



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

**“CUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD Y SU DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES
PÚBLICAS DEL CANTÓN PELILEO”**

Trabajo de Graduación previa a la obtención del Título de Licenciada en Trabajo
Social

AUTORA:

Patricia Gabriela Pilataxi Pérez

TUTORA:

Lic. MSC Teresa Paredes


Ambato – Ecuador

2020

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutora de Trabajo de Investigación sobre el tema: **“CUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CANTÓN PELILEO”**, de la Señorita Patricia Gabriela Pilataxi Pérez, Egresada de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a Evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 29 de agosto 2019



.....

Lcda.: MSC Teresa Paredes

TUTORA

AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación “CUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CANTÓN PELILEO”, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor de éste trabajo de grado.

Ambato, 29 de agosto 2019



.....
Patricia Gabriela Pilataxi Pérez

C.I. 180497234-5

AUTORA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros de Tribunal de Grado, APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el tema “**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CANTÓN PELILEO**”, presentado por la Srta. Patricia Gabriela Pilataxi Pérez, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato,.....2020

Para constancia firman:

.....
Presidente

.....
Miembro

.....
Miembro

DEDICATORIA

El presente trabajo de Investigación se la dedico de manera especial a mi hija Ariana Valentina, mi ángel, mi luz, quien me motiva a salir adelante día a día, mi fuente de inspiración para llevar a cabo la consecución de esta mi carrera profesional, por el enorme compromiso con ella y el ejemplo que me proyecto ser a lo largo de su vida.

Posiblemente en este momento no entiendas mis palabras, pero para cuando seas capaz quiero que sepas de lo importante que eres para mí.

AGRADECIMIENTO

Es de gran felicidad y satisfacción finalizar una etapa más de mi vida, cumplir un sueño y ver cristalizado el fruto de un gran esfuerzo, y por ello quiero expresar mi agradecimiento a Dios por guiar cada uno de mis pasos y brindarme sus bendiciones al cumplimiento de mi tan anhelada meta.

A mis padres por haberme brindado su apoyo incondicional y sobre todo porque siempre han confiado en mí.

A mis hermanas por su cariño y grandes manifestaciones de afecto y deseos de superación.

A mi esposo, por sus palabras y confianza, por su amor y brindarme el tiempo necesario para realizarme profesionalmente.

A todas aquellas personas que han contribuido para el logro de mi objetivo.

ÍNDICE GENERAL

PÁGINAS PRELIMINARES	Pág.
Portada.....	i
Certificación del Tutor	ii
Autoría del Trabajo de Grado	iii
Aprobación del Tribunal de Grado	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento.....	vi
Índice General.....	vii
Índice de Gráficos	ix
Índice de Tablas	xi
Índice de Figura.....	xiii
Resumen Ejecutivo.....	xiv
Abstract	xv
CAPÍTULO I.....	1
MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. Antecedentes investigativos	1
1.2. Objetivos.....	17
CAPÍTULO II	18
METODOLOGÍA	18
2.1. Instrumentos	18
2.2. Métodos y Tipos de Investigación.....	18
2.2.1. Enfoque de investigación.....	18
2.2.2. Nivel de Investigación	19
2.2.3. Métodos de Investigación	20
2.2.4. Población y Muestra	21
CAPÍTULO III.....	23
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	23
3.1. Análisis e interpretación de resultados	23
3.2. Discusión de Resultados.....	68
CAPÍTULO IV.....	79
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	79

4.1. Conclusiones.....	79
4.2. Recomendaciones	80
Bibliografía	82
Anexos.....	90

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1 Tipo de Discapacidad.....	24
Gráfico 2 Nivel de Educación	25
Gráfico 3 Cargo Institucional.....	26
Gráfico 4 Título o certificado ocupacional	27
Gráfico 5 Asistencia Laboral	28
Gráfico 6 Cumplimiento de Horario	29
Gráfico 7 Área de conocimiento	30
Gráfico 8 Problemas Laborales.....	31
Gráfico 9 Ejecución de Actividades.....	32
Gráfico 10 Ayuda en las Tareas	33
Gráfico 11 Iniciativa propia	34
Gráfico 12 Satisfacción Laboral.....	35
Gráfico 13 Positivismo.....	36
Gráfico 14 Positivismo en el futuro	37
Gráfico 15 Promociones en el trabajo.....	38
Gráfico 16 Condición de Discapacidad.....	39
Gráfico 17 Constancia.....	40
Gráfico 18 Actividades con dedicación	41
Gráfico 19 Responsabilidad	42
Gráfico 20 Apoyo Laboral	43
Gráfico 21 Satisfaccion Laboral.....	44
Gráfico 22 Solución de problemas	45
Gráfico 23 Trabajo en equipo	46
Gráfico 24 Imposición del punto de vista	47
Gráfico 25 Acreditación laboral.....	48
Gráfico 26 Capacitación de acuerdo a la profesión	49
Gráfico 27 Iniciativa a problemas inherentes.....	50
Gráfico 28 Cumplimiento de objetivos	51
Gráfico 29 Mejora en el trabajo	52
Gráfico 30 Colabora con sus superiores.....	53
Gráfico 31 Propuestas de mejoras en el trabajo	54

Gráfico 32 Comunicación entre superiores.....	55
Gráfico 33 Diferencia de acciones	56
Gráfico 34 Normas de puntualidad	57
Gráfico 35 Acción preventiva de salud.....	58
Gráfico 36 Discriminación en el entorno laboral.....	59
Gráfico 37 Selección de personal.....	60
Gráfico 38 Formalidades institucionales.....	61
Gráfico 39 Cualificación y desempeño laboral.....	62
Gráfico 40 Firma del contrato	63
Gráfico 41 Funciones del trabajo	64
Gráfico 42 Delegación de funciones	65
Gráfico 43 Méritos y oposición.....	66
Gráfico 44 Respetan sus derechos.....	67

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Escala genérica de grados de discapacidad.....	11
Tabla 2 Deficiencia, actividad y participación según el nivel de funcionamiento.....	13
Tabla 3 Tipo de discapacidad.....	23
Tabla 4 Nivel Educativo.....	25
Tabla 5 Cargo Institucional.....	26
Tabla 6 Titulo o certificado Ocupacional.....	27
Tabla 7 Asistencia Laboral.....	28
Tabla 8 Horario de trabajo	29
Tabla 9 Área de conocimiento	30
Tabla 10 Problemas Laborales	31
Tabla 11 Ejecución de Actividades.....	32
Tabla 12 Colaboración en las Tareas	33
Tabla 13 Iniciativa propia	34
Tabla 14 Satisfacción Laboral.....	35
Tabla 15 Positivismo.....	36
Tabla 16 Positivismo en el futuro	37
Tabla 17 Promociones en el trabajo	38
Tabla 18 Condición de discapacidad.....	39
Tabla 19 Constancia.....	40
Tabla 20 Actividades con dedicación	41
Tabla 21 Responsabilidad	42
Tabla 22 Apoyo Laboral	43
Tabla 23 Satisfacción Laboral.....	44
Tabla 24 Solución de Problemas.....	45
Tabla 25 Trabajo en equipo.....	46
Tabla 26 Imposición del punto de vista	47
Tabla 27 Acreditación laboral.....	48
Tabla 28 Capacitación de acuerdo a la profesión.....	49
Tabla 29 Iniciativa a los problemas	50
Tabla 30 Cumplimiento de objetivos	51
Tabla 31 Mejora en el trabajo	52

Tabla 32 Colabora con sus superiores.....	53
Tabla 33 Propuesta de mejoras al trabajo	54
Tabla 34 Comunicación entre sus superiores.....	55
Tabla 35 Diferencia entre el ámbito personal y profesional	56
Tabla 36 Normas de puntualidad	57
Tabla 37 Actitud preventiva de salud.....	58
Tabla 38 Discriminación en el entorno laboral	59
Tabla 39 Selección de Personal.....	60
Tabla 40 Formalidades institucionales.....	61
Tabla 41 Cualificación y desempeño laboral	62
Tabla 42 Firma de contrato	63
Tabla 43 Funciones del trabajo	64
Tabla 44 Delegación de funciones	65
Tabla 45 Méritos y oposición.....	66
Tabla 46 Respetan sus derechos.....	67
Tabla 48 Responsabilidad	68
Tabla 49 Nivel de conocimiento	69
Tabla 50 Autoestima	69
Tabla 51 Incentivos	70
Tabla 52 Dependencia.....	70
Tabla 53 Cooperación	71
Tabla 54 Cumplimiento.....	71
Tabla 55 Comunicación	72
Tabla 56 Talento Humano.....	73
Tabla 57 Análisis de Conbrach	74
Tabla 58 Capacidades profesionales	75
Tabla 59 Nivel Vocacional.....	76
Tabla 60 Responsabilidad en el desempeño de funciones	77
Tabla 61 Resultados de la Gestión Administrativa	78

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1 Modelo adoptado en la clasificación internacional de discapacidades (CIDDM).....	12
---	----

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad determinar la cualificación profesional de personas con discapacidad y el desempeño laboral en las instituciones públicas del cantón Pelileo, con el propósito promover la eficiencia y eficacia en las organizaciones que cuentan con este tipo de personal. Se nota un patrón en la problemática a nivel general de las instituciones del sector público, no cuentan con un protocolo establecido, ni con una planificación estructurada que permita el desarrollo de las habilidades de las personas con discapacidad, se sujetan estrictamente al hecho de contratar por cumplir con la ley. El enfoque metodológico utilizado en la presente investigación es mixto, ya que se requiere tanto de la perspectiva cualitativa para determinar los parámetros no mensurables y la cuantitativa para llegar a conclusiones de valor numérico con el fin de establecer patrones para el análisis y su debida interpretación. Como instrumento se utilizaron encuestas dirigidas a los trabajadores con discapacidad de las instituciones del sector público del cantón Pelileo, estableciéndose una muestra de 55 empleados, llegando a la conclusión de la inexistencia de un modo de cualificar profesionalmente, Una vez aplicado el instrumento a las personas con discapacidad de las Instituciones Públicas del cantón Pelileo, se obtuvieron resultados bajo el análisis alfa de Cronbach el cual permite obtener derivaciones satisfactorias en base a las frecuencias de ponderación. A través de esto se puede decir que se consideran los factores como: responsabilidad, nivel de conocimiento, autoestima, incentivos, dependencia, cooperación, cumplimiento, comunicación, talento humano. Por lo ende, se recomienda la creación de un cuerpo legislativo que reconozca la necesidad de dotar a las entidades públicas de procedimientos para que los trabajadores con discapacidad cuenten con la cualificación profesional respectiva y creando una institucionalidad capaz de llevar a cabo los mandatos.

Palabras clave: RESPONSABILIDAD; NIVEL DE CONOCIMIENTO; AUTOESTIMA; INCENTIVOS; DEPENDENCIA; COOPERACIÓN; CUMPLIMIENTO; COMUNICACIÓN; TALENTO HUMANO; CUALIFICACIÓN PROFESIONAL; INSTITUCIONES PÚBLICAS.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to determine the professional qualification of people with disabilities and work performance in the public institutions of the Pelileo canton, with the purpose of promoting efficiency and effectiveness in organizations that have this type of staff. There is a pattern in the problem at a general level of public sector institutions, they do not have an established protocol, or a structured planning that allows the development of the skills of people with disabilities, they are strictly subject to the fact of hiring for comply with the law. The methodological approach used in the present investigation is mixed, since both the qualitative perspective is required to determine the non-measurable parameters and the quantitative one to arrive at conclusions of numerical value in order to establish patterns for the analysis and their due interpretation. As an instrument, surveys aimed at workers with disabilities in the public sector institutions of the Pelileo canton were used, establishing a sample of 55 employees, concluding the absence of a way to professionally qualify. Once the instrument was applied to people with disabilities in the Public Institutions of the Pelileo canton, results were obtained under Cronbach alpha analysis, which allows obtaining satisfactory referrals based on weighting frequencies. Through this, it can be said that factors such as: responsibility, level of knowledge, self-esteem, incentives, dependence, cooperation, compliance, communication, human talent are considered. Therefore, it is recommended to create a legislative body that recognizes the need to provide public entities with procedures for workers with disabilities to have the respective professional qualification and creating an institution capable of carrying out the mandates.

Keywords: RESPONSIBILITY; KNOWLEDGE LEVEL; SELF ESTEEM; INCENTIVES; DEPENDENCE; COOPERATION; FULFILLMENT; COMMUNICATION; HUMAN TALENT; PROFESSIONAL QUALIFICATION; PUBLIC INSTITUTIONS.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes investigativos

Situación de la Problemática

Abordar el tema de cualificación profesional y el desempeño laboral es meramente una tarea de determinación, motivo por el que a través de investigaciones anteriores se pretende argumentar el proyecto.

En los últimos años las cualificaciones profesionales han ido evolucionando hacia lo que se conoce como catálogos de cualificaciones y repertorios de perfiles, que, a diferencia de las primeras, tienen mayor concreción, pues recogen no sólo la relación de profesiones más significativas del sistema productivo de un país, sino también las funciones, competencias y cualificaciones asociadas a las mismas. (Río, 2013)

En Ecuador no existe un sistema o procedimiento de “Evaluación y Reconocimiento de la competencia profesional” adquirida mediante la experiencia laboral o formación no formal, así lo menciona (Eurosocial, 2012).

De acuerdo a lo manifestado por Gomáriz (2012), en su último informe de la investigación *ECUADOR: Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales* “Ecuador existe un ente regulador de la cualificación profesional, se trata de la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SETEC), organismo técnico y autónomo que lidera la ejecución de políticas para el desarrollo permanente de la cultura de capacitación en el país, fomentando el talento humano y el crecimiento de la productividad del sector privado en el Ecuador”. Entre uno de los objetivos principales de la SETEC está el articular la gestión de la formación y capacitación profesional, enfocada hacia el reconocimiento de competencias laborales, adaptándolas a la nueva estrategia del Estado en formación profesional y en apoyar

sectores productivos priorizados y que generen un valor agregado en el país.

El Organismo de Acreditación Ecuatoriano es la institución pública adscrita al Ministerio de Producción responsable de acreditar en el Ecuador la competencia técnica de los Organismos de Evaluación. Actualmente en Ecuador, existe un organismo certificador “Qualitur”, que es un organismo privado, certificador de competencias en el sector Turismo, pero que la misma no se encuentra en actividad. Es competencia de la SETEC la acreditación de evaluadores y de entidades certificadoras de personas capacitadas quienes serán los encargados de ejecutar los procesos de evaluación sobre la base de los estándares de la SETEC o normas de competencias (INEN) para su certificación o reconocimiento sectorial. (Eurosocial, 2012, pág. 16)

El estudio de la cualificación ha sido, desde distintas disciplinas, uno de los ámbitos preferentes de estudio en la Ciencias Sociales, tal y como se demuestra en la generación de sucesivos análisis a lo largo del tiempo, en los variados debates en torno a las cualificaciones especialmente en los años cincuenta y sesenta. La importancia de las cualificaciones se encuentra vinculada a la relación, formación, empleo con la finalidad de poder incrementar los niveles de formación y las cambiantes necesidades del mundo del trabajo (Roquero & Hernando, 2015).

García Fraga, J. y Bueno Arcas, A.: (2010) con el tema “*Qué importancia tiene la acreditación de cualificaciones profesionales en la actualidad*”. Como investigación determina que tener personas con una cualificación profesional resulta para la población y para las instituciones a las que pertenecen, un enriquecimiento de conocimientos, que permite contar con recursos eficientes a nivel formativo y garantiza el desarrollo tecnológico y productivo.

La importancia de obtener una cualificación profesional, se puede traducir en la necesidad de la sociedad postmoderna de adquisición de mayores niveles de formación, o en la acreditación mediante un documento sellado por profesionales, sobre las aptitudes que se poseen para el ejercicio de una determinada actividad profesional. (pág. 3)

Problema científico

¿Cómo la Cualificación profesional de las personas con discapacidad influye en el desempeño laboral de las instituciones públicas del cantón Pelileo?

Delimitación del problema

Se detalla la delimitación espacial, temporal y de contenido del objeto de investigación.

Delimitación Espacial

País: Ecuador

Provincia: Tungurahua

Ciudad: Ambato

Cantón: Pelileo

Delimitación Temporal

La investigación se realizará en el periodo 2019

Delimitación de Contenido

Campo: Social

Área: Trabajo Social

Aspecto: Desempeño Laboral

Unidad Observada

Instituciones Públicas del cantón Pelileo.

Identificación de la línea de investigación

Exclusión e Integración Social

Justificación

El desempeño laboral es la base del desarrollo del ser humano por lo que resulta muy importante el establecimiento de procesos que garanticen la igualdad de oportunidades y la inclusión de personas con discapacidad en los grupos de talento humano.

Por otro lado, para ejercer un empleo es sustancial la formación profesional como la experiencia laboral, por lo que, a través de la cualificación profesional se busca brindar una capacitación específica a aquellas personas que requieren tener una competencia profesional.

Se utilizará como herramienta principal de trabajo el Catálogo Nacional de Cualificaciones el cual nos proporciona información acerca de los diferentes puestos de trabajo del sector productivo y el perfil que debe cumplir la persona para ocupar ese puesto.

La cualificación profesional de las personas con discapacidad permitirá que su desempeño laboral sea notablemente mejorado en las instituciones del sector público del cantón Pelileo, pues una persona cualificada acredita su formación profesional, capacitación y experiencia adquirida.

La ejecución de esta investigación es factible debido a la apertura de las instituciones públicas del cantón Pelileo y la necesidad de los trabajadores con discapacidad por acreditar sus conocimientos y experiencia laboral, y de esta manera desarrollarse en cualquier ámbito profesional que permita su crecimiento socioeconómico, así como su mejor desempeño laboral.

Investigaciones Previas

Según Edgardo Jaime Rojas Vega (2017) en su trabajo de investigación con el tema “Cualificaciones *profesionales* y *desempeño laboral del personal administrativo de la sede central instituto nacional penitenciario 2016*” menciona que:

La metodología utilizada en la investigación fue el método hipotético. deductivo, tipo de estudio sustantiva de nivel descriptivo, diseño fue el no experimental, según alcance temporal tipo transversal y según su carácter correlacional, la población estuvo representado por 165 trabajadores del área administrativa de régimen laboral (CAS y D.L. 276 Nombrados) de la Sede Central del Instituto Nacional Penitenciario. y la muestra fue de 115 trabajadores del área administrativa de la Sede Central del Instituto

Nacional Penitenciario. (pág. 7)

En tal virtud determina que es importante que el personal administrativo de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario, sea capacitado para trabajar en equipo para el logro de las metas y visión planteadas por la entidad, a través de ellos se podrá potenciar una competencia de trabajo y la capacidad de integración que facilite el aprovechamiento de conocimientos y habilidades para la determinación de responsabilidades en el Instituto Nacional Penitenciaros.

Turralde Torres, Julia (2011) en su trabajo de investigación con el tema “*la evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda. de la ciudad de Ambato en el año 2010*” indica que:

Las organizaciones requieren de las personas para alcanzar sus objetivos organizacionales, es por ello que las organizaciones, instituciones, están constituidas principalmente por personas, que mutuamente se buscan y se necesitan para alcanzar sus objetivos con un mínimo de costo, de tiempo, de esfuerzo y de conflicto. (2011, pág. 1)

Los directivos deberán poner más atención en los requerimientos y necesidades de los trabajadores, pues se convierte en el primer vínculo entre el socio -cliente y la cooperativa y de su desempeño dependerá el buen posicionamiento que tiene la Cooperativa (pág. 59), para garantizar el desarrollo y la potenciación de las capacidades individuales y colectivas del personal, así como la empatía a nivel general del personal de todas y cada una de las empresas.

