protegen, mediante la investigación bibliográfica, por último determinar un modelo referente a un programa de capacitación ante la problemática detectada para contribuir a su solución.

Los grupos de atención prioritaria por las necesidades que tienen están propensos a los riesgos que en la sociedad se presentan, por esto la teoría en que se basa la investigación es **La Sociedad del Riesgo** propuesta por el autor **Ulrich Beck**. Además en el desarrollo del trabajo académico para hacer posible la indagación se aplicó el análisis logrando identificar información apropiada a la temática basándose en artículos científicos, mientras que la literatura se hizo de lo general para finalmente abordar el problema central.

Los resultados que se obtuvieron con la investigación básicamente se centran en que todo ciudadano o ciudadana cualquiera sea su condición de vulnerabilidad debe tener la oportunidad de acceder a un trabajo digno que le brinde las comodidades para desempeñarse ante la condición que posea, más aún cuando existen leyes que los acogen, no obstante existen ciertas instituciones públicas donde los grupos vulnerables están siendo transgredidos sus derechos.

El desconocimiento de los derechos por parte de los grupos de atención prioritaria de algunas instituciones públicas es motivo para implementar un programa de capacitación, mismo que socialice los derechos y beneficios que ante la ley les corresponden, además de informar también a los empleadores cuál es su obligación ante sus empleados y trabajadores.

La estructura que posee el trabajo investigativo contiene tres momentos que se detallaran a continuación: introducción que corresponde al relato de la descripción del problema a investigar, su importancia tanto institucional, académica y profesional, la metodología utilizada y la alternativa de solución al problema; el desarrollo que contiene la descripción conceptual de las variables y el aporte crítico del estudiante y por último las conclusiones que responden al análisis y contraste una vez finalizada la investigación.

## **DESARROLLO**

### **1. NORMATIVAS LEGALES DE LOS GRUPOS VULNERABLES**

#### **1.1 Definición de norma**

Las normas en sentido amplio pueden ser entendidas como aquellos lineamientos que regulan el comportamiento de un grupo determinado de individuos, pero cuando se habla de normas jurídicas están referidas a la porción de terreno, lugar, nación entre otros, donde se pueda aplicar una determinada ley, y por lo tanto se debe cumplir caso contrario habrá sanciones, por ende tiene eficacia jurídica. (Bencomo Escobar, 2013, pág. 145)

En los tiempos actuales ante el acrecentado avance de la sociedad y las demandas de sus miembros, se hace fundamental crear una infinidad de leyes que acojan a los distintos sectores sociales, para que se normalice el accionar de los sujetos y que haya bienestar para todos respetándose sus derechos, con más énfasis a los grupos que están en situación de vulnerabilidad, quienes son el motivo primordial de la creación de leyes, códigos, normas, entre otros.

#### **1.2 Definición de grupos vulnerables**

Se entiende como grupos vulnerables a personas que presentan un conjunto de limitaciones o desventajas para el acceso y uso a los activos que se distribuyen en la sociedad, dichos activos vendrían a ser las políticas que cada vez se siguen efectuando con miras a un cambio significativo en la humanidad, es decir, se puede definir que son sectores de la sociedad que por su condición ya sea esta económica, social, política, física, emocional son propensas a no obtener el pleno ejercicio de sus derechos. (Gonzales, Ortecho, & Molinatti, 2013, pág. 179)

El concepto de vulnerabilidad incluye diversas características que cada autor las identifica desde su perspectiva, en concreto para González (2015) “las personas vulnerables son aquellas que, por distintos motivos, no tienen desarrollada la capacidad para prevenir, resistir y sobreponerse de un impacto y, por lo tanto, se encuentran en situación de riesgo” (pág. 90). En tal sentido es competencia del Estado tomar acciones para proteger a dicho sector.

Es necesario explicar que la vulnerabilidad puede ser por naturaleza, ésta se refiere a una condición que el individuo trae consigo desde sus inicios siendo inherente a su estilo de vida, pero también hay otros casos de vulnerabilidad que se dan durante las diferentes

etapas de las personas. De este modo aquellos grupos se sitúan en una posición de riesgo y protección permanente, que no ha sido la excepción en el Ecuador. (Sempertegui, 2015, pág. 432)

**1.2.1 Grupos vulnerables del Ecuador.-** las personas consideradas dentro de los grupos de atención prioritaria en el Ecuador corresponden a un considerable porcentaje de la población, así mismo tienen derechos que ante la constitución están consagrados, por lo tanto a continuación se describe un artículo en el cual consta el listado de los grupos vulnerables que están reconocidos ante la ley.

