

UNIDAD ACADÉMICA:

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADOS

TEMA:

DISEÑO DE UN SISTEMA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD A TRAVÉS DE FUNDACIONES PRIVADAS

Tesis previo a la obtención del título de Magíster en Administración de Empresas mención Planeación

Línea de Investigación, Innovación y Desarrollo principal:

Recursos Humanos y/o Riesgo Laboral

Emprendedorismo y/o Responsabilidad Social

Caracterización técnica del trabajo:

Desarrollo

Autor:

Ricardo Alejandro Núñez Guerrero

Director:

Marco Jacobo Cisneros Martínez, Mg.

Ambato – Ecuador

Mayo 2015

Diseño de un Sistema de Monitoreo y Evaluación de la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad a través de Fundaciones Privadas

Informe de Trabajo de Titulación
presentado ante la
Pontificia Universidad Católica del Ecuador
Sede Ambato

por

Ricardo Alejandro Núñez Guerrero

En cumplimiento parcial de los requisitos para el Grado de Magister en Administración de Empresas mención en Planeación



Departamento de Investigación y Postgrados
Mayo 2015

Diseño de un Sistema de Monitoreo y Evaluación de la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad a través de Fundaciones Privadas

Aprobado por:

Juan Ricardo Mayorga Zambrano, PhD
Presidente del Comité Calificador
Director DIP

Pablo Xavier Vélez Ibarra, MBA
Miembro Calificador

Marco Jacobo Cisneros Martínez, Mg. Miembro Calificador
Director de Proyecto

Dr. Hugo Altamirano Villarroel
Secretario General

María Fernanda Salazar Bonilla, MBA
Miembro Calificador

Fecha de aprobación:
Mayo 2015

Ficha Técnica

Programa: Maestría en Administración de Empresas mención Planeación

Tema: "Diseño de un sistema de monitoreo y evaluación de la inserción laboral de personas con discapacidad a través de Fundaciones Privadas"

Tipo de trabajo: Tesis

Clasificación técnica del trabajo: Desarrollo

Autor: Ricardo Alejandro Núñez Guerrero

Director: Marco Jacobo Cisneros Martínez, Mg.

Líneas de Investigación, Innovación y Desarrollo

Principal: Recursos Humanos y/o Riesgo Laboral

Secundaria: Emprendedorismo y/o Responsabilidad Social

Resumen Ejecutivo

La Fundación Cuesta Holguín es una organización no gubernamental, que busca generar oportunidades para el desarrollo de la sociedad. En este caso concreto a través de la Campaña Social "CREE EN MI" emprende el proyecto de inserción laboral a las personas con discapacidad. Conociendo las condiciones de vulnerabilidad de este sector de la población es necesario realizar un monitoreo y evaluación permanente sobre las condiciones de trabajo en las que se desarrolla este sector de la población, con el fin evitar frustraciones que lleven a la deserción laboral. Por ello se estructura un sistema de monitoreo y evaluación de la inserción a personas con discapacidad, en donde se definen los pasos a seguir para alcanzar este propósito y conocer los factores que impulsan un buen desempeño laboral, así como aquellos otros que requieren ser reajustados o mejorados para alcanzar el objetivo y que estas personas se sientan a gusto en su lugar de trabajo.

Se formularon también indicadores que permiten medir aspectos relacionados con las condiciones, físicas, psicológicas y familiares en las que desarrollan sus actividades las personas con discapacidad, con la finalidad de que la inserción laboral sea completa y considerar a este sector como parte activa y generadora de riqueza para la sociedad.

Declaración de Originalidad y Responsabilidad

Yo, Ricardo Alejandro Núñez Guerrero, portador de la cédula de ciudadanía No.1803319308, declaro que los resultados obtenidos en el proyecto de titulación y presentados en el informe final, previo a la obtención del título de Magister en Administración de Empresas mención en Planeación, son absolutamente originales y personales. En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto, y luego de la redacción de este documento, son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Ricardo Alejandro Núñez Guerrero
1803319308

Dedicatoria:

Quiero dedicar el esfuerzo plasmado en este informe de titulación a mis hijos Ricardo Andrés y Juan Sebastián que son mi fuente de inspiración y motivación.

Reconocimientos

Quiero, en primer lugar agradecer a Dios, por haberme regalado la dicha de culminar uno más de mis sueños. A mi esposa e hijos por el apoyo incondicional durante el tiempo dedicado a la elaboración de este informe de titulación y a mis padres por inculcarme desde pequeño principios y valores que me han permitido desenvolverme como una persona de bien en la sociedad.

A mis maestros de la PUCESA, especialmente al Mg. Marco Jacobo Cisneros Martínez, director de Tesis, por su inmensa colaboración en la elaboración de este informe.

A todos quienes de una u otra manera han hecho posible la culminación de este trabajo investigativo que consecuentemente dará sus resultados positivos en mi vida profesional.

Resumen

La Fundación Cuesta Holguín, emprende como proyecto social la inserción socio laboral de personas con discapacidad, de allí la importancia de añadir el monitoreo y evaluación al proyecto social, como metodología que permita resolver las deficiencias y problemas que pueden estar enfrentando, este sector vulnerable de la sociedad, durante el proceso de inserción laboral

Se utilizó el método descriptivo para examinar las características del problema y las condiciones en las que se desenvuelven las personas con discapacidad. Para ello se diseñó una encuesta cuidadosamente estructurada con 25 preguntas que permitió recoger datos generales y específicos sobre situaciones que envuelven el entorno de trabajo de este sector de la población.

Del análisis de los resultados salta a la vista que las personas con discapacidad desempeñan labores poco cualificadas, tienen poca participación con los logros empresariales, reducida capacitación y se podría manifestar que las condiciones de desempeño de manera general no son las más óptimas.

Por lo que se considera que el diseño de un sistema de monitoreo y evaluación para el proyecto de inserción laboral de personas con discapacidad permitirá a través de los indicadores de gestión obtener información de las condiciones de trabajo en las que se desempeñan, la aceptación que tienen de su empleador, de sus compañeros, así como también la relación familiar y proyección económica que enfrentan, con el fin de emprender un proceso de mejora continua y permanente en puntos débiles que se sigan encontrando.

Palabras clave: inserción laboral, personas con discapacidad, monitoreo y evaluación

Abstract

The Cuesta Holguín Foundation is carrying out an employment insertion for people with disabilities as a social project; for this reason it is important to include monitoring and evaluation on a social project as a methodology that will allow to solve deficiencies and problems that they might be facing, as it is a vulnerable sector of the society during the process of employment insertion.

The descriptive method was used to examine the characteristics of the problem and the conditions in which people with disabilities work. For this reason, a carefully structured interview of 25 questions was designed that permitted the gathering of general and specific data about situations that are involved within the work environment of this population section.

Upon the analysis of the results, it is clear that disabled people carry out undervalued work, they have little participation in the company´s achievements, low training, and it can be said that the work conditions in general are not optimal.

For these reasons, the design of a monitoring and evaluation system for employment insertion for people with disabilities will allow to obtain information about their work conditions, by using management indicators, the acceptance of the employer, co-workers, also about the family relationships and their future financial situation that they would face, aiming to start a process of continual and permanent improvement of weaknesses that they are still facing.

Keywords: occupational, disability, monitoring and evaluation

CONTENIDO

Ficha Técnica ..... **iii**

Declaración de Originalidad y Responsabilidad iv

Dedicatoria: v

Reconocimientos vi

Resumen vii

Abstract viii

Lista de Tablas xi

Lista de Figura xii

CAPÍTULOS

1. Introducción 1

1.1. Presentación del trabajo 1

1.2. Descripción del documento 2

2. Planteamiento de la Propuesta de Trabajo 3

2.1. Información técnica básica 3

2.2. Descripción del problema 4

2.3. Preguntas básicas 4

2.4. Formulación de meta 5

2.7. Objetivos 5

2.8. Delimitación funcional 5

3. Marco Teórico 7

3.1. Definiciones y conceptos 7

3.2. Estado del Arte 24

4. Metodología 26

4.1. Diagnóstico 26

4.2. Método aplicado 52

5. Resultados 54

5.1. Producto final del proyecto de titulación 54

5.2. Evaluación preliminar 55

5.3. Análisis de los resultados 56

6. Conclusiones y Recomendaciones 86

6.1. Conclusiones 86

6.2. Recomendaciones 87

APÉNDICES

Apéndice A 88

Apéndice B 92

REFERENCIAS 97

Lista de Tablas

1.	Nómina de empresas que abren puertas a personas con discapacidad...	59
2.	Programa de inserción de personas con discapacidad……..	61
3.	Procedimiento para la inserción laboral de personas con discapacidad….	62
4.	Diferencia entre el Monitoreo y Evaluación……..	69
5.	Plan de monitoreo ……..	72
6.	Costo del plan de monitoreo y evaluación……..	75

Lista de Figura

1. Género 27

2. Cargo 28

3. Tiempo de trabajo en la empresa 29

4. Nivel de Educación 30

5. Importancia del trabajo para impulsar los procesos de la empresa 31

6. Número de días faltados al mes 32

7 Motivos para no asistir al trabajo 33

8 Grado de comunicación con sus compañeros de trabajo 34

9 Nivel de comprensión de las disposiciones dadas por sus superiores 35

10 Frecuencia de errores cometidos en el trabajo 36

11. Número de problemas surgidos entre compañeros a oídos del superior 37

12. Frecuencia de problemas solucionados 38

13. Disponibilidad de ropa de trabajo para cumplir con su tarea 39

14 Disponibilidad de equipo y materiales para un 40

15. Disponibilidad de ventilación en su lugar de trabajo 41

16. Disponibilidad de buena iluminación en su lugar de trabajo 42

17. Disponibilidad de la infraestructura requerida para la movilidad 43

18. Número de accidentes laborales debido a su discapacidad 44

19. Señalización adecuada para prevenir posibles riesgos o accidentes laborales 45

20. Cursos de capacitación recibidos 46

21. Los cursos recibidos han servido para mejorar el desempeño en su área de trabajo 47

22. Nivel de satisfacción en el trabajo 48

23. Nivel de apoyo familiar para el desarrollo del trabajo 49

24. Grado de oportunidad de hacer carrera y crecer profesionalmente 50

25. Determina la existencia de un monitoreo y evaluación de las condiciones de trabajo 51
26. Sistema de Monitoreo y Evaluación de la Inserción Laboral 54
27. Campaña "CREE EN MI" 57
28. Empleo por puestos 58
29. Empleo por discapacidad 58
30. Organigrama del Proyecto 60
31. Diagrama de Flujo del Proceso de Inserción Laboral de personas con discapacidad 63
32. Diseño del sistema de monitoreo 66
33. Proceso de formulación de indicadores 67
34. Evaluación del Proyecto 68

Capítulo 1

Introducción

1.1. Presentación del trabajo

El proyecto de inserción laboral de la Fundación Cuesta Holguín, no contempla un seguimiento a las personas con discapacidad más allá de una última evaluación psicológica después de la inserción, por lo que el implementar un sistema de monitoreo y evaluación a este grupo de personas insertadas laboralmente, permitirá mejorar el entorno laboral en el que se desarrollan, incrementando el nivel de desempeño y eliminando la deserción laboral.