En otro apartado (Gálvez, 2014) en su trabajo de investigación con el tema “análisis del desempeño laboral del personal profesional, técnico y auxiliar en la municipalidad provincial de Leoncio Prado” establece que:

Para determinar el grado de relación el autor realizó un cálculo de coeficientes de correlación de Pearson, la cual indican que los trabajadores alcanzan un alto nivel de

desempeño laboral Los indicadores globales no identificables por los evaluadores anónimos son: incumplimiento volumen requerido de trabajo (15,8%), errores en las tareas (15,5%) y necesidad de supervisión (8,8%). (Gálvez, 2014, pág. 12)

El desempeño laboral tanto en el personal profesional como técnico, tienen relación directa y significativa con el nivel remunerativo; y únicamente en el personal profesional está altamente relacionado con el grado de estudios y el tiempo de servicios en el puesto. Mientras tanto, en el personal técnico como auxiliar, el desempeño laboral no tiene relación alguna ni con el grado de estudios tampoco con el tiempo de permanencia en el puesto. (pág. 13)

Lo que evidentemente denota que el objetivo de las empresas o instituciones tanto públicas como privadas debería ser una conexión intrapersonal, empleador-empleado, misma que permita generar mayor confianza, y en consecuencia, el ambiente laboral sea más fructífero, se explote al máximo el potencial de los trabajadores y propenda esto a la eficiencia y eficacia laboral y sobre todo la elevación de la productividad, lo que favorece como tal, a la empresa o institución.

Desarrollo Teórico

Como sustento al trabajo de investigación es importante obtener una fundamentación teórica que facilite el argumento de las variables tanto independiente como dependiente, las mismas que darán soporte y eficacia al proyecto de investigación.

Definición de Categoría (Variable)

Cualificación Profesional

La primera variable de estudio es la Cualificación Profesional, en el caso de la presente investigación se realiza un enfoque en las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas del cantón Pelileo.

Los autores García y Bueno (2009), en su estudio *¿Qué son las cualificaciones*

profesionales? denominan a la cualificación profesional como “el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral”. Es decir, la cualificación profesional se podrá obtener mediante la adquisición de capacidades obtenidas mediante el ejercicio de una determinada actividad profesional.

La cualificación profesional es el conjunto de competencias profesionales con significación en el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral (Villarroya, 2013).

Importancia de adquirir cualificaciones en la actualidad

La importancia de obtener una o varias cualificaciones, se puede traducir en la necesidad de la sociedad actual de adquirir mayores niveles de formación, o en la acreditación mediante un documento sellado por profesionales, sobre las aptitudes que se poseen para el ejercicio de una determinada actividad profesional. Es importante reconocer, evaluar y acreditar cualificaciones profesionales que consisten en todos aquellos conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes, que posee cada ciudadano integrante del marco laboral. (García Fraga & Bueno Arcas, 2009)

Sistema de Cualificaciones Profesionales

Se define como “todos aquellos dispositivos, normas y procedimientos de un país que, de modo articulado y coherente, regulan y ordenan qué es una cualificación profesional y cómo ésta se reconoce, adquiere, evalúa, acredita y registra” (Rueda, 2009, pág. 13). En América Latina, la capacitación laboral es una estrategia para la generación de empleo, esto posibilita a los países alcanzar progreso o desarrollo a través del incremento competitivo, estabilidad laboral de los trabajadores y la optimización de recursos para la creación de empresas (Corporación Andina de Fomento., 2013). Es decir, aumentar la posibilidad de que un buen número de profesionales innoven y sean gestores de su propio trabajo mediante la oferta de sus servicios; que es el objetivo macro de la capacitación laboral. (Cruz, 2016)

Políticas públicas en el Sistema de Cualificaciones Profesionales en el Ecuador

Para la promoción del talento humano ecuatoriano, existen algunas entidades como el Servicio Ecuatoriano de Capacitación y Formación Profesional (SECAP) desde 1978, el Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional (CNCF) en el 2001, transformándose a partir del 2011 en la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación que se encargan de evaluar las competencias profesionales (Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), 2017).

Para el año 2016, el Sistema Integrado de Conocimiento y Estadística Social (SICES) señalaba que el 12,2% de la población de 25 años y más edad, posee educación superior de tercer nivel completa. En seis años, el acceso a un título de tercer nivel en el país se incrementó en un 5,9%, porcentaje que demuestra que, a pesar de ciertos esfuerzos, todavía en el Ecuador no genera las condiciones para que la mayoría de la población, (87,7% restante), opte por una titulación formal, que le permita acceder a un empleo digno, donde efectivamente ejerza su formación (Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SETEC), 2017).

Para el desarrollo de políticas públicas, Jara, Irma señala, que es necesario que exista: [...] Normativa y los instrumentos de planificación. - La Constitución, Instrumentos Internacionales, Estrategias, Objetivos, Planes Nacionales de Desarrollo, Agendas Sectoriales, Agendas Territoriales, son instrumentos de base política, que dan forma e identifican en sí mismo a las características locales; son el punto de partida para la construcción de políticas pública; debe incluirse de forma continua en el análisis para resolver cualquier problema público identificado. (Jara, 2015, pág. 209)

Dirección estratégica del Sistema de Cualificaciones Profesionales

Mediante Resolución No. SE-06-002-2016 de 30 de diciembre de 2016, el Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional aprobó los instrumentos de institucionalidad, entre los cuales figura el modelo de gestión y estatuto, que fue validado y aprobado por el Ministerio de Trabajo el 24 de marzo de 2017 (Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones

Profesionales , 2017).

Entre las principales características se trata de promover la capacitación y certificación, a través de la implementación de políticas públicas orientadas a mejorar las capacidades de conocimientos a través del apoyo de personas que trabajan bajo relación de dependencia, microempresarios y actores de la economía popular y solidaria.

Discapacidad

Según él (Reglamento a la Ley Organica de Discapacidades, 2017) se define a la discapacidad en:

(...)Para efectos de este Reglamento y en concordancia con lo establecido en la Ley, se entenderá por persona con discapacidad a aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en una proporción equivalente al treinta por ciento (30%) de discapacidad, debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional. (pág. 3)

Amate y Vásquez (2006) en su libro con el tema “Discapacidad” indica:

Las personas con discapacidad son considerados individuos que necesita de servicio específicos y especiales que les permita gozar de una situación que les permita desempeñarse como ciudadanos activos, y al mismo tiempo poder participar en el crecimiento y desarrollo familiar e empresarial definiendo de forma eficaz una acertada toma de decisiones. (pág. 11)

La OMS, menciona que “se entiende por discapacidad la interacción entre las personas que padecen alguna enfermedad (por ejemplo, parálisis cerebral, síndrome de Down y depresión) y factores personales y ambientales (por ejemplo, actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles y un apoyo social limitado)” (Organización

Mundial de la Salud, 2016).

Tipos de discapacidad

La Comunidad de Madrid (2017) clasifica a la discapacidad en:

- Discapacidades Físicas
- Discapacidades sensoriales
- Discapacidad Psíquicas

Discapacidades Físicas

Alteración del aparato motor causada por un funcionamiento deficiente del SNC, del sistema muscular, del sistema óseo o de una interrelación de los tres, que dificulta o imposibilita la movilidad funcional de una o varias partes del cuerpo (Basil, 1997).

Discapacidad sensorial

La discapacidad sensorial se basa en el impedimento de uno de los sentidos, en tal virtud se usa para hacer hincapié en la discapacidad visual y auditiva, son parámetros que direccionan hacia la limitación de expresión a través del lenguaje. (NARIC, 2018)

Discapacidad Psíquica

Es un trastorno definido por la presencia de un desarrollo mental incompleto o detenido, caracterizado principalmente por el deterioro de las funciones concretas de cada etapa del desarrollo y que afectan a nivel global la inteligencia: las funciones cognitivas, del lenguaje, motrices y la socialización. (OMS, 2016)

Grados de discapacidad

En el trabajo de investigación (Tapia Solórzano, 2012) cita al Dr. Herrera Becerra indica que:

“cada categoría reconoce un grado de dificultad para realizar las actividades de la vida diaria, de manera que el primer grupo incluye las deficiencias permanentes que no producen discapacidad y el último grupo, las deficiencias permanentes severas que suponen, incluso, la dependencia de otras personas” (pág. 17).

Tabla 1 Escala genérica de grados de discapacidad del Ecuador

Discapacidad	Definición	Porcentajes
Ninguna discapacidad	Persona con deficiencia permanente que ha sido diagnosticada y tratada adecuadamente, que no presenta dificultad en la capacidad para realizar las actividades de la vida diaria y supera sin dificultad las barreras del entorno	0 a 4%
Discapacidad Leve	Síntomas, signos o secuelas de deficiencias permanentes y que tiene alguna dificultad para llevar a cabo actividades de la vida diaria, sin embargo, la persona es muy independiente, no requiere apoyo de terceros y puede superar barreras del entorno.	5 a 24%
Discapacidad moderada	Síntomas, signos o secuelas de deficiencias permanentes y que presenta disminución importante de la capacidad de la persona para realizar algunas de las actividades de la vida diaria, siendo independiente en las actividades de autocuidado y supera con dificultad algunas barreras del entorno	25 a 49%
Discapacidad grave	Síntomas, signos o secuelas de deficiencias permanentes causan una disminución importante o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria, llegando incluso a requerir apoyo para algunas labores básicas de autocuidado y supera con dificultad solo algunas barreras del entorno.	50 a 74%
Discapacidad muy grave	Síntomas, signos o secuelas de deficiencias permanentes que afectan gravemente e imposibilitan la realización de las actividades cotidianas, requerimiento del apoyo o cuidados de una tercera persona y no logra superar las barreras del entorno	75 a 95%
Discapacidad Completa	Síntomas, signos o secuelas de deficiencias permanentes que afectan a la persona en su totalidad e imposibilitan la realización de las actividades cotidianas, requerimiento del apoyo o cuidados de una tercera persona y no logra superar las barreras del entorno	96 a 100%

Fuente: (Ministerio de Salud , 2018)

(Sánchez, García, & Sarabia, 2015) la OMS establece la siguiente diferenciación:

- La deficiencia es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.
- Una discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.
- Una minusvalía es una situación desventajosa para un individuo determinado consecuencia de una deficiencia o una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo o factores sociales y culturales) (pág. 17).

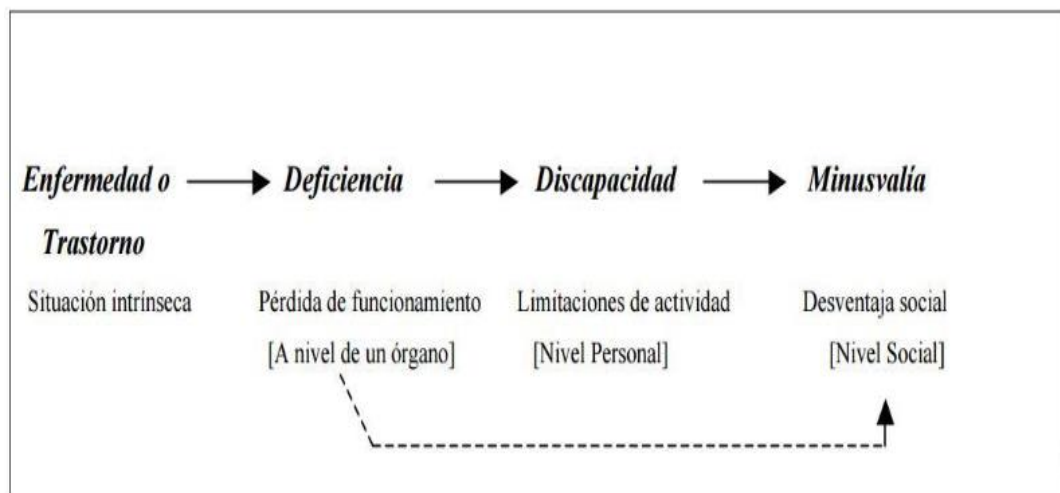


Figura 1 Modelo adoptado en la clasificación internacional de discapacidades (CIDDM)
Fuente: (IMSERSO , 2017)

La Organización Mundial de la salud en el año 2001 planteo la “Clasificación Internacional de Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud” (CIF) el cual describe sus componentes de forma no lineal, en la cual se introducen términos de salud que permite que la persona con una capacidad especial la pueda diferenciar.

Tabla 2 Deficiencia, actividad y participación según el nivel de funcionamiento.

	Deficiencia	Actividad	Participación	Factores del contexto
Nivel de funcionamiento	Partes del cuerpo	Persona	Sociedad	Factores ambientales y personales
Características	Función y Estructura corporales	Actividades de la vida diaria	Participación en la situación	Características del mundo físico y social, y actitudes
Aspectos positivos	Integridad estructural y funcional	Actividad	Participación	Factores facilitadores
Factores negativos	Deficiencia	Limitación de la actividad	Restricción de la actividad	Barreras

Fuente: (Organización Panamericana de la Salud -OSP., 2006)

Definición de Categoría (Variable Dependiente)

El Desempeño Laboral

El desempeño laboral consiste en el rendimiento y resultado que genera un trabajador al ejecutar las tareas y responsabilidades que exigen su cargo permitiendo demostrar su idoneidad para lo cual es imprescindible una evaluación periódica.

Para Martínez, María del Carmen (2003) el desempeño laboral tiene un gran efecto sobre el rendimiento laboral, porque permite tomar ciertas decisiones al momento de realizar las actividades, lo que implica un crecimiento profesional (pág. 285).

El desempeño laboral para (Chavenato, 2000) es el comportamiento del trabajador en la búsqueda del cumplimiento de objetivos institucionales a través de las tareas a él encomendadas.

Importancia de la evaluación del desempeño laboral

De acuerdo a lo mencionado por (García, 2001), la evaluación del desempeño laboral “permite implementar nuevas políticas de compensación, mejorar el desempeño y ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación”, además, permite conocer si el trabajador posee todas las competencias profesionales que garantice el cumplimiento de los objetivos.

Objetivos de la evaluación del desempeño laboral

“La evaluación del desempeño no puede restringirse a un simple planteamiento o análisis superficial y unilateral del jefe respecto del comportamiento funcional del subordinado” (García, 2001). Para la ejecución, es necesario conocer cuáles son las principales necesidades del personal que impide que no cumple con responsabilidad las actividades a él entregadas.

Factores de la evaluación del desempeño laboral

(Ayala Villegas, 2012) en su informe “Factores a tener en cuenta en la evaluación de desempeño de los colaboradores” indica que “existen muchos factores a tener en cuenta para la evaluación del desempeño de los colaboradores, dependiendo del método de evaluación que se emplee”, pero por lo general estos factores son los siguientes: calidad de trabajo, cantidad de trabajo, conocimientos del puesto, iniciativa, planificación, control de costos, relaciones con los compañeros, relaciones con el supervisor y relaciones con el público, dirección, desarrollo de los subordinados y responsabilidades.

Métodos de la evaluación del desempeño

(Rivas, González, & Navarro, 2012) Indican que, para el proceso de evaluación de personal, pueden utilizarse varios sistemas o métodos de evaluación del desempeño.

(...) La evaluación del personal es un método, un medio para obtener

datos e información que puedan registrarse, procesarse y canalizarse para mejorar el desempeño humano en la organización es a través del control, supervisión y dirección.

Tipos de evaluación del desempeño laboral

Según (Stoner, 2001), evaluación del desempeño es: “El proceso continuo de proporcionar a los subordinados, información sobre la eficacia con que están efectuando su trabajo para la organización”.

Para la evaluación del desempeño laboral existen varios métodos que pueden ser usados para conocer cuál es el nivel de efectividad en los procesos que realiza el personal. Sin embargo (Rodríguez Orozco, 2017), menciona los principales:

- La evaluación realizada por parte de los responsables, ésta es la evaluación que realiza el superior a cada uno de los colaboradores que están a su cargo.
- La autoevaluación, se produce cuando los colaboradores realizan un análisis sobre su propio desempeño dentro de la organización. Con este tipo de evaluación se propicia el compromiso del trabajador con la compañía y sus objetivos.
- La evaluación realizada por los compañeros, ésta es efectuada por personas que poseen el mismo cargo que el evaluado. Con la misma categoría profesional.
- La evaluación realizada por los colaboradores a su responsable.
- La evaluación realizada por los clientes. Ésta última no es demasiado habitual dentro de los sistemas de evaluación que se aplican en la actualidad.
- Y por último tenemos la denominada evaluación 360°, es aquella que engloba todas las anteriores. Es la que otorga mayor objetividad y la que permite una mayor satisfacción por parte de los evaluados. (pág. 14)

Evaluación del desempeño por competencias

Según (Capuano, 2004) en su trabajo *Evaluación de desempeño* asegura que “para el desarrollo de los Recursos Humanos es importante tener claro que para una empresa

el recurso más importante es el empleado, porque de éste dependerá en gran medida la imagen y futuro de la misma.

En virtud de lo antes mencionado para que el desempeño profesional del personal sea eficiente se requiere de control y supervisión en la administración del Directorio, de esta manera a través de capacitación y refuerzo de conocimientos se logrará el crecimiento empresarial.

(Alles, 2002), manifiesta que la evaluación de desempeño se basa en los siguientes principios:

Relevancia. - Los resultados de la Evaluación del Desempeño serán relevantes y significativos, como un aporte de los funcionarios y servidores de la institución.

Equidad. - Evaluar sin distinción del cargo que ocupe.

Confiabilidad. – Confianza en los resultados obtenidos.

Confidencialidad. - Administrar adecuadamente la información resultante del proceso, de modo que llegue exclusivamente, a quien esté autorizado a conocerla.

Consecuencia. – Cumplimiento de las políticas institucionales.

Interdependencia. - Los resultados de la medición, son otorgados a la institución con el propósito de tomar correctivos administrativos.

Evaluación de desempeño laboral

“La evaluación de desempeño laboral es un proceso técnico a través del cual, en forma integral, sistemática y continua, realizada por parte de los jefes inmediatos se valoran el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del trabajador en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones” (Alles, 2002). La evaluación de los recursos humanos, es un proceso destinado a determinar y comunicar a los trabajadores la forma en que se están desempeñando en su trabajo y en principio a elaborar planes de mejora.

1.2. Objetivos

Objetivo General: Establecer un procedimiento de cualificación profesional de las personas con discapacidad para incrementar su desempeño laboral en las instituciones públicas del cantón Pelileo.

Primer objetivo: Determinar el número de personas con discapacidad con cualificación profesional en las instituciones públicas del cantón Pelileo.

Para la consecución de este objetivo se obtendrá la información a través de una encuesta, el mismo que permitirá medir el nivel de conocimiento y capacitación que tiene el personal que posee una capacidad especialidad en las Instituciones Públicas del Cantón Pelileo.

Segundo objetivo: Evaluar el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas del cantón Pelileo.

Los instrumentos con los cuales se pretende evaluar el desempeño laboral de las personas con discapacidad que laboran en instituciones públicas del cantón Pelileo son:

Tercer objetivo: Analizar los parámetros existentes en los Departamentos de Talento Humano para la inserción de personas con discapacidad en las instituciones públicas, así como la gestión realizada para generar un ambiente laboral adecuado.

Con el desarrollo de la encuesta y la tabulación de resultados, se obtendrá información real con relación a los parámetros que existe en el departamento de talento Humano para la determinación de la cualificación profesional en relación al desempeño laboral.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1. INSTRUMENTOS

Analizar la cualificación profesional en personas con discapacidad, requiere en todo momento tomar en consideración las actividades que son designadas en base al cargo que ocupa, en particular poder evaluar las condiciones y estilo de trabajo por medio de instrumentos de control profesional garantizará la obtención de datos relevantes para el estudio en mención:

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se tomará en cuenta instrumentos tales como

- Cuestionario de evaluación de desempeño en relación a las áreas de control
- Encuesta dirigida al personal con discapacidad que labora en las Instituciones Públicas del Cantón Pelileo, en la cual se establecerá parámetros de respuesta afirmativa en negativa en preguntas de carácter general, mientras que a nivel de desempeño se evaluar en relación a las áreas de desempeño.
- Observación directa, en los que se analiza el comportamiento laboral, habilidades de interacción, habilidades de autoayuda, habilidades académicas

2.2. MÉTODOS Y TIPOS DE INVESTIGACIÓN

2.2.1. Enfoque de investigación

Investigación Cuantitativa

Para Monje, Álvarez, Carlos Arturo (2011) “la investigación cuantitativa desarrolla y verifica los datos y análisis correspondiente al tema relacionado con ese fenómeno”. (pág. 99)

El desarrollo de la investigación cuantitativa permitirá la evaluación de la cualificación profesional para discapacitados por medio de instrumentos ponderados que facilite la interpretación de resultados.

