



## **UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

### **FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

#### **CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**TEMA:**

---

**COMPETENCIAS LABORALES Y FUNCIONES EN EL PUESTO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA**

---

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

**AUTORA:**

Selene Estefanía Carranza Sánchez

**TUTOR:**

Lcda. Mg. Silvia Altamirano

Ambato-Ecuador

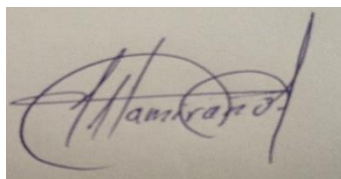
2020

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

### **CERTIFICA:**

Yo, Lcda. Mg. Silvia Altamirano, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación sobre el tema: “COMPETENCIAS LABORALES Y FUNCIONES EN EL PUESTO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA”, presentado por la Srta. Selene Estefanía Carranza Sánchez, egresada de la carrera de Trabajo Social, considero que dicho trabajo investigativo reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo de la Facultad.

Ambato, 07 de mayo del 2020



---

Lcda. Mg. Silvia Altamirano

TUTOR

## **AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Las opiniones, ideas, análisis, interpretaciones, comentarios y demás aspectos relacionados con el tema que se investiga: “COMPETENCIAS LABORALES Y FUNCIONES EN EL PUESTO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA”, son de exclusiva responsabilidad del autor.

### **AUTOR**



---

Selene Estefanía Carranza Sánchez

C.C. 1600500167

## **APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

Los miembros del Tribunal de Grado, aprueban el Trabajo de Investigación, sobre el tema: “COMPETENCIAS LABORALES Y FUNCIONES EN EL PUESTO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA”, presentado por la Srta. Selene Estefanía Carranza Sánchez, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato.....

Para constancia firman

.....

**Presidente**

.....

.....

**Miembro**

**Miembro**

## **DERECHOS DE AUTOR**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta Tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos patrimoniales del presente trabajo de investigación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta Tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, 07 de Mayo de 2020

**EL AUTOR**



---

Selene Estefanía Carranza Sánchez

C.C. 1600500167

## **DEDICATORIA**

Para mi angelito en el cielo Rosita Sánchez, por tu amor de madre incondicional, por formarme con principios y valores, porque sé que estas orgullosa de ver la persona que formaste y feliz de verme culminar una etapa importante en mi vida. Siempre estarás en mi corazón.

Selene

## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL .....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR .....	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN .....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO .....	iv
DERECHOS DE AUTOR.....	v
DEDICATORIA .....	vi
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS .....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN EJECUTIVO .....	x
EXECUTIVE SUMMARY .....	xi
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO .....	1
1.1 Antecedentes investigativos .....	1
1.2 Objetivos.....	14
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA .....	16
2.1 Materiales.....	16
2.2 Métodos .....	16
CAPÍTULO III. RESULTADOS DISCUSIÓN .....	19
3.1 Análisis y discusión de los resultados .....	19
3.2 Verificación de hipótesis .....	30
CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	34
4.1 Conclusiones .....	34
4.2 Recomendaciones.....	34
Referencias bibliográficas .....	36
Anexos .....	38

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1: Población.....	18
Tabla No. 2: Competencias laborales.....	19
Tabla No. 3: Desarrollar capacidades .....	20
Tabla No. 4: Participación sociocultural.....	21
Tabla No. 5: Acciones inclusivas.....	22
Tabla No. 6: Logro de los objetivos comunes.....	23
Tabla No. 7: Derechos y obligaciones .....	24
Tabla No. 8: Personas satisfechas .....	25
Tabla No. 9: Conocimientos básicos.....	26
Tabla No. 10: Calidad de vida.....	27
Tabla No. 11: Recursos institucionales.....	28



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura No. 1: Competencias laborales .....	19
Figura No. 2: Desarrollar capacidades .....	20
Figura No. 3: Participación sociocultural.....	21
Figura No. 4: Acciones inclusivas .....	22
Figura No. 5: Logro de los objetivos comunes .....	23
Figura No. 6: Derechos y obligaciones .....	24
Figura No. 7: Personas satisfechas.....	25
Figura No. 8: Conocimientos básicos .....	26
Figura No. 9: Calidad de vida .....	27
Figura No. 10: Recursos institucionales.....	28
Figura No. 11 Campana de Gaus .....	33

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

**TEMA:** COMPETENCIAS LABORALES Y FUNCIONES EN EL PUESTO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA.

**Autor:** Selene Estefanía Carranza Sánchez

**Tutor:** Lcda. Mg. Silvia Altamirano

**RESUMEN EJECUTIVO**

El trabajo de investigación, tiene como objetivo principal conocer sobre las competencias laborales y las funciones que se dan en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad física, con el propósito de saber la importancia que tienen estas variables, puesto que en la actualidad las competencias laborales son indispensables para el crecimiento personal e institucional de las personas, es por esa la razón que se partió desde el crecimiento del problema, mediante la investigación exploratoria, luego se determinó el comportamiento del mismo a través de la investigación descriptiva, así como el grado de incidencia que se del cantón Ambato, provincia de Tungurahua, por consiguiente, se operacionalizó cada una de las variables, en donde se pudo tomar en cuenta los ítems tiene de una variable y la otra, en donde se lo realizó por medio de la investigación correlacional, para lo cual se aplicó el cuestionario a las personas con discapacidad física básicos para llegar a las conclusiones específicas del problema antes mencionado, teniendo en cuenta que mediante su línea de investigación se ve reflejada al trabajo social, es por eso que esta investigación tiene como propuesta, crear un modelo de competencias laborales acordes a las funciones en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad física, ya que no poseen los suficientes conocimientos y actualizaciones referentes a la temática de estudio, por tal razón se debe plantear la mejor alternativa o propuesta de solución, con el fin de obtener un mejor resultado dentro de la organización.

**Palabras Claves:** Competencias laborales, Discapacidad física, Crecimiento, Conocimientos, Propuesta de solución, Resultados.

**TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO**  
**FACULTY OF JURISPRUDENCE AND SOCIAL SCIENCES**  
**SOCIAL WORK CAREER**

**Topic:** Competencias laborales y funciones en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad física.

**Author:** Selene Estefanía Carranza Sánchez

**Tutor:** Lcda. Mg. Silvia Altamirano

**EXECUTIVE SUMMARY**

The research work, has as main objective to know about the labor competencies and the functions that are given in the workplace of people with physical disabilities, with the purpose of knowing the importance that these variables have, since at present labor competences are indispensable for the personal and institutional growth of people, that is why the reason that started from the growth of the problem, through exploratory research, then its behavior was determined through descriptive research, as well as the degree of incidence of one variable and the other, where it was carried out through correlational research, for which the questionnaire was applied to people with physical disabilities in the canton Ambato, province of Tungurahua, therefore, each of the variables was operationalized, where it was possible to take into account the basic items pa ra arrive at the specific conclusions of the aforementioned problem, taking into account that through its line of research it is reflected to social work, that is why this research has as a proposal, to create a model of labor competencies according to the functions in the position of work of people with physical disabilities, since they do not have sufficient knowledge and updates regarding the subject of study, for this reason the best alternative or proposed solution must be considered, in order to obtain a better result within the organization.

**Keywords:** Job skills, Physical disability, Growth, Knowledge, Solution proposal, Results

## CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

### 1.1 Antecedentes investigativos

#### Situación Problemática

Revisando las diferentes revistas indexadas, se encontraron temas referentes a las competencias laborales y las funciones en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad, de las cuales se detallan a continuación:

En el trabajo sobre la Guía para la aplicación del formato de perfilamiento basado en competencias laborales generales para personas con discapacidad de los autores **Santacruz, Soto, Cortés y López (2014)** mencionan que es importante contar con un equipo interdisciplinario que tenga competencias para la aplicación del formato de perfilamiento, porque de esta manera se conoce con mayor claridad el proceso que se realiza a la persona con discapacidad acerca del objetivo y la importancia del mismo para llevar a cabo un mejor proceso.

Según el autor **Castellanos y Quintana (2019)** en su tema de investigación sobre la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, determinan que los empleados la mayor parte de tiempo van desarrollando procesos de cultura organizacional con el fin de lograr un ambiente armónico de trabajo que permita el no crecimiento de discriminación laboral por discapacidad, es por eso necesario sintetizar una evidencia epidemiológica sobre la asociación, la cual se da entre la inclusión laboral y la discriminación laboral.

El trabajo sobre Contratación laboral de personas con discapacidad y su efecto en el impuesto a la renta, por los autores **Ancajima y Becerra (2019)** mencionan que el estado otorga beneficios tributarios aquellas empresas que inserten laboralmente aquellas personas con discapacidad, tomando en cuenta que es indispensable darles a conocer, para que, mediante su aplicación, éstas empresas puedan obtener ahorros significativos en el pago del impuesto a la renta.

El autor **Samamé (2019)** en su trabajo de investigación sobre la estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física, sustentada en un modelo de la sistematización epistemológica de la formación inclusiva, señala que una estructura didáctica de los contenidos referentes al proceso docente educativo de enseñanza-aprendizaje, en función de lo que el futuro técnico tiene que saber, hacer,

ser y actuar en distintas situaciones reales de trabajo, mantienen un desempeño eficiente en su labor, la cual va desde la escuela con la integración al sector productivo, es por eso que se aplican de forma integral las estrategias educativas para la formación laboral adecuada de las personas con discapacidad física e incluso en sus diferentes niveles de enseñanza que permiten asegurar el cumplimiento del art. 25, 368 y 39 de la Ley General de la persona con discapacidad.