Durante el ciclo de vida de un proyecto surgen problemas, desafíos que hay que irlos conociendo, enfrentado y resolviendo. Por eso es importante implementar un sistema de monitoreo que a través de verificaciones constantes entregue las pistas, evidencias y manifestaciones de la presencia de problemas en la ejecución del programa. El monitoreo utiliza como herramientas a los indicadores, que son las medidas directas de las condiciones o situaciones vivenciales de las personas con discapacidad. Y en la etapa de evaluación del proyecto, se formulan las estrategias que permitan solucionar los diferentes inconvenientes en función de recursos disponibles.

Como estrategia se presenta un sistema de monitoreo y evaluación, que apoyado en la formulación de indicadores permitan conocer y conducir a cambios relacionados al ambiente laboral, relaciones personales, equipos de trabajo, aprendizaje, etc., que envuelven a las personas con discapacidad. Y que al mismo tiempo admita mejorar las condiciones de adaptación de las personas con discapacidad.

1.2. Descripción del documento

Este trabajo de desarrollo formula un sistema de monitoreo y evaluación de inserción laboral de personas con discapacidad en los siguientes capítulos:

CAPÍTULO I; INTRODUCCIÓN: En esta sección se presentan dos aspectos: presentación de la propuesta y la descripción del documento.

CAPÍTULO II; PLANTEAMIENTO DE LA PROPUESTA DE TRABAJO: Contiene la información técnica básica, descripción del problema, preguntas básicas, formulación de la meta y objetivos.

CAPÍTULO III; MARCO TEÓRICO: Compuesto por definiciones y conceptos que conciernen a la investigación como: El marco Legal tanto nacional como internacional sobre la inserción laboral a personas con discapacidad, monitoreo, evaluación, clima laboral, trabajo en equipo, higiene laboral, condiciones ambientales de trabajo, capacitación y motivación humana. En una segunda parte se expone el Estado del Arte o criterios expuestos en investigaciones previas.

CAPITULO IV; METODOLOGÍA: Presenta los métodos utilizados, materiales y herramientas universo y muestra calculada en la investigación.

CAPÍTULO V; RESULTADOS: Este capítulo contiene el análisis e interpretación de los resultados de las encuestas y el desarrollo de cada uno de los objetivos propuestos.

CAPÍTULO VI; CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES: Aquí se presentan las conclusiones y recomendaciones del trabajo.

Capítulo 2

Planteamiento de la Propuesta de Trabajo

Se ha visto la necesidad de diseñar un sistema de monitoreo y evaluación de la inserción laboral de las personas con discapacidad que permita complementar los proyectos de inserción laboral de las fundaciones privadas que, por la demanda de este servicio se han convertido en agencias de búsqueda de empleo desviándose de su objetivo.

Este es un proyecto de desarrollo que pretende resolver una problemática que enfrentan las fundaciones que trabajan con personas que tienen algún tipo de discapacidad y llevan a cabo un proyecto de inserción laboral. Mediante el diseño de un sistema de monitoreo y evaluación se pretende conocer a través de los indicadores de gestión cuántas personas se encuentran trabajando y en qué tipo de trabajos han sido aceptados para proceder a evaluar en qué condiciones desempeñan su trabajo, la aceptación que tienen de su empleador y de sus compañeros, así como también la relaciones familiares, proyección económica y satisfacción personal con el fin de hacer un seguimiento que tenga como consecuencia mejores condiciones de adaptación.

2.1. Información técnica básica

Tema: "Diseño de un sistema de monitoreo y evaluación de la inserción laboral de personas con discapacidad a través de Fundaciones Privadas"

Tipo de trabajo: Tesis.

Líneas de Investigación, Innovación y Desarrollo

Principal: Recursos Humanos y/o Riesgo Laboral

Secundaria: Emprendedorismo y/o Responsabilidad Social

2.2. Descripción del problema

El proyecto de inserción laboral de la Fundación Cuesta Holguín no contempla un seguimiento a las personas con discapacidad más allá de una última evaluación psicológica después de la inserción, originado por la carencia de un sistema de monitoreo y evaluación a este grupo de personas insertadas laboralmente, limitando el apoyo que se les podría brindar en su nuevo entorno laboral.

Por otro lado el cumplimiento de la Ley que a partir del año 2006 según el Código de Trabajo (2013) dispone como obligatoriedad cumplir con el 4% de contratación de personas con discapacidad, en empresa que cuenten con un número mínimo de veinticinco trabajadores, centró el objetivo del proyecto de inserción laboral en atender la demanda de las empresas que buscan personas con discapacidad, llegando a convertirse en organizaciones intermediarias o colocadoras laborales. Dejando a un lado una etapa importante del proceso de inserción laboral, como es el monitorear y evaluar las condiciones en las que se desenvuelven las personas con discapacidad.

Por esto, la propuesta de diseñar un sistema de monitoreo y evaluación que a través de indicadores de gestión permitan obtener información valiosa de cómo se adaptan las personas con discapacidad a su nuevo entorno laboral, facilitando así la toma de decisiones proactivas frente a los diferentes problemas de adaptación.

2.3. Preguntas básicas

¿Por qué se origina?

Por la inconsistencia de un sistema de monitoreo y evaluación a las personas con discapacidad insertadas laboralmente.

¿Qué lo originan?

El desconocimiento de un proceso adecuado para realizar el seguimiento a las personas con discapacidad insertadas laboralmente.

2.4. Formulación de meta

Desarrollar un sistema de monitoreo y evaluación de la inserción laboral que permita mejorar las condiciones de adaptación de las personas con discapacidad.

2.7. Objetivos

Objetivo General

Diseñar un sistema de monitoreo y evaluación de la inserción laboral de personas con discapacidad a través de fundaciones privada.

Objetivos Específicos:

1. Diagnosticar el proceso de inserción laboral de la Fundación Cuesta Holguín
2. Fundamentar el sistema de monitoreo y evaluación dentro del marco legal científico.
3. Construir indicadores de gestión que aporten al sistema de monitoreo y evaluación.

2.8. Delimitación funcional

Pregunta 1. ¿Qué será capaz de hacer el producto final del trabajo de titulación?

El diseño de un sistema de monitoreo y evaluación de la inserción laboral de personas con discapacidad permitirá a través de los indicadores de gestión obtener información de las condiciones

de trabajo en las que se desempeñan, la aceptación que tienen de su empleador y de sus compañeros, así como también la relación familiar y proyección económica.

Pregunta 2. ¿Qué no será capaza de hacer producto final del proyecto de titulación?

El sistema de monitoreo y evaluación de la inserción laboral de personas con discapacidad no será capaz de asegurar un puesto de trabajo y/o la permanencia en el mismo

Capítulo 3

Marco Teórico

3.1. Definiciones y conceptos

La **Organización Mundial de la Salud** al emitir información sobre el número de personas en el mundo que adolecen de alguna clase de discapacidad, indica que son más de mil millones de personas, cifra que irá en aumento a futuro pues al haber envejecimiento población el riesgo de que la cifra aumente es inminente. Por lo tanto propone a los países considerar el problema y formular políticas y proyectos innovadores que mejoren la calidad de vida de este sector poblacional. Ya que de acuerdo al estudio realizado concluye que:

> En todo el mundo, las personas con discapacidad tienen peores resultados sanitarios, peores resultados académicos, una menor participación económica y unas tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad. En parte, ello es consecuencia de los obstáculos que entorpecen el acceso de las personas con discapacidad a servicios que muchos de nosotros consideramos obvios, en particular la salud, la educación, el empleo, el transporte, o la información. Esas dificultades se exacerban en las comunidades menos favorecidas. (Organización Mundial de la Salud, 2011, pág. 1)

El **Ecuador** es un país reconocido por implementar la inclusión de las personas con discapacidades, no como una metodología de trabajo sino como cambio en la cultura del pueblo ecuatoriano, de

considerar la igualdad social, por ello en sus principales normativas establecer las regulaciones necesarias para alcanzar este objetivo.

La **Constitución Política del Ecuador**, en la Sección quinta, determina como grupos vulnerables a Art. 47.- "**En el ámbito público y privado recibirán atención prioritaria, preferente y especializada los niños y adolescentes, las mujeres embarazadas, las personas con discapacidad,**". (2008, pág. 10).

Establecido el grupo vulnerable, se procura concientizar y sensibilizar hacia un cambio en donde se de atención prioritaria a los grupos involucrados, entre los que se encuentran las personas con discapacidad, que de acuerdo a sus propias condiciones personales, requieren de una atención preferente para poner a prueba sus habilidades y destrezas y brindarles la oportunidad de ser parte activa de la sociedad.

Por otro lado el **Plan Nacional del Buen Vivir**, complementa lo expuesto en la Constitución Política del Ecuador al indicar el alcance de igualdad social y los recursos que como estado se brindará para alcanzar la meta. Textualmente indica (2013)

> Objetivo Nro. 6 Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad
>
> El reconocimiento igualitario de los derechos de todos los individuos implica la consolidación de políticas de igualdad que eviten la exclusión y fomenten la convivencia social y política. El desafío es avanzar hacia la igualdad plena en la diversidad, sin exclusión, para lograr una vida digna, con acceso a salud, educación, protección social, atención especializada y protección especial. (2013, pág. 112)

También presenta los resultados del estudio sobre la discapacidad con información proveniente de INEC, CONADIS y el IESS.

Discapacidad

El 5,6% de la población ecuatoriana (816.156 personas) señala tener algún tipo de discapacidad (INEC, 2010a). La presencia de discapacidad está directamente relacionada con la edad; el 33% tiene más de 65 años. Los accidentes son una causa de discapacidad y afectan más a la población masculina de 20 a 64 años (19%). En las mujeres del mismo rango de edad, son las condiciones negativas de salud las que provocan alguna discapacidad (53%); estas también afectan al desarrollo integral en los menores de 5 años. Menos de la mitad de las personas con discapacidad (44%) reportan que sí han trabajado alguna vez, pero apenas la cuarta parte (25%) de personas con discapacidad y limitación grave, reportan estar trabajando: 1 659 personas lo hacen en un empleo especial protegido y 444, en empleo regular con apoyo (CONADIS, 2013). El 80% no tiene acceso a seguridad social; el 9,6% se encuentra afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS voluntario y general); el 5,9% al IESS campesino; el 0,4%, al Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISSFA) o al Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional (ISS-POL) y el 4,6%, a seguros privados (INEC, 2010a).

A partir de 2007, la Vicepresidencia de la República, conjuntamente con el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADIS), incursionó en áreas como la implementación de 80 unidades de estimulación temprana en la mayoría de provincias del país; el apoyo a los gobiernos autónomos descentralizados en el ámbito de discapacidades para la eliminación de barreras arquitectónicas e implementación de unidades básicas de rehabilitación, durante 2007, 2008 y 2010; el fortalecimiento de las cinco federaciones nacionales de y para personas con discapacidad y de 150 filiales de nivel local; la defensa de los derechos de las personas con discapacidad y la contribución al cumplimiento de los instrumentos internacionales de derechos de las mismas (CONADIS 2013: 41-42). (2013, pág. 117)

En este resultado presentado en el Plan Nacional de Buen Vivir sobre el estudio de la población ecuatoriana discapacitada aparece como dato importante el total de discapacitados en el país que alcanzan un porcentaje de 5.6% de personas que sufre algún tipo de discapacidad, dependiendo de

la edad de la persona con discapacidad y condiciones propias de cada uno, existe el compromiso del Gobierno por ponerlos en las mismas condiciones que el resto de la población ecuatoriana. Y el trabajo ya está iniciado al indicar que los primeros pasos se los ha dado mediante la implementación de unidades de estimulación temprana, rehabilitación y sobre todo reglamentando los beneficios que tendrá este sector de la población a través de una ley que les garanticen el cumplimiento y la permanencia de estos beneficios en el tiempo.