Investigación Cualitativa

La investigación cualitativa podría entenderse como "una categoría de diseños de investigación que extraen descripciones a partir de observaciones que adoptan la forma de entrevistas, narraciones, notas de campo, grabaciones, transcripciones de audio y vídeo cassettes, registros escritos de todo tipo, fotografías o películas y artefactos (Herrera, 2015).

Por medio de la investigación cualitativa se logra la identificación de variables y categorías que forman parte del tema de investigación y permite a segregación e identificación de factores claves por medio de instrumentos de investigación.

2.2.2. Nivel de Investigación

2.2.2.1. Exploratorio

El autor (Fidias, 2012) define: “La investigación exploratoria es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimientos”. (pág. 23)

A través de la investigación exploratoria el tema de estudio será profundizado en relación a las variables que forman parte del enfoque, con el propósito de poder ampliar la contextualización.

2.2.2.2. Descriptivo

El autor (Fidias, 2012) define: “la investigación descriptiva en un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los

resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere” (pág. 24).

En relación al trabajo de investigación el descriptivo a través de los instrumentos de evaluación garantizara un conocimiento amplio en relación a la cualificación profesional para discapacitados y con ello poder determinar los factores asociados al tema de estudio.

2.2.2.3. Correlacional

La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas (Hernández, 2012). “Este tipo de estudio mide las dos o más variables que se desea conocer, si están o no relacionadas con el mismo sujeto y así analizar la correlación” (pág. 45).

La relación de las variables del tema de estudio se encuentra entrelazadas, pues el desempeño laboral depende la cualificación profesional del personal que posee capacidades especiales.

2.2.3. Métodos de Investigación

2.2.3.1. Método Analítico

Distingue las partes de un todo y procede a la revisión ordenada de cada uno de los elementos por separado. “Este método es útil cuando se llevan a cabo trabajos de investigación documental, que consiste en revisar en forma separada toda investigación”. (Esther, 2014, pág. 13)

El método analítico en relación al proyecto de investigación y a la cualificación profesional como el desempeño laboral coadyuvara a identificación de las competencias en relación así cargo que se encuentra desempeñando el personal.

2.2.3.2. Método Inductivo

Es el razonamiento mediante el cual, a partir del análisis de hechos singulares, se pretende llegar a leyes. Es decir, se parte del análisis de ejemplos concretos que se descomponen en partes para posteriormente llegar a una conclusión. En ello se asemeja al método analítico descrito con anterioridad (Esther, 2014, pág. 14).

El inductivo como método de investigación ha facilitado el desglosé del contexto a través de leyes que regulan a las personas que posee capacidades especiales y al derecho u obligación que tiene las empresas públicas o privadas por contar con el 4% de personal con discapacidad.

2.2.4. Población y Muestra

2.2.4.1. Población

Es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. "El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros" (López, 2012).

La población objeto de estudio es todo el personal que posee una discapacidad y que trabaja en las instituciones públicas del cantón Pelileo.

2.2.4.2. Muestra

La muestra es el conjunto menor de individuos, es decir la muestra debe ser representativa de la población y con ello queremos decir que cualquier individuo de la población en estudio debe haber tenido la misma probabilidad de ser elegido (Pita Fernández S, 2010).

Siendo 55 el número de empleados que trabajan en las Instituciones Públicas y que poseen capacidades especiales, considerando que la población es pequeña la presente

investigación se justifica del cálculo de la muestra, porque se trabajara con el número de personas antes adscritas.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis e interpretación de resultados

El propósito fundamental de esta investigación fue determinar la cualificación profesional de personas con discapacidad y el desempeño laboral en las instituciones públicas del cantón Pelileo.

Con el fin de poder determinar la razón por la cual los empleados de las instituciones públicas no tienen un reconocimiento profesional, se establece una matriz de ponderación que va del 1 al 5 con cinco parámetros de control que va desde siempre hasta nunca, mediciones que facilita la obtención de resultados.

Resulta fácil la determinación de una ponderación, pues a través de ello y con la agrupación de factores que no es otra cosa que una palabra clave que engloba un número de preguntas, será eficiente el valor de observaciones para el análisis respectivo.

1. Tipo de discapacidad

Tabla 3 Tipo de discapacidad

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Auditiva	0	0
Física	55	100
Intelectual	0	0
Lenguaje	0	0
Psicosocial	0	0
Visual	0	0
Total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

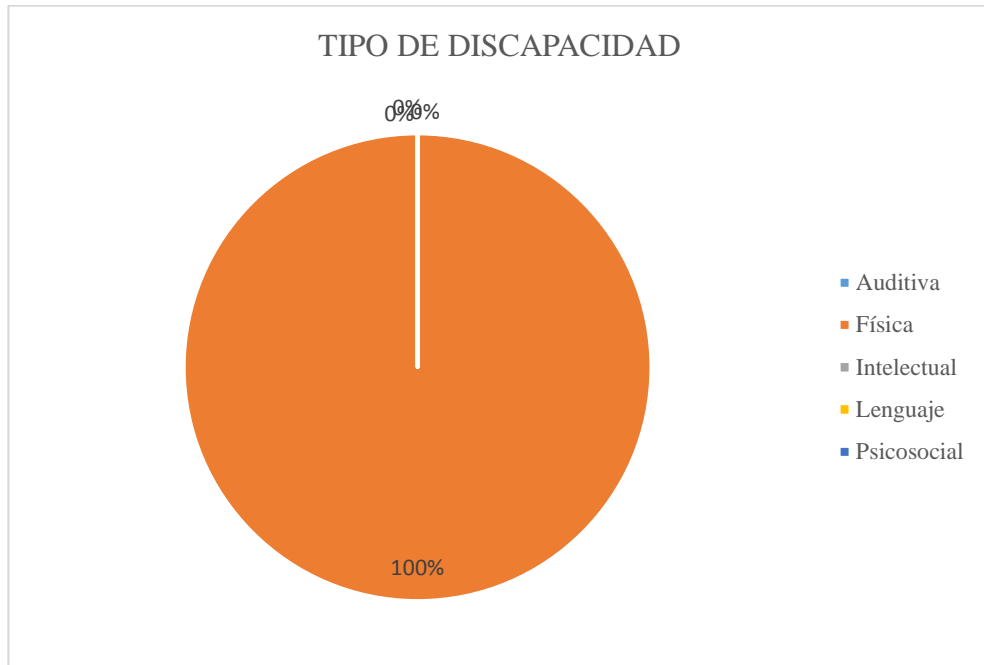


Gráfico 1 Tipo de Discapacidad
 Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. - Con la encuesta realizada se puede observar que la discapacidad que poseen las personas que trabajan en las instituciones públicas del cantón Pelileo con un 100% pertenecen a la discapacidad física. El Ministerio de Salud realiza un enfoque con relación a las discapacidad física pues indica que se direcciona con una alteración de una o varias extremidades, así como también trastornos a nivel muscular (Ministerio de Salud, 2019). La discapacidad de cada uno del personal se encuentra localizada en sus extremidades, sin embargo, esto no ha limitado realizar su trabajo con total normalidad.

2. Nivel educativo

Tabla 4 Nivel Educativo

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	0	0
Secundaria	0	0
Universitaria	55	100
Posgrado	0	0
Total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

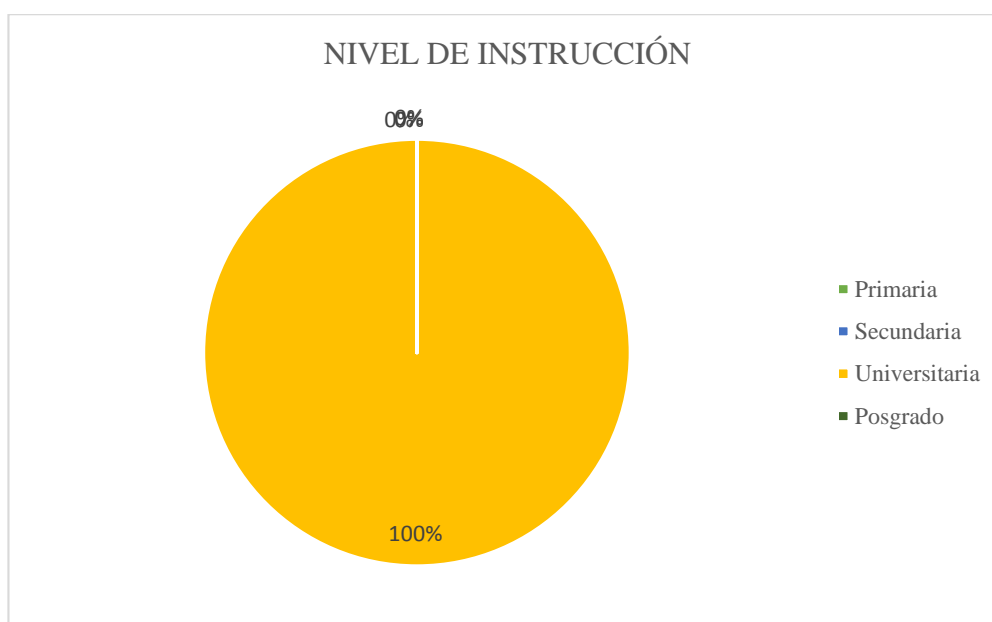


Gráfico 2 Nivel de Educación

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. – Con la totalidad de los encuestados se logra determinar que las personas que poseen una discapacidad física y que trabajan tienen títulos de tercer nivel, lo que les permite desempeñarse en el cargo de trabajo a ellos encomendados. Pues el mantener un nivel de educación en estado superior garantiza el desempeño y bienestar social, económico y cultural (Universidad Nacional Autónoma de México, 2019).

3. ¿Qué función cumple usted dentro de la Institución Pública?

Tabla 5 Cargo Institucional

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Administrativa	40	72,7
Financiera	0	0
Talento Humano	0	0
Operativa	15	27,2
Aseo y Limpieza	0	0
Otra	0	0
Total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

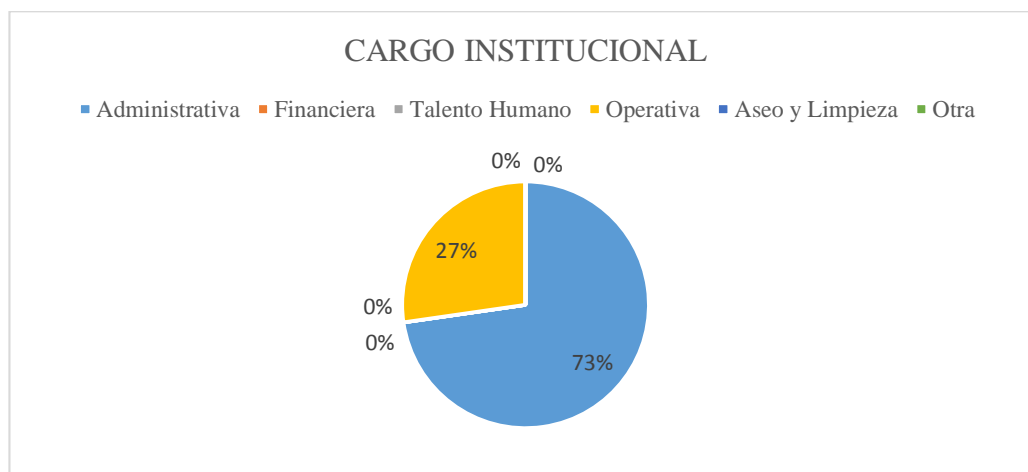


Gráfico 3 Cargo Institucional

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. - Un 73% de personas que poseen una discapacidad, desempeñan dentro de las instituciones públicas cargos del área administrativa, ejecutando seguimientos de control, planificaciones anuales, así como también verificando el nivel de cumplimiento por cada uno de los proyectos establecidos por la Institución, y contribuye en la elaboración y ejecución de cada uno de los procesos que se encuentran plasmados en una planificación, un 27 % se encuentra en cargos relacionados al despacho y archivo de documentos.

4. ¿Posee un título o certificado ocupacional que acredite su experiencia y conocimientos profesionales?

Tabla 6 Título o certificado Ocupacional

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	40	72,7
No	15	27,2
Total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

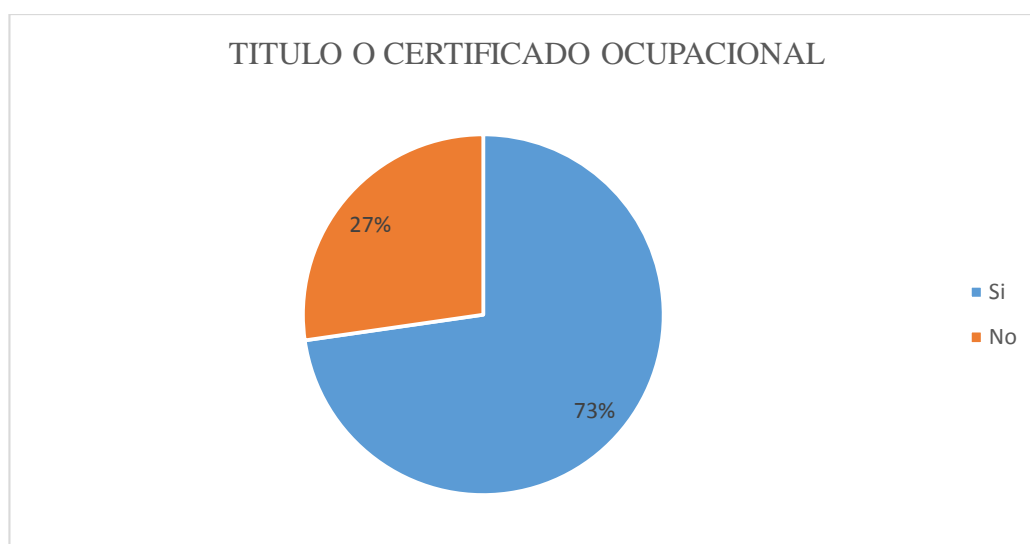


Gráfico 4 Título o certificado ocupacional

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. – Una gran mayoría con un 73% certifica tener un título de tercer nivel, sin embargo, es importante indicar que pese a no tener un título de educación superior existe personal que lleva años en las instituciones y que posee el conocimiento suficiente para el cumplimiento de los objetivos institucionales; el obtener una certificación profesional avala el nivel de competencias profesionales en conocimientos y capacidades que poseen el personal, lo que permite dar respuesta a ocupaciones y puestos de trabajo con valor en mercado laboral, y que pueden adquirirse a través de formación o por experiencia laboral (Ministerio de la Presidencia, 2002)..

1. ¿Falta mucho a su trabajo?

Tabla 7 Asistencia Laboral

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	0	0
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	55	100
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi



Gráfico 5 Asistencia Laboral

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. - El control de la asistencia laboral es uno de los aspectos con relevancia que debe tomar en cuenta toda institución, pues de ello depende la productividad de cada una de las personas que hacen de las instituciones públicas. Es así que con una totalidad de aciertos es evidente establecer que las instituciones cuentan con y ejecutan cada una de las disposiciones dadas por la dirección en cuanto al cumplimiento de objetivos organizacionales.

2. ¿Cumple con el horario de trabajo?

Tabla 8 Horario de trabajo

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	0	0
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	55	100
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

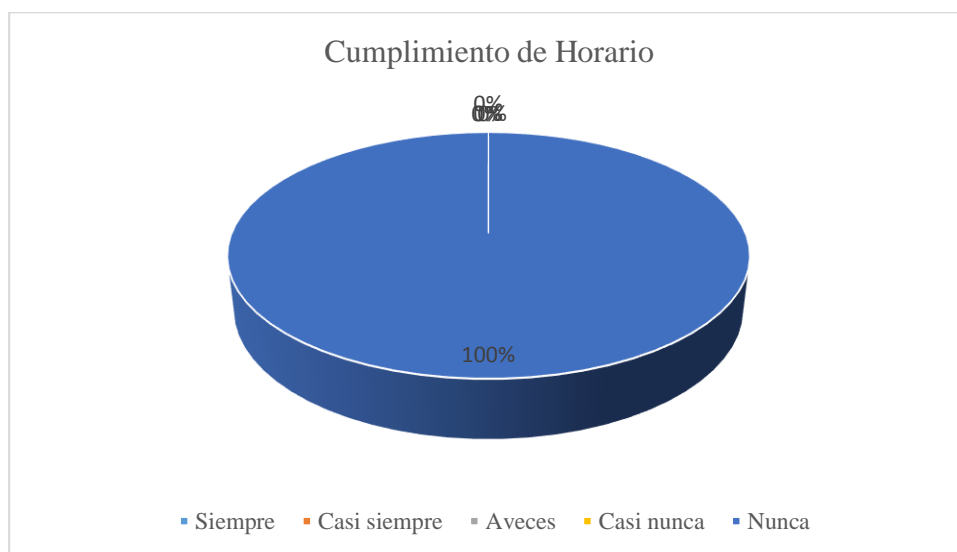


Gráfico 6 Cumplimiento de Horario

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. – De acuerdo a la Ley Orgánica de Servidor Público (LOSEP) todo funcionario público debe cumplir con un total de ocho horas diarias (Ley Organica del Servidor Publico., 2016). Basado en ello y de acuerdo a los encuestados la mayoría de ellos cumple al 100% con el horario de trabajo de acuerdo a las exigencias de los Directivos.

3. ¿Considera que posee el conocimiento necesario para realizar las tareas?

Tabla 9 Área de conocimiento

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	40	72,7
Casi siempre	15	27,2
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

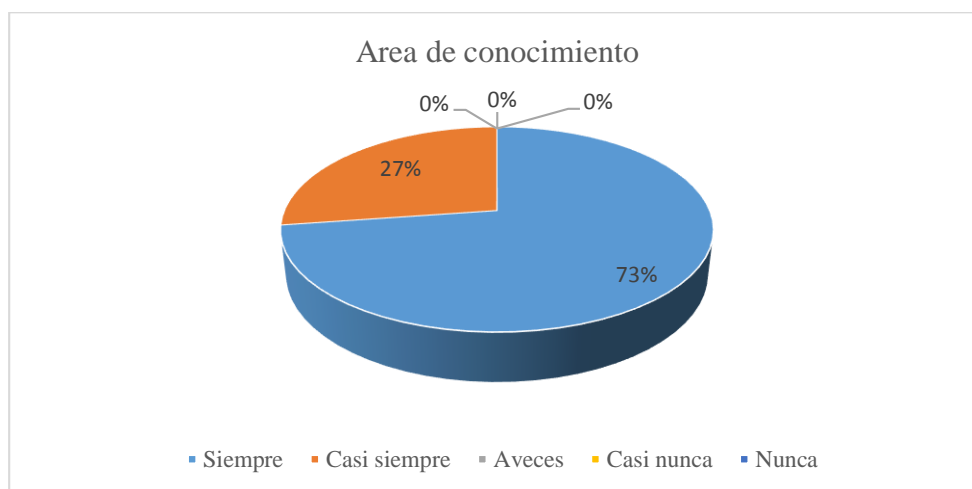


Gráfico 7 Área de conocimiento
Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. - Para la Universidad de Chile el conocimiento es uno de los paradigmas más importantes que debe tener el ser humano, pues de ello depende el desempeño de sus habilidad en el trabajo (Universidad de Chile, 2005). Podemos mencionar que el 73% del personal considera poseer el conocimiento necesario para realizar sus tareas laborales, garantizar la ejecución de las actividades de forma eficiente. Sin embargo, existen personas que al ser nuevos en el cargo que ocupan carecen del conocimiento oportuno que les permita cumplir con sus obligaciones, pero solo representa el 27%.

4. ¿Tiene problemas en el trabajo por no poseer el conocimiento suficiente para resolver los problemas?