Asamblea Nacional del Ecuador (2008)

“Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad”. (pág. 20)

### **1.3 Marco legal vigente que ampara a los grupos vulnerables**

Cuando se hace referencia al marco legal que acoge los derechos de las personas consideradas en vulnerabilidad, son algunas las leyes que respaldan dicho segmento poblacional, por ello actualmente en el Ecuador se ha visto un incremento en cuanto a las políticas para atender a este sector de la sociedad, así mismo las leyes se han modificado, apuntando siempre a la inclusión de los grupos vulnerables que años atrás fueron excluidos, no solo es a nivel nacional sino también dichos instrumentos legales están respaldados por normativas internacionales. Por lo tanto seguidamente se expondrán las leyes que hacen referencia a la temática investigada.

**1.3.1 Declaración Universal de Derechos Humanos.-** a través de esta declaración a nivel mundial se hizo énfasis en los derechos de toda la humanidad cualquiera sea su condición, en la misma participaron alrededor de cuarenta y ocho países, haciendo referencia a los derechos en el artículo uno de las Naciones Unidas (1948) expresa que: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. (pág. 1). Es decir

más allá de la vulnerabilidad, pobreza, discapacidad, o cualquier otra condición de la persona, nadie puede ser discriminado, excluido de la sociedad y de cualquier ámbito en que el individuo quisiera desenvolverse.

En concreto la Declaración Universal de Derechos Humanos hace relación hacia la unión de los países que la conforman, así mismo para que dentro de sus leyes se incluya los principios que esta declaración propugna. Santi (2015)“Lo que la declaración agrega es el énfasis en la cooperación internacional y la promoción de la solidaridad a nivel global con grupos vulnerables” (pág. 52), es decir se apunta a la generación de una cultura de inclusión, apoyo y buen trato a las personas en vulnerabilidad, desde cada país para que se transmita hacia las generaciones venideras.

**1.3.2 Constitución de la República.-** dentro de la Constitución ecuatoriana se encuentran diversos artículos que tratan sobre los derechos hacia los grupos vulnerables entre ellos está el siguiente artículo:

Asamblea Nacional del Ecuador (2008)

“Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: (.....) 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.” (pág. 12)

A través de este artículo se puede apreciar de forma clara que los derechos consagrados en la Constitución ecuatoriana son para todas las personas sin distinción alguna, por más vulnerable que sea su condición, sin embargo es necesario mencionar que en ciertas instituciones aún se hace una leve distinción en cuanto a la atención o trato a las personas consideradas en vulnerabilidad.

**1.3.3 Ley Orgánica del Servicio Público.-** en esta ley se establecen los derechos que tienen los servidores públicos entre los cuales también se encuentran los grupos vulnerables, en estos casos la ley determina lo siguiente:

Asamblea Nacional del Ecuador (2010):

“Art 27.- Licencias con remuneración.- Toda servidora o servidor público tendrá derecho a gozar de licencia con remuneración en los siguientes casos: a) Por enfermedad que determine imposibilidad física o psicológica, debidamente comprobada, para la realización de sus labores, hasta por tres meses; e, igual período podrá aplicarse para su rehabilitación; b) Por enfermedad catastrófica o accidente grave debidamente certificado, hasta por seis meses; así como el uso de dos horas diarias para su rehabilitación en caso de prescripción médica; c) Por maternidad, toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por diez días adicionales.....” (pág. 17)

Es importante recalcar que dentro de esta ley se toma en consideración los beneficios que le pertenecen a los grupos vulnerables y que dentro del sector público todos los empleadores están obligados a cumplir, para el bienestar de los servidores y servidoras con la finalidad que haya un desempeño óptimo dentro de sus labores.