Dentro de este marco se aprobó en el año 2012 la Ley Orgánica de Discapacidades que en el Artículo 47 reza "**Inclusión laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad…"** (2012, pág. 13).

El estado ecuatoriano procura mediante la aprobación de esta ley normar el nivel de inclusión laboral para las personas con discapacidad, al mismo tiempo de garantizar los mecanismos de selección de empleo como se puede observar en los siguientes Artículos de la Ley Orgánica de Capacidades (2012)

> **Artículo 50. - Mecanismos de selección de empleo.-** Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad.
>
> Los servicios de capacitación profesional y más entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación. (2012, pág. 13)
>
> **Artículo 51.- Estabilidad laboral.-** Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.
>
> **Artículo 53.- Seguimiento y control de la inclusión laboral.-** La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan. (2012, pág. 14)
>
> **Artículo 54.- Capacitación.-** Las instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de

> manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad. Dichos programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo al servicio que preste cada institución. (2012, pág. 14)

La entidad controladora del cumplimento y seguimiento de esta ley es el **Ministerio de Relaciones Laborales en** su página Web expone las siguientes consideraciones (2014)

> El Ministerio de Relaciones Laborales, fomenta el cumplimiento de obligaciones laborales contenidas en el Código del Trabajo; y, realiza inspecciones a través de las Inspectorías del Trabajo y Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional, en coordinación con la Unidad de Discapacidades, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores con alguna clase de discapacidad, procurando su inserción laboral en las empresa según el porcentaje que determina la ley. (2014)

> La Unidad de Discapacidades del MRL coordina, planifica y organiza actividades relacionadas con este sector. Además, es un espacio amigable donde trabajadores con discapacidad y empresarios pueden acudir para cumplir sus expectativas laborales. (2014)

> A efectos de facilitar el acceso de personas con discapacidad a plazas y fuentes de trabajo, se cuenta con una bolsa de empleo en la cual se pueden registrar personas con discapacidad que requieran de trabajo a través de la página web o en las oficinas del Ministerio de Relaciones Laborales a nivel nacional. (2014)

Vinculando lo expuesto se puede observar que son tres los aspectos en los que trabaja el Ministerio de Relaciones Laborales con el fin de impulsar el proyecto de Gobierno de insertar personas con discapacidad en condiciones dignas: a) través de las Direcciones Regionales realizando los controles, b) Fomentando las bolsas de empleo para contar con bases de datos tanto para personas aspirantes a

ocupar un cargo, como de empresas interesadas en cumplir con la Ley y, c) verificando las condiciones en las que se desenvuelven los trabajadores con algún tipo de discapacidad.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Según la Ley Orgánica de Discapacidades (2012, pág. 8) Artículo 6.- Persona con discapacidad.- Para los efectos de esta Ley se considera persona con discapacidad a toda 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, sicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento.

La Fundación Cuesta Holguín establece las siguientes cualidades para las personas con discapacidad:

- Las personas con discapacidad son personas que tienen ciertas limitaciones, pero poseen potencial y posibilidades increíbles.
- Las personas con discapacidad insertadas en la empresa, aportan: conocimiento, experiencia y voluntad de superación, que son beneficiosas para la organización.
- Tienen mayor capacidad de concentración, trabajo en equipo y sentido de pertenencia.
- Manifiestas los siguientes valores: fidelidad, solidaridad, responsabilidad, honestidad y persistencia.

Y para la Fundación el trabajo para las personas con discapacidad es un espacio de realización, un medio para alcanzar sus objetivos: es sentirse útiles, ser parte de un equipo, obtener una justa remuneración y aportar económicamente en sus hogares.

INCLUSIÓN LABORAL

Desde la parte básica el diccionario ABC define a la inclusión laboral como "**Formalmente se la conoce como inserción laboral y es una acción que tendrá como misión primordial incorporar**

al mercado laboral a aquellas personas que se hallan en una situación de exclusión en este sentido". (Diccionario ABC, 2013).

El Ministerio de Trabajo de Bolivia, manifiesta que la inclusión laboral es el "**Empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna**". (2013)

La Fundación Cuesta Holguín tuvo que enfrentar a una serie de desafíos para iniciar el proyecto de inserción laboral, la Fundación se centraba, sobre todo, en proyectos de desarrollo social, con comunidades indígenas. El trabajo de inserción era marginal. Con las reformas legales al Código de Trabajo ecuatoriano, estas disposiciones incrementaron la demanda de trabajadores con discapacidades para Plasticaucho Industrial S. A. empresa que fabrica y comercializa zapatos escolares y deportivos elaborados de caucho, pertenecientes a la marca Venus.

Más allá de cumplir con los porcentajes de trabajadores establecidos por la Ley, se abría una importante oportunidad para impulsar el desarrollo de una serie de capacidades en las personas con discapacidad, que favorezca su inserción efectiva en espacios laborales y disminuya los niveles de deserción. Eso significaba, además, emprender un proceso sostenido de especialización del equipo de profesionales de la Fundación, particularmente en trabajo social e inclusión social de personas con discapacidad.

Asimismo, la Fundación no contaba con un sistema de trabajo establecido. Era necesario incorporar un sistema de calidad que precisamente fortalezca la articulación con la cadena de producción y responda al sistema de calidad implementado en Plasticaucho Industrial S. A. Ello demandaba, entre otros aspectos, un plan estratégico, herramientas de gestión, y criterios de organización y generación de un sistema orientado a la inserción laboral para personas con discapacidades.

SISTEMA DE MONITOREO

Espinoza, expone lo manifestado por Rodríguez (2007, pág. 12) con respecto a que un sistema de monitoreo es un proceso continuo y sistemático que mide el progreso y los cambios causados por la ejecución de un conjunto de actividades en un período de tiempo, con base en indicadores previamente determinados. Es un mecanismo para dar seguimiento a las acciones y comprobar en qué medida se cumplen las metas propuestas. Es una herramienta de la evaluación que no sólo mide ejecuciones: también revisa y da señales de advertencia sobre actividades problemáticas que no funcionan de acuerdo a lo planificado.

MONITOREO

Un proyecto o programa emprendido por una empresa pública o privada, requiere del monitoreo o seguimiento de las actividades. Según Reiche, Cárdenas y González "**El monitoreo es un proceso sistemático y planificado para tomar información cualitativa o cuantitativa de insumos y productos en actividades y proyectos que conduzcan a medir efectos e impactos en un período de tiempo determinado"**. (1998, pág. 63).

Desde el punto de vista de Grudmann & Joachi **"El monitoreo indaga el cómo de los logros, como se ha alcanzado las actividades, los resultados y los impactos. El monitoreo observa los siguientes procesos: reparto de tareas, aprendizaje prestación de servicios, cooperación y manejo de conflictos"** (2003, pág. 209).

Actualmente el monitoreo es una de la herramientas más utilizadas con el fin de conocer resultados precisos y confiables en el sector público y alcanzar rendición de cuentas basados en datos concretos alcanzados en sistemas de monitoreo. En el caso de las empresas privadas al hacer uso de infinidad de recursos que requiere de asignaciones presupuestarias significativas existe también el interés de aplicar el monitoreo en sus programas y proyectos para conocer resultados empresariales alcanzados como son la satisfacción, captación de clientes y el incremento de utilidades.

La Organización para la Cooperación Económica y Desarrollo sugiere los siguientes pasos para implementar un Sistema de Monitoreo (2005, pág. 1)

- Clarifica los objetivos del programa.
- Relaciona las actividades y sus recursos con los objetivos.
- Traduce los objetivos en indicadores de desempeño y establece metas específicas.
- Establece una rutina de recolección de datos basada en estos indicadores y compara los resultados actuales con las metas establecidas.
- Reporta los progresos a los coordinadores y personas a cargo, y los alerta sobre los problemas que se van presentando.

EVALUACIÓN SOCIAL DEL PROYECTO

Córdova (2011, pág. 271) menciona que la evaluación social constituye la verdadera manera de medir la rentabilidad para la sociedad de la realización de un proyecto. En este análisis se incluyen todos aquellos aspectos que no tienen valoración clara en el mercado o que simplemente no pueden ser apropiados para el proyecto. La evaluación social estudia y mide el aporte neto de éste al bienestar nacional. Los beneficios intangibles, si bien no se pueden cuantificar monetariamente, deben considerarse cualitativamente, especialmente considerando los cambios en el estado de bienestar que se produzca en la comunidad. A la vez, las externalidades se refieren a aquellos efectos positivos o negativos que superan a la institución inversora.

Explica además que distintas formas de evaluación social y presenta la siguiente clasificación:

Según peso relativo de las técnicas:

Cualitativas.

Cuantitativas.

Según quién evalúa:

Evaluación externa.

Evaluación interna.

Autoevaluación.

Evaluación mixta.

Evaluación participativa.

Según los momentos en que se evalúa:

Determinación de necesidades, Diagnóstico de la situación inicial, Línea de base.

Evaluación ex-ante, con foco en la formulación.

Evaluación durante la ejecución, con foco en procesos.

Evaluación final o ex-post, con foco en resultados. (Córdova, 2011, pág. 271)

Por lo tanto la (Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo OECD, 2005) indica que a las empresas les toca decidir el tipo de evaluación en donde deciden enmarcarse, sugiriendo además seguir el siguiente procedimiento Sistema de Monitoreo

Analiza las razones por la que los resultados planeados fueron o no alcanzados.

Diagnostica las contribuciones específicas de las actividades a los resultados.

Examina el proceso de evaluación.

Explora los resultados no esperados.

Proporciona lecciones, resultados significativos obtenidos y potencialidades del programa, y ofrece recomendaciones para su mejoramiento. (pág. 1)

CLIMA LABORAL

El clima laboral relaciona el saber hacer del directivo con la manera de realizar el trabajo y los comportamientos que tiene el personal dentro de las empresas. Considerando la importancia de partir de definiciones expresadas por personas expertas se reproduce el concepto expresado por Seisdedos quien considera que "**el clima laboral es el conjunto de percepciones, de tipo descriptivo y no evaluativo, referido a la totalidad a partes de la organización y que influye en**

la conducta y actitudes de los miembros" (2008, pág. 7). Concuerda con este concepto Gaspar al expresar:

1. Que el clima es un reflejo nítido de la vida interna de una empresa u organización.
2. El clima es un concepto dinámico que cambia en función de las situaciones organizacionales y de las percepciones que las personas tienen de dichas situaciones. A la vez, el clima tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones puntuales o coyunturales. Esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales. Estabilidad que puede sufrir perturbaciones derivadas de decisiones que afecten de forma relevante el devenir organizacional.
3. El clima como atmósfera psicológica colectiva, ayuda a comprender la vida laboral dentro de las organizaciones y a explicar las reacciones de los grupos (su conducta, actitudes y sentimientos) ante las rutinas, las reglas o normas, las políticas emanadas por la dirección. (2007, pág. 173)

De los criterios anteriores se puede desprender la importancia de un favorable ambiente laboral para poder desempeñarse, pues es el impulso para alcanzar nuevos desafíos, mejorando el compromiso, incrementando la productividad, la buena comunicación y descartando los conflictos en la organización.