Tabla 10 Problemas Laborales

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	0	0
A veces	0	0
Casi nunca	15	27,2
Nunca	40	72,7
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

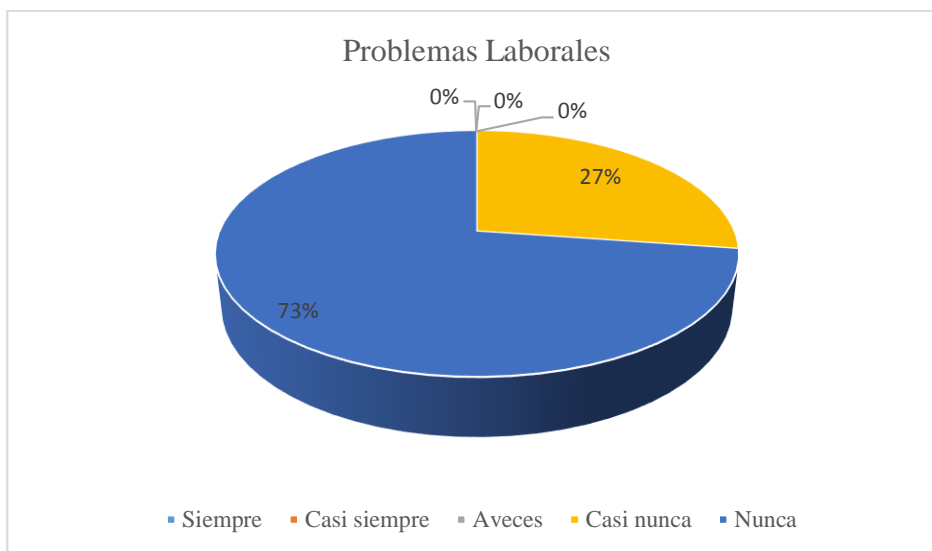


Gráfico 8 Problemas Laborales

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. - Se conoce que la falta de conocimiento en un trabajo limita el desarrollo profesional y por ende también las posibilidades de alcanzar el éxito. Además, el tener un conocimiento actualizado es clave para mantenerse en un empleo (Fundacion Universia, 2012). Por ello una mayoría del personal no tiene problemas al momento de cumplir con cada una de las disposiciones por parte de la Dirección.

5. ¿Desarrollo de las actividades encomendadas por los superiores?

Tabla 11 Ejecución de Actividades

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	55	100
Casi siempre	0	0
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

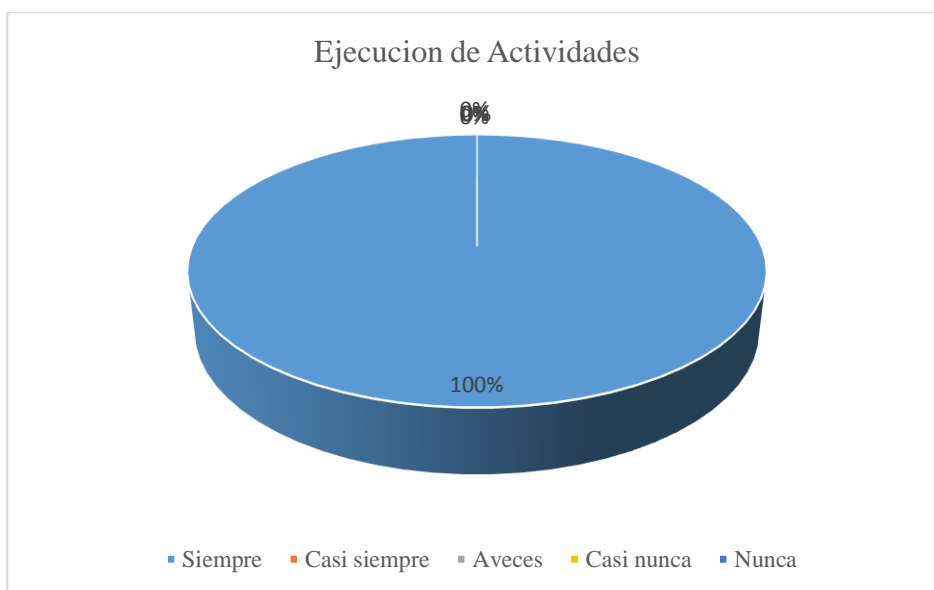


Gráfico 9 Ejecución de Actividades

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. – Es importante indicar que el cumplimiento de disposiciones dirigidas por parte de los Directivos, facilita la ejecución de objetivos institucionales, además que permite y garantiza el reconocimiento profesional a través del logro de metas personales, en virtud de eso el personal reconoce con un 100% su capacidad de interacción en el trabajo.

6. ¿Puede emprender sus tareas sin la necesidad de solicitar ayuda?

Tabla 12 Colaboración en las Tareas

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	35	63,6
Casi siempre	15	27,2
A veces	5	9,0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

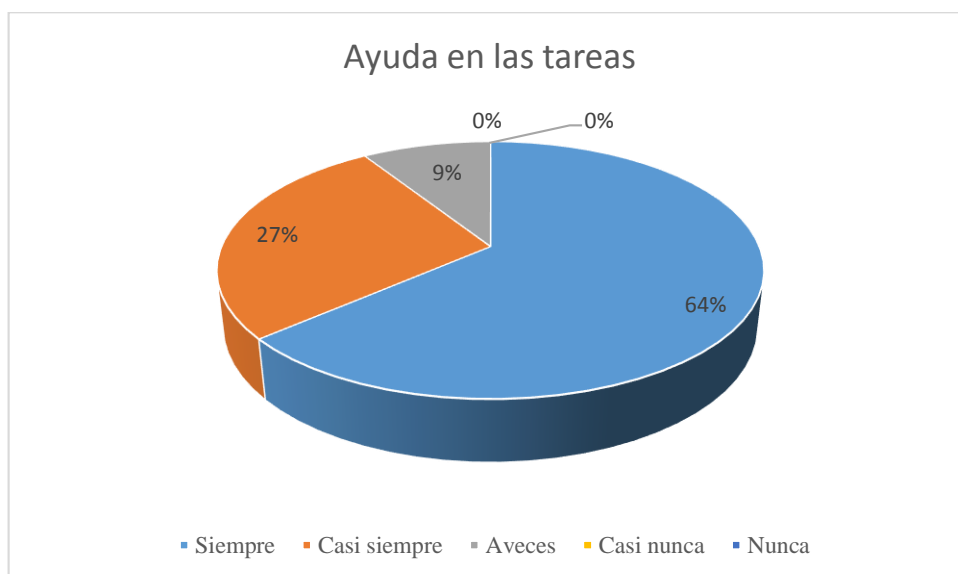


Gráfico 10 Ayuda en las Tareas
Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. – Para poder obtener un reconocimiento en una institución es necesario tener un nivel de conocimiento apto para la ejecución de las funciones por lo que el trabajar con responsabilidad exige la obtención de resultados. En cuanto a la encuesta realizada en su mayoría el personal menciona que emprender un trabajo de forma oportuna garantiza la eficiente toma de decisiones.

7. ¿Tiene iniciativa propia para realizar sus labores en su puesto de trabajo?

Tabla 13 Iniciativa propia

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	35	63,6
Casi siempre	0	0
A veces	20	36,3
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

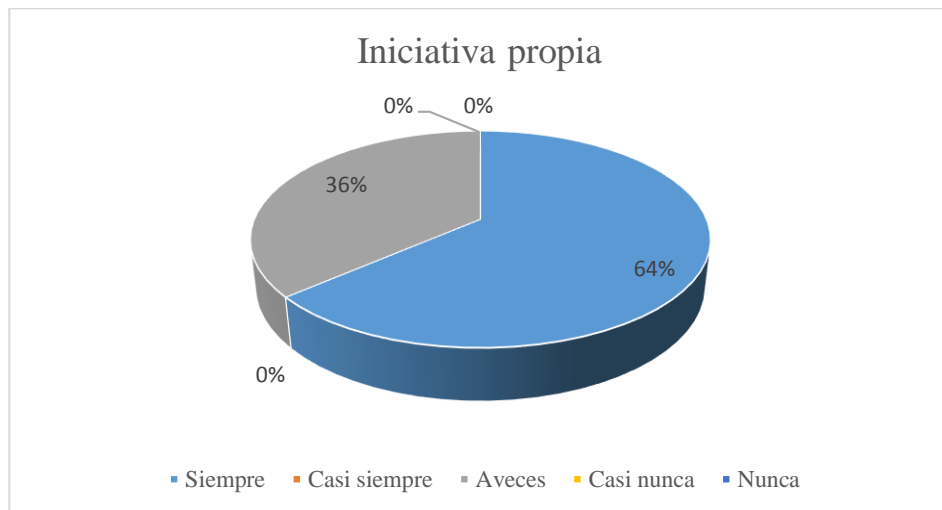


Gráfico 11 Iniciativa propia

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis. – Tener iniciativa supone adoptar una actitud proactiva marcando el rumbo por medio de acciones concretas, siendo capaz de imaginar, emprender, desarrollar y evaluar planteamientos, acciones o proyectos individuales o colectivos con creatividad, confianza, responsabilidad y sentido crítico (Ingenia, 2015). Con relación a la iniciativa propia en el desarrollo de las actividades laborales en una mayoría mencionan que como punto de partida el conocimiento que poseen para realizar sus trabajos lo han obtenido en base a la experiencia adquirida.

8. ¿Se siente feliz en su trabajo?

Tabla 14 Satisfacción Laboral

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	55	100
Casi siempre	0	0
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi



Gráfico 12 Satisfacción Laboral

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis. - La felicidad sea personal o laboral es un sentimiento que conlleva a cada una de las personas a realizar sus actividades con total satisfacción así lo menciona el grupo de consultores del “estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (Ateco Consultores, 2018) El personal encuestado en su totalidad manifiesta que siente siempre satisfacción laboral en la institución en la que se desenvuelve.

9. ¿Se siente positivo acerca a su persona?

Tabla 15 Positivismo

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	55	100
Casi siempre	0	0
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi



Gráfico 13 Positivismo

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. - Cada una de las personas que trabajan en las empresas públicas del cantón Pelileo con un 100% enmarcan que el positivismo se relaciona a cada una de las actividades que las realizan de manera beneficiosa, así lo establece (Maya, 2018). El positivismo está estrechamente relacionado con la fe y la confianza en sí mismo. El cual se centra en creer que todo nos va a salir bien así el condicionante no sea sencillo, pues el personal siempre se enfoca en resolver los problemas de forma eficiente.

10. ¿Se siente usted positivo acerca de su futuro?

Tabla 16 Positivismo en el futuro

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	55	100
Casi siempre	0	0
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

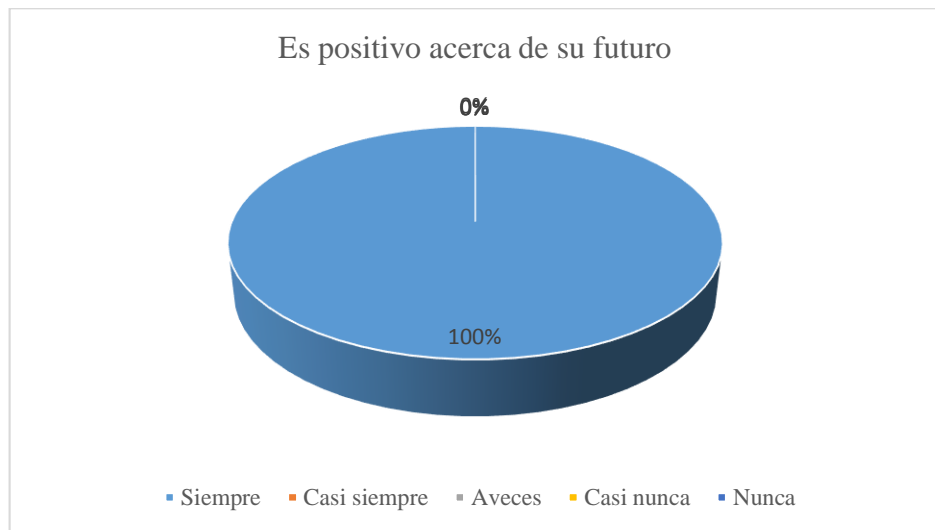


Gráfico 14 Positivismo en el futuro

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis. - La percepción con relación a la permanencia en el trabajo depende del nivel de cumplimiento de cada una de las tareas que fueron ordenadas por parte de los Directivos y que se ejecutaron sin ningún problema, solo eso garantiza que un personal continúe en el trabajo a largo plazo, considerando que el principal objetivo en una Institución Pública es cuidar de la integridad de los funcionarios, así lo consideran la mayoría de los encuestados.

11. ¿Le han ofrecido promociones durante el tiempo que ha trabajado?

Tabla 17 Promociones en el trabajo

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	0	0
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	55	100
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi



Gráfico 15 Promociones en el trabajo

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis. - Al hablar de promociones pues lleva a la idea de recibir un bien o servicio por un costo mucho más bajo, sin embargo, es importante manifestar que una Institución Pública al manejar recursos del Estado es casi nulo la existencia de promociones, porque si bien es cierto al manejar recursos y contar con funcionarios es menester conocer que su principal función es atender los requerimientos de la ciudadanía más no recibir promoción de ninguna clase.

12. ¿Cree usted que su jefe le ve cómo discapacitado?

Tabla 18 Condición de discapacidad

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	40	72,7
Casi siempre	15	27,2
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

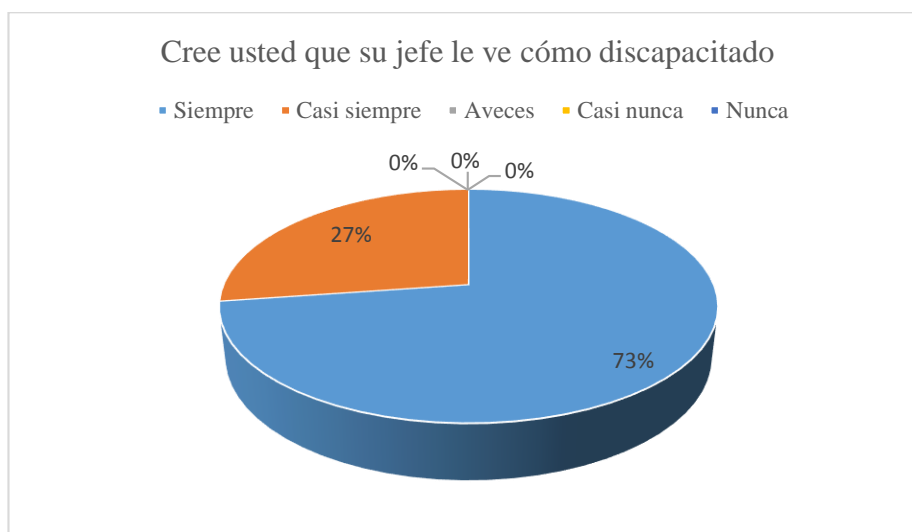


Gráfico 16 Condición de Discapacidad

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis. - La discapacidad es una condición que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena en igualdad de condiciones con las demás" así lo menciona (Convencion de la ONU, 2006). Considerando eso, la mayoría de los encuestados, consideran que al tener una condición de discapacidad los Directivos de alguna manera limitan sus actividades con el resto de los funcionarios

13. ¿Es constante en las actividades que realiza?

Tabla 19 Constancia

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	55	100
Casi siempre	0	0
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

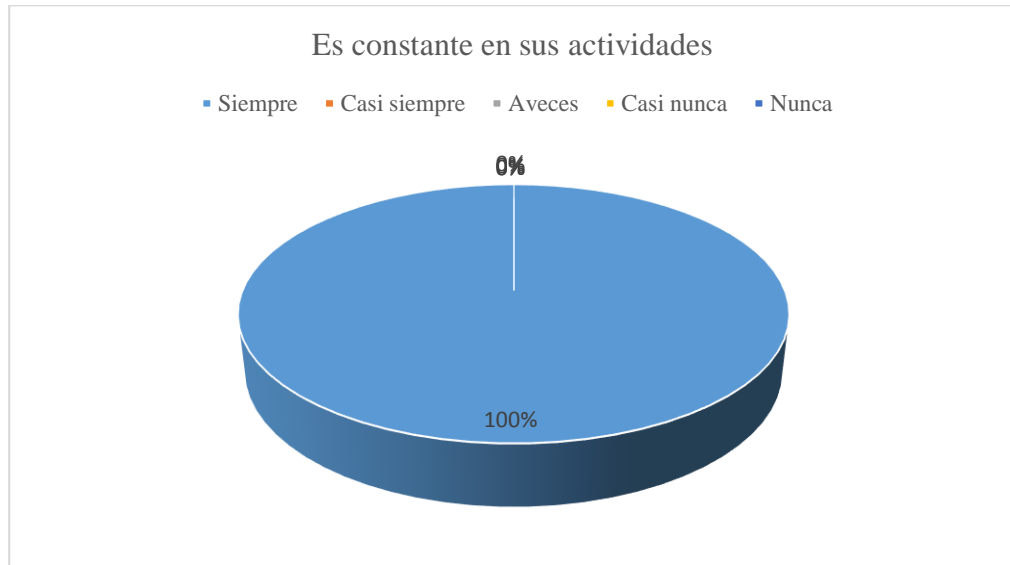


Gráfico 17 Constancia

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis. - La constancia laboral es uno de los valores más acreditados en una Institución, pues depende de la permanencia en el trabajo y de la forma en que cada una de las actividades son desempeñadas bajo parámetros de control que garantiza la ejecución eficiente en sus funciones. El realizar esta pregunta a los funcionarios resulta obvia pues para ellos realizar sus tareas significa permanecer en el cargo a largo plazo.

14. ¿Realiza sus actividades con dedicación?

Tabla 20 Actividades con dedicación

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	55	100
Casi siempre	0	0
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi



Gráfico 18 Actividades con dedicación

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis. – La dedicación o compromiso es una decisión laboral que va más allá de cumplir una disposición, las personas trabajadoras contribuyen al crecimiento Institucional u organizacional el mismo que se encuentra enmarcado en la evolución personal. El trabajar con constancia demanda dedicación en las actividades o labores encomendadas así lo manifiestan total de encuestados.

15. ¿Se considera responsable de las actividades que realiza?

Tabla 21 Responsabilidad

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	55	100
Casi siempre	0	0
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

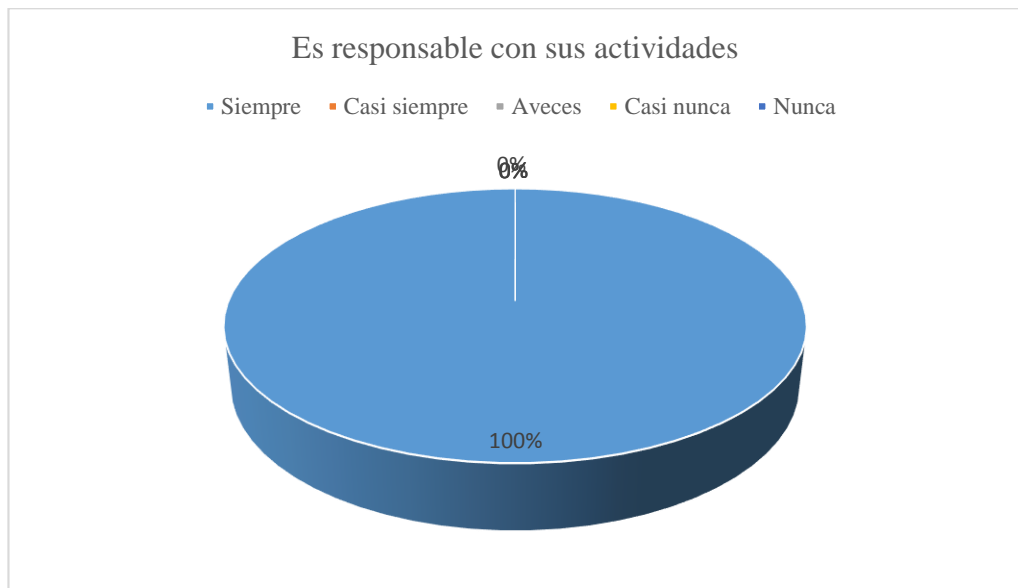


Gráfico 19 Responsabilidad
Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis. – Partiendo de los valores la responsabilidad es uno de ellos, el valor adquirido y asociado al cumplimiento de metas y objetivos conlleva a obtener un reconocimiento laboral. Los funcionarios públicos conocen en su mayoría que el trabajo con compromiso crea oportunidades laborales y por ende un crecimiento personal que se logra por medio de la búsqueda.

16. ¿Puede trabajar sin necesidad de estar con otras personas?