Según (Álvarez, 2014) en su tema sobre Derechos de las personas con discapacidad, normativa, institucionalidad y acciones desde la defensoría del pueblo de Ecuador, menciona que mediante su marco constitucional y de diversas normativas legales, establece el respeto, protección y garantía de los derechos humanos y consagra la atención prioritaria para aquellas personas pertenecientes a los grupos tradicionalmente excluidos, como son las personas con discapacidad y en tal sentido, es fundamental entender la aplicación del principio de igualdad y no discriminación de manera transversal en cada una de sus políticas y acciones.

En el Ecuador se considera que una persona que posee discapacidad, sea física, intelectual, de comportamiento o entre otras características se ven restringidas en al menos un 30% para poder determinar alguna actividad, es por eso que mediante la Constitución de la República del Ecuador se hace prevalecer los derechos de las personas, con el fin de que no exista ningún tipo de discriminación, tomando en cuenta que en su art. 11 indica que nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, condición socioeconómica, entre otras que tenga por objeto o resultado anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos según lo estima la ley. **(Normativa Legal del Trabajo, 2010).**

El desempeño laboral ha sido considerado como aquella forma que permite revelar el desarrollo de las competencias profesionales, asociándose de tal manera a diferentes factores que logran dar solución a los problemas, como pueden ser los profesionales, ideo-políticos, metodológicos, técnicos, entre otros que permiten tener mayor capacidad para tener que efectuar sus funciones conforme a los resultados que se requieren, ya que el bienestar del trabajador determina el buen rendimiento, así como la mayor productividad económica y la imagen de la institución. **(Londoño, 2015).**

Es relevante considerar que de acuerdo a las disposiciones del repertorio se debe tener en cuenta los elementos que son indispensables para asegurar la gestión relativa a las discapacidades en el lugar del trabajo, al mismo tiempo que permita contribuir el mayor beneficio a los trabajadores durante sus funciones, aportando de esta forma la igualdad de oportunidades y de género, evitando de tal modo la discriminación, la misma que se planteará dentro de un marco jurídico que será establecido en la legislación nacional. **(OIT, 2012)**.

En el Cantón Ambato se estima que el problema se agrava al momento de que existe una persona con discapacidad y no permite que se desarrolle la actividad laboral en un ambiente que impida su propio crecimiento profesional y personal, es por eso que este tipo de casos se convierte en un problema más que en una solución, ya que las personas que se encuentran encargadas de precautelar los derechos de las personas con discapacidad deben actuar de una forma severa con el fin de evitar todo tipo de inconveniente a futuro, sobre todo evitar la discriminación laboral, por lo tanto, mediante el presente proyecto se ve reflejado al Plan Nacional Toda Una Vida, con el propósito de poder auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y sobre todo la equidad social y territorial en su diversidad, generando a su vez las distintas condiciones políticas y capacidades para la inclusión económica, social y la erradicación progresiva de la pobreza.

Se debe tener presente que las personas que poseen discapacidades, son consideradas aquellas que poseen algún daño físico, sensorial, intelectual o mental, tomando en cuenta que la discapacidad puede ser algo congénita o que es adquirida durante la infancia o adolescencia, por lo tanto, la discapacidad puede afectar en la capacidad de trabajar en el momento de integrarse en la vida social y por ende alterar en sus funciones.

El desarrollo de las competencias laborales y las funciones en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad física, se da porque el sistema de organización social dispone de un empleo seguro, ya que se lo considera como un principio muy fundamental para que exista una buena integración social, así como también el crecimiento de la personalidad.

Estas afirmaciones referentes a las personas con discapacidad física son dadas para que exista un mejor desarrollo en sus competencias laborales, considerando que el trabajo es un medio de realización personal que se ve reflejado en sus tareas y obligaciones, de esta forma poder generar recursos económicos y ser útil en la sociedad.

### **Calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad**

Según (Schalock & Verdugo, 2007) la calidad de vida de las personas ha sido considerada como aquel desarrollo de servicios y evaluación de resultados personales sobre la discapacidad intelectual, ya que ha ido implicando en la medición de resultados personales, los cuales han sido relacionados con las dimensiones de calidad de vida, por tal razón su propósito es de poner en práctica los diferentes programas que permitan enfatizar su progreso en cada una de estas personas.

Se debe tomar en cuenta que las calidades de vida en las personas con discapacidad física logran un mejor bienestar personal, puesto que poseen propiedades éticas y culturales referentes a los componentes, objetivos y subjetivos que determinan un mejor desarrollo sobre las personas con discapacidad, es por eso que la calidad implica un cambio y renovación en la planificación, implementación y evaluación de los distintos programas, con el fin de guiar y controlar su proceso, de esta forma comprender los distintos cambios referentes a los programas de educación y habilitación para el crecimiento de las personas con discapacidad.

### **Clasificación Internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud**

Según (Organización Mundial de la Salud OMS, 2001) la clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad pertenece a la familia, la misma que se encuentra desarrollada por la OMS y pueden ser aplicadas a diferentes aspectos, de los cuales se encuentran relacionados con la salud, posibilitando de esta manera la buena comunicación para lograr una buena atención sanitaria que se manifiestan entre sus distintas disciplinas, tomando en cuenta que la familia constituye una herramienta valiosa que describe y compara la salud dentro de su contexto.

La CIF ha sido aplicada para sus diferentes fines, puesto que es una herramienta estadística que recoge información para medir sus resultados, así como la calidad de vida y los factores ambientales que se manifiestan en la valoración de las necesidades

que sirven para homogenizar sus condiciones específicas de salud, como es la valoración vocacional, la rehabilitación y la evaluación de los resultados.

Se debe tener presente que la CIF proporciona una descripción de las diferentes situaciones que van con el funcionamiento humano y las restricciones que son de gran relevancia porque permite medir su marco de referencia, con el fin de lograr una mejor organización de la información en una forma significativa y relevante sobre los factores ambientales que ejercen en todos los componentes de funcionamiento y discapacidad.

### **Derechos laborales de las personas con discapacidad**

Entre los derechos laborales que tienen las personas con discapacidad, tenemos:

**Contratos de aprendizaje:** las personas con discapacidad poseen un derecho en el cual se celebra mediante el contrato de aprendizaje que se encuentra contemplado en el Código del Trabajo, sin limitación de edad. En el caso de las personas sin discapacidad, tomando en cuenta que este tipo de contrato es sólo para menores de 21 años.

**Rendición de exámenes:** Toda persona con discapacidad debe rendir un examen como parte de una selección de personal, considerando los mecanismos de selección para que esté en igualdad de condiciones con los postulantes o alumnos sin discapacidad.

**Selección de personal en reparticiones públicas:** En los procesos de selección de personal de la Administración del Estado, sus organismos y Municipalidades, el Congreso Nacional, los órganos de administración de justicia y el Ministerio Público se debe, en igualdad de condiciones de mérito, tienen como finalidad escoger a la persona con discapacidad. (Renty & Rentería, 2018)

Se debe tener en cuenta los derechos que poseen las personas con discapacidad, ya que la persona tiene derecho a no ser discriminado por motivo de su discapacidad, es decir a no ser objeto a ninguna distinción o exclusión por parte del Estado o de particulares.

Según datos (INEC, 2018-2021) pone a disposición un Plan para el fortalecimiento de las estadísticas del trabajo que busca producir información relevante, oportuna y con altos estándares de calidad, la misma que es útil y para la toma de decisiones por parte de los hacedores de política pública y para el conocimiento por parte del sector



privado, academia y, en general, de toda la ciudadanía, es por eso que el Programa Nacional de Estadística, tiene el objetivo de establecer la producción estadística nacional oficial que faculte el seguimiento y monitoreo del Plan Nacional de Desarrollo, en concordancia con la Estrategia Nacional de Desarrollo Estadístico y la programación estadística nacional en todos sus niveles (nacional, sectorial y territorial), los compromisos regionales e internacionales y los proyectos anuales; generando así un modelo de planificación estadística alineado a las prioridades nacionales de desarrollo en sus diferentes componentes y constituyéndose en un insumo indispensable para la articulación y seguimiento de compromisos supranacionales.

De acuerdo al censo del año 2014 del INEC, en el Ecuador se reportó que el 5,6% del total de habitantes se auto-identificaron como personas con discapacidad, entonces la prevalencia era de 3,53%, es decir casi 4 ecuatorianos/as de cada 100 tenían alguna discapacidad, de acuerdo al informe de registro de personas discapacitadas del CONADIS en el año 2017 se refleja que en Ecuador hay 433.169 discapacitados, 277.327 están en edad de laborar, de los cuales 65.804 son personas con discapacidad laboralmente activas, datos validados por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), lo cual demuestra que la cifra de prevalencia bajó a menos del 3%. Adicionalmente, el CONADIS (2018) en su sitio web muestra que el 55% tiene discapacidad física, el 17% discapacidad auditiva y el 15% discapacidad visual, del total de discapacitados laboralmente activos, que a diciembre del año 2017 fueron de 65.804 personas, de este total en la provincia de Tungurahua se encuentran 1.638 personas discapacitadas laboralmente activas que equivalen al 2,49% del total (CONADIS, 2017-2021)

En el contexto actual, el gobierno del Lcdo. Lenin Moreno Garcés, como Presidente Constitucional de la República, ha promovido la construcción del nuevo Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, instrumento de planificación, la misma que deben alinearse las Agendas Nacionales para la Igualdad como parte del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa, para la exigibilidad y cumplimiento de los derechos constitucionales de manera progresiva, ésta Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2017 – 2021 se constituye en un instrumento técnico que recoge las políticas públicas de discapacidades para orientar y promover su

implementación, como una respuesta de los sectores público y privado para la atención de las necesidades y requerimientos de las personas con discapacidad y sus familias, en un marco de respeto y exigibilidad de sus derechos.