TRABAJO EN EQUIPO

Para Cruz (2014, pág. 79) la capacidad de trabajo en equipo es la habilidad para colaborar e interactuar participando activamente en la consecución de un fin concreto. Así pues, trabajar en equipo requiere una disposición a compartir metas y anteponerlas a los propios intereses personales. Trabajar en equipo requiere hacerlo de forma complementaria, aunando esfuerzos y aportando las competencias propias para la consecución de un objetivo común, siendo conscientes que el todo es más que la suma de las partes. Mientras que un Colectivo de Autores (2013, pág. 9) indica que el equipo de trabajo son personas organizadas que se interrelacionan para un determinado trabajo,

tarea, proyecto entre todos los miembros. Es el conjunto de personas que se aseguran que haya armonía, se hacen responsables, son creativos, se organiza, cooperan entre ellos. Es el grupo de personas en las que cada uno de los miembros adquiere un rol diferente para llevar a cabo la tarea encomendada.

Estrategias para emprender con el trabajo en equipo.

Para iniciar un trabajo en equipo Hayes (2003, pág. 22) sugiere acogerse a las siguientes recomendaciones estratégicas.

> 1.- Observe cuidadosamente como funciona su organización, empresa o departamento. Haga una lista con los aspectos que cree que debería ser reorganizado para que puedan encargar de ellos varios grupos de empleados.
>
> 2.- Identifique un conjunto de personas que podría trabajar en grupo encargándose de una actividad o proyecto en concreto. Reúnales para debatir sobre las posibilidades de trabajar en grupo y anímeles a expresarse libremente su opinión.
>
> 3.- Establezca mecanismos de comunicación y actividades para unir a la gente y proporcióneles la sensación de que pertenecen a la empresa o al departamento.
>
> 4.- Encuentre actividades, acontecimientos o comunicaciones que permitan que sus empleados se sientan orgulloso de pertenecer a la organización. (2003, pág. 22)

Una vez trazados los objetivos específicos, para la organización, se suma esfuerzos, capacidad y destrezas al servicio de estos objetivos mediante el trabajo en equipo que debe ser considerado por todo gerente, con el fin de optimizar esta herramienta mediante la cual se puede comprometer al recurso humano con la organización en miras de alcanzar mejores y efectivos resultados. Se supone también que mediante el trabajo en equipo se puede mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros de una organización, al trabajar mejor relacionadas con los compañeros de trabajo, conociendo y aceptando sus capacidades y limitaciones. Y por ende el trabajo en equipo permite también ejercer valores como la tolerancia y el respecto entre los miembros.

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Según Robbins (2009, pág. 83) La satisfacción en el trabajo es el sentimiento positivo que resulta de la evaluación de las características que se desempeña. Recuerde que el trabajo de una persona es más que solo realizar las actividades obvias de ordenar papeles, escribir códigos de programación, atender clientes o manejar un camión. Los trabajos requieren interactuar con los compañeros y jefes, seguir las reglas y políticas organizacionales, cumplir estándares de desempeño, vivir en condiciones de trabajo que con frecuencia son menos que ideales. Chiavenato (2011, pág. 289) complementa el criterio anterior al exteriorizar que las condiciones sociales y psicológicas también forman parte del ambiente laboral. Indica que investigaciones recientes demuestran que, para alcanzar calidad y productividad, las organizaciones deben contar con personas motivadas que se involucren en su trabajo y reciban recompensas adecuadas por su contribución. Así la competitividad de la organización pasa, obligatoriamente, por la calidad de vida en el trabajo.

Visto de esta manera los beneficios que se puede alcanzar al implementar o considerar proyectos de calidad de vida en el trabajo es la evolución y desarrollo de los trabajadores, al alcanzar niveles de motivación que impulsen el mejor desenvolvimiento de empleados y trabajadores en sus puestos de trabajo, aportando con su conocimiento y experiencia para el beneficio de la organización y alcanzando ventaja competitiva que hace la diferencia y asegura la existencia y sustentabilidad de la organización a largo plazo.

CAPACITACIÓN

Toda acción que está encaminada a mejorar los conocimientos, habilidades o conductas y preparar al personal para formar parte de una organización competitiva es la capacitación, que definida por Mondy (2010, pág. 198) La Capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal. La capacitación constituye la parte central de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar la competencia de los empleados y el desempeño organizacional. La capacitación brinda a los aprendices el conocimiento y las habilidades necesarias para desempeñar sus trabajos actuales. La organización en proceso de continuo aprendizaje, es aquella que reconocer

la importancia fundamental de la capacitación y el desarrollo continuo relacionados con el desempeño y que toma las acciones conducentes. De acuerdo con Gutiérrez (2010, pág. 313) quien considera que la formación es una actividad clave de Gestión del Recurso Humano decisiva; hoy más decisiva que nunca antes. Su desarrollo efectivo decide la supervivencia empresarial. El directivo que desatienda la formación es de una ignorancia supina tal, que de inmediato deberá ser sustituido. La formación o preparación es uno de los dos elementos que, como antes fue señalado, conformará a los recursos humanos en "la ventaja competitiva básica" de las empresas.

La capacitación y formación del personal le permite desarrollar sus actividades en su puesto de trabajo con eficiencia y eficacia y alcanzar a toda la organización la productividad. Al mismo tiempo que logra el adiestramiento o capacidades y habilidades para aplicar esos conocimientos nuevos para mejorar las actividades propias de su desempeño en su puesto específico de trabajo. Al estar en un mundo de constante cambio e innovación es una actividad para que el empleado y la empresa permanezcan acorde a los cambios en el entorno y seguirse manteniendo en el mercado al tener el conocimiento permanente como exige el mismo.

Para alcanzar una capacitación representativa Dessler (2011, pág. 187) sugiere seguir el siguiente procedimiento.

Diagnóstico de necesidades

- Identificar habilidades específicas necesarias para mejorar el desempeño y la productividad
- Asegurar que el programa será adecuado para niveles de educación, experiencia y habilidades específicos de los aprendices.
- Establecer los objetivos de la capacitación.

Diseño Didáctico

- Compilar objetivos, métodos y medios audiovisuales, descripción y secuencia de contenidos, ejemplos, ejercicios y actividades de capacitación. Organizarlos en un plan de estudio.

- Asegurarse de que todos los materiales, como las guías de los instructores y los manuales de los aprendices se complementen entre sí, estén escritos con claridad y se fusionan en un programa de capacitación unificado que tenga sentido en términos de los objetivos de aprendizaje establecidos.
- El proceso generalmente da como resultado un manual de capacitación el cual suele contener la descripción del puesto de trabajo del aprendiz, un bosquejo del programa de capacitación y una descripción escrita de los que se espera que aquel aprenda, así como muchos exámenes breves.

Validación

Presentar y validar la capacitación frente a una audiencia representativa. Las revisiones finales. Se basan en los resultados piloto para garantizar la efectividad del programa.

Implementación

- Cuando sea factible, usar un taller de "capacitar al instructor", que se enfoque en la presentación del conocimiento y las habilidades además del contenido de la capacitación. Luego se implementa el programa de capacitación.

Evaluación

- Valorar las reacciones, el aprendizaje, el comportamiento y los resultados de los aprendices. (2011, pág. 187)

MOTIVACIÓN

Una forma de comprometerse o no con la organización está basada en las motivaciones que la empresa le ofrece al trabajador o empleado que en ella labora, para comprender que es realmente la motivación se expone el criterio de Luthans (2008, pág. 158) quien considera que la motivación es un proceso que inicia con una deficiencia fisiología o psicológica o necesidad, la cual activa un comportamiento o tendencia que se dirige a una meta o incentivos. Por lo tanto, la clave para comprender el proceso de motivación radica en el significado de las necesidades, las tendencias y los incentivos y las relaciones que surgen entre ellos. Por otro lado Gómez (2008, pág. 285) considera

que todos los líderes eficaces activan, dirigen y sostienen los esfuerzos de los subordinados, es decir son capaces de motivar a las personas para que den lo mejor de sí. Complementa también manifestando que un alto nivel de motivación incrementa la perseverancia para usar sus talentos al máximo.

En la publicación de Marketing Publisher (2007, pág. 208) indica que en el ambiente de trabajo de una empresa existen factores cuya presencia o ausencia producen satisfacción o insatisfacción, pero que NO CONSTITUYEN, por sí solos, factores capaces de motivar a las personas. Son los que se conocen como factores higiénicos o factores de satisfacción-insatisfacción.

Algunos de los factores higiénicos son los siguientes:

- Condiciones generales en las que se realiza el trabajo.
- Políticas y prácticas que aplica la dirección de la empresa.
- Niveles de ingresos ofrecidos al personal.
- Nivel de cordialidad que existe en las relaciones entre compañeros.
- Niveles de seguridad que ofrece el ambiente en el que se realiza el trabajo.
- Niveles de protección y/o asistencia social de los que disfrutan los miembros del personal. Y similares.

Por lo tanto se debe dejar los viejos paradigmas en los que se consideraba que solo los recursos económicos son el factor motivante para un recurso humano y dar paso a los factores higiénicos como fuerzas impulsoras del talento humano dentro de la organización.

FUNDACIONES-ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES

Estébanez, define a las Organizaciones no Gubernamentales, más conocidas como ONG como una **"organización que se caracteriza por haber sido creada y dirigida por un grupo de ciudadanos, por tener un fin filantrópico determinado y sostenerse gracias a las contribuciones voluntarias de los individuos"** (2005, pág. 125)**.**

Las características con las que aporta Martínez con respecto a unificar la parte general y común de estas instituciones son (1998, pág. 31)

1. Son entidades autónomas e independientes del ámbito de los gobiernos legalmente establecidos. La ausencia de fines de lucro es un rasgo distintivo.
2. Los destinatarios de su labor son los países considerados por los organismos internacionales en vías de desarrollo y dentro de ellos los sectores menos favorecidos de la población atendiendo principalmente a las necesidades básicas.
3. Su ámbito de actuación es la cooperación internacional (…)

Las Organizaciones no Gubernamentales más conocidas como ONG, tienen un carácter social, que lo alcanzan mediante proyectos y programas para cualquier segmento productivo y que al ser autónomas buscan fuentes de financiamiento para los proyectos que emprenden generalmente provenientes de otras empresas, personas naturales y organismos tanto nacionales como internacionales. Igualmente este tipo de organizaciones se encuentran reguladas por el Gobierno Nacional mediante decreto ejecutivo No. 16 del 19 de junio del 2013, en donde establece el tipo de organizaciones (2013)

> Art. 12. Clases de organizaciones. Las personas naturales y jurídicas con capacidad civil para contratar se encuentran facultadas para constituir corporaciones y fundaciones con finalidad social y sin fines de lucro, en ejercicio del derecho constitucional libre asociación con fines pacíficos.
>
> Las personas jurídicas de derecho privado con fines de lucro se rigen por el Código Civil, la Ley de Compañías, el código de Comercio y demás leyes pertinentes según la materia, sin embargo, cuando estas conformaren organizaciones sociales con finalidad social y sin fines de lucro, estas nuevas organizaciones se sujetan a las disposiciones de este Reglamento. (2013, pág. 8)

FUNDACIÓN CUESTA HOLGUÍN

La Fundación Cuesta Holguín es una organización privada, sin fines de lucro. Es un espacio elegido por los miembros de la Familia Cuesta Holguín, para canalizar su compromiso de la responsabilidad social por la comunidad. Creada según acuerdo # 000709 del Ministerio de Bienestar Social, el 19 de febrero de 1992. Publicado en el Registro Oficial 109. Son 23 años de impulsar la intervención social.