Tabla 22 Apoyo Laboral

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	30	54,5
A veces	15	27,2
Casi nunca	10	18,1
Nunca	0	0
Total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

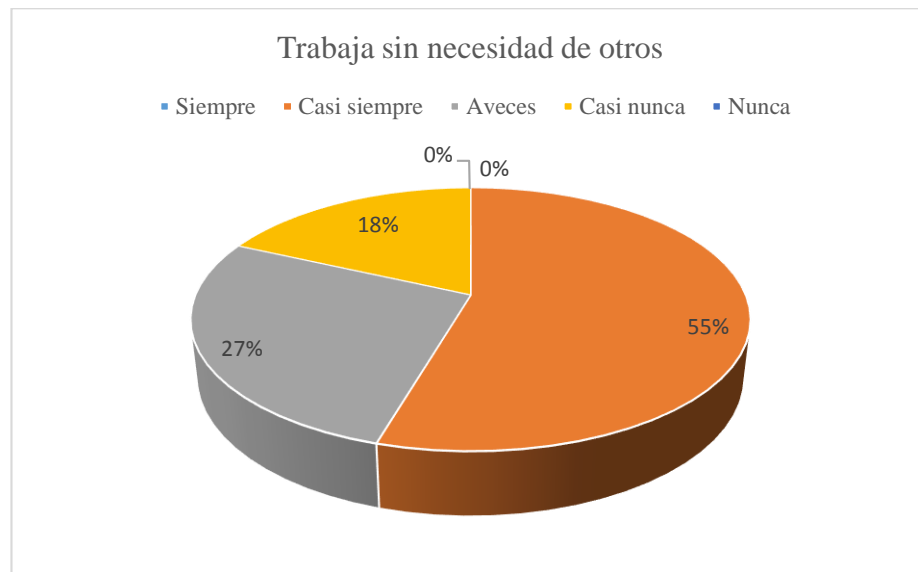


Gráfico 20 Apoyo Laboral

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. - La independencia laboral es un tributo que no todas las personas la poseen, pues el trabajar de forma individual garantiza el fiel cumplimiento de una información clara veraz, pues el depender de otras personas para el desarrollo de actividades entorpece los procesos de control, pues la carencia de conocimiento conlleva a un desorden laboral actitudinal.

17. ¿El trabajo que realiza usted con el apoyo de otra persona es de total satisfacción?

Tabla 23 Satisfacción Laboral

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	55	100
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi



Gráfico 21 Satisfacción Laboral
Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. - Con lo mencionado anteriormente, resulta difícil poder establecer el nivel de colaboración que existe por parte de otras personas en el desarrollo de tareas que no forman parte de sus funciones, porque si bien es cierto cada uno de los funcionarios se encargan de hacer su trabajo y realizar algo extra no está dentro de sus competencias, es por esa razón que la gran mayoría de los encuestados indican que no siempre el trabajo realizado por otras personas es satisfactorio.

18. ¿Resuelve los problemas solo o requiere de otras personas para solucionarlos?

Tabla 24 Solución de Problemas

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	35	63,636364
Casi siempre	20	36,363636
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

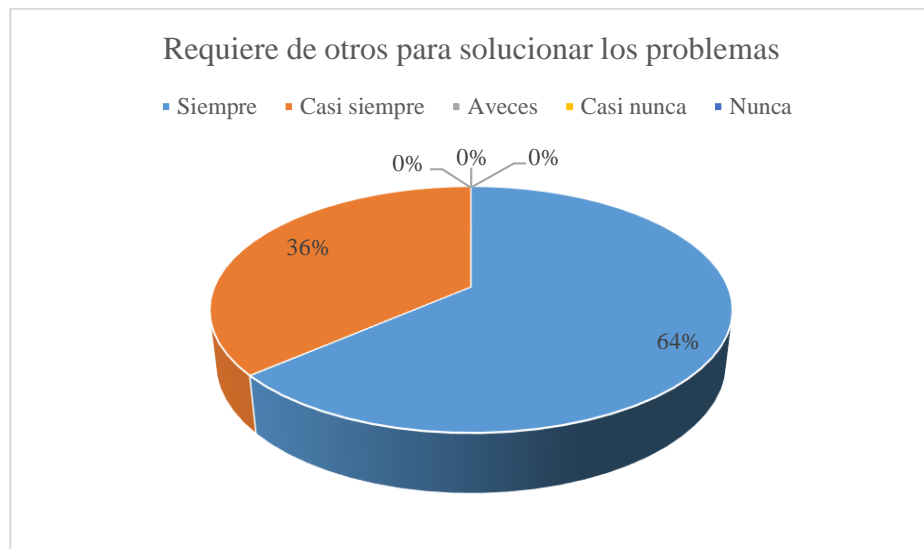


Gráfico 22 Solución de problemas
Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. – Al momento de presentarse un problema, resulta obvio el indicar que la colaboración para resolverlo resulta útil, pues contar con otros criterios facilita la intervención de varias ideas que forman una respuesta. Basado en eso el personal encuestado menciona que el trabajo en conjunto coadyuva al cumplimiento de objetivos Institucionales.

19. ¿Cuándo se trata de realizar un trabajo en equipo? ¿Le gusta cooperar?

Tabla 25 Trabajo en equipo

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	55	100
Casi siempre	0	0
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi



Gráfico 23 Trabajo en equipo

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. – El trabajar en conjunto tiene como fin, poder intercambiar ideas y a partir de ello formar expectativas de control que facilite la interpretación de respuestas por medio de análisis de trabajos individuales, pues la contribución en las diferentes áreas de la Institución se lo realiza a través de un apoyo laboral por medio de la Dirección.

20. ¿Trata de imponer sus puntos de vista sobre los de sus compañeros?

Tabla 26 Imposición del punto de vista

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	55	100
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

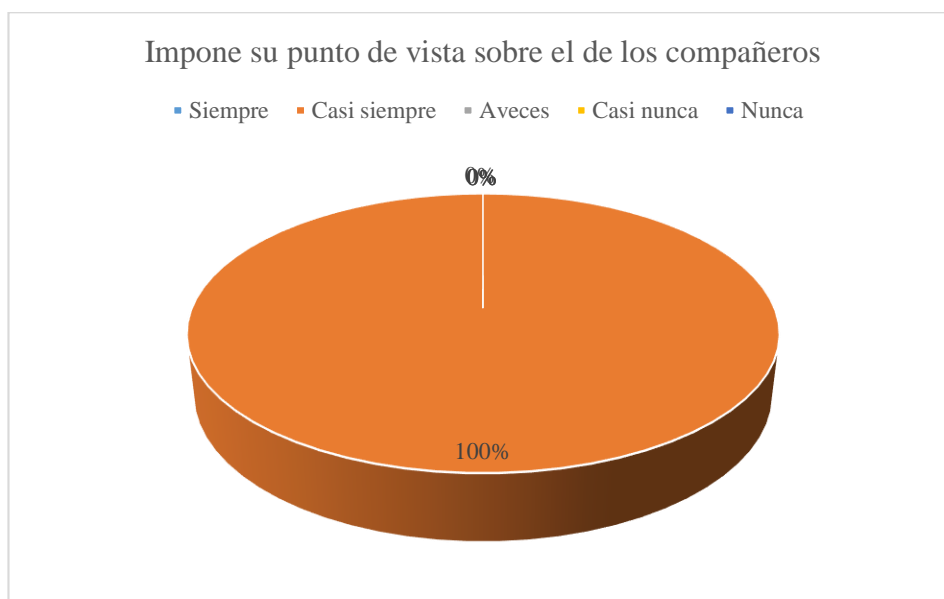


Gráfico 24 Imposición del punto de vista

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. - El personal encuestado con un 100% consideran que las ideas deben ser respetadas cuando existe el conocimiento, pues dar una opinión o imponer un punto de vista desde una perspectiva profesional, tiene valor empresarial pues el poseer el conocimiento necesario y suficiente, contribuye al crecimiento Institucional.

21. ¿Le gustaría formar parte de un proceso de reconocimiento y certificación laboral que acredite su formación profesional?

Tabla 27 Acreditación laboral

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	55	100
Casi siempre	0	0
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

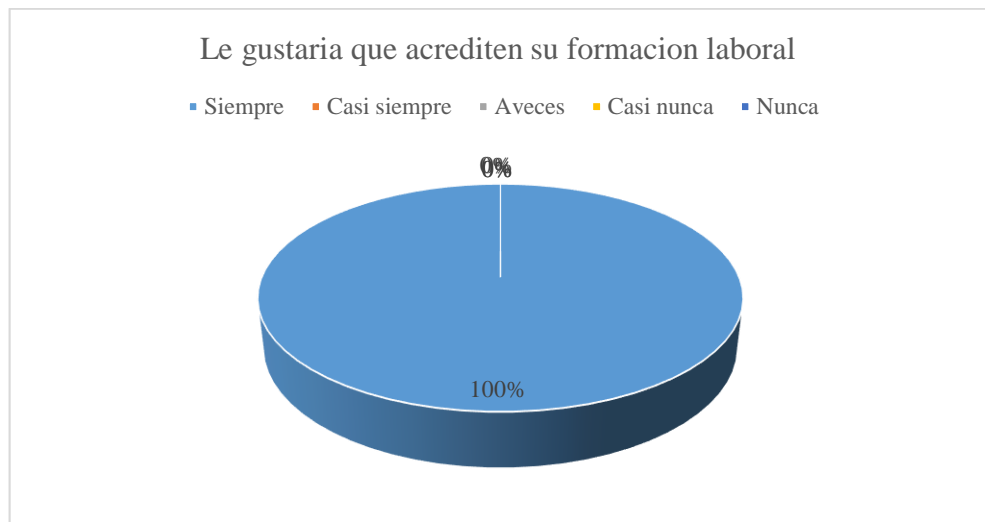


Gráfico 25 Acreditación laboral
Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. - Un reconocimiento o una acreditación profesional se lo obtiene cuando una persona trabaja al 100% en las actividades que son encomendadas, a través de las diferentes competencias profesionales que el funcionario posee, esto garantiza una permanencia a largo plazo en las Institucional Publica.

22. ¿Los seminarios de capacitación que recibe son de acuerdo a la profesión?

Tabla 28 Capacitación de acuerdo a la profesión

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	40	72,7
A veces	15	27,2
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

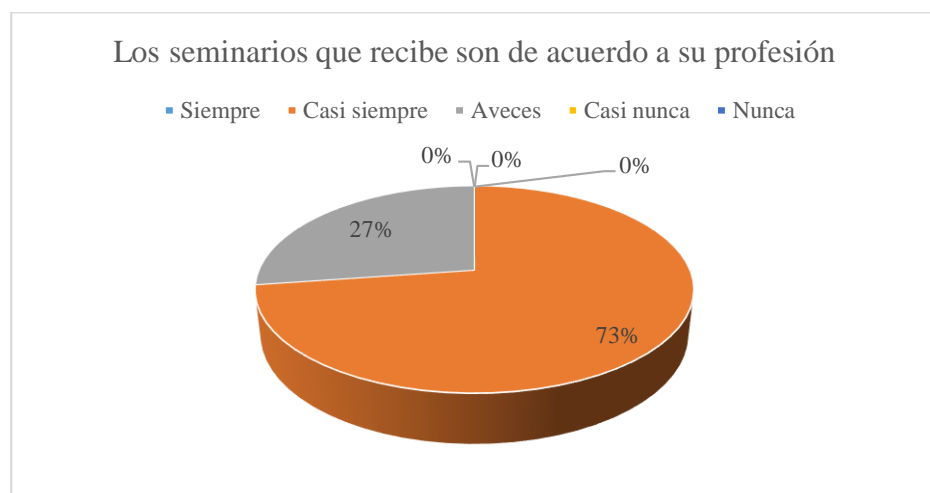


Gráfico 26 Capacitación de acuerdo a la profesión
Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. – Es menester indicar que un plan de capacitaciones por parte de la Institución Pública se encuentra enmarcado en las diferentes áreas que existen dentro de la misma, es por esa razón que cada uno de los funcionarios tienen la obligación de asistir a cada una de las planificaciones programadas en virtud de sus necesidades. Además, es importante indicar que un funcionario que posee mayor conocimiento a través de capacitaciones es un candidato de integración laboral que se mide como una competencia profesional.

23. ¿Muestra iniciativa en soluciones a problemas inherentes?

Tabla 29 Iniciativa a los problemas

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	40	72,7
A veces	15	27,2
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

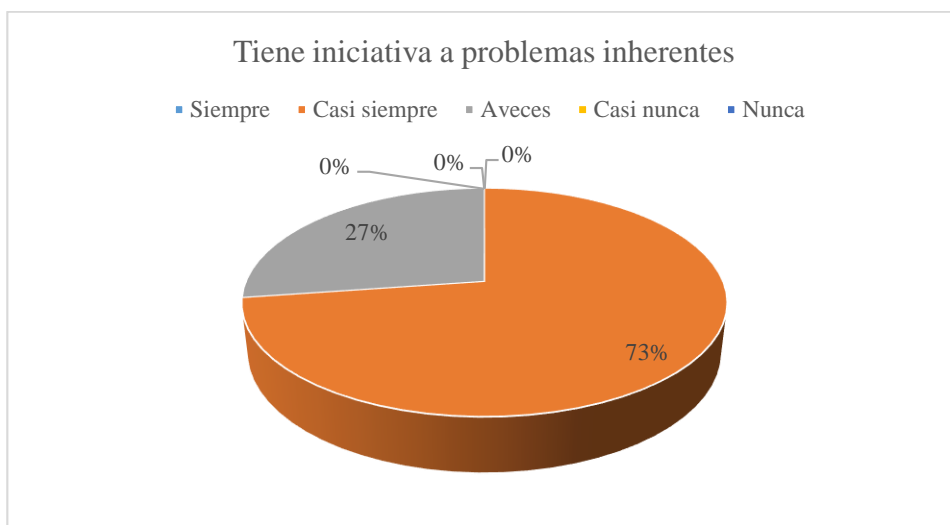


Gráfico 27 Iniciativa a problemas inherentes

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. – Cuando se habla de un problema inherente en una Institución, se refiere a la existencia de inconvenientes que resultan difíciles poderlas detectar, y al ser estas detectadas, y en el intento de buscar una solución, pues resulta complicado buscarles una solución, en virtud que son propias de un proceso. Sin embargo, existe la posibilidad de poder influir en el problema de forma positiva a través del conocimiento que se obtiene por medio de competencias profesionales que están ligadas a las programadas por la institución.

24. ¿Usted cree que el cumplimiento de los objetivos institucionales es importante?

Tabla 30 Cumplimiento de objetivos

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	55	100
Casi siempre	0	0
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

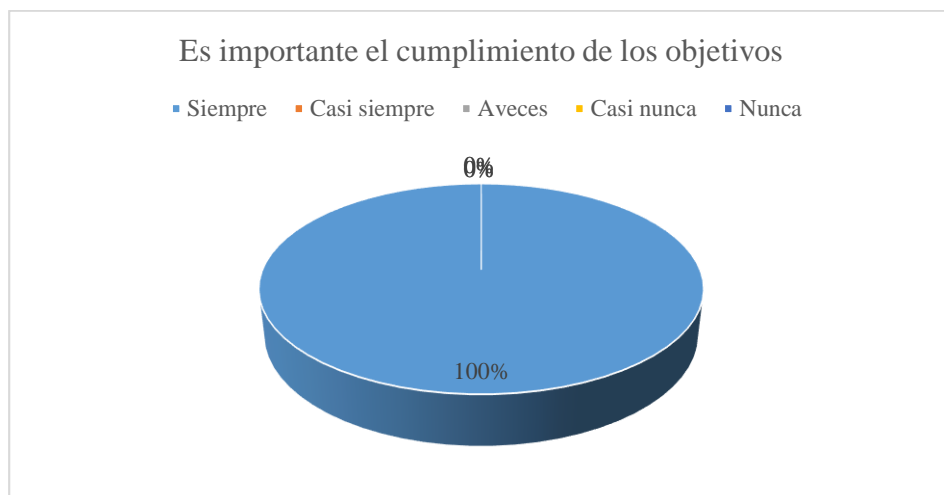


Gráfico 28 Cumplimiento de objetivos
Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. - El cumplimiento de los objetivos institucionales se encuentra relacionado con la ejecución de la planificación anual como es de conocimiento del personal encuestado, toda Institución Pública para llevar a cabo cada uno de los programas requiere de una planificación para la aprobación de un presupuesto, y en virtud de ello poder ejecutarlo por medio de una evaluación en relación a lo mencionado la mayoría comparte la misma opinión.

25. ¿Se preocupa por mejorar activamente en el trabajo?

Tabla 31 Mejora en el trabajo

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	55	100
Casi siempre	0	0
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

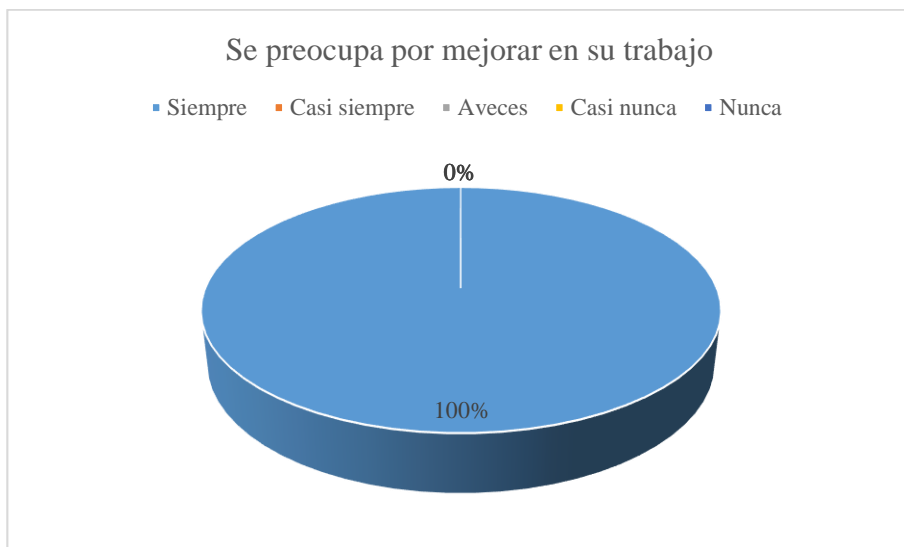


Gráfico 29 Mejora en el trabajo
Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. – Al hablar de una mejora, se hace énfasis al continuo desarrollo profesional, esta no se enfoca solo en obtener un programa de capacitación, sino también se relaciona a la forma en cómo se pone en práctica el conocimiento obtenido, éstos son los fundamentos principales que garantiza una eficiente organización laboral.

26. ¿Participa y colabora activamente con sus superiores?

Tabla 32 Colabora con sus superiores

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	55	100
Casi siempre	0	0
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi



Gráfico 30 Colabora con sus superiores

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. - El participar de forma activa en cada uno de los requerimientos solicitados por el Director, representa una acción clara de profesionalismo que se enmarca en la fidelidad laboral que mantiene cada uno de los encuestados con la Institución. Por ello es importante contar con el 100% de participación efectiva, la misma que estará direccionada al cumplimiento de objetivos y crecimiento profesional.

27. ¿Propone mejoras en los procesos de trabajo?