**1.3.4 Código de Trabajo.-** la formulación del código de trabajo se dio para regular la contratación de los trabajadores y a la vez establecer normativas legales para mejorar las condiciones de la clase obrera, más aún cuando anteriormente la mayoría de sus derechos estaban siendo vulnerados, afectando no solo a la población trabajadora sino también a sus familiares y al desenvolvimiento de los grupos vulnerables dentro del campo laboral. A continuación se expone un artículo que sustenta lo antes mencionado:

Congreso Nacional (2005):

“Art.42 (.....) El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad (.....)” (pág. 7)



A partir de los cambios que se han dado en el Código del Trabajo se ha tomado en consideración a un grupo de la población importante, como es las personas con discapacidad, mismas que durante mucho tiempo jamás habían sido acogidas para el campo laboral, permitiéndoles ahora desempeñarse acorde a sus capacidades y habilidades.

## **2. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN**

**2.1 Conceptualización de programa.-** un programa es un conjunto de acciones que previamente a su ejecución son planificadas para establecer el tiempo y los recursos que se van a emplear para su ejecución, específicamente un programa de capacitación tiene como finalidad generar conocimiento y habilidades sobre la temática que se pretenda impartir. Del mismo modo, las destrezas cognitivas y prácticas mejoran considerablemente tras el programa, pues se evidencia que la puesta en marcha de programas específicos de capacitación es efectiva para mejorar las competencias de los beneficiarios. (Hueso, Ferrandiz, & Encarnacion, 2016)

### **2.2 Definición de capacitación**

En toda institución es indispensable realizar programas que respondan a las necesidades de cada empresa, por ello es necesario aplicar capacitaciones sobre distintas temáticas, entendiéndose por capacitación a una actividad planeada y basada en necesidades reales de una organización orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador. (Garza Tamez, 2009, pág. 197)

**2.2.1 Tipos de capacitación.-** Dentro de la capacitación se pueden diferenciar algunos tipos, mismos que se diferencian dependiendo del contenido y objetivo de cada una de ellas, entre las cuales se menciona a continuación las más destacadas.

**2.2.1.1 Inducción.-** este tipo de capacitación se realiza al inicio de la contratación de un empleado, está orientada a facilitar la integración del nuevo colaborador. Se realizan periódicamente con la participación de representantes de las áreas quienes son los encargados de socializar la información correspondiente al manejo de la institución.

**2.2.1.2 Capacitación Preventiva.-** es aquella orientada a pronosticar los cambios que se producen en los colaboradores, tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización

de nuevos equipos. Es decir tiene como finalidad prevenir problemas que afecten el desenvolvimiento de los empleados.

**2.2.1.3 Capacitación Correctiva.-** está orientada a solucionar problemas de desempeño. Su fuente original de información es la evaluación de desempeño, dirigida a identificar los problemas y determinar cuáles son factibles para la solución a través de acciones de capacitación hacia los trabajadores para fortalecer el buen funcionamiento de la institución.

**2.2.1.4 Capacitación para el desarrollo de carrera.-** se orienta a facilitar que los colaboradores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la empresa, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades, acrecentando los conocimientos de los empleados y preparándolos para el trabajo multidisciplinario (Recursos Humanos, 2011, pág. 7)

### **2.3 Importancia de la capacitación en las instituciones públicas**

La capacitación se concibe como un aporte indispensable para el óptimo funcionamiento de las instituciones del sector público, no sólo ésta se debe aplicar para los empleados sino también para los usuarios de las mismas, puesto que los procesos de capacitación mejoran el ambiente organizacional, mayor desempeño del personal y a su vez una buena atención a los usuarios.

Parra y Rodríguez (2015) expresan lo siguiente:

“La formación como un proceso, se integra en la gestión de recursos humanos para servir a la estrategia de la organización; parte de un diagnóstico de las necesidades que tiene la empresa, a las que se da respuesta con las acciones formativas que deben valorarse en función de su impacto en el desempeño del puesto de trabajo”.  
(pág. 135)

Todo proceso de capacitación debe responder a las demandas que requiera el personal así mismo los clientes, es decir, dentro de la identificación de aquellas necesidades el profesional en Trabajo Social es el idóneo para realizar el diagnóstico y a partir de aquello plantear un programa de capacitación que responda a cada situación encontrada dentro de la institución pública para informar al personal y generar nuevos conocimientos.