La Fundación responde a las necesidades sociales de colectivos que carecen de oportunidades como niños, adolescentes, indígenas, ancianos, personas con discapacidad, personas en situaciones de pobreza o que son vulnerables en sus derechos.

En el año 2005 firma un convenio entre la Fundación Alemana Christian Brind Mission (CBM) y FCH, para cofinanciar un Proyecto de Inserción Socio Laboral de Personas con discapacidad, con una duración de 3 años renovable. El aporte económico recibido desde el 2005 al 2014 por parte CBM para el proyecto es de $96.996,69

3.2. Estado del Arte

Se puede afirmar que existen estudios realizados con temas referentes a la inserción laboral de personas con discapacidad, desde tesis de pregrado y posgrado, proyectos de fundaciones con cooperación internacional y proyectos gubernamentales como por ejemplo el trabajo presentado por el Ministerio de Inclusión Económica y Social (2009, pág. 19) que informa que el Estado, promovió la inclusión social de las personas con discapacidad y sus familias, a través del desarrollo de sus habilidad, incremento de su autonomía y participación activa en la familia y la comunidad e impulsar el cambio de patrones culturales en relación a la discapacidad. Se encuentra también el trabajo realizado por Gómez (2009) en su tesis de grado identifica la falta de gestión de los empresarios y directores institucionales de la ciudad de Riobamba en la inserción laboral de las personas con discapacidad en dicha ciudad durante el año 2007-2008. Mientras que

Acurio (2013, pág. 10) aporta a esta problemática mediante el análisis de la cobertura y la calidad de atención de los programas Bono de Desarrollo Humano, Misión Solidaria "Manuela Espejo", Programa Joaquín Gallegos Lara, analizar su incidencia en la accesibilidad al deporte, recreación, música y arte de las personas con discapacidad.

Los antecedentes investigativos presentados permiten conocer los objetivos planteados y las conclusiones a las que llegan personas e instituciones que han tenido interés sobre el tema estudiado, al mismo tiempo de ser el soporte para el desarrollo del proyecto de evaluación y monitoreo que se pretende alcanzar con este trabajo realizado en la Fundación Cuesta Holguín, que aportar a la sociedad procurando insertar laboralmente a las personas con discapacidad.

Capítulo 4

Metodología

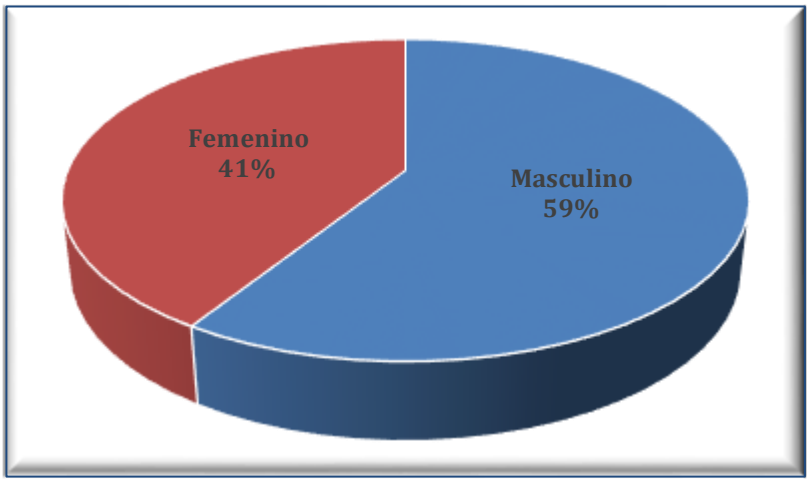
4.1. Diagnóstico

En esta investigación se realizó un estudio descriptivo Namakforoosh (2005, pág. 91) **"La investigación descriptiva es una forma de estudio para saber quién, dónde, cuando, como y porque del sujeto de estudio".** (2005, pág. 91).

Mediante la utilización del método descriptivo se pudo examinar las características del problema o cuáles son las condiciones en las que se desenvuelven las personas con discapacidad que han sido insertas en diferentes empresas de la provincia de Tungurahua. Para ello se diseñó una encuesta cuidadosamente estructurada con 25 preguntas direccionada a personas con discapacidad, de sexo masculino y femenino, que aplicada entre el 1 al 12 de Febrero del 2015, permitió recoger datos generales y específicos de las personas objeto de estudio, para luego organizar, resumir, analizar y presentar resultados.

Se procedió a ordenar y clasificar los resultados de la encuesta realizada a las personas con discapacidad, se transformó la información a cuadros y gráficos circulares elaborados mediante la aplicación de técnicas estadísticas, con el objeto de hacer más entendible los datos obtenidos y proceder a analizarlos e interpretarlos.

Figura 1: Género



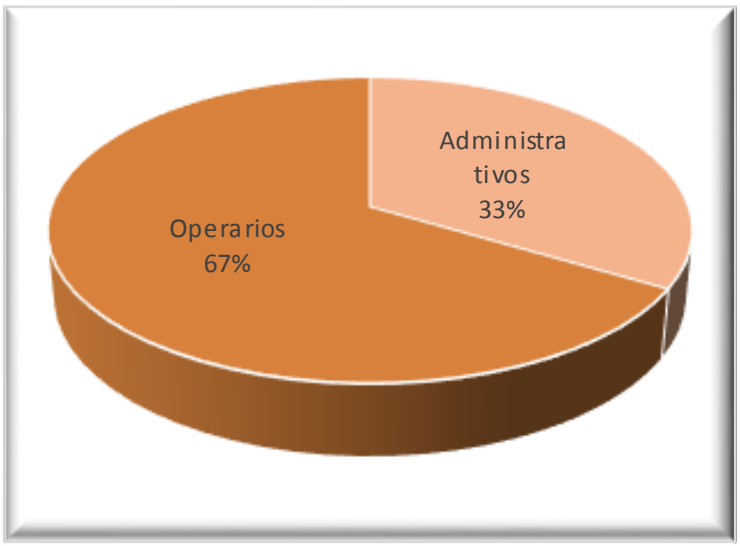
Fuente: Personas con discapacidad insertadas laboralmente

Elaborado por: Núñez, R. (2015)

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 59% de personas con discapacidad insertadas laboralmente son de sexo masculino y el 41% corresponden al sexo femenino. Se puede apreciar que el sexo masculino tiene mayores posibilidades de colocarse en las empresas comprometidas con la inserción laboral, al ser el puesto de operarios el de mayor incidencia dentro de los requerimientos de las empresas.

Figura 2: Cargo



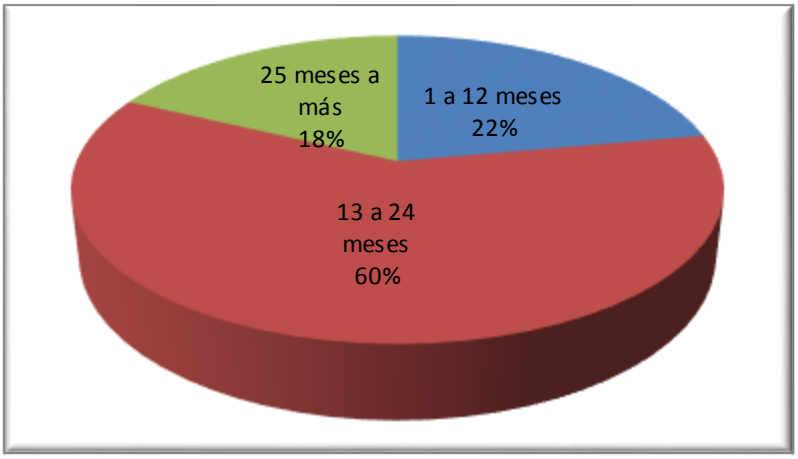
Fuente: Personas con discapacidad insertadas laboralmente

Elaborado por: Núñez, R. (2015)

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los datos reflejan que del 100% de personas con discapacidad que se han insertado en el campo ocupacional, el 33% lo realizan en el área administrativa y el 67% como operarios. Salta a la vista que las personas con discapacidad desempeñan labores poco cualificadas. Del trabajo de campo se pudo observar que la limpieza es uno de los más requeridos.

Figura 3: Tiempo de trabajo en la empresa



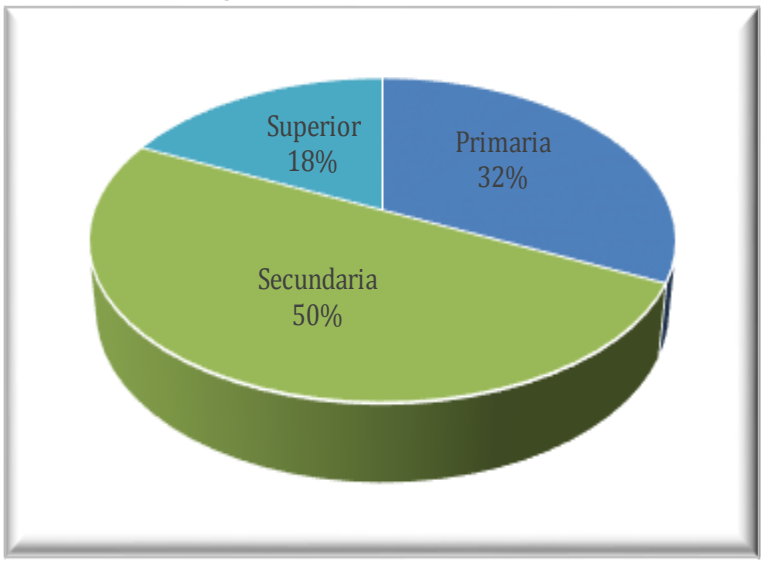
Fuente: Personas con discapacidad insertadas laboralmente

Elaborado por: Núñez, R. (2015)

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 22% de personas con discapacidad insertadas laboralmente trabajan en las empresas por un período menor a un año, el 60% por el lapso de 13 a 24 meses y el 18% por un tiempo superior a dos años. Se podría entender que una vez captados los procesos a desarrollar en los puestos de trabajo, las personas con discapacidad alcanzan seguridad en su desempeño y pueden conseguir la estabilidad laboral.

Figura 4: Nivel de Educación



Fuente: Personas con discapacidad insertadas laboralmente

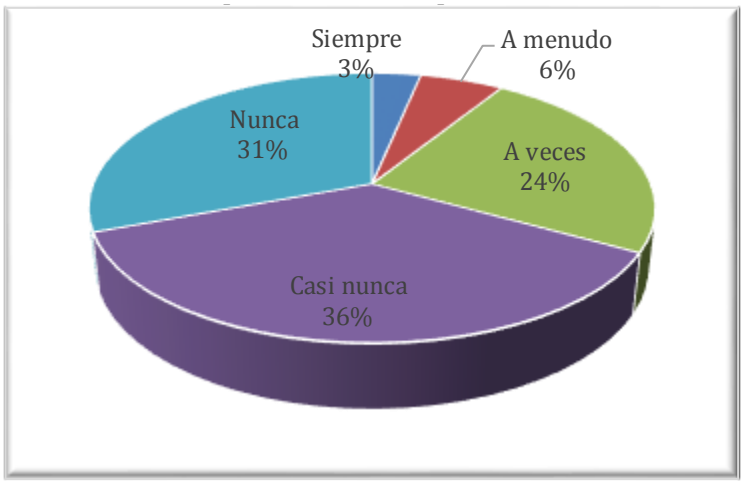
Elaborado por: Núñez, R. (2015)

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Cómo se puede observar el 18% de personas con discapacidad tienen educación primaria, el 50% educación secundaria y el 32% educación superior. Como es fácil de deducir, el nivel de cualificación de las personas con discapacidad, se debe al bajo nivel de educación que dispone.