Además, se pudo identificar y evidenciar las falencias respecto a los sistemas de recolección y registro de información, los cuales deberán ser corregidos en este nuevo período, para permitir una adecuada generación de estadísticas en el ámbito de la discapacidad, que orienten con veracidad y certeza la toma de decisiones.

Según la (FENEDIF, 2018) brindará apoyo al Ministerio del Trabajo con respecto a los distintos procesos de integración laboral, para que los usuarios con discapacidad tengan mayor beneficio al momento de encontrarse en búsqueda de trabajo, de esta forma se capacitará a los inspectores integrales sobre las prestaciones de servicios que ofrecen dentro del Servicio de Integración Laboral, con el propósito de verificar su escala nacional en el cumplimiento del 4% de inclusión laboral de personas con discapacidad, tomando en cuenta que esta Cartera de Estado es emitida mediante el Acuerdo del Instructivo que regula y establece los procedimientos al momento de aplicarse durante las inspecciones laborales que serán realizadas en conjunto con el CONADIS y la FENEDIF.

### **Problema Científico**

¿Cómo inciden las competencias laborales en las funciones en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad física?

### **Delimitación del Problema**

Campo: Social

Área: Sociolaboral

Aspecto: Competencias Laborales

### **Delimitación Espacial**

La investigación se realizó en la Asociación de Personas con Discapacidad Física e Tungurahua

## **Delimitación Temporal**

La investigación se desarrolló en el periodo de octubre 2019 – marzo 2020

## **Desarrollo Teórico**

### **Competencias Laborales**

Las competencias laborales no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo, sino que son consideradas como aquellas capacidades productivas que posee un individuo, la cual se encuentra comprendida por aquella gestión del conocimiento que tiene relación con la formación, la gestión de la organización y la gestión del desempeño en un determinado contexto laboral, tomando en cuenta no solo conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, sino también su forma de rendir dentro de la empresa, lo cual determina que las personas son capaces para realizar un futuro mejor. (Pérez, 2012).

Una buena categorización referentes a las competencias laborales es que permite distinguir sus diferentes enfoques, como es la capacidad para ejecutar las tareas y la determinación de sus diferentes actitudes para que se pueda llegar a un mejor resultado, teniendo presente la necesidad que tienen las personas con discapacidad al momento de acceder al mercado, puesto que la familia, la sociedad y las personas con discapacidad han sido consideradas como aquel problema social de exclusión en el mercado de trabajo, el mismo que debe ser asociado en sus distintos agentes sociales que intervienen en el mundo laboral para un mejor propósito.

Para **Ducci (1997)** la competencia laboral es conocida como aquella construcción social que se da durante el aprendizaje significativo, de las cuales determinan el buen desempeño productivo durante su trabajo, tomando en cuenta no solo la instrucción, sino también la experiencia de cada persona.

Según **Gallart (1995)** las competencias laborales es el conjunto de propiedades que se encuentran sometidas a una prueba de resolución de problemas concretos referentes al trabajo, las cuales posee un ejercicio de aplicación de conocimientos sobre las diferentes circunstancias críticas.

Se debe tener presente que las competencias laborales comprenden distintas actitudes, conocimientos y destrezas que van desarrollando de una forma exitosa en las funciones

y tareas encomendadas que se dan de acuerdo al desempeño, teniendo en cuenta aquellos criterios que permiten identificar las situaciones reales de trabajo, con el fin de agrupar las tareas productivas en el área de competencia, especificando de esta forma sus tareas que se ven enfocados en la evaluación y ejecución de la persona competente.

Las competencias laborales implican aquella capacidad en donde la persona puede actuar correctamente sin ninguna discriminación, la misma que puede ser por modificación, alteración de variables o innovaciones sobre dicho contexto, las cuales deben adaptarse a los cambios sin ninguna complicidad, ya que le permite intervenir y decidir en situaciones imprevistas mediante el máximo de saberes y conocimientos que dominan sus distintas situaciones de trabajo y experiencia que se dan entre las competencias y las capacidades de cada persona. (Ottorino, 2001).

Dentro de las competencias laborales, se puede determinar que una empresa totalmente exitosa es aquella que se encuentra compuesta por aquellos profesionales capaces de demostrar un valor agregado hacia la institución, la cual va más allá de sus habilidades laborales o aquellos puesto de mayor jerarquía, ya que en toda organización evalúan al personal idóneo para que se logre un mejor rendimiento y productividad.

Entre las habilidades laborales que debe tener un trabajador son:

**Trabajo en equipo:** Es relevante considerar que en toda organización se debe tener la capacidad de poder delegar, valorar y aceptar las competencias de los demás mediante diálogos constructivos que permitan resolver problemas, teniendo en cuenta que un colaborador puede tener mucho talento y disposición para ejecutar su trabajo, de esta forma lograr mayores resultados. (Irwin, 2016).

**Organización:** Se lo considera como aquella cualidad que tiene una empresa para poder ejecutar correctamente su trabajo, por cuanto, sabe priorizar sus actividades, cumple con los objetivos propuestos y la entrega de los trabajos en un tiempo establecido, tomando en cuenta que una organización es una habilidad que muchos profesionales no poseen, puesto que existen personas que no se adaptan con facilidad a las exigencias que demanda el trabajo. (Irwin, 2016).

**Capacidad de análisis de datos y reportes:** Se debe tener en cuenta que toda información dada dentro de una empresa es importante porque se lo considera como

un recurso indispensable que sirve para determinar los procesos de reclutamiento en una forma adecuada, ya que la capacidad del profesional permite analizar adecuadamente la información que es suministrada para un mejor procedimiento. (Irwin, 2016).

**Habilidad para tomar decisiones:** Para lograr una buena competencia laboral se debe tener presente que el trabajo en equipo es importante dentro de una empresa, puesto que un candidato debe mostrar distintas habilidades para que pueda tomar las decisiones en una forma adecuada, el mismo que debe ser capaz de ofrecer soluciones que le permitan identificar dentro de su área de trabajo, de este modo no alterar ni causar retrasos en cada una de sus tareas. (Irwin, 2016).

**Orientación al cliente:** No es una opción al momento de tratarse de una alta competitividad en el mercado, ya que se lo considera como una obligación que toda institución tiene para poder alcanzar sus fines propuestos, teniendo en cuenta que un candidato que tenga buenas habilidades laborales tanto en atención al cliente, como la satisfacción de las necesidades del mismo, es conocido como una persona productiva dentro de la empresa que busca lograr mayores resultados, sobre todo que se adapta con facilidad a las exigencias del cliente, por ende es indispensable porque posee una buena competencia laboral. (Irwin, 2016).

**Creatividad e innovación:** Para alcanzar una buena creatividad e innovación, es necesario que todos los trabajadores puedan generar distintos cambios dentro de la organización, teniendo presente que toda persona posee la capacidad para generar distintas ideas que determinan nuevas estrategias, de esta forma se logra el éxito en la empresa, considerando además que no solo es proponer las herramientas para realizar los procesos, sino también el mantener la buena comunicación para poder ejecutar las tareas correctamente y así lograr tener buenos resultados. (Irwin, 2016).

**Comunicación efectiva:** Toda organización requiere de personas profesionales que persiguen un objetivo común, tomando en cuenta la eficiencia, efectividad, confianza y comunicación para desenvolverse ante el público, es decir, ser un líder para que pueda orientar y guiar con transparencia a las personas hacia una misma meta, es por eso que las personas logran tener una buena comunicación efectiva en el momento que

desarrolla sus habilidades y potencialidades en delante de los demás, generando confianza y seguridad hacia la empresa. (Irwin, 2016).

Después de haber mencionado las distintas habilidades laborales que debe tener un trabajador, es relevante tener presente que el futuro de los empleos y las competencias depende siempre de las diferentes capacidades y aptitudes que posee una persona para rendir correctamente dentro de sus puestos de trabajo y así lograr los objetivos propuestos de mejor manera. Por consiguiente, se debe tener presente que toda empresa u organización requieren de personas capaces y productivas para poder resolver los problemas sin ninguna dificultad, aportando adecuadamente ideas claras y concretas en una forma única y eficiente que se manifiestan mediante un pensamiento crítico y constructivo para tomar las decisiones adecuadamente.

### **Funciones en el puesto de trabajo**

Las funciones en el puesto de trabajo son consideradas como aquellas tareas que debe responder de forma responsable una persona, así como también debe evitar los conflictos que se dan entre compañeros o confusiones entre un departamento y otro, facilitando de esta manera un mejor ambiente laboral dentro de la empresa. (León & Jiménez, 2015).

Las funciones laborales son consideradas importantes para el desarrollo de actividades de cualquier institución, por lo que se requiere de la ejecución correcta de una guía que permita visualizar adecuadamente la secuencia de sus labores, de esta manera poder mejora la idoneidad laboral dentro de las empresas.

### **Manual de funciones en el puesto de trabajo**

El manual de funciones constituye un documento formal que se maneja dentro de una empresa, en donde se ve reflejado el resultado del estudio de los puestos de trabajo, los mismos que deben respetarse y manejar correctamente para la correcta gestión de las personas, tomando en cuenta que a través del análisis de los puestos de trabajo se pueden manejar los procesos de la institución sin ninguna dificultad. (León & Jiménez, 2015).

Es relevante considerar que uno de los retos a los cuales se ve enfrentado el directivo o propietario de una institución es determinar las funciones y actividades que se

asignan a cada puesto de trabajo, ya que de esta manera dependerá el grado de eficiencia que se tenga dentro del mismo, por lo tanto, se requiere de un buen análisis para que las personas puedan desarrollar correctamente sus actividades.