Tabla 33 Propuesta de mejoras al trabajo

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	40	72,7
A veces	15	27,2
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

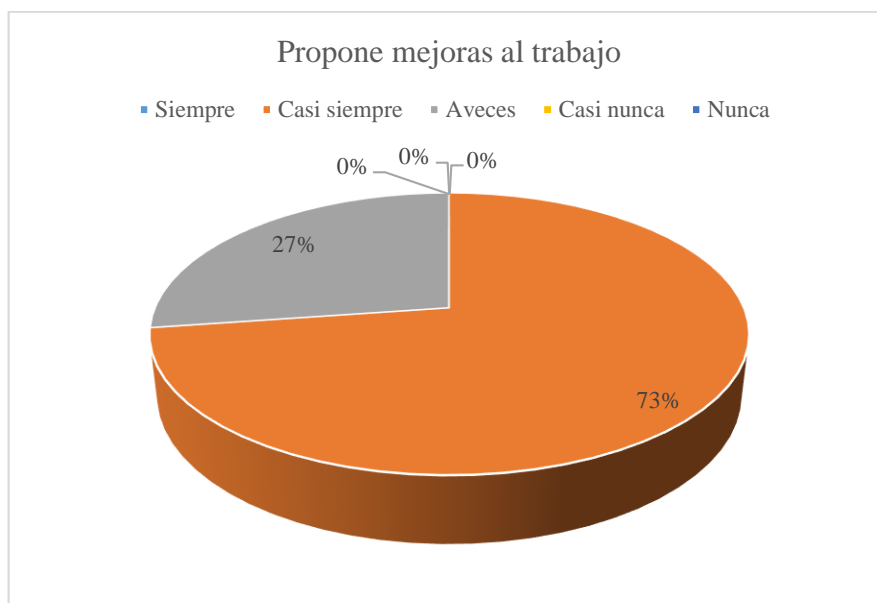


Gráfico 31 Propuestas de mejoras en el trabajo

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. – Ya se indicó anteriormente que el mejoramiento continuo es una de las competencias que marca un profesionalismo lúdico tanto a nivel personal como institucional pues el proponer mejoras contribuye al crecimiento laboral, es por esta razón que se considera que la mejora continua debe formar parte de la cultura de la organización, convirtiéndose en una filosofía de vida y trabajo (Cabrera, 2019).

28. ¿Se comunica de forma fluida con los superiores?

Tabla 34 Comunicación entre sus superiores

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	55	100
Casi siempre	0	0
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi



Gráfico 32 Comunicación entre superiores

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. - La comunicación al ser la acción de intercambiar información permite a los altos Directivos que cada una de las disposiciones otorgadas al personal llegue de forma directa con el propósito que las disposiciones se cumplan en un 100%, solo esto garantizará la evaluación de resultados.

29. ¿Suele distinguir entre el ámbito personal y profesional?

Tabla 35 Diferencia entre el ámbito personal y profesional

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	45	81,82
A veces	10	18,18
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

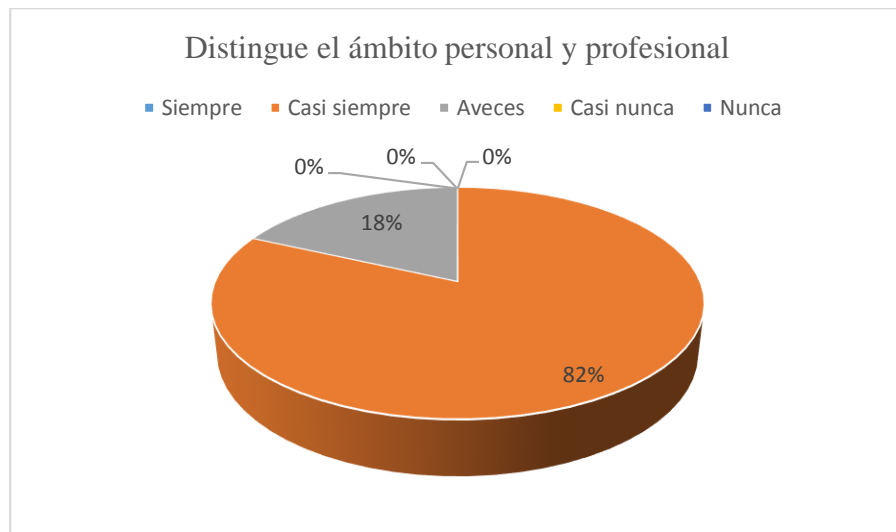


Gráfico 33 Diferencia de acciones
Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. - La diferencia entre el ámbito personal del profesional para los encuestados no resulta difícil, pues conocen que al momento de relacionar las dos variables no tendría mayor relevancia en la institución, pues esto ocasionaría que el desarrollo de sus competencias profesionales se vea afectada, en tal virtud el trabajo profesional se lo realiza con liderazgo, motivación y principalmente gestión del trabajo.

30. ¿Cumple con las normas de puntualidad, orden y limpieza?

Tabla 36 Normas de puntualidad

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	55	100
Casi siempre	0	0
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

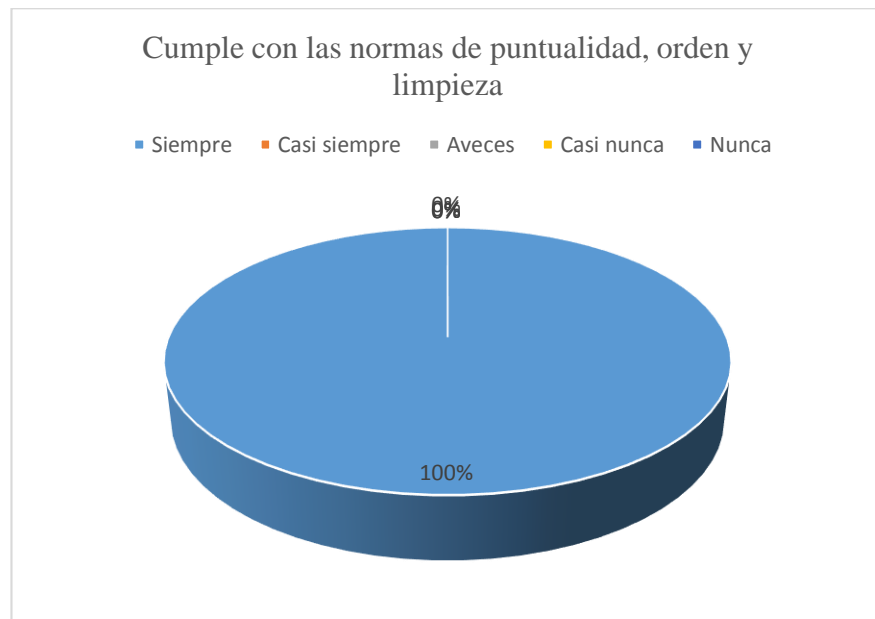


Gráfico 34 Normas de puntualidad

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. Hablar de normas Institucionales tiene su nivel de importancia, pues esto marca parámetros de control que permite medir el nivel de cumplimiento laboral de cada uno del personal, en virtud de ello los funcionarios no son la excepción pues toda institución tiene reglas que regula el comportamiento de cada uno del personal, lo que facilita la evaluación por parte del departamento de talento humano.

31. ¿Mantiene una actitud preventiva en relación a su estado de salud en el área de trabajo?

Tabla 37 Actitud preventiva de salud

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	40	72,7
A veces	15	27,2
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

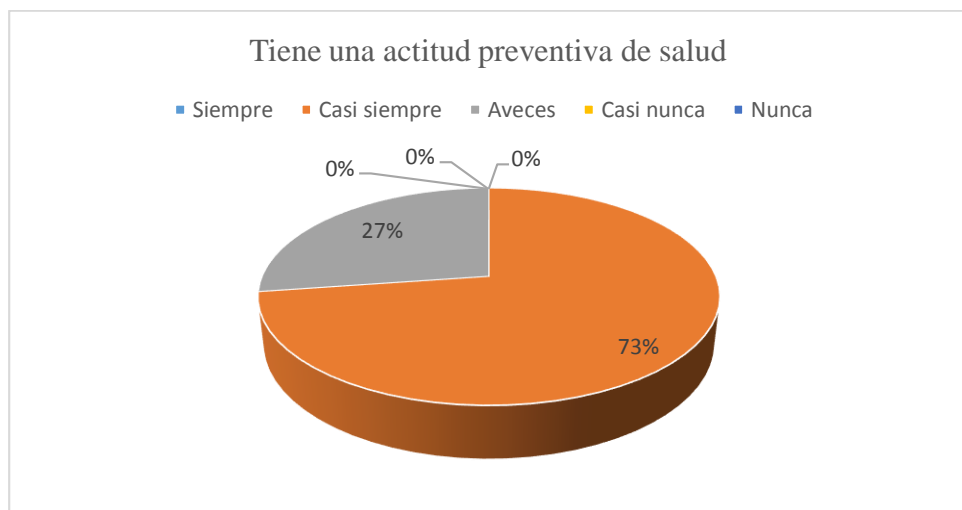


Gráfico 35 Acción preventiva de salud
Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. – Una actitud preventiva de salud en el área laboral advierte riesgos de forma decisiva y sólo conociendo bien cada riesgo, se logra entender a fondo la medida decisiva que debe tomar frente a cada acción. Es importante indicar que depende de la responsabilidad de las personas que mantengan una evaluación con resultados, así lo considera en su gran mayoría los encuestados en virtud de ser ellos quienes requieren atención prioritaria.

32. ¿Ha recibido algún tipo de discriminación en su entorno laboral?

Tabla 38 Discriminación en el entorno laboral

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	40	72,7
A veces	15	27,2
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

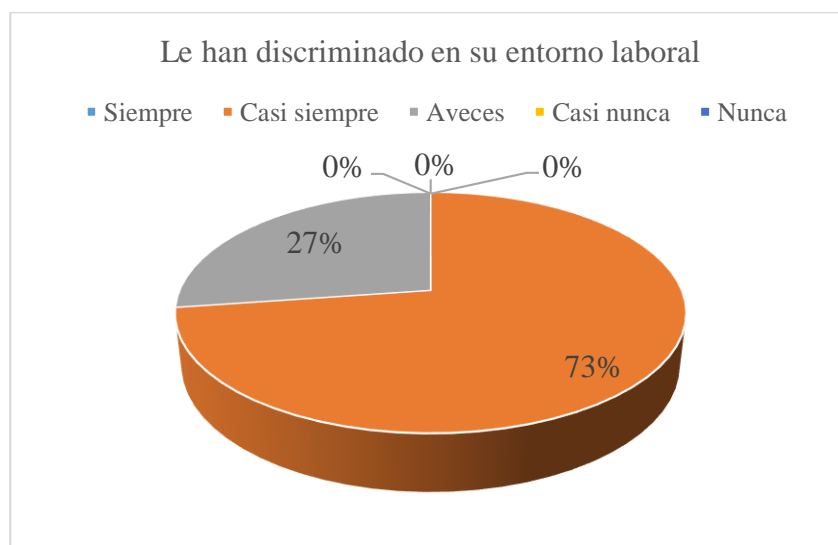


Gráfico 36 Discriminación en el entorno laboral

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. - Con respecto a la discriminación que puede existir por parte de los compañeros para las personas que poseen una discapacidad, un porcentaje de encuestados opinan que en el área laboral son susceptibles de discriminación pues existe actividades que por su discapacidad física se siente limitados hacerlo, es uno de los factores por lo que el solicitar una colaboración resulta incómodo, pues no todo el personal tiene la predisposición de contribuir en beneficio de la colectividad.

33. ¿Para la selección de personal cree usted que el departamento de talento humano revisa el currículó?

Tabla 39 Selección de Personal

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	45	81,8
A veces	10	18,1
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

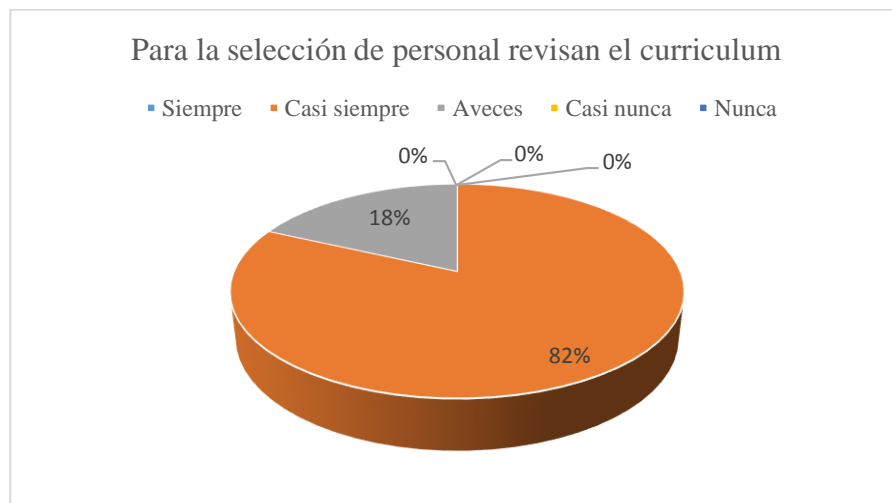


Gráfico 37 Selección de personal
Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. – Considerando que la selección de personal es un proceso mediante el cual las empresas realizan procedimientos, estrategias, métodos, acciones e iniciativas para contratar a determinados trabajadores (Universidad de Barcelona, s.f.). Para que un proceso de selección sea eficiente es necesario cumplir con todos los requerimientos que exige la Dirección de la Institución, en tal virtud el 82% de los encuestados indican que los currículos son analizados para su calificación.

34. ¿Una vez realizada la selección de personal cree usted que las formalidades existentes en la institución son respetadas?

Tabla 40 Formalidades institucionales

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	45	81,8
A veces	10	18,1
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

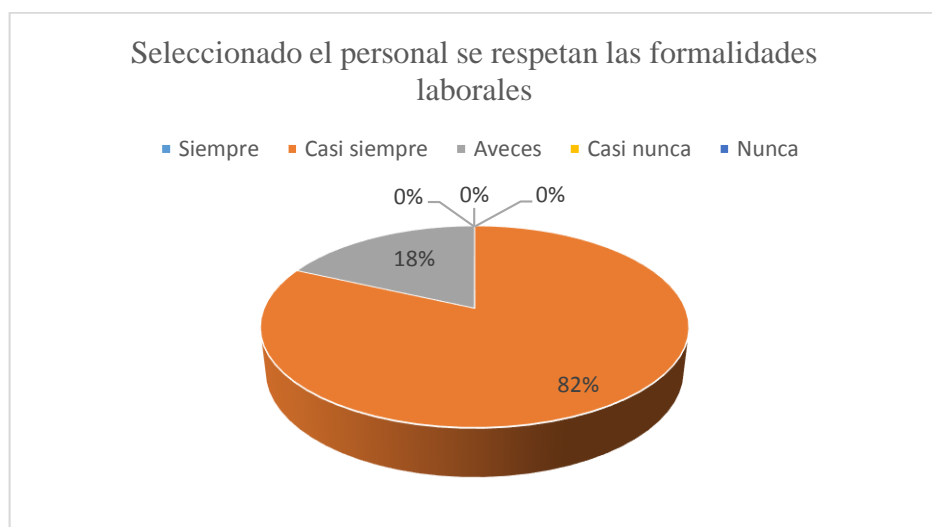


Gráfico 38 Formalidades institucionales
Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. - Desde el punto de vista el personal con un 82% considera que las formalidades para la selección de personal son respetadas de acuerdo a la exigencia del cargo al que postulan, pues las Instituciones Publicas tiene la obligación de hacer respetar los derechos de quienes se presentan al concurso de méritos y oposición, así como lo establece la ley de servidores públicos.

35. ¿Considera usted que la cualificación profesional y el desempeño laboral se mide, a través del reconocimiento por parte del departamento de recursos humanos?

Tabla 41 Cualificación y desempeño laboral

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	40	72,7
Casi siempre	0	0
A veces	15	27,2
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

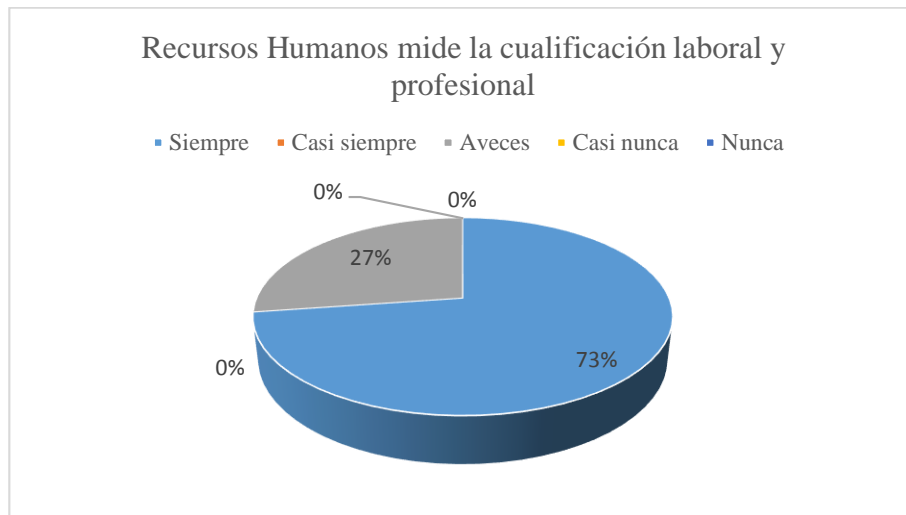


Gráfico 39 Cualificación y desempeño laboral

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. - Como es de conocimiento de la gran mayoría de encuestados para que un funcionario obtenga competencias profesionales o mejor dicho una cualificación profesional es importante que cada uno de ellos desempeñen sus funciones de forma eficiente trabajando de forma óptima y asistiendo a todo programa de capacitación que este regulado por la Institución competente.

36. ¿Para la firma de contrato usted fue acompañado?

Tabla 42 Firma de contrato

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	40	72,7
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	15	27,2
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

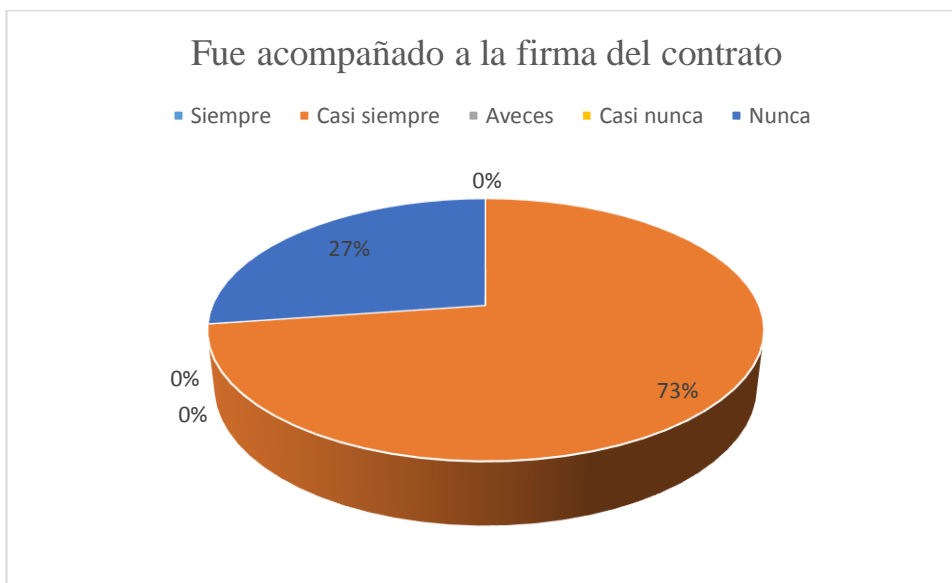


Gráfico 40 Firma del contrato

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. –Toda persona que posee una discapacidad tiene la potestad de estar acompañado cuando lo requiera y en el momento que lo requiera, esto con el propósito de salvaguardar la integridad de las y los funcionarios, pues importante indicar que la seguridad del funcionario también depende del nivel de seguridad que tenga la institución. Es así como lo consideran los encuestados.

37. ¿Talento humano explico cual eran sus funciones, y cuál sería su remuneración y horas de trabajo?

Tabla 43 Funciones del trabajo

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	55	100
Casi siempre	0	0
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

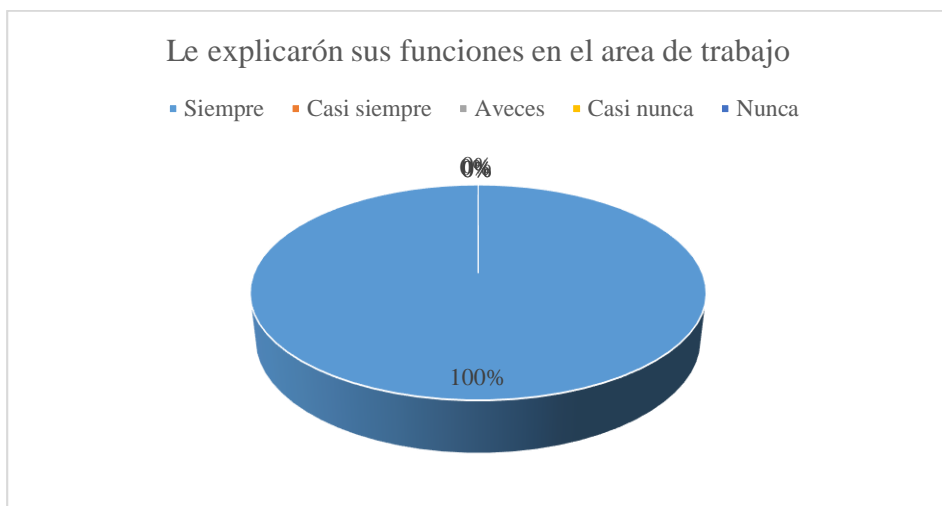


Gráfico 41 Funciones del trabajo
Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión.- Dentro de las políticas y normas del sector público de acuerdo al Ministerio del trabajo (2019) existe el promover en los funcionarios, tanto individual como colectivamente, la participación en la planificación y el mejoramiento de los Servicios Públicos, así como el transparentar las acciones y rendir cuentas por parte de los servidores públicos, es esto lo que se logra identificar en su mayoría con la evaluación de la encuesta.