CLIMA LABORAL

Figura 5: Importancia del trabajo para impulsar los procesos de la empresa



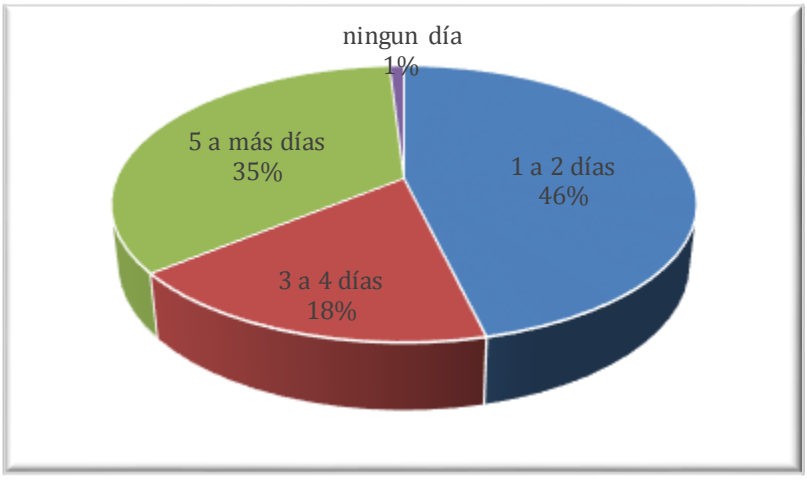
Fuente: Personas con discapacidad insertadas laboralmente

Elaborado por: Núñez, R. (2015)

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De cómo consideran su aporte laboral para impulsar los objetivos empresariales, las personas con discapacidad, se manifiestan de la siguiente manera: 3% siempre es importante, 6% a menudo es importante, 24% considera que a veces es importante, 36% indica que casi nunca es importante y el 31% piensa que nunca es importante. Es notorio que las personas con discapacidad sienten que tienen poca participación con los logros empresariales.

Figura 6: Número de días faltados al mes



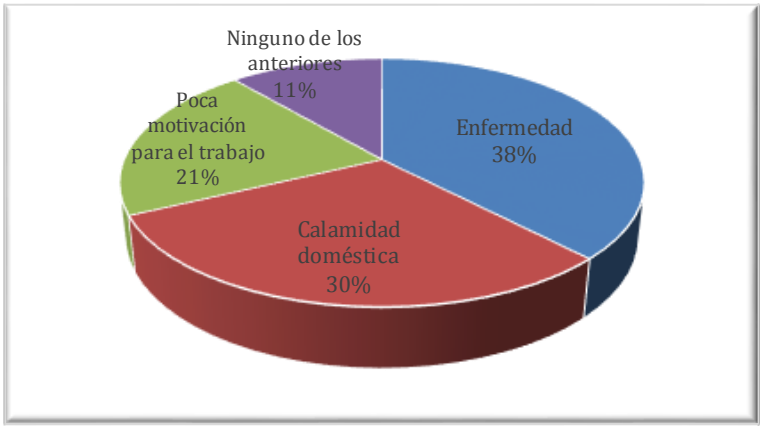
Fuente: Personas con discapacidad insertadas laboralmente

Elaborado por: Núñez, R. (2015)

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Respecto al ausentismo al lugar de trabajo por parte de las personas con discapacidad se establece que el 46% de personas faltan al trabajo entre 1 a 2 días al mes, 18% se ausentan entre 3 a 4 día, el 35% no asisten por 5 o más días y solo el 1% indica que no falta nunca. Se percibe un alto porcentaje de ausentismo por parte de las personas con discapacidad insertadas a un trabajo, las razones se las establece en el siguiente análisis.

Figura 7: Motivos para no asistir al trabajo



Fuente: Personas con discapacidad insertadas laboralmente

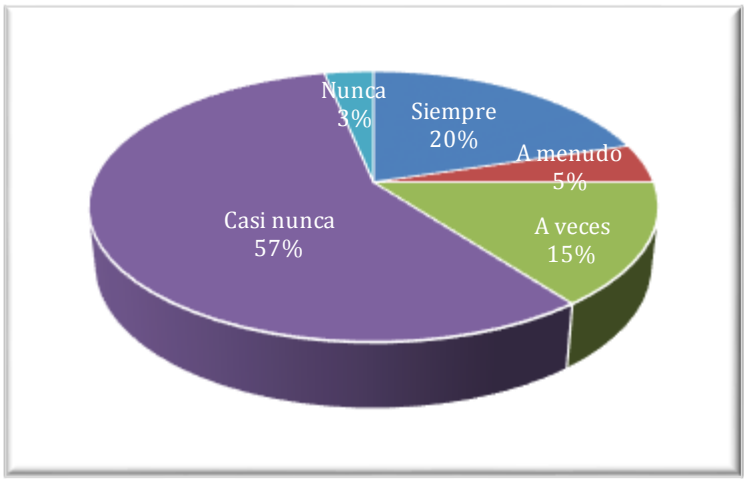
Elaborado por: Núñez, R. (2015)

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Las razones para no concurrir a su lugar de trabajo se expresan en los siguientes porcentajes, 38% por enfermedad, 30% calamidad doméstica, 21% poca motivación para asistir al trabajo y el 11% ninguna de las anteriores. Se puede observar que el 68% de personas que se ausentan del lugar de trabajo lo hacen por causas contempladas dentro de la legislación laboral y son justificables. Sin embargo existe un porcentaje alto del 32% de personas con discapacidad que al no explicar las razones de su ausentismo o manifestar su carente motivación, permite distinguir la carencia de incentivos dentro de las organizaciones hacia este sector de trabajadores.

TRABAJO EN EQUIPO

Figura 8: Grado de comunicación con sus compañeros de trabajo



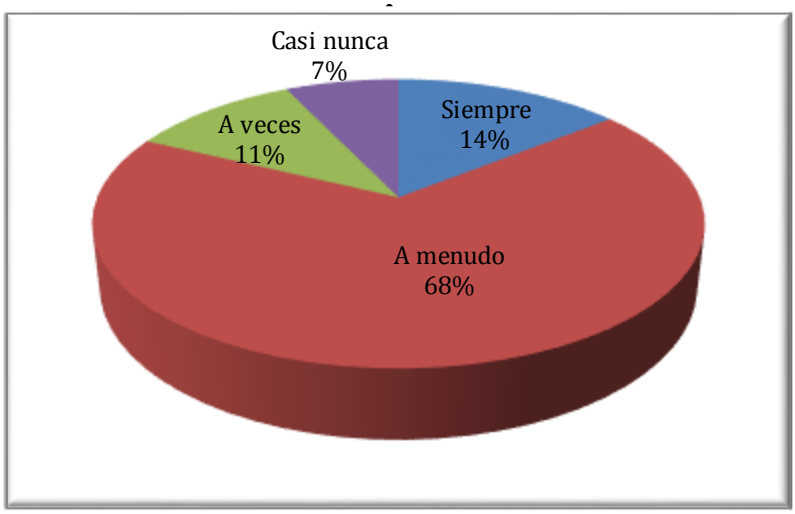
Fuente: Personas con discapacidad insertadas laboralmente

Elaborado por: Núñez, R. (2015)

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 20% de personas con discapacidad manifiesta tener una buena comunicación con sus compañeros de trabajo, 5% indican que a menudo y el 15% revela que solo a veces, el 57% consideran que casi nunca y un 3% dice nunca. Tomando los dos últimos valores, se tendría que el 60% de personas con discapacidad adolecen de una carente comunicación empresarial. Este bajo nivel de comunicación puede originar tensión psicológica y emocional, aislamiento y pérdida de interés en el trabajo.

Figura 9: Nivel de comprensión de las disposiciones dadas por sus superiores



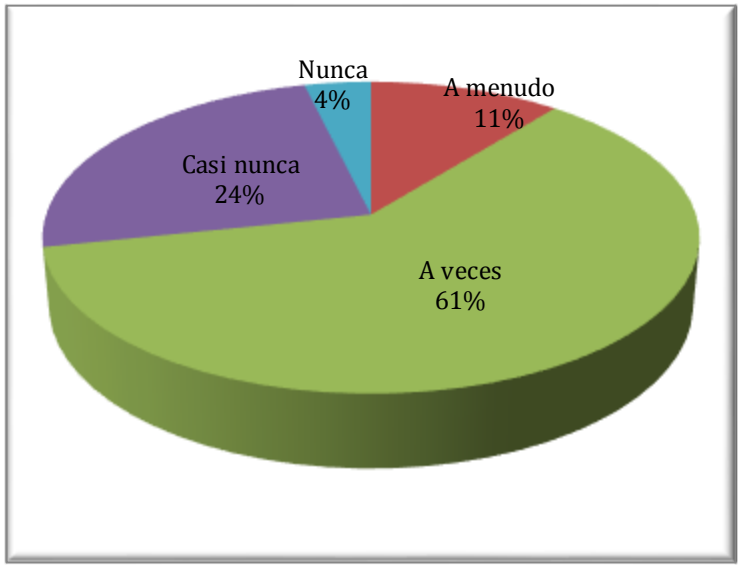
Fuente: Personas con discapacidad insertadas laboralmente

Elaborado por: Núñez, R. (2015)

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Respecto a la comprensión de las disposiciones emitidas por los superiores el 14% manifiestan entenderlas siempre, el 68% indican que a menudo, el 11% exteriorizan que a veces y el 7% dicen casi nunca. Es alentador observar que la mayor parte de personas con discapacidad si comprenden las disposiciones dadas. El 7% que no comprende y pese a ser un número reducido, requiere de un monitoreo para definir el por qué no logran captar las disposiciones y buscar criterios de ayuda para superar el problema.

Figura 10: Frecuencia de errores cometidos en el trabajo



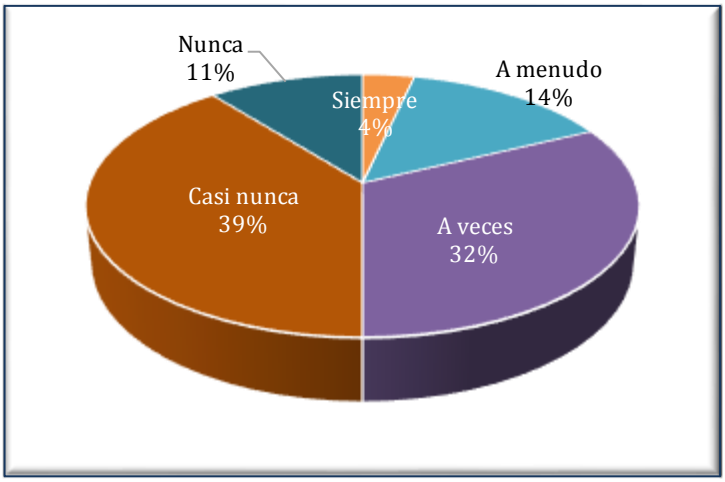
Fuente: Personas con discapacidad insertadas laboralmente

Elaborado por: Núñez, R. (2015)

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La proporción de errores cometidos por las personas con discapacidad en sus puestos de trabajo es la siguiente: 4% nunca, 11% a menudo, 61% a veces y el 24% casi nunca. El cometer errores en el trabajo para una persona "es normal", sin embargo el porcentaje de 72% en frecuencia de errores es una cifra alta, se debería hacer un seguimiento de las causas que originan los errores en el trabajo para propender a disminuirlos.