### **Beneficios de las funciones en el puesto de trabajo**

Entre los beneficios que se deben considerar para las funciones del puesto de trabajo son:

- Los directivos tienen la facilidad para poder administrar los sueldos y salarios del personal de la mejor manera, teniendo presente el mejoramiento en las actividades de planeación como parte de los manuales de políticas, organización y procedimientos de la empresa, así como también tener la mayor objetividad y equidad para evaluar el desempeño del personal mediante el reclutamiento, selección, control y capacitación del factor humano.
- Los empleados cuentan con diferentes expectativas que le permiten ocupar de forma productiva su puesto de trabajo, proporcionando la mayor posibilidad de realización personal y profesional, de este modo se reducen las causas de ansiedad y monotonía, con el fin de alcanzar la rentabilidad de la empresa. (Mendoza, 2017).

Después de haber conocido estos beneficios, se debe tener presente que las funciones en el puesto de trabajo son herramientas muy indispensables que permite identificar adecuadamente la importancia de cada puesto de trabajo en la organización, así como sus características físicas y psicológicas que debe tener la persona para poder ocupar la vacante solicitada.

### **Descripción del puesto**

La descripción de los puestos de trabajo se lo manejan a través de una carpeta que debe contener información relevante de cada puesto, tomando en cuenta cada una de sus descripciones que permiten determinar su ubicación, instalación y el perfil que debe tener la persona que lo ocupe.

**Categoría del puesto:** Permite distinguir el nivel jerárquico del puesto que es dado dentro de la estructura orgánica de la institución. (Mendoza, 2017).

**Requerimientos del puesto:** Permite determinar aquellas características y requisitos físicos, psicológicos o socioeconómicos que debe tener la persona idónea para satisfacer las necesidades del puesto de trabajo. (Mendoza, 2017).

**Denominación del puesto:** Es el nombre que se le da al cargo en la empresa, del cual debe ser manifestado con mucha responsabilidad para que las personas puedan sentir respeto al puesto asignado dentro de la institución. (Mendoza, 2017).

**Familia ocupacional:** Son considerados aquellos puestos que posee gran relación dentro de la empresa, como es mecanógrafas, archivistas y auxiliares de contabilidad forman parte de los oficinistas; así como también los prensistas, troqueladores forman parte de los obreros. (Mendoza, 2017).

Una vez de haber mencionado la descripción del puesto, es indispensable saber que los puestos se clasifican de distintas formas, como puede ser de acuerdo a la naturaleza, jerarquía o características jurídicas, de los cuales debe llevarse adecuadamente y con responsabilidad para que la empresa pueda ser productiva y con mayor rentabilidad, teniendo presente que las personas son muy fundamentales en los puestos de trabajo.

### **Metodología para llevar a cabo el análisis de los puestos**

La metodología que toda empresa debe considerar para realizar un buen análisis de los puestos de trabajo, es:

**Diseñar un cuestionario,** que permita determinar la información general del puesto solicitado, la misma que debe incluir su ubicación, jerarquía y la jornada de trabajo, así como también el listado de las actividades que se deben cumplir dentro de su puesto de trabajo, la cual indicará si es permanente o diaria, periódica o eventual y el tiempo que se estima para su ejecución, teniendo en cuenta las habilidades, experiencia y conocimientos específicos de cada persona para que pueda rendir adecuadamente en el puesto solicitado, de este modo pueda resolver todo tipo de conflicto. (Mendoza, 2017).

**Seleccionar los analistas,** los cuales pueden ser las mismas personas que laboran en la institución, ya que conocen de la empresa y pueden dar mayor información a las



personas preseleccionadas, teniendo presente que a los analistas se los debe capacitar frecuentemente para que puedan tener mayores conocimientos y así puedan dar un mejor criterio de la institución a la persona que se encuentra en el proceso de selección. (Mendoza, 2017).

**Levantar la información,** es relevante que los analistas recaben información clara y precisa para tener una mejor información sobre dicho proceso, el mismo que puede ser como observador o participante que se da a través de la entrevista escrita mediante un cuestionario estructurado, puede ser oral, así como también de forma libre o no dirigida, teniendo en cuenta que debe ser realizada con la rapidez posible para un mejor resultado. (Mendoza, 2017).

**Evaluar la información,** Se debe proporcionar a cada supervisor la información recabada, con el fin de que pueda realizar comentarios o algún tipo de corrección, de esta manera manejar los procesos de una forma correcta y sin equivocaciones (Mendoza, 2017).

**Presentar el estudio,** Una vez de haber obtenido la información y supervisada correctamente, se procede a realizar el informe y presentarlo adecuadamente para que la persona seleccionada pueda desempeñar las funciones asignadas del puesto de trabajo (Mendoza, 2017).

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1. Objetivo general**

Estudiar las competencias laborales y las funciones en el puesto de trabajo de los miembros de la Asociación de Personas con Discapacidad Física de Tungurahua.

### **1.2.2. Objetivos específicos**

1. Identificar las competencias laborales de personas con discapacidad física
2. Analizar las funciones en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad física.
3. Proponer una alternativa de solución a la problemática planteada.

## **Hipótesis**

Las competencias laborales inciden en las funciones en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad física.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 2.1 Materiales

El material utilizado para la investigación es un cuestionario que contiene 10 preguntas dirigidas para las personas activas de la Asociación de personas con discapacidad física de Tungurahua, el cual ha sido validado por la tutora especialista en el área que se desarrolla la investigación.

### 2.2 Métodos

El trabajo investigativo tiene un enfoque Cuantitativo.

**Cuantitativo:** Se lo utiliza para la recolección y el análisis de los datos, con el fin de contestar las preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas de una forma previa, se basa en la mediación numérica, el conteo y la frecuencia estadística que permiten establecer con exactitud los patrones de comportamiento e una población. (Hernández, 2003).

Este enfoque permite tener información clara y numérica que es basada a través de la encuesta.

#### **Modalidad de la Investigación**

La modalidad de la investigación a aplicarse en la investigación es la siguiente:

**Investigación Bibliográfica-Documental:** Esta investigación consiste en aquella revisión de material bibliográfico existente con respecto al tema de estudio, con el fin de alcanzar mayor información sobre lo que se desea investigar. (Hernández, 2003).

La investigación se fundamentó de una manera teórica-científica sobre las competencias laborales de personas con discapacidad física y las funciones que tienen en su puesto de trabajo, para lo cual se utilizaron libros, revistas, folletos, entre otras fuentes bibliográficas que permiten dar un mayor aporte al tema de estudio.

**Investigación de Campo:** Es aquella que se aplica extrayendo datos e informaciones de una manera directa sobre la realidad, las cuales se dan mediante el uso de técnicas

de recolección de datos, como es la entrevista o encuesta, hasta llegar a una respuesta de la situación o problema planteado. (Hernández, 2003).

La investigación de campo se desarrolló en el lugar que se produce el problema, en este caso en el cantón Ambato de la provincia de Tungurahua, para lo cual se aplicó encuesta a las personas con discapacidad física.

### **Nivel o Tipo de investigación**

En cuanto al nivel o tipo de investigación, se determinan los siguientes:

**Nivel Exploratorio:** Permite a la investigadora a ponerse en contacto con el problema poco o nada conocido mediante diferentes técnicas primarias que facilitan una mejor recolección de la información.

**Nivel Descriptivo:** Determina el comportamiento del problema a través de distintas técnicas estructuradas de recopilación de la información, luego se describen los hechos mediante la observación frente al contexto y así poder establecer una revisión crítica de la información recogida, con el fin de evitar cualquier tipo de fallas durante su investigación.

**Nivel Correlacional:** Permite identificar la incidencia de la Variable Independiente: Competencias laborales y la Variable Dependiente: Funciones en el puesto de trabajo.

### **Población y Muestra**

#### **Población**

La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, con la finalidad de poder delimitar los parámetros muestrales. (Hernández, 2003).

La población considerada en la investigación es de 24 personas activas de la Asociación de personas con discapacidad física de Tungurahua.

Tabla No. 1:  
Población

<b>POBLACION</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Personas activas	24	100%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia

### **Muestra**

Es el subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características, la cual se llama población, la muestra debe ser representativa para que sea estadísticamente representativa. (Hernández, 2003).

Por ser la población pequeña, se trabajará con 24 personas activas, sin ser necesario de extraer muestra alguna.

### **Recolección de información**

En la investigación científica existen diferentes técnicas e instrumentos que permiten recolectar la información, considerando que en esta investigación se utilizará la técnica de la encuesta mediante el instrumento del cuestionario.

**Encuesta:** Son consideradas como aquellas entrevistas que son realizadas a un gran número de personas, para lo cual se utiliza el cuestionario prediseñado que es dado a los encuestados, con el fin de obtener información específica, apoyándose siempre de un cuestionario.

**Cuestionario:** Es conocido como aquel conjunto de preguntas que es preparado de una forma cuidadosa sobre los hechos y aspectos que se requieren en la investigación, con el propósito de que sea contestado por la población o su muestra. Este cuestionario es validado por la tutora a cargo de la investigación y será dirigido a las personas activas de la Asociación de personas con discapacidad física de Tungurahua.

## CAPÍTULO III. RESULTADOS DISCUSIÓN

### 3.1 Análisis y discusión de los resultados

#### 3.1.1. Resultados

Encuesta dirigida a las personas activas de la Asociación de personas con discapacidad física- Tungurahua.