### **2.4 Resultados de la investigación**

Cabe recalcar que a través de la investigación se ha podido evidenciar que existen normativas, leyes, códigos, entre otros, que amparan a los grupos vulnerables, sin embargo en ciertas instituciones públicas no todo es favorable para estas personas, es decir las

políticas están dadas, pero dentro de cada institución depende del nivel de compromiso de los responsables de hacer cumplir estas políticas para llevar a cabo los planes y estrategias que promuevan una cultura de inclusión y equidad. (Lirios, Guillén, & Valdés, 2013, pág. 57)

Para Barrón (2013):

“Por trabajo decente se entiende un trabajo productivo y adecuadamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Este comprende también un trabajo libre de cualquier discriminación, así como la promoción de la equidad, son elementos que deben estar siempre presentes”. (pág. 109)

En tiempos pasados las condiciones en que los trabajadores y empleados realizaban sus labores eran en gran parte precarias, sin un sueldo que esté acorde a sus horas de trabajo y por ende que cubra las necesidades que cada individuo tiene, pero esta realidad a partir de la nueva constitución ha tenido un cambio en cierta medida, es decir no se ha modificado en su totalidad, por tal razón aún existe algo por hacer ante esta situación, es así que a través de la investigación se tratará dar una alternativa de solución que se enfoque en la problemática que aqueja a los grupos vulnerables de las instituciones del sector público.

Una vez revisado el marco legal se ha determinado que el trabajo es un derecho inalienable a todas las personas, puesto que todo ser humano necesita de un ingreso económico para sustentar sus necesidades básicas como la alimentación, vivienda, vestuario, entre otras, por ello es un aspecto central e indispensable para la supervivencia de la humanidad, cualquiera sea su condición y situación de vulnerabilidad en la que se encuentre. (Espinoza & Valderrama, 2016, pág. 112)

## 2.5 Esquema de programa de capacitación

Nº	TEMAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	TIEMPO/MESES																		
					E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D							
1	Normativas legales y administrativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajo Grupal</li> <li>Dinámica</li> <li>Taller</li> </ul>	Departamento de talento humano. <ul style="list-style-type: none"> <li>Ministerio de Relaciones Laborales</li> </ul>	Material de oficina: <ul style="list-style-type: none"> <li>Laptop</li> <li>Proyector</li> <li>Pizarrón</li> <li>Marcadores</li> </ul>																			
2	Derechos y obligaciones de empleadores, empleados y trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajo Grupal</li> <li>Dinámica</li> <li>Taller</li> </ul>	Departamento de talento humano. <ul style="list-style-type: none"> <li>Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social</li> </ul>	Material de oficina: <ul style="list-style-type: none"> <li>Laptop</li> <li>Proyector</li> <li>Pizarrón</li> <li>Marcadores</li> </ul>																			
3	Normativas del Código de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajo Grupal</li> <li>Dinámica</li> <li>Taller</li> </ul>	Departamento de talento humano. <ul style="list-style-type: none"> <li>Ministerio de Relaciones Laborales</li> <li>Central Sindical Laboral</li> </ul>	Material de oficina: <ul style="list-style-type: none"> <li>Laptop</li> <li>Proyector</li> <li>Pizarrón</li> <li>Marcadores</li> </ul>																			
4	Garantías constitucionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajo Grupal</li> <li>Dinámica</li> <li>Taller</li> </ul>	Departamento de talento humano. <ul style="list-style-type: none"> <li>Defensoría del Pueblo</li> </ul>	Material de oficina: <ul style="list-style-type: none"> <li>Laptop</li> <li>Proyector</li> <li>Pizarrón</li> <li>Marcadores</li> </ul>																			

**Elaborado por:** La autora

### Responsables del Programa de Capacitación:

Los responsables que tendrán a cargo el buen desarrollo del Programa de Capacitación, tanto en la asignación de recursos como en la logística serán:

Recursos materiales, refrigerio y local, institución donde se desarrollará la capacitación.

Movilización y facilitadores, estará a cargo de la institución exponente.