Figura 11: Número de problemas surgidos entre compañeros y que hayan llegado a oídos del superior



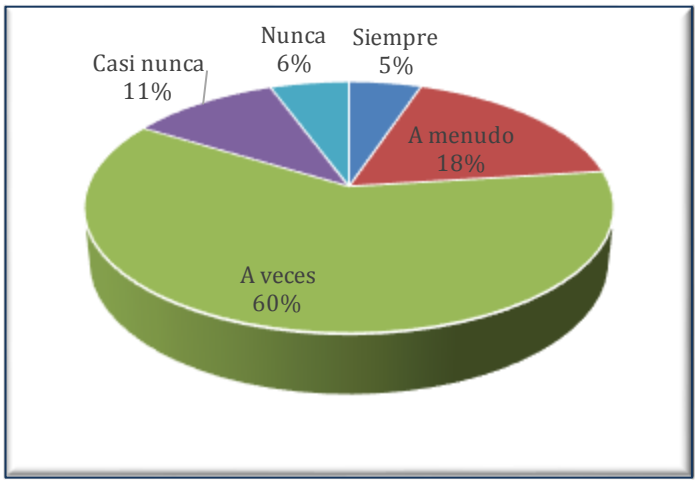
Fuente: Personas con discapacidad insertadas laboralmente

Elaborado por: Núñez, R. (2015)

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los superiores que se enteran de los problemas surgidos entre compañeros está en el siguiente porcentaje: el 2%, siempre, 14% a menudo, 32% a veces, 39% casi nunca y 11% nunca. Haciendo un balance se podría indicar que el 82% de problemas desconocen los superiores, por lo tanto las personas con discapacidad carecen de la oportunidad de expresar sus problemas, al mismo tiempo de poder emitir y aportar con criterios de solución como involucrados y conocedores de los mismos.

Figura 12: Frecuencia de problemas solucionados



Fuente: Personas con discapacidad insertadas laboralmente

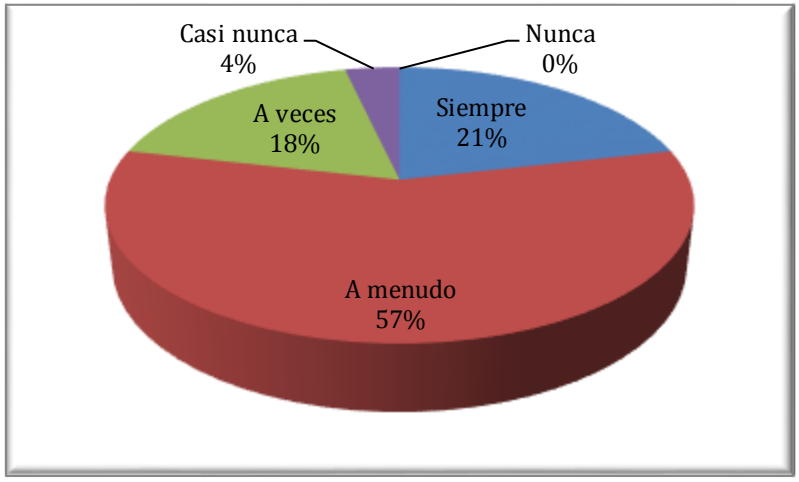
Elaborado por: Núñez, R. (2015)

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Cuando ocurren los problemas, 5% de encuestados exteriorizan que siempre lo solucionan, el 18% a menudo son solucionados, 61% considera que a veces, el 11% dice casi nunca y el 6% indica que nunca. Se podría desprender que el 78% de problemas no se solucionan en las empresas. Por lo tanto es necesario monitorear en dónde y cómo se presentan los problemas y definir los procedimientos para solucionarlos.

HIGIENE LABORAL

Figura 13: Disponibilidad de ropa de trabajo para cumplir con su tarea



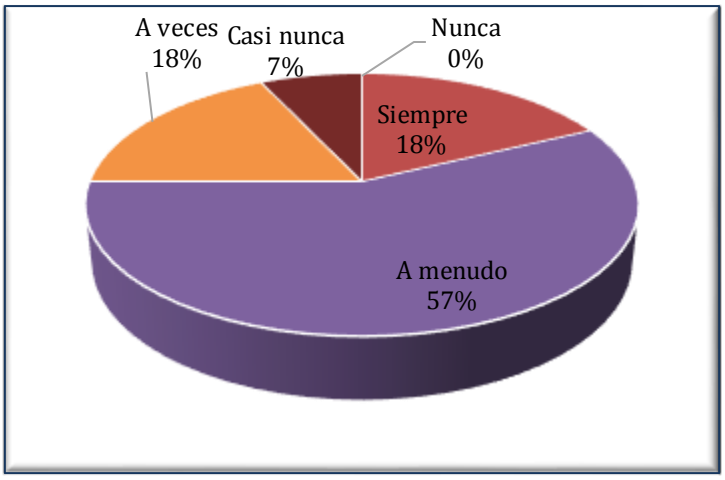
Fuente: Personas con discapacidad insertadas laboralmente

Elaborado por: Núñez, R. (2015)

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 21% de las empresas siempre entregan la ropa de trabajo necesaria, 57% a menudo, 18% a veces, 4% casi nunca. Considerando que la ropa de trabajo genera un sentimiento de pertenencia con la empresa. Las organizaciones están procurando que las personas con discapacidad, tengan ropa necesaria para cumplir con sus actividades.

Figura 14: Disponibilidad de equipo y materiales para un buen desempeño laboral



Fuente: Personas con discapacidad insertadas laboralmente

Elaborado por: Núñez, R. (2015)

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 18% de personas con discapacidad reconocen que tienen los equipos y materiales necesarios para un buen desempeño, el 57% indican que a menudo, 18% dicen que a veces y solo el 7% consideran el casi nunca. Las empresas si cumplen con lo dispuesto por las leyes al dotar de equipos y materiales a sus trabajadores. Pues tienen conciencia que en el plano legal es muy caro enfrentar los costos de accidentes laborales.

CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO

Figura 15: Disponibilidad de ventilación en su lugar de trabajo



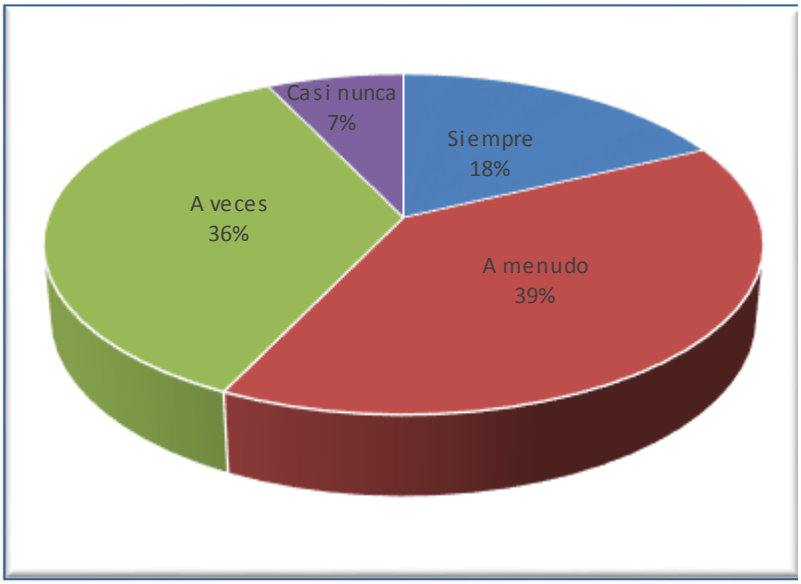
Fuente: Personas con discapacidad insertadas laboralmente

Elaborado por: Núñez, R. (2015)

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Dependiendo del trabajo que realizan las personas con discapacidad el 11% indican que siempre tienen una buena ventilación, 32% manifiestan el a menudo, el 46% a veces y el 11% casi nunca. En general se puede establecer que el 89% de encuestados disponen de buena ventilación, cumpliendo así con una condición favorable para el trabajo.

Figura 16: Disponibilidad de buena iluminación en su lugar de trabajo



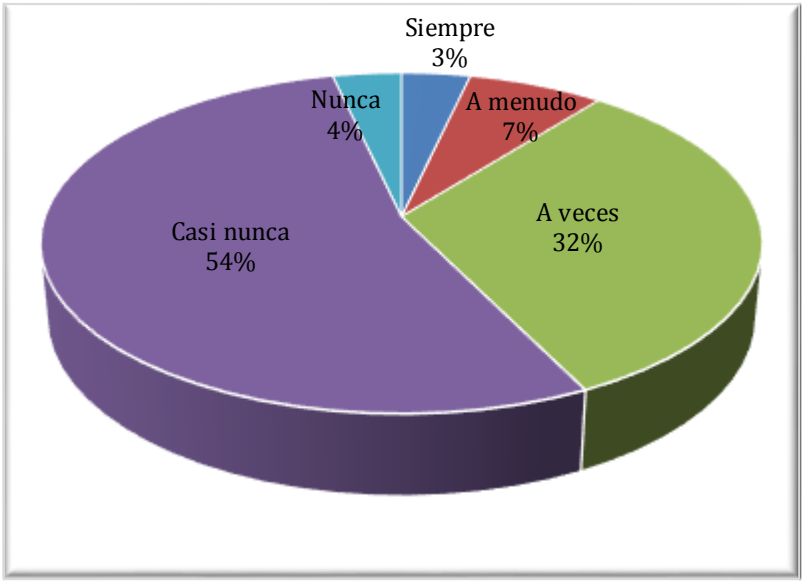
Fuente: Personas con discapacidad insertadas laboralmente

Elaborado por: Núñez, R. (2015)

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 17% de encuestados indican que tienen una buena iluminación en su lugar de trabajo, el 39% consideran el a menudo, el 35% a veces y el 7% casi nunca. La mayoría de personas encuestadas indican disponer de una buena iluminación, lo que puede ser una garantía para la calidad de trabajo y al mismo tiempo salud visual para los trabajadores.

Figura 17: Disponibilidad de la infraestructura requerida para la movilidad de las personas con discapacidad



Fuente: Personas con discapacidad insertadas laboralmente

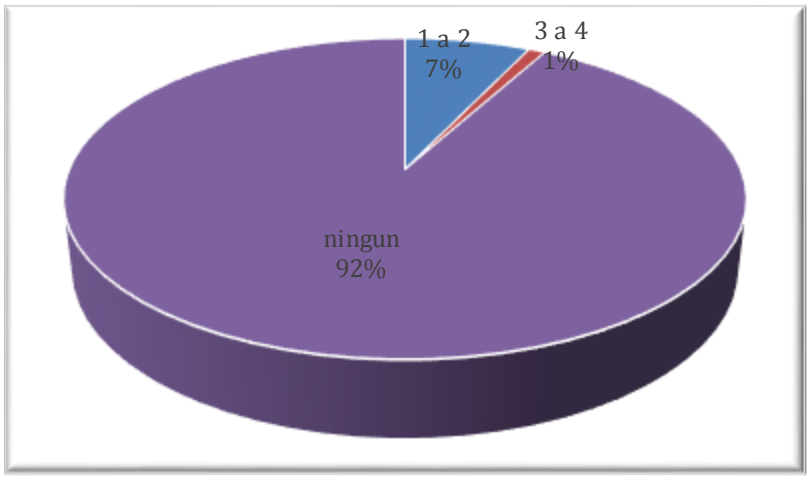
Elaborado por: Núñez, R. (2015)

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Respecto a la infraestructura para la movilidad interna: el 4% indica que siempre tiene la infraestructura adecuada, el 7% a menudo, el 32% a veces, el 54% casi nunca y 4% como nunca. Los datos indican que un 58% de personas con discapacidad no disponen de la infraestructura requerida, es necesario hacer una evaluación de las condiciones de los puestos de trabajo y demás infraestructura que deben disponer la empresa para alcanzar un buen desempeño de las personas con discapacidad y si es el caso hacer adaptaciones a los mismos.