1. ¿Pone de manifiesto su capacidad real en sus actividades diarias que realiza en la institución donde labora (Competencias laborales)?

Tabla No. 2:  
Competencias laborales

POBLACION	FRECUENCIA	%
Siempre	18	75%
Frecuentemente	4	17%
Rara vez	2	8%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia

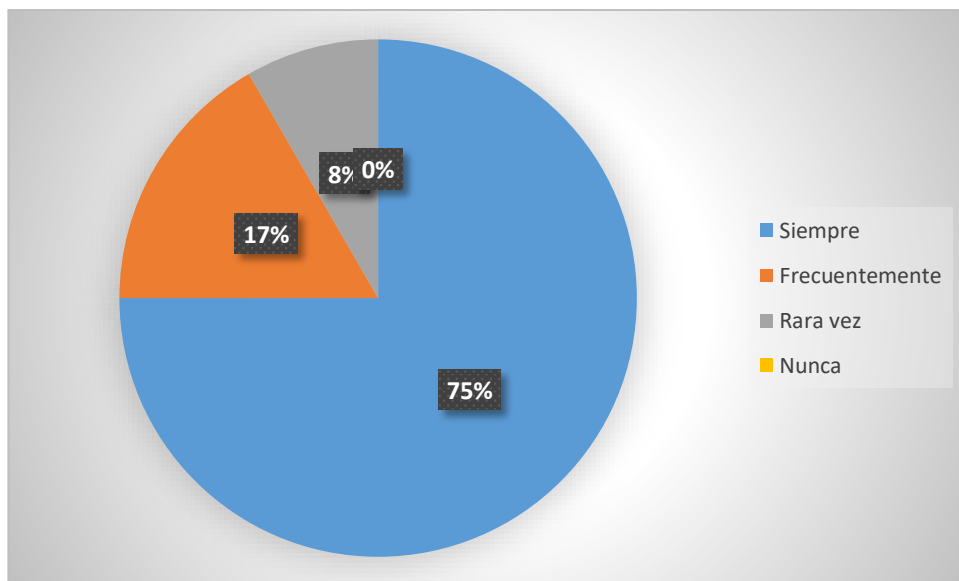


Figura No. 1: Competencias laborales

Fuente: elaboración propia

## Análisis

De las 24 personas encuestadas, el 75% ponen de manifiesto que su capacidad real en sus actividades diarias siempre lo realizan en la institución donde labora, el 17% señalan frecuentemente, mientras que el 8% dicen rara vez.

## Interpretación

La mayoría de las personas encuestadas ponen de manifiesto que su capacidad real en sus actividades diarias siempre lo realizan en la institución donde labora, porque demuestran sus habilidades y potencialidades dentro de sus funciones, con el fin de lograr un buen desempeño laboral.

2. ¿Le permiten en la institución desarrollar todas sus capacidades que posee (competencias laborales), en su puesto de trabajo?

Tabla No. 3:  
Desarrollar capacidades

POBLACION	FRECUENCIA	%
Siempre	0	0%
Frecuentemente	3	13%
Rara vez	14	58%
Nunca	7	29%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia

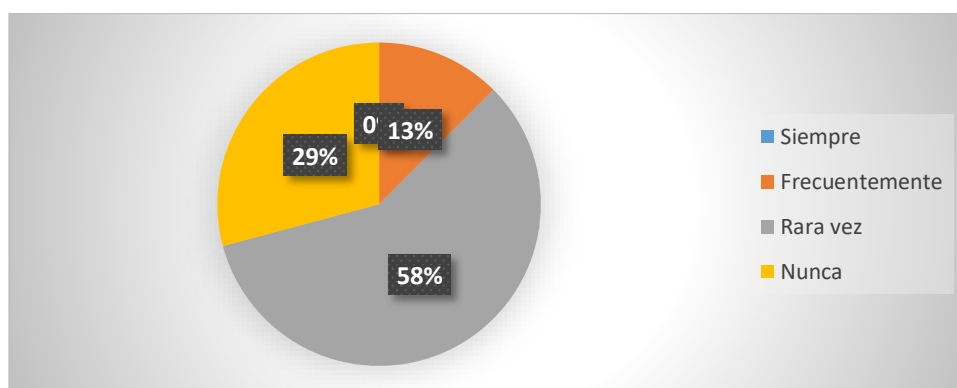


Figura No. 2: Desarrollar capacidades  
Fuente: elaboración propia

## Análisis

El 58% de las personas encuestadas mencionan que rara vez permiten en la institución desarrollar todas sus capacidades que posee (competencias laborales), en su puesto de trabajo, el 29% indica que nunca, mientras que el 13% dicen frecuentemente.

## Interpretación

La gran parte de las personas encuestadas mencionan que rara vez permiten en la institución desarrollar todas sus capacidades que posee (competencias laborales), en su puesto de trabajo, porque existe preferencias sobre aquellas personas que tienen mayor experiencia y habilidades.

3. ¿Tiene una participación sociocultural que le permita su desarrollo individual para mejorar su calidad de vida, bajo el principio de igualdad en la institución?

Tabla No. 4:  
Participación sociocultural

POBLACION	FRECUENCIA	%
Siempre	0	0%
Frecuentemente	2	8%
Rara vez	8	34%
Nunca	14	58%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia

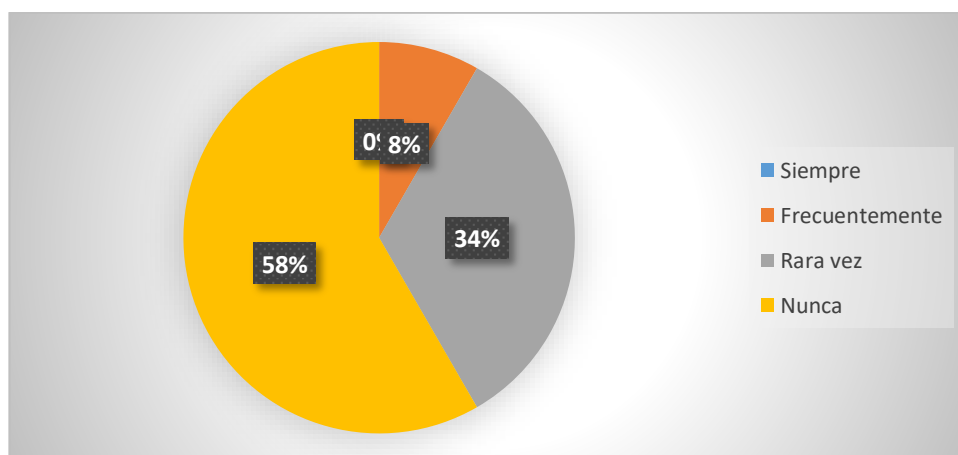


Figura No. 3: Participación sociocultural  
Fuente: elaboración propia



## Análisis

De las 24 personas encuestadas, el 58% menciona que nunca tienen una participación sociocultural que le permita su desarrollo individual para mejorar su calidad de vida, bajo el principio de igualdad en la institución, el 34% dice que rara vez, mientras que el 8% señala frecuentemente.

## Interpretación

Más de la mitad de las personas encuestadas señalan que nunca tienen una participación sociocultural que le permita su desarrollo individual para mejorar su calidad de vida, bajo el principio de igualdad en la institución, porque no consideran las habilidades de todas las personas, ocasionando de esta forma de desigualdad de género dentro de la empresa.

4. ¿Existen acciones inclusivas en la institución que garanticen el respeto a sus derechos, sin importar sexo, raza, religión o cualquier otra condición?

Tabla No. 5:  
Acciones inclusivas

POBLACION	FRECUENCIA	%
Siempre	0	0%
Frecuentemente	2	8%
Rara vez	16	67%
Nunca	6	25%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia

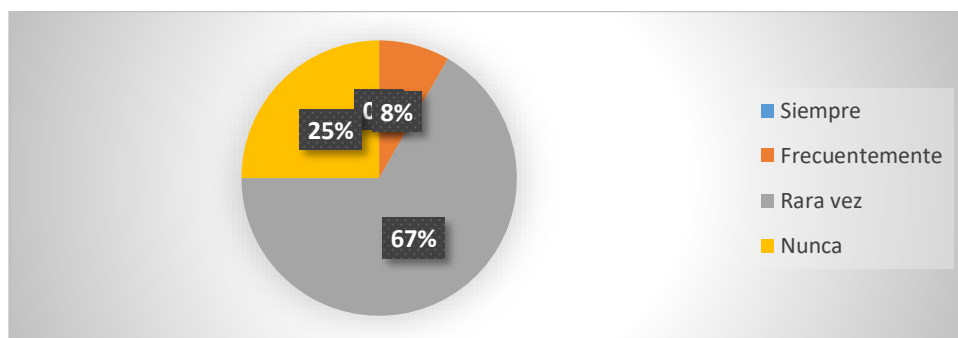


Figura No. 4: Acciones inclusivas  
Fuente: elaboración propia

## Análisis

El 67% de las personas encuestadas mencionan que rara vez existen acciones inclusivas en la institución que garanticen el respeto a sus derechos, sin importar sexo, raza, religión o cualquier otra condición, el 25% mencionan que nunca, mientras que el 8% afirman que frecuentemente.

## Interpretación

La gran parte de las personas encuestadas mencionan que rara vez existen acciones inclusivas en la institución que garanticen el respeto a sus derechos, sin importar sexo, raza, religión o cualquier otra condición, por lo que no existen capacitaciones frecuentes que permitan mejorar estas actividades dentro de la institución.

5. ¿Coopera con los demás integrantes de la institución, permitiendo así el logro de los objetivos comunes?