### Las instituciones donde se desarrollará el Programa de Capacitación:

Hechas las coordinaciones respectivas con los responsables de las Direcciones de Talento Humano se concretaron las siguientes instituciones: Ministerio del Ambiente, Secretaría Nacional del Agua, Ministerio de Salud, Ministerio de Educación (Distrito Machala) y Registro Civil, cabe notar que todas estas instituciones están ubicadas en el Cantón Machala.

## CONCLUSIONES

- v Los grupos vulnerables están referidos a segmentos de la sociedad que atraviesan condiciones que les impiden desenvolverse habitualmente dentro de los diferentes ámbitos de la sociedad como, el empleo, educación, salud, vivienda, entre otros, razón por la cual existe un numeroso marco legal que los acoge en el Ecuador y a su vez políticas sociales implementadas en los diferentes campos haciendo énfasis a su inclusión y equidad.
  
- v En el área laboral no ha sido la excepción, pues existen varias leyes que amparan a los grupos de atención prioritaria, esto ha significado un avance para el desarrollo de la sociedad y el bienestar de la ciudadanía, puesto que años atrás las personas con discapacidad no fueron incluidas dentro de las plazas de trabajo, sin embargo actualmente el Código de Trabajo exige a las empresas públicas y privadas contratar a este grupo de la población, permitiéndoles ser útiles, mejorar su condición de vida y elevar su autoestima.
  
- v Los programas de capacitación se consideran importantes para un mejor ambiente de trabajo, puesto que a través de estos se socializa información importante para los empleados y trabajadores acrecentando sus conocimientos y habilidades, consiguiendo que estén capacitados en su totalidad, además es necesario difundir los derechos de los grupos vulnerables que también forman parte del campo laboral y de esta manera habrá un desempeño acorde a sus condiciones, beneficiando tanto al empleador, empleados y usuarios.

## BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Nacional Constituyente, M. (2008). Constitución de la República del Ecuador. 207.
- Barròn, M. A. (2013). Trabajo decente, trabajo vulnerable y trabajo precario entre la población ocupada de los municipios de Colima y Villa de Álvarez del Estado de Colima, México. Una visión de género. *Generos*, 118.
- Bencomo Escobar, T. (2013). VALIDEZ ESPACIAL DE LAS NORMAS JURÍDICAS: UNA MIRADA A LA LEGISLACIÓN TRIBUTARIA VENEZOLANA. *rev.fac.cienc.econ.*, Vol. XXI (2), 155.
- Ecuador, A. N. (2010). Ley Organica de Servicio Publico. 58.
- Espinoza, R. V., & Valderrama, C. C. (2016). TRABAJO Y DISCAPACIDAD: UNA MIRADA CRITICA A LA INCLUSION AL EMPLEO. *Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-cultural*, 119.
- Garza Tamez, H. J. (2009). Impacto de la capacitación en una empresa del ramo eléctrico. 249.
- Gonzales, L., Ortecho, M., & Molinatti, F. (2013). Desde la vulnerabilidad a la movilidad social, con una mirada decolonial. Programa de Vulnerabilidad Social - CEA-UNC, 196.
- González, R. A. (2015). Vulnerabilidad y riesgo en salud: ¿dos conceptos concomitantes? *Novedades en Población*, 96.
- Hueso, C., Ferrandiz, A., & Encarnacion, M. (2016). Efecto de un programa de capacitación en competencias de investigacion en estudiantes de ciencias de la salud. *Enfermeria Global*, 151.
- Lirios, C. G., Guillén, J. C., & Valdés, J. H. (2013). COMPROMISO LABORAL EN EL TRABAJO SOCIAL DEL SECTOR SALUD. *Medicina Salud y Sociedad*, 58.
- Nacional, C. (2005). Código del Trabajo. Ediciones Legales, 77.
- Parra, C., & Rodríguez, F. (2015). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Rev.investig.desarro.innov*, 6(2), 143.
- Recursos Humanos, L. (2011). PLAN DE CAPACITACIÓN. Fondo nacional de financiamiento de la actividad empresarial del estado, 13.
- Santi, M. F. (2015). Vulnerabilidad y ética de la investigación social: perspectivas actuales. *Bioetica*, 73.
- Sempertegui, M. M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. *Trabajo y Sociedad*, 442.
- Unidas, A. G. (1948). Declaracion Universal de Derechos Humanos.