SEGURIDAD LABORAL

Figura 18: Número de accidentes laborales debido a su discapacidad



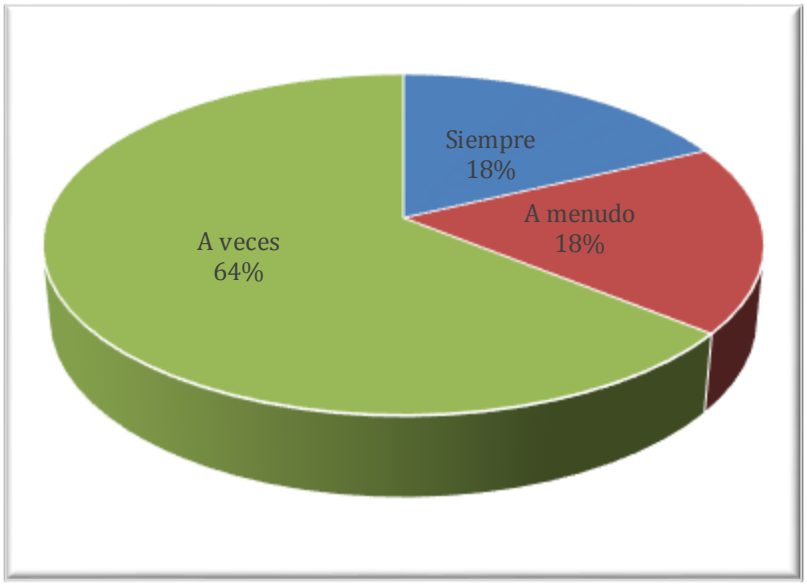
Fuente: Personas con discapacidad insertadas laboralmente

Elaborado por: Núñez, R. (2015)

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El mayor número de accidentes laborales por discapacidad está en el rango de 1 a 2 accidentes con el 7%, en el rango de 3 a 4 accidentes está el 1% y como ninguno el 92%. Se concluye que el número de accidentes labores causados por las condiciones propias de las personas con discapacidad es muy reducido. Con el fin de eliminar completamente la cifra de personas accidentadas, se requiere estudiar cuales fueron las causas de los incidentes para poder socializar a otras empresas y con ello prevenir el número de accidentes.

Figura 19: Señalización adecuada para prevenir posibles riesgos o accidentes laborales



Fuente: Personas con discapacidad insertadas laboralmente

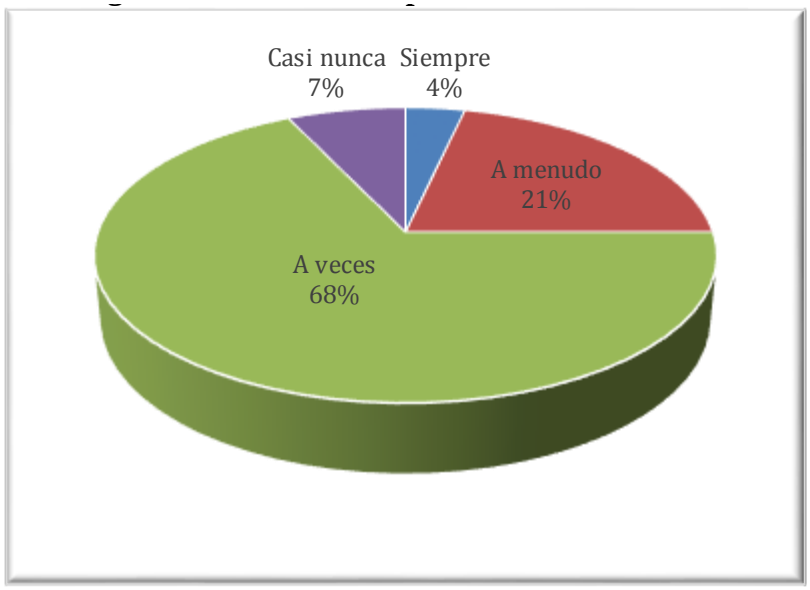
Elaborado por: Núñez, R. (2015)

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 18% de personas encuestadas indican que tiene la señalización adecuada, el 18% manifiestan que a menudo y el 64% dicen que a veces existe. Considerando que la señalización una vez ubicada es un recurso de larga duración, el reflejo de los datos alcanzados es que todas las empresas disponen de la señalización requerida. En el caso de las personas con discapacidad que manifiestan el a veces, se puede considerar que los materiales utilizados para señalización pueden ser de mala calidad, por lo que se sugeriría a los señores empresarios mejorar este aspecto, que incluso incrementa gastos por este rubro en las empresas.

CAPACITACIÓN

Figura 20: Cursos de capacitación recibidos



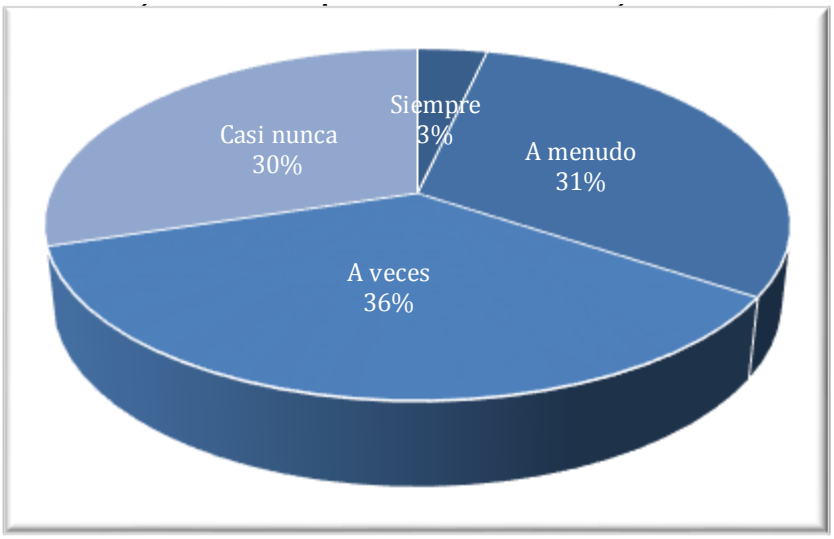
Fuente: Personas con discapacidad insertadas laboralmente

Elaborado por: Núñez, R. (2015)

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del 100% de personas con discapacidad, el 4% dice que siempre se están capacitando, el 21% indica que a menudo, el 68% manifiesta que a veces y el 7% expresa que nunca. Considerando que la capacitación es un elemento indispensable para inducir a una persona a la tarea a realizar y de ello depende el nivel de desempeño, es preciso identificar las causas que impiden cumplir con este aspecto en el 66% de personas encuestadas.

Figura 21: Los cursos recibidos han servido para mejorar el desempeño en su área de trabajo



Fuente: Personas con discapacidad insertadas laboralmente

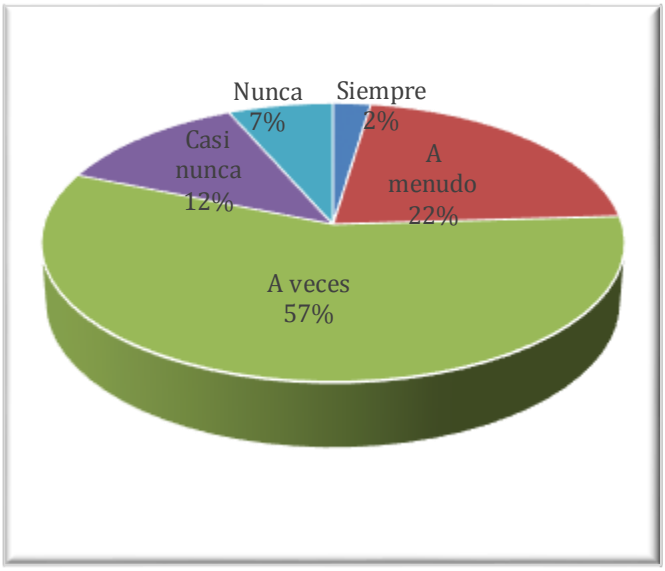
Elaborado por: Núñez, R. (2015)

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De las personas con discapacidad encuestadas, el 4% indica que siempre les permite mejorar su desempeño laboral los cursos recibidos, el 31% revelan que solo a menudo, 36% exterioriza que a veces y el 30% manifiesta nunca. Por lo tanto en el 66% de casos, se observa que los cursos recibidos no impulsan el buen desempeño laboral para un porcentaje representativo de personas capacitadas. Aspecto que tiene que ser monitoreado, pues una capacitación implica costos cuyo producto debe ser mejorar la productividad laboral.

MOTIVACIÓN HUMANA

Figura 22: Nivel de satisfacción en el trabajo



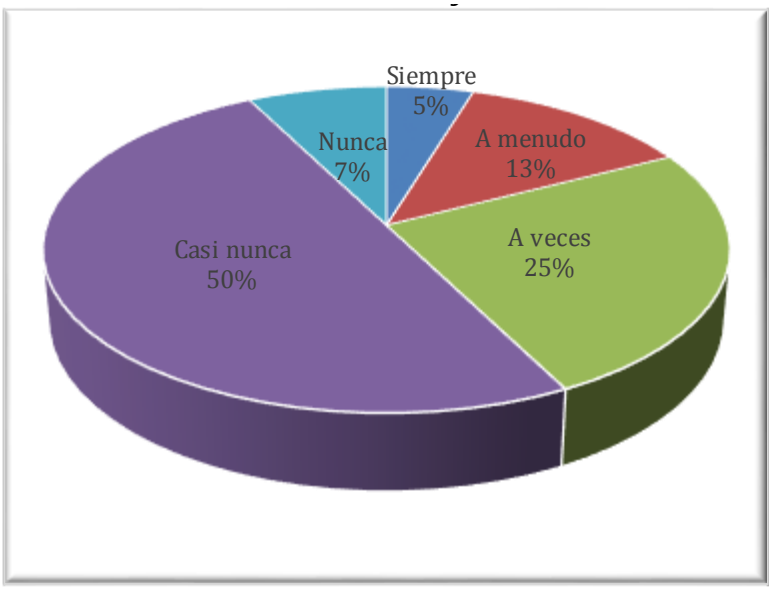
Fuente: Personas con discapacidad insertadas laboralmente

Elaborado por: Núñez, R. (2015)

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 2% de personas con discapacidad manifiesta completa satisfacción en su trabajo, el 22% indican que a menudo, el 57% expresan como a veces, el 12% casi nunca y el 7% como nunca. Se puede percibir que el 76% de personas con discapacidad insertadas se sienten inconformes en su trabajo, es necesario por lo tanto realizar una auditoría de la forma y condiciones en que ejecutan la tarea.

Figura 23: Nivel de apoyo familiar para el desarrollo del trabajo