Tabla No. 6:  
Logro de los objetivos comunes

POBLACION	FRECUENCIA	%
Siempre	14	59%
Frecuentemente	8	33%
Rara vez	2	8%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia

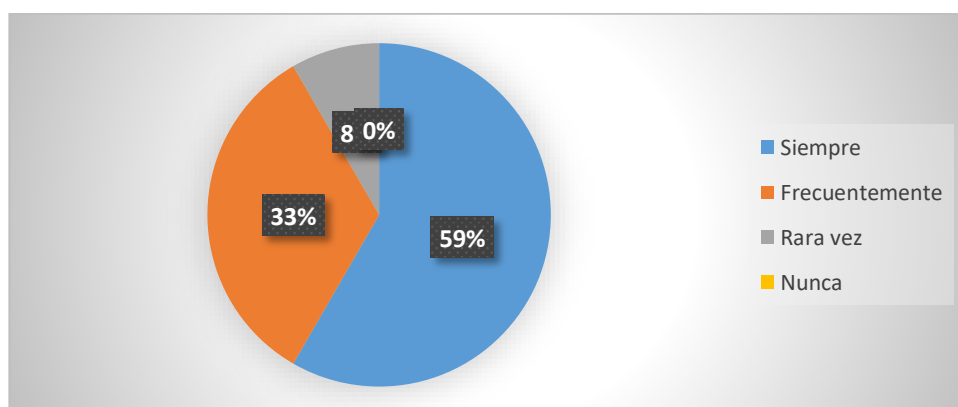


Figura No. 5: Logro de los objetivos comunes  
Fuente: elaboración propia

## Análisis

El 59% de las personas encuestadas mencionan que siempre cooperan con los demás integrantes de la institución, permitiendo así el logro de los objetivos comunes, el 33% indican frecuentemente y el 8% dicen que rara vez.

## Interpretación

La gran parte de las personas encuestadas indican que siempre cooperan con los demás integrantes de la institución, permitiendo así el logro de los objetivos comunes, porque de esta manera se obtiene un buen trabajo en equipo y el buen clima laboral dentro de la empresa.

6. ¿Cumple a cabalidad con sus derechos y obligaciones dentro de la institución?

Tabla No. 7:  
Derechos y obligaciones

POBLACION	FRECUENCIA	%
Siempre	6	25%
Frecuentemente	16	67%
Rara vez	2	8%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia

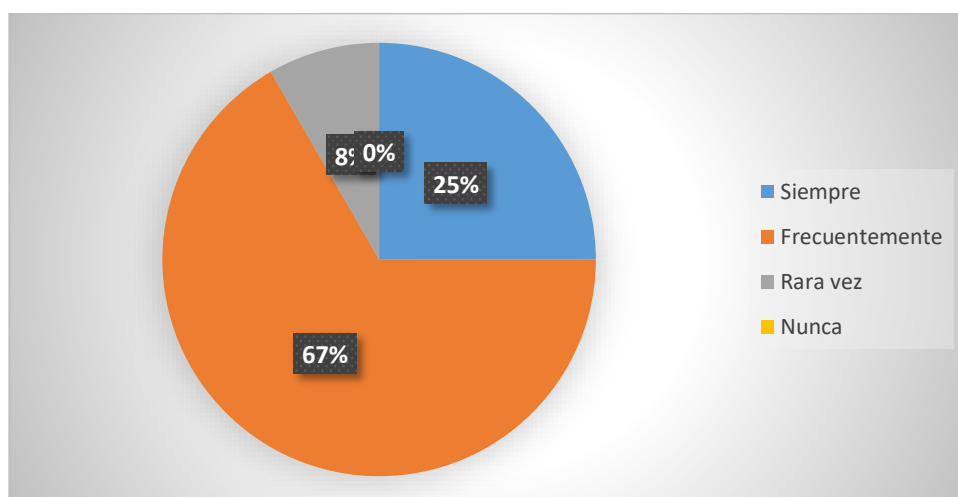


Figura No. 6: Derechos y obligaciones  
Fuente: elaboración propia

## Análisis

De las 24 personas encuestadas, el 67% señalan que frecuentemente cumplen a cabalidad con sus derechos y obligaciones dentro de la institución, el 25% indican que siempre, mientras que el 8% dicen que rara vez.

## Interpretación

El gran conjunto de las personas encuestadas señala que frecuentemente cumplen a cabalidad con sus derechos y obligaciones dentro de la institución, porque de esta manera demuestran ser competentes en sus puestos de trabajo mediante sus conocimientos y experiencias que les hacen ser eficientes cada día.

7. ¿Las personas que están a su entorno se sienten satisfechas con las funciones que usted cumple en la institución?

Tabla No. 8:  
Personas satisfechas

POBLACION	FRECUENCIA	%
Siempre	9	37%
Frecuentemente	4	17%
Rara vez	11	46%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia

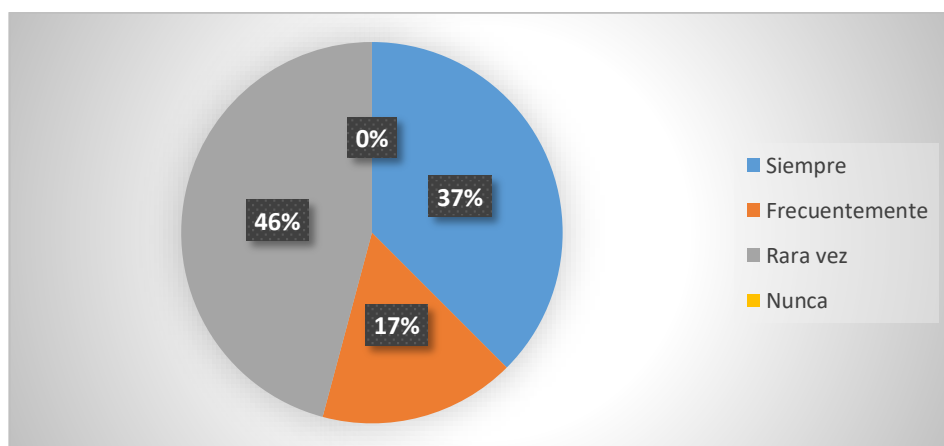


Figura No. 7: Personas satisfechas  
Fuente: elaboración propia

## Análisis

El 46% de las personas encuestadas mencionan que las personas que están a su entorno rara vez se sienten satisfechas con las funciones que se cumple en la institución, el 37% indica que siempre, mientras que el 17% afirman que frecuentemente.

## Interpretación

La gran parte de los encuestados señalan que las personas que están a su entorno rara vez se sienten satisfechas con las funciones que se cumplen en la institución, porque no existe la suficiente experiencia del personal para realizar las actividades correctamente y así satisfacer las necesidades del cliente.

8. ¿Dentro del puesto que usted desempeña en la institución, posee los conocimientos básicos para su desenvolvimiento?

Tabla No. 9:  
Conocimientos básicos

POBLACION	FRECUENCIA	%
Siempre	14	59%
Frecuentemente	8	33%
Rara vez	2	8%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia

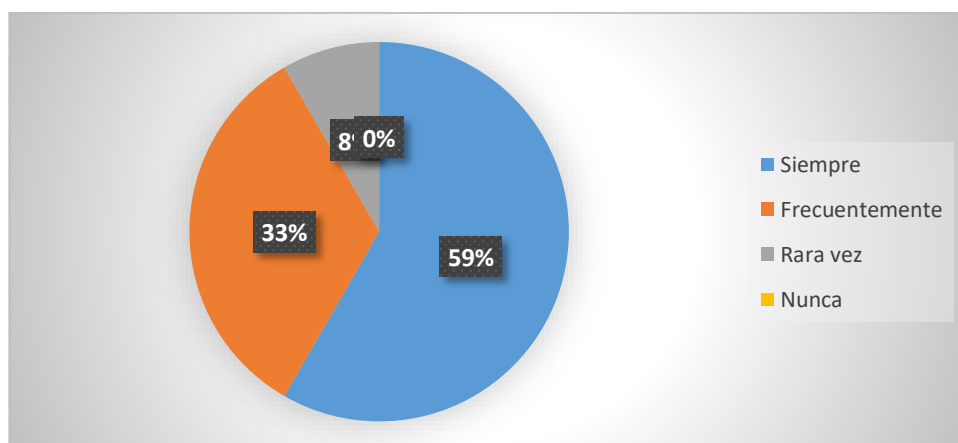


Figura No. 8: Conocimientos básicos  
Fuente: elaboración propia

## Análisis

El 59% de las personas encuestadas mencionan que dentro del puesto que desempeña en la institución, siempre posee los conocimientos básicos para su desenvolvimiento, el 33% dice frecuentemente y el 8% rara vez.

## Interpretación

La mayoría de las personas encuestadas mencionan que dentro del puesto que desempeña en la institución, siempre posee los conocimientos básicos para su desenvolvimiento, porque determinan los conocimientos necesarios para poder desarrollar las actividades encomendadas en una mejor manera.

9. ¿En la institución se realizan cambios de puestos para garantizar mejorar su calidad de vida?