38. ¿Está usted satisfecho con el cargo que ocupa y la delegación de funciones?

Tabla 44 Delegación de funciones

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	40	72,7
A veces	15	27,2
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

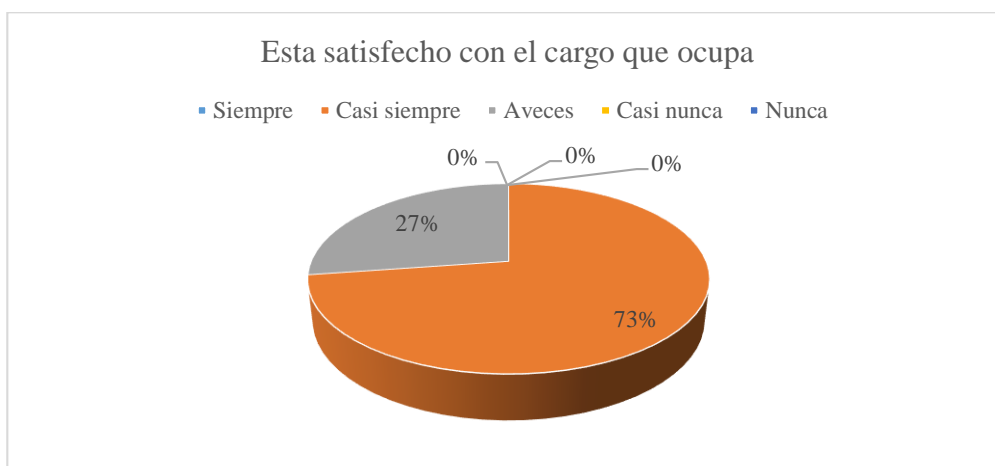


Gráfico 42 Delegación de funciones
Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. – La delegación de funciones para los funcionarios públicos se encuentra enmarcado en el (Acuerdo Ministerial 0235, 2015) del Ministerio de trabajo numeral 4, la cual indica sobre los actos administrativos así como también la suscripción de medios jurídicos previa firma del contrato, esto garantiza el cumplimiento de disposiciones legales.

39. ¿Usted para la presentación de méritos y oposición contó con ayuda por parte de los funcionarios?

Tabla 45 Méritos y oposición

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	0	0
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	55	100
total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

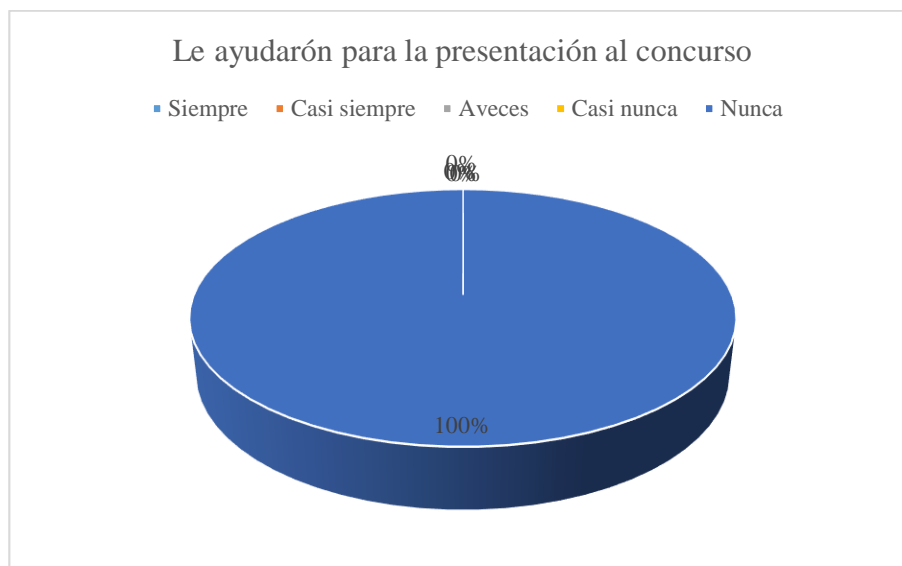


Gráfico 43 Méritos y oposición

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis y discusión. – Según el Ministerio del Trabajo (2015) el concurso de méritos y oposición inicia desde la planificación y finaliza con la expedición de nombramiento provisional de prueba por parte de la Autoridad Nominadora o su delegada/o, y de ser el caso el uso de banco de elegibles, es por esa razón por lo que resulta difícil que exista la manipulación de información en gran mayoría eso afirman los encuestados.

40. ¿Sus derechos son respetados por parte de talento humano??

Tabla 46 Respetan sus derechos

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	0	0
A veces	0	0
Casi nunca	55	100
Nunca		0
Total	55	100

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

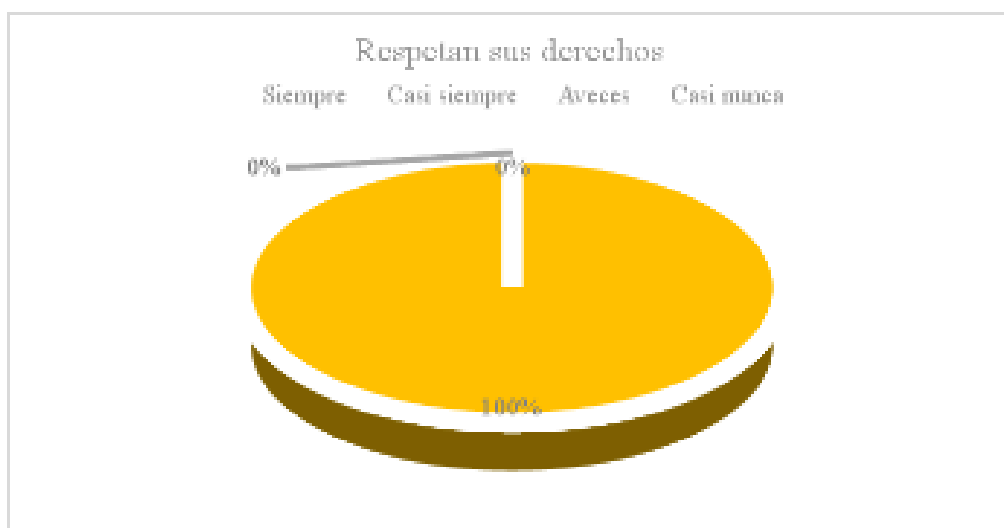


Gráfico 44 Respetan sus derechos
Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Análisis discusión. - En el numeral 3 de la ley de discapacidades en el capítulo segundo de los principios rectores y aplicación indica que todas las personas con discapacidad son iguales ante la ley, tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna, por lo tanto, no podrá reducirse o negarse el derecho de las personas con discapacidad y cualquier acción contraria que así lo suponga será sancionable. (Ley Organica de Discapacidades , 2012)

3.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El coeficiente Alfa de Crombach al ser un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los factores establece unas ventajas a medida que se encuentra la posibilidad de evaluar cada uno de ellos el mismo que se determina de 1 a 0.

Para determinar la cualificación profesional y el desempeño laboral se toman como punto de partida una ponderación de 1 al 5 donde 1 es muy malo y 5 es un marcador positivo que permite identificar las fortalezas de las personas que laboran en las Instituciones Públicas del cantón Pelileo.

Con la tabulación de resultados se puede mencionar que las personas que poseen una discapacidad especial y que ocupan cargos administrativos y operativos en las instituciones públicas del cantón Pelileo presentan problemas al momento de realizar las tareas solas, por lo que se ven obligados a solicitar ayuda a los demás funcionarios. Esto ocasiona que no se cumpla a cabalidad con el trabajo establecido.

Tabla 47 Responsabilidad

	N°	Pregunta	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	TOTAL
Responsabilidad	1	Falta mucho a su trabajo ?					1	1
	2	Cumple con el horario de trabajo ?					1	1
TOTAL								2

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

La responsabilidad es uno de los valores que toda persona que trabaje sea en una empresa pública o privada debe obtener, motivo por el cual a través de ello se logra identificar los factores que permite el logro de resultados, es por ello que se tomó como aspecto, por que mide parámetros de tiempo y permanencia laboral.

Tabla 48 Nivel de conocimiento

	N°	Pregunta	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	TOTAL
Nivel de conocimiento	1	Considera que posee el conocimiento necesario para realizar las tareas?	5	4				9
	2	Tiene problemas en el trabajo por no poseer el conocimiento suficiente para resolver los problemas.	5	4				9
	3	Desarrollo de las actividades encomendadas por los superiores.?	5					5
	4	Puede emprender sus tareas sin la necesidad de solicitar ayuda?	5	4	3			12
	5	Tiene iniciativa propia para realizar sus labores en su puesto de trabajo?	5		3			8

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

La determinación de las áreas a través de la ponderación permite que la observación en los parámetros de control sea visible para la evaluación.

Ya que se puede determinar el conocimiento para resolver los problemas teniendo la iniciativa para desempeñar en sus labores.

Tabla 49 Autoestima

	N°	Pregunta	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	TOTAL
Autoestima	1	Se siente feliz en su trabajo?	5					5
	2	Se siente positivo acerca a su persona?	5					5
	3	Se siente usted positivo acerca de su futuro?	5					5
	4	Le han ofrecido promociones durante el tiempo que ha trabajado?					1	1
TOTAL								16

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

La autoestima es considerada como un conjunto de percepciones o juicios que se tiene como persona, esto al ser evaluado al personal de las instrucciones públicas es

importante indicar que cada uno desempeña su trabajo de forma eficiente, motivo por el cual el cargo que ocupan lo hacen con total satisfacción.

Tabla 50 Incentivos

	N°	Pregunta	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	TOTAL
Incentivos	1	Cree usted que su jefe le ve cómo discapacitado?	5	4				9
	2	Es constante en las actividades que realiza?	5					5
	3	Realiza sus actividades con dedicación?	5					5
	4	Se considera responsable de las actividades que realiza?	5					5
TOTAL								24

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Con relación a los incentivos el personal que labora que en las Instituciones Públicas con respecto al trato por parte de sus superiores existe una limitación al momento de encomendar tareas, ya que por el hecho de poseer una discapacidad se crean condiciones de cumplimiento.

Tabla 51 Dependencia

	N°	Pregunta	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	TOTAL
Dependencia	1	Puede trabajar sin necesidad de estar con otras personas?		4	3	2		9
	2	El trabajo que realiza usted con el apoyo de otra persona es de total satisfacción?		4				4
	3	Resuelve los problemas solo o requiere de otras personas para solucionarlos?	5	4				9
TOTAL								22

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

El trabajar de forma dependiente garantiza que las labores que se tenga que llevar a cabo se las realice y ejecute acorde al conocimiento adquirido, sin embargo, las personas que poseen una discapacidad y que trabajan en las Instituciones Públicas del cantón Pelileo, para ejecutar las tareas, casi siempre requieren de ayuda, esto con la finalidad de tener una opinión secundaria.

Tabla 52 Cooperación

	N°	Pregunta	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	TOTAL
Cooperacion	19	¿Cuándo se trata de realizar un trabajo en equipo? Le gusta cooperar?	5					5
	20	Trata de imponer su puntos de vista sobre los de sus compañeros?		4				4
TOTAL								9

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Al momento de trabajar en equipo el personal no duda en dar en su opinión, pues el hecho de ser una persona con capacidad especial, no impide que su palabra sea respetada y debatida al momento de llevar efecto la tarea encomendada por parte de la dirección.

Tabla 53 Cumplimiento

	N°	Pregunta	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	TOTAL
Cumplimiento	1	Le gustaría formar parte de un proceso de reconocimiento y certificación laboral que acredite su formación profesional?	5					5
	2	Los seminarios de capacitación que recibe son de acuerdo a la profesión?		4	3			7
	3	Muestra iniciativa en soluciones a problemas inherentes		4	3			7
TOTAL								19

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

El obtener certificados de reconocimiento laborales, permite que le personal obtenga un mayor nivel de competencia en conocimientos administrativos u operativos, en tal virtud el personal requiere de un programa de capacitación que le permite fortalecer en esquema de aprendizaje que garantice el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Tabla 54 Comunicación

	N°	Pregunta	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	TOTAL
Comunicación	1	Usted cree que el cumplimiento de los objetivos institucionales son importantes?	5					5
	2	Se preocupa por mejorar activamente en el trabajo?	5					5
	3	¿Participa y colabora activamente con sus superiores?	5					5
	4	Propone mejoras en los procesos de trabajo?		4	3			7
	4	Se comunica de forma fluida con los superiores?	5					5
	6	Suele distinguir entre el ámbito personal y profesional?		4	3			7
	7	Cumple con las normas de puntualidad, orden y limpieza?	5					5
	8	Mantiene un actitud preventiva en relación a su estado de salud en el área de trabajo?		4	3			7
	9	Ha recibido algún tipo de discriminación en su entorno laboral?		4	3			7
TOTAL								53

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Para mantener un nivel eficiente de comunicación y esto conlleve al cumplimiento de objetivos y por ende a la ejecución oportuna de la planificación es necesario la

existencia de una comunicación vertical, esto garantizara que no exista una limitación de Director a funcionario, sino que la información sea directa y veraz.

Tabla 55 Talento Humano

N°	Pregunta	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	TOTAL
1	Para la selección de personal cree usted que el departamento de talento humano revisa el curriculum?		4	3			7
2	Una vez realizada la selección de personal cree usted que las formalidades existentes en la institución son respetadas?		4	3			7
3	Considera usted que la cualificación profesional y el desempeño laboral se mide, a través del reconocimiento por parte del departamento de recursos humanos	5		3			8

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

El área de Talento Humano es uno de los más importantes, esto porque a través del departamento se establece y se realiza la selección de personal por medio de la presente de documentación que garantice la experiencia y conocimiento al cargo que entregará. Sin embargo, el personal considera que debe existir transparencia al momento de delegar las funciones, en razón que de que existe una acumulación de tareas que no es acorde al cargo que ocupa.

Tabla 56 Análisis de Combrach

FACTORES	NUMERO DE ITEMS	ALFA DE CONBRACH
Responsabilidad	2	0,67
Nivel de conocimiento	43	0,877
Autoestima	16	0,797
Incentivos	24	0,854
Dependencia	22	0,834
Cooperación	9	0,795
Cumplimiento	19	0,8
Comunicación	53	0,918
Talento Humano	44	0,884

Elaborado por: Gabriela Pilataxi

Una vez realizada la encuesta a las personas con discapacidad de las Instituciones Públicas del cantón Pelileo, se obtuvo resultados bajo el alfa de crombrach el cual permite obtener resultados satisfactorios en base a las frecuencias de ponderación.

A través del análisis de resultados obtenidos se puede decir que existe fiabilidad en la encuesta, además se consideró los factores como: Responsabilidad, Nivel de conocimiento, Autoestima, Incentivos, Dependencia, Cooperación, Cumplimiento, Comunicación, Talento Humano, de los cuales resulta $2=0.67$, $43=0.877$, $16=0.797$, $24=0.854$, $22=0.834$, $9=0.795$, $19=0.800$, $53= 0.918$, $44=0.884$. A través del cual indica que si alcanza índices altos que producen la veracidad de la encuesta, además se puede apreciar que aumenta el grado de saturación lo que significa que cada factor tiene un sentido coherente de la información y permite ver la relación de solución del estudio realizado con respecto a la cualificación profesional y el desempeño laboral.

En este apartado se consigan la evaluación de desempeño laboral de las personas que poseen una capacidad especial y que trabajan en las instituciones públicas del cantón Pelileo en este caso las preguntas se encuentran estructuradas para ser medidas a través de indicadores.

Tabla 57 Capacidades profesionales

Tarea	Sub tarea	Medición del indicador	Resultados
Capacidades Profesionales	Grado de dominio en una adecuada toma de decisiones	# de tramite devueltos / # de clientes satisfechos	0,25
	Capacidad para desenvolverse y realizar alianzas institucionales	# de alianzas / # de convenios	1,67
	Calidad de su comunicación verbal y no verbal.	# de quejas y reclamos / # de servicio al cliente	0,5
	Utilización de varias herramientas de gestión administrativa		
	Capacidad de Información sobre la marcha de la institución	# de objetivos planteados / # de objetivos ejecutado	1,25
	Efectividad de su capacitación y auto preparación		
	Capacidad para crear un ambiente favorable para quienes hacen la Institución		

Fuente: (Torres, 2011)

En relación a las capacidades profesionales que poseen las personas que tienen una discapacidad y trabajan en las Instituciones Públicas de Pelileo, es importante indicar, que en relación a las actividades establecidas se cumplen aleatoriamente.

Tabla 58 Nivel Vocacional

Tarea	Sub tarea	Medición del indicador	Resultados
Nivel Emocional	Autoestima Vocación en el servicio a la colectividad Satisfacción en el trabajo que realiza Cumplimiento en los requerimientos de la población Capacidad para actuar ante reclamos. Salario Justo	# de capacitaciones / # de clientes satisfechos	0,03

Fuente: (Torres, 2011)

El nivel emocional es uno de los aspectos importantes en una institución, motivo por el cual permite realizar cada una de las actividades planificadas con total satisfacción, esto permite que el trabajo realizado se cumpla en un 100 %. Sin embargo, es menester indicar en relación a los colaboradores de las instituciones la atención al cliente depende del nivel de capacitaciones que posean.

Tabla 59 Responsabilidad en el desempeño de funciones

Tarea	Sub tarea	Medición del indicador	Resultados
Responsabilidad en el desempeño de funciones	Alto nivel de profesionalismo Ética profesional Certeza en la toma de decisiones Cumplimiento en los requerimientos de la población Capacidad para actuar ante reclamos. Trabajo con desempeño y positivismo	atrasos- permisos / horas laboradas	1

Fuente: (Torres, 2011)

La responsabilidad en el desempeño de funciones, permite y garantiza obtener información con relación a las actividades realizadas en relación al cargo que desempeña y las actividades que realiza en la jornada diaria.

Tabla 60 Resultados de la Gestión Administrativa

Tarea	Sub tarea	Medición del indicador	Resultados
Resultados de la Gestión Administrativa	Grado en compromiso institucional Expectativas respecto al desarrollo de la institución Visión a Futuro Rendimiento administrativo aceptable y favorable a las exigencias institucionales Grado de orientación valorativa positiva de acuerdo al modelo de institución que se desea consolidar Apoyo al rendimiento laboral	# de trabajos planificados / # de trabajos ejecutado	1,25

Fuente: (Torres, 2011)

El grado de compromiso institucional depende del rendimiento administrativo y las exigencias institucionales que se tenga con la ciudadanía en cumplimiento de ello se logra establecer una razón del 1.25 veces de rotación que el personal que poseen una discapacidad realiza actividades y las cumple.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- Para el desarrollo de la investigación, y con la finalidad de poder identificar el número de personas que poseen una discapacidad y que trabajan en las Instituciones Públicas, se logró identificar que existe a nivel de cantón un total de 55 personas, considerando que son 10 Instituciones y en cada uno de ellos hay 5 personas con discapacidad física.
- Una vez realizado la evaluación del desempeño laboral por medio de indicadores de capacidad profesionales se identificó un desfase de 0.50 al momento de expresar cada uno de sus ideas, en cuanto a la responsabilidad de funciones su margen se centran en 1 lo que significa que cumple con sus obligaciones de forma oportuna, en relación a las acciones emotivas que reflejan al atender a la ciudadanía su valor se limita en 0.03 esto porque no tiene la seguridad de trabajar por su condición física, finalmente la respuesta de la administración que mantiene con las Institución su valor abarca a 1.25 lo que significa que está por encima de lo esperado, motivo por el cual coadyuvan al cumplimiento de objetivos institucionales.
- Como punto final de investigación al medir el nivel de eficiencia en el departamento de talento humano de las Instituciones Públicas del cantón Pelileo con relación a la selección de personal se logró determinar el área de recursos humanos cumple con lo que dispone la Ley del Servidor Público LOSEP.