Tabla No. 10:  
Calidad de vida

POBLACION	FRECUENCIA	%
Siempre	2	8%
Frecuentemente	0	0%
Rara vez	16	67%
Nunca	6	25%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia

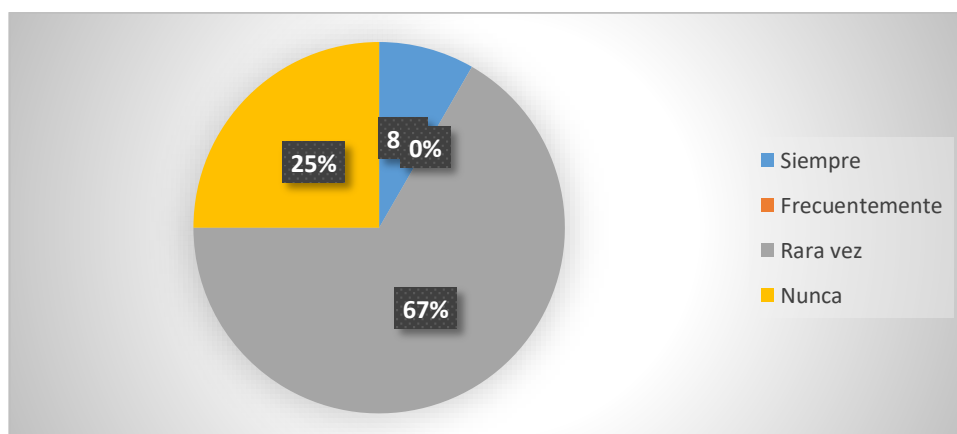


Figura No. 9: Calidad de vida

Fuente: elaboración propia

## Análisis

De las 24 personas encuestadas, el 67% menciona que en la institución rara vez se realizan cambios de puestos para garantizar mejorar su calidad de vida, el 25% dice que nunca y el 8% afirman que siempre.

## Interpretación

El gran conjunto de las personas encuestadas señala que en la institución rara vez se realizan cambios de puestos para garantizar mejorar su calidad de vida, porque no existen personas con los suficientes conocimientos y capacidades para desempeñar correctamente las funciones del puesto encomendado.

10. ¿Los recursos institucionales que usted utiliza son manejados con eficiencia y responsabilidad?

Tabla No. 11:  
Recursos institucionales

POBLACION	FRECUENCIA	%
Siempre	14	58%
Frecuentemente	10	42%
Rara vez	0	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia

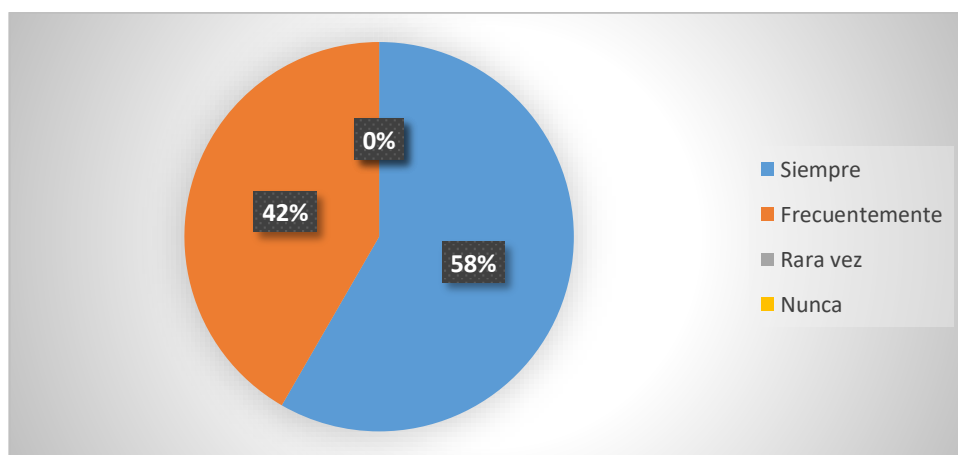


Figura No. 10: Recursos institucionales  
Fuente: elaboración propia

## **Análisis**

De las 24 personas encuestadas, el 58% menciona que los recursos institucionales que utilizan siempre son manejados con eficiencia y responsabilidad, mientras que el 42% lo utilizan frecuentemente.

## **Interpretación**

Más de la mitad de las personas encuestadas señalan que los recursos institucionales que utilizan siempre son manejados con eficiencia y responsabilidad, porque son herramientas indispensables que permiten desarrollar su eficiencia como persona y como profesional dentro de la asociación.

### **3.1.2. Discusión**

Luego de revisados y analizados los resultados de la muestra de 24 personas activas de la Asociación de personas con discapacidad física de Tungurahua se llega a realizar la siguiente discusión:

En relación a las competencias laborales las personas responden que ellos desarrollan todos sus potenciales, aunque en la institución en donde laboran no les permiten, no se realizan actividades socioculturales que conlleven a observar acciones inclusivas, pero que sin embargo realizan sus actividades para cumplir los logros comunes, aunque no siempre se respeta sus derechos que en muchos casos son vulnerables, más toman en cuenta las obligaciones que ellos tienen, y que en la mayoría de veces no se sienten satisfechos con las funciones que desempeñan, lo que conlleva a determinar que no son considerados o no se toma en cuenta la discapacidad que poseen, pero por la necesidad de trabajar tienen que soportar abusos. Bajo estas circunstancias se debe considerar o tomar en cuenta que la discapacidad limita a realizar actividades de la vida diaria, en su participación social, porque la sociedad los limita cuando se niega la inserción laboral, educativa, cultural, es decir al ejercicio de sus derechos (Cazar, 2008).

El puesto de trabajo de las personas con discapacidad en relación a si ubican de acuerdo al grado de conocimiento que poseen es alentadora porque responde en su mayoría que se lo hace siempre; pero que sin embargo no existe una política de reubicación de los mismo como una motivación de superación y mejorar la calidad de vida, pero a pesar



de esto las personas indicadas manejan con eficiencia los recursos institucionales, que a la final es su modo de vida diaria, y tienen que cuidar sus puestos de trabajo. En relación a este aspecto se debe considerar un reto para todas las instituciones que mantienen personas con discapacidad promocionar su acceso para dar la oportunidad de que ellos se enaltezcan como personas y mejorar su calidad de vida y de su familia, que sin embargo todavía existe limitaciones en su ingreso al campo laboral, sosteniendo ese viejo paradigma que las personas con discapacidad no tienen el potencial o el perfil que necesitan para las actividades laborales, y que necesitan de apoyo de cuidadores (Samaniego, 2006).

### 3.2 Verificación de hipótesis

Para la verificación de la hipótesis, se utilizó el Chi<sup>2</sup> el mismo que es un estadígrafo no paramétrico o de distribución que permite establecer correspondencia entre los valores observados y esperados, hasta así poder llegar a la comparación de distribuciones enteras, del cual es una prueba que permite determinar una comprobación global de frecuencias calculadas a partir de la hipótesis que se desea verificar.

#### Combinación de frecuencias

2. ¿Le permiten en la institución desarrollar todas sus capacidades que posee (competencias laborales), en su puesto de trabajo?

<b>POBLACION</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Siempre	0	0%
Frecuentemente	3	13%
Rara vez	14	58%
Nunca	7	29%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

10. ¿Los recursos institucionales que usted utiliza son manejados con eficiencia y responsabilidad?

<b>POBLACION</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Siempre	14	58%
Frecuentemente	10	42%
Rara vez	0	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

#### Frecuencias Observadas

<b>Alternativas</b>	<b>Alternativas</b>				<b>Total</b>
	<b>Siempre</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Nunca</b>	
Pregunta 2	0	3	14	7	24
Pregunta 10	14	10	0	0	24
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>48</b>

#### Frecuencias Esperadas

<b>Alternativas</b>	<b>Alternativas</b>				<b>Total</b>
	<b>Siempre</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Nunca</b>	
Pregunta 2	7,0	6.5	7,0	3.5	24,0
Pregunta 10	7,0	6.5	7,0	3.5	24,0
<b>Total</b>	<b>14,0</b>	<b>13,0</b>	<b>14,0</b>	<b>7,0</b>	<b>48,0</b>

## Comprobación del Chi<sup>2</sup>

	O	E	O - E	(O - E) <sup>2</sup>	$\frac{(O - E)^2}{E}$
Pregunta 2 Siempre	0	7	-7	49	7
Pregunta 2 Frecuentemente	3	6.5	-3.5	12.25	2
Pregunta 2 Rara vez	14	7	7	49	7
Pregunta 2 Nunca	7	3.5	3.5	12.25	4
Pregunta 10 Siempre	14	7	7	49	7
Pregunta 10 Frecuentemente	10	6.5	3.5	12.25	2
Pregunta 10 Rara vez	0	7	-7	49	7
Pregunta 10 Nunca	0	3.5	-3.5	12.25	4
<b>Total</b>				<b>X<sup>2</sup> =</b>	<b>39</b>

## Modelo Lógico

**H<sub>0</sub>** = Las competencias laborales **NO** inciden en las funciones en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad física.

**H<sub>1</sub>** = Las competencias laborales **SI** inciden en las funciones en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad física.

## Conclusión

El valor de  $X^2_t = 9,35 < X^2_c = 39$ , de esta manera se acepta la hipótesis alterna, es decir: Las competencias laborales **SI** inciden en las funciones en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad física.

### CAMPANA DE GAUS

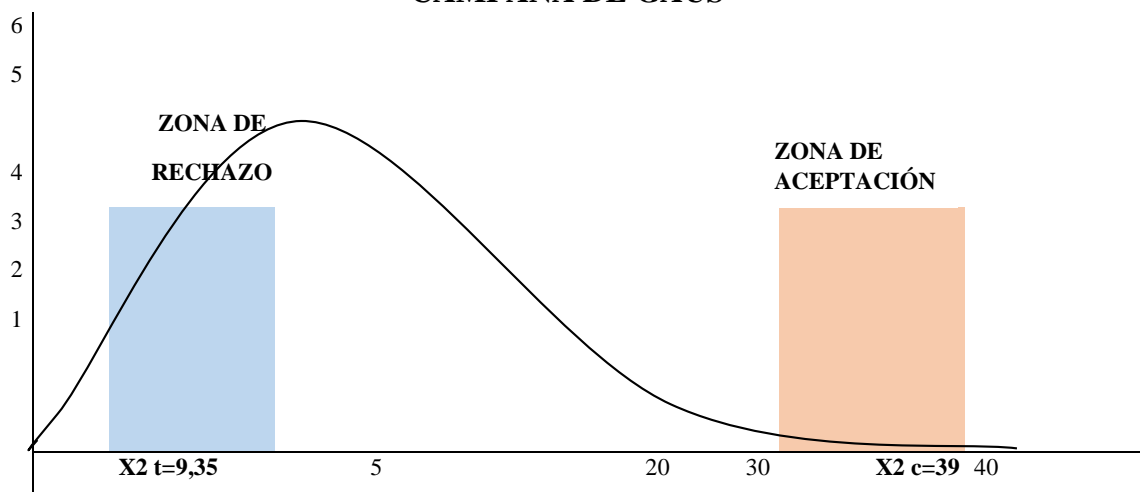


Figura No. 11 Campana de Gaus  
Fuente: elaboración propia

### TABLA DE VERIFICACIÓN DEL CHI-CUADRADO

NIVELES						
G.L	0.01	0.02	0.05	0.1	0.2	
G.L	0.995	0.99	0.975	0.95	0.90	
1	7.88	6.63	5.02	3.84	2.71	
2	10.6	9.21	7.38	5.99	4.61	
<b>3</b>	12.8	11.3	<b>9.35</b>	7.81	6.25	
4	14.9	13.3	11.1	9.49	7.78	
5	16.7	15.1	12.8	11.1	9.24	
6	18.5	16.8	14.4	12.6	10.6	
7	20.3	18.5	16.0	14.1	12.0	
8	22.0	20.1	17.5	15.5	13.4	

## **CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.1 Conclusiones**

Se pudo identificar las diferentes competencias laborales de personas con discapacidad física, en donde se determina que no existe la suficiente experiencia y conocimiento para que las personas puedan realizar correctamente su trabajo, ya que dentro de la asociación no realizan capacitaciones frecuentes, ocasionando de este modo que no se pueda mejorar el proceso de desempeño en los trabajadores.

Al momento de analizar las funciones en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad física, se pudo reflejar que las personas no poseen las suficientes habilidades para desarrollar sus actividades de manera correcta, puesto que no existen acciones inclusivas que garanticen el respeto a sus derechos, sin importar sexo, raza, religión o cualquier otra condición, ya que existe preferencias sobre otras personas que tienen mayor experiencia y habilidades.

Es necesario elaborar un modelo de estrategias referentes a las competencias laborales y las funciones en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad física, ya que, si no se aplica este modelo no se podrá realizar correctamente estas actividades, ya que las personas no podrán demostrar eficientes conocimientos y habilidades dentro de la institución, ocasionando de esta forma que la asociación no tenga un mayor beneficio ante la sociedad.

En la investigación se pudo fundamentar teórica-científicamente cada una de las variables de autores reconocidos como la OMS, lo que permitió tener una idea clara acerca del tema planteado y sirvió para buscar la mejor alternativa de solución.

### **4.2 Recomendaciones**

Es necesario que la asociación realice capacitaciones frecuentes para que las personas con discapacidad física puedan alcanzar mayores conocimientos y experiencias dentro de sus puestos de trabajo, logrando de esta manera identificar sus competencias laborales durante su proceso de desempeño.

Dentro de la asociación se debe emplear acciones inclusivas que permitan determinar el respeto sobre el derecho de las personas con discapacidad física, sin importar raza,

sexo, religión o cualquier otra condición, con la finalidad de que no existan preferencias sobre otras personas, ya que de esta manera los trabajadores obtendrán mayores capacidades y habilidades en cada una de las funciones encomendadas.

Se debe elaborar un modelo de estrategias referente a las competencias laborales y las funciones en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad física, porque de esta manera se logrará tener personas con altos conocimientos y habilidades dentro de sus actividades, sobre todo la asociación tendrá un mayor beneficio ante la sociedad porque tendrá trabajadores competentes y efectivos dentro de cada una de sus puestos de trabajo.

Es menester que las diferentes fundaciones que tratan sobre las personas con discapacidad cuenten con bibliografía específica sobre los temas de trabajo, para que así se logre un mejor desarrollo, convirtiéndose en fuentes de consulta para las personas que deseen información.

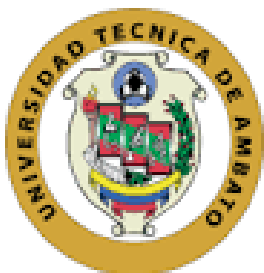
## Referencias bibliográficas

1. Ancajima, L., & Becerra, S. (2019). Contratación laboral de personas . Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 85.
2. Castellanos, A., & Quintana, P. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Revistas espirales*, Vol. 30 No. 30 .
3. Cazar. (2008). *Desarrollo social inclusivo*. Quito: EI.
4. Ducci, M. (1997). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. *Formación basada en competencia laboral*. Redalyc, 29.
5. Gallart, M. (1995). *Competencias laborales: Tema clave en la articulación educación- trabajo*. Argentina: Buenos Aires.
6. Hernández, S. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: Mc. Graw Hill.
7. Irwin, L. (2016). Las 10 habilidades que se necesita en el trabajo. *Revista El Economista*.
8. León, L., & Jiménez, B. (2015). *Análisis y descripción de puestos de trabajo para el mejoramiento de la idoneidad laboral con propuesta: Manual de funciones laborales*. Universidad Técnica de Machala, 108.
9. Londoño, C. (2015). *Habilidades de gestión para la Secretaria eficaz*., Madrid – España.: 2da. Edición. Grupo Planeta. .
10. Mendoza, A. (2017). *Cómo identificar las funciones de los puestos*. *Revista de Gerencia*.
11. *Normativa Legal del Trabajo*. (2010). *Normativa Legal de Trabajo para personas discapacitadas*. . *Correo Legal*. Legislación al día, 4.
12. OIT. (2012). *Organización Internacional del Trabajo*. . *Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*. 64.
13. *Organización Mundial de la Salud OMS*. (2001). *Clasificación Internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud*. España : IMSERSO.

14. Ottorino, O. (2001). Las competencias laborales. Universidad Nacional de Mar del plata , 47.
15. Pérez, J. (2012). Competencias laborales: Remozamiento del concepto, método para valuarlas, medirlas y caracterizar a las personas. Revista Dialnet, 19.
16. Samamé, C. (2019). Estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física, sustentada en un modelo de la sistematización epistemológica de la formación inclusiva. Universidad Señor de Sipán, 225.
17. Samaniego. (2006). Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica. Madrid: Alvani.
18. Santacruz, M., Soto, J., Cortés, O., & López, G. (2014). Guía para la aplicación del formato basado en el perfilamiento profesional . Programa empresarial de promoción laboral. Pacto Productividad, 37.
19. Schalock, R., & Verdugo, M. (2007). El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual. Revista Española sobre discapacidad intelectual, 36.
20. Torres, W. (2016). Inclusión de las personas con discapacidad al campo laboral y social en el Distrito Metropolitano de Quito en el primer semestre. . Repositorio de la Universidad Central del Ecuador, 123.



Anexos



## **UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

### **FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

#### **CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**Encuesta dirigida a las personas activas de la Asociación de personas con discapacidad física- Tungurahua.**

**Marque con una “X” la respuesta correcta.**

**1. ¿Pone de manifiesto su capacidad real en sus actividades diarias que realiza en la institución donde labora (Competencias laborales)?**

Siempre ( )

Frecuentemente ( )

Rara vez ( )

Nunca ( )

**2. ¿Le permiten en la institución desarrollar todas sus capacidades que posee (competencias laborales), en su puesto de trabajo?**

Siempre ( )

Frecuentemente ( )

Rara vez ( )

Nunca ( )

**3. ¿Tiene una participación sociocultural que le permita su desarrollo individual para mejorar su calidad de vida, bajo el principio de igualdad en la institución?**

Siempre ( )

Frecuentemente ( )

Rara vez ( )

Nunca ( )

**4. ¿Existen acciones inclusivas en la institución que garanticen el respeto a sus derechos, sin importar sexo, raza, religión o cualquier otra condición?**

Siempre ( )

Frecuentemente ( )

Rara vez ( )

Nunca ( )

**5. ¿Coopera con los demás integrantes de la institución, permitiendo así el logro de los objetivos comunes?**

Siempre ( )

Frecuentemente ( )

Rara vez ( )

Nunca ( )

**6. ¿Cumple a cabalidad con sus derechos y obligaciones dentro de la institución?**

Siempre ( )

Frecuentemente ( )

Rara vez ( )

Nunca ( )

**7. ¿Las personas que están a su entorno se sienten satisfechas con las funciones que usted cumple en la institución?**

Siempre ( )

Frecuentemente ( )

Rara vez ( )

Nunca ( )

**8. ¿Dentro del puesto que usted desempeña en la institución, posee los conocimientos básicos para su desenvolvimiento?**

Siempre ( )

Frecuentemente ( )

Rara vez ( )

Nunca ( )

**9. ¿En la institución se realizan cambios de puestos para garantizar mejorar su calidad de vida?**

Siempre ( )

Frecuentemente ( )

Rara vez ( )

Nunca ( )

**10. ¿Los recursos institucionales que usted utiliza son manejados con eficiencia y responsable?**

Siempre ( )

Frecuentemente ( )

Rara vez ( )

Nunca ( )

**Gracias por su colaboración**