4.2. Recomendaciones

- Se recomienda establecer un manual de procedimientos para la designación del personal a través de la cualificación profesional, permitiéndole de esta manera obtener una acreditación que le permita ser competitivo en el área pública.
- Realizar un control del desempeño laboral de los funcionarios por medio de la evaluación cualitativa o TEST de desempeño con el fin de poder identificar los valores negativos que afectan a su desarrollo profesional.
- Finalmente, el departamento de Recursos Humanos una vez que realice la convocatoria de méritos y oposición es importante que lo realice de acuerdo a la LOSEP, así como también evaluar y medir los resultados obtenidos a través de una eficiente cualificación profesional, esto ayudara a que los resultados esperados sean eficaces al momento de destinar el cargo.
- La necesidad de un programa Integral de Cualificación y Empleo, el cual se caracterizará por ser individualizado y le guiará y acompañará a lo largo del itinerario formativo a través de sistema de capacitación para los que ya están insertos y los que buscan empleo.

El programa se puede desarrollar en dos etapas. En una primera etapa el personal discapacitado recibirá una formación en área de prevención de salud, competencias profesionales y digitales, así como también habilidades para el empleo y, además una formación específica orientada a su puesto en relación a la profesión.

Para la segunda etapa, se elaborará una serie de medidas de inserción en las que las Instituciones públicas, puedan participar acogiendo a personal con discapacidad altamente cualificada con el propósito de obtener resultados en áreas específicas de control teniendo en cuenta aquellos perfiles que están demandando.

Beneficio de las Instituciones Públicas.

- Inserción de personas con discapacidad que poseen una formación preparatoria para su beneficio laboral.
- Disponibilidad de profesionales cualificados en los diferentes sectores productivos e institucionales.
- Contar con trabajadores que poseen competencias básicas, ya evaluadas y reconocidas, para el desarrollo del puesto de trabajo.
- Disposición de trabajadores con iniciativa y motivación hacia el empleo y cumplimiento de funciones.

Seguimiento a Contrataciones

Contratos a tiempo completo, indefinidos o temporales a personas con discapacidad beneficiarios del programa integral de capacitación y que hayan finalizado la orientación vocacional del Plan de Capacitación.

BIBLIOGRAFÍA

1. (2010). Registro Oficial Suplemento 294. Obtenido de https://www.educacionsuperior.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2014/09/L_OSEP.pdf
2. Acuerdo Ministerial 0235. (2015). *Delegacion de competencias*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/10/Acuerdo-Ministerial-0235-2015-Delegacion-de-Competencias-Funciones-Atribuciones-y-Responsabilidades-del-Ministerio-del-Trabajo.pdf>
3. Alles, M. (2002). *Desempeño por competencias*. Buenos Aires.
4. Amate, A., & Vásquez, A. (s.f.). *Discapacidad, lo que todos debemos saber*. Publicación Científica y Técnica.
5. Amate, A., & Vásquez, A. J. (2006). *Discapacidad*. Washington, D.C: OPS: Organización Panamericana de la Salud . Obtenido de <http://www.centrodecirugia.org/docs/discapacidad-oms.pdf>
6. Ateco Consultores. (2018). Obtenido de <https://www.aiteco.com/satisfaccion-laboral/>
7. Ayala Villegas, S. (2012). *Factores a tener en cuenta en la evaluación de desempeño de los colaboradores*. Tarapotó: AUDITOOL S.A.
8. Basil, B. y.-C. (1997). *Discapacidad Física*.
9. Becerra, H. (1992). *El cuerpo herido*.
10. Cabrera, H. R. (2019). *Mejoramiento continuo*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010a/650/Mejoramiento%20Continuo.htm>
11. Capuano, A. M. (2004). *Evaluación del desempeño*.
12. Chavenato. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Mac Graw hill.
13. Código de Trabajo. (s.f.).
14. Comunidad de Madrid. (2017). *guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones*. Obtenido de http://www.madrid.org/cs/BlobServer?blobkey=id&blobwhere=1310853507259&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-Disposition&blobheadervalue1=filename%3D2-CONCEPTO+DE+DISCAPACIDAD_2.pdf&blobcol=urldata&blobtable=Mung

oBlobs

15. *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. (1 de julio de 2016).
Obtenido de www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadistica/index.html
16. Constitución de la República del Ecuador. (s.f.).
17. Constitución de la República del Ecuador. (2008).
18. Convención de la ONU. (2006). Obtenido de
<https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Convenci%C3%B3n%20sobre%20los%20Derechos%20de%20las%20Personas%20con%20Discapacidad%20Protocolo%20Facultativo.pdf>
19. Corporación Andina de Fomento. (2013). Educación Técnica Profesional en América Latina -. *El reto de la Productividad, Vol. Serie Políticas Públicas y Transformación Productiva* (13).
20. Cruz, A. M. (2016). La capacitación laboral en América Latina como un aporte a la mitigación del desempleo en el siglo XXI . *Un análisis de la experiencia del SENA en Colombia*. . Quito, Ecuador.
21. De Prado, R. (2002). Condiciones y Exigencia de Trabajo. La Habana, Cuba.
22. Díaz Andocilla, G. S. (2010). “*El Bajo nivel de capacitación de las personas con discapacidad incide en la inclusión laboral determinada en el Art. 42 numeral 33 del Código del Trabajo, en las empresas privadas del cantón Latacunga, de la provincia de Cotopaxi, en el segundo semestre*.”
23. *ECURED*. (s.f.). Obtenido de
https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral.
24. Esther, M. (2014). Métodos y técnicas de investigación. Mexico: Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de
http://arquitectura.unam.mx/uploads/8/1/1/0/8110907/metodos_y_tecnicas.pdf
25. Eurosocial. (Agosto de 2012). Programa para la cohesión en América Latina. *Sistema Nacional de cualificaciones profesionales*. Obtenido de
<http://sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1412243797-Informe%20final%20SNCP%20Ecuador.pdf>
26. Fidiás, A. G. (2012). Introducción a la investigación científica. (C. Episteme, Ed.) Sexta Edición. Obtenido de <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>

27. Fundacion Universia. (2012). *¿Cómo afecta la falta de conocimiento tecnológico en tu trabajo?* Obtenido de <https://noticias.universia.net.mx/empleo/noticia/2012/11/05/979741/afecta-falta-conocimiento-tecnologico-trabajo.html>
28. Gálvez, P. P. (2014). Análisis del desempeño laboral del personal profesional, técnico y auxiliar en la municipalidad provincial de Leoncio Prado. Peru: Universidad Nacional Agraria De La Selva. Obtenido de http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1118/TS_PPG_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
29. García Fraga, J. D., & Bueno Arcas, A. A. (2009). *¿QUÉ SON LAS CUALIFICACIONES*. Madrid.
30. García Fraga, J. Y. (2010). ¿Qué Importancia Tiene La Acreditación De Cualificaciones Profesionales En La Actualidad? ¿Qué Son Las Cualificaciones Profesionales? *DIALNET*.
31. García, M. (2001). *La importancia de la evaluación del desempeño*. Revista Proyecciones.
32. Gomariz, M. (2012). *ECUADOR: Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales*.
33. Hernández, F. y. (2012). Metodología de la investigación. UDLA. Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lcp/texson_a_gg/capitulo4.pdf
34. Herrera Becerra. (2009). *Discapacidad*.
35. Herrera, J. (2015). Obtenido de <https://juanherrera.files.wordpress.com/2008/05/investigacion-cualitativa.pdf>
36. <http://www.cualificaciones.gob.ec>. (s.f.). Obtenido de <http://www.cualificaciones.gob.ec/catalogo-nacional-de-cualificaciones/>.
37. <http://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/>. (28 de 04 de 2019).
38. IMSERSO . (2017). Obtenido de <http://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/435cif.pdf>
39. Ingenia. (2015). *Lo que conlleva la falta de iniciativa*. Obtenido de <https://www.ingenia.es/actualidad/conocimiento/la-iniciativa-como-competencia-profesional/>

40. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2017). Panorama Laboral y Empresarial del Ecuador. Quito.
41. Instituto de estadísticas de geografía e informática. (s.f.). Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf
42. Jara, I. I. (27 de Julio de 2015). Cómo deben ser consideradas las características y limitaciones locales en las teorías de construcción de las políticas públicas. *Estudio de las políticas de capacitación en el Ecuador*, 209. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/4559>
43. Ley Orgánica de Discapacidades. (s.f.).
44. Ley Orgánica de Discapacidades . (2012). Obtenido de <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec024es.pdf>
45. Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). Registro Oficial N° 796. Obtenido de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
46. Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). (s.f.).
47. Ley Orgánica del Servidor Público. (2016). Obtenido de http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf
48. López Masís, R. (2011). Evolución histórica y conceptual de la discapacidad y el respaldo jurídico-político internacional: el paradigma de los derechos humanos y la accesibilidad. *Alteridad. Revista de Educación*, vol. 6, (núm. 2,).
49. López, P. L. (2012). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Punto Cero*. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
50. Martínez Carmona, M. J. (2018). Análisis y valoración de los ciclos de formación profesional básica como medida de atención a la diversidad a través del alumnado y del profesorado. Cordova. Obtenido de <https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/16402/2018000001752.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
51. Martínez, G. M. (2003). *Gestión Empresarial, Equilibrando objetivos y valores*. (J. Bravo, Ed.) Madrid: Diaz de Santo S.A. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=Kpw9ao_HqVIC&pg=PA285&dq=desem

- pe%C3%B1o+laboral+concepto&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjTnq7OqMnjAhUsU98KHWB8CaI4ChDoAQgmM AA#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20laboral%20concepto&f=false
52. Maya, J. S. (2018). *El Verdadero Positivismo*. Obtenido de <https://www.sebascelis.com/el-verdadero-positivismo/>
 53. Ministerio de la Presidencia. (2002). *Ley de Cualificación y formación profesional*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-12018>
 54. Ministerio de Salud . (2018). Calificación de la Discapacidad . Ecuador . Obtenido de https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/12/Manual_Calificaci%C3%B3n-de_Discapacidad_2018.pdf
 55. Ministerio de Salud. (2019). Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/direccion-nacional-de-discapacidades/>
 56. Ministerio de trabajo . (2019). *Normas y políticas del sector público* . Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/politicas-y-normas-del-sector-publico/>
 57. Ministerio de trabajo. (2015). Concurso de méritos y oposición. *Gestión de Selección de Personal por Concurso de Méritos y Oposición, según la Norma Técnica del Subsistema de Selección*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/12/Procedimiento-de-Concurso-de-Meritos-y-Oposicion-para-publicacion.pdf>
 58. Monje, Á. A. (2011). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA. Universidad Sur Colombia. Obtenido de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
 59. Morales, A. (2009). Capital humano, hacia un sistema de gestión en la empresa cubana. Cuba: Editora Política.
 60. NARIC. (2018). Discapacidades Sensoriales. *GS-06F-0726Z*. Landover, MD 20785.
 61. Núñez, G. D. (2014). Evaluación de la competencia profesional en personas con discapacidad intelectual. Una propuesta de adaptación de la metodología e instrumentos INCUAL para la igualdad de oportunidades. *Revista Española de Discapacidad*, vol. 2(Num. 1). Obtenido de <https://www.cedd.net/redis/index.php/redis/article/view/98>

62. O'Reilly, A. (2012). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*. Ginebra.
63. OMS. (2016). Obtenido de <http://ardilladigital.com/DOCUMENTOS/DISCAPACIDADES/PSIQUICA/Discapacidad%20mental%20-%20INP%20-%20folleto.pdf>
64. Ordóñez, C. (2011). Breve Análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador . *Alteridad. Revista de Educación*, 145-147.
65. Organización Mundial de la Salud. (2016). Datos sobre la discapacidad. Obtenido de <http://www.who.int/features/factfiles/disability/facts/es/>
66. Organización Panamericana de la Salud -OSP. (2006). *Discapacidad lo que todos debemos saber*. Washington DC: Amate, E. Alicia ed.
67. Pico Barrionuevo, F. P., & Torres, S. S. (2017). Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión de personas con discapacidad. Estudio. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, , vol. 7(núm. 14).
68. Pita Fernández S, P. D. (2010). Estadística descriptiva de los datos. Obtenido de <http://www.fisterra.com/mbe/investiga/10descriptiva/10descriptiva.asp#poymu>
69. Recalde Álvarez, C. A. (2015). *Accesibilidad de las personas con discapacidad y la inclusión laboral en las empresas públicas*.
70. Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades. (s.f.).
71. Reglamento a la Ley Organica de Discapacidades. (2017). *Registro Oficial Suplemento 109 de 27-oct.-2017*. Decreto Ejecutivo 194. Obtenido de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/Regalamento-lod-decre_-194.pdf
72. Riaño-Galán, A.-R. R.-A. (2016). Calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad. *Vol. 18*(Núm. 1).
73. Río, J. M. (Junio de 2013). Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Facultad de Ciencias del Trabajo de Palencia. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/4259/TFG-L199.pdf;jsessionid=5A831A470CB745B7FAD17BA70F25945F?sequence=1>
74. Rivas, N., González, M., & Navarro, M. (2012). *Gerencia de Recursos Humanos*.
75. Rodríguez Orozco, I. (28 de Febrero de 2017). Evaluación de Desempeño. ICADE BUSINESS SCHOOL. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/135467/retrieve>

76. Rojas, V. E. (2017). Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central instituto nacional penitenciario 2016. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9082/Rojas_VEJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
77. Roquero, E., & Hernando, S. (2015). La conformacion del sistema nacional de cualificaciones profesionales de España. Universidad Complutense Madrid.
78. Rueda, A. (2009). Competencia, cualificación, sistema de cualificaciones profesionales y formación asociada a las cualificaciones. (I. C. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, Ed.)
79. Sánchez, C., García, E., & Sarabia, A. (2015). *OMS*. Obtenido de https://www.um.es/discatif/METODOLOGIA/Egea-Sarabia_clasificaciones.pdf
80. *Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales*. (s.f.). Obtenido de <http://www.cualificaciones.gob.ec/catalogo-nacional-de-cualificaciones/>
81. Secretaria Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales . (2017). Resolucion -SETEC- N° 2018-024. Obtenido de <http://www.cualificaciones.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/10/Instructivo-Aplicacio%CC%81n-Norma-Te%CC%81cnica-Calificacio%CC%81n-de-operadores-de-capacitacio%CC%81n-profesional.pdf>
82. Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SETEC). (2017). Quito.
83. SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES Y CAPACITACION PROFESIONAL. (11 de ENERO de 2016). *Decreto Ejecutivo 860. Registro Oficial Suplemento 666*.
84. Stoner, J. (2001). *Administración de Recursos Humanos*.
85. Tapia Solórzano, Y. (2012). La inserción laboral de las personas con discapacidad y su incidencia socioeconómica en el Ecuador. Período . Guayas: Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/5112/1/tesisTapia%20Solorzano%2C%20Yessenia.pdf>
86. turralde Torres, J. I. (2011). La evaluación del desempeño laboral y su incidencia

- en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito oscus ltda de la ciudad de ambato en el año 2010. Tungurahua, Ecuador: Universidad Tecnica de Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
87. Universidad de Barcelona. (s.f.). *Selección de personal y reclutamiento, ¿es lo mismo?* Obtenido de <https://www.obs-edu.com/int/blog-investigacion/recursos-humanos/seleccion-de-personal-y-reclutamiento-es-lo-mismo>
88. Universidad de Chile. (2005). *Los Conceptos de Conocimiento, Epistemología y Paradigma, como Base Diferencial en la Orientación Metodológica del Trabajo de Grado.* Obtenido de <http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/25/martinez.htm>
89. Universidad Nacional Autónoma de México. (2019). *Plan Educativo Anual.* Obtenido de http://www.planeducativonacional.unam.mx/CAP_00/Text/00_05a.html
90. Urroz, F. (2011). Siete razones para que las empresas contraten a personas con discapacidad. Chile.
91. Vega, A. y. (2011). La mediación educativa de los programas de Cualificación Profesional Inicial.
92. Villarroya, M. (2013). *Cualificación Profesional* . Obtenido de <https://www.inmodiario.com/168/17627/que-entiende-exactamente-cualificacion-profesional.html>

ANEXOS

Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
Carrera de Trabajo Social

Encuesta dirigida a las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas del cantón Pelileo

Objetivo de la encuesta: Recopilar información para estructurar un trabajo de investigación, referente a la inserción laboral de personas con discapacidad, el perfil profesional y las funciones que desempeñan.

1. Tipo de discapacidad

Auditiva() Física() Intelectual() Lenguaje() Psicosocial() Visual()

2. Nivel educativo

Primaria () Secundaria () Universitaria () Posgrado ()

3. ¿Qué función cumple usted dentro de la Institución Pública?

Administrativa() Financiera() Talento Humano() Operativa() Aseo y Limpieza()

Otra (¿cuál?).....

4. Posee un título o certificado ocupacional que acredite su experiencia y conocimientos profesionales

Sí () No ()

N°	Pregunta	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
1	Falta mucho a su trabajo					
2	Cumple con el horario de trabajo?					
3	Considera que posee el conocimiento necesario para realizar las tareas?					
4	Tiene problemas en el trabajo por no poseer el conocimiento suficiente para el desarrollo de las actividades encomendadas por los superiores.?					
5	Puede emprender sus tareas sin la necesidad de solicitar ayuda?					
6	Tiene iniciativa propia para realzar sus labores en su puesto de trabajo?					
7	Se siente feliz en su trabajo?					
8	Se siente positivo acerca a su persona?					
9	Se siente usted positivo acerca de su futuro?					
10	Le han ofrecido promociones durante el tiempo que ha trabajado?					
11	Cree usted que su jefe le ve cómo discapacitado?					
12	Es constante en las actividades que realiza?					
13	Realiza sus actividades con dedicación?					
14	Se considera responsable de las actividades que realiza?					
15	Puede trabajar sin necesidad de estar con otras personas?					
16	Resuelve los problemas solo o requiere de otras personas para solucionarlos ?					
17	¿Cuándo se trata de realizar un debajo en equipo? Le gusta cooperar?					
18	Trata de imponer su puntos de vista sobre los de sus compañeros?					

19	Le gustaría formar parte de un proceso de reconocimiento y certificación laboral que acredite su formación profesional?					
20	Los seminarios de capacitación que recibe son de acuerdo a la profesión?					
21	Muestra iniciativa en soluciones a problemas inherentes					
22	Usted cree que el cumplimiento de los objetivos institucionales son importantes?					
23	Se preocupa por mejorar activamente en el trabajo?					
24	¿Participa y colabora activamente con sus superiores?					
25	Propone mejoras en los procesos de trabajo?					
26	Se comunica de forma fluida con los superiores?					
27	Suele distinguir entre el ámbito personal y profesional?					
28	Cumple con las normas de puntualidad, orden y limpieza?					
29	Mantiene un actitud preventiva en relación a su estado de salud en el área de trabajo?					
30	Ha recibido algún tipo de discriminación en su entorno laboral?					
31	Para la selección de personal cree usted que el departamento de talento humano revisa el curriculum?					
32	Una vez realizada la selección de personal cree usted que las formalidades existentes en la institución son respetadas?					
33	Considera usted que la cualificación profesional y el desempeño laboral se mide, a través del reconocimiento por parte del departamento de talento humano?					
34	Para la firma de control usted fue acompañado?					

35	Talento humano explico cual eran sus funciones, y cuál sería su remuneración y horas de trabajo?					
36	Esta usted satisfecho con el cargo que ocupa y la delegación de funciones?					
37	Usted para la presentación de méritos y oposición conto con ayuda por parte de los funcionarios?					
38	Sus derechos son respetados por parte de talento humano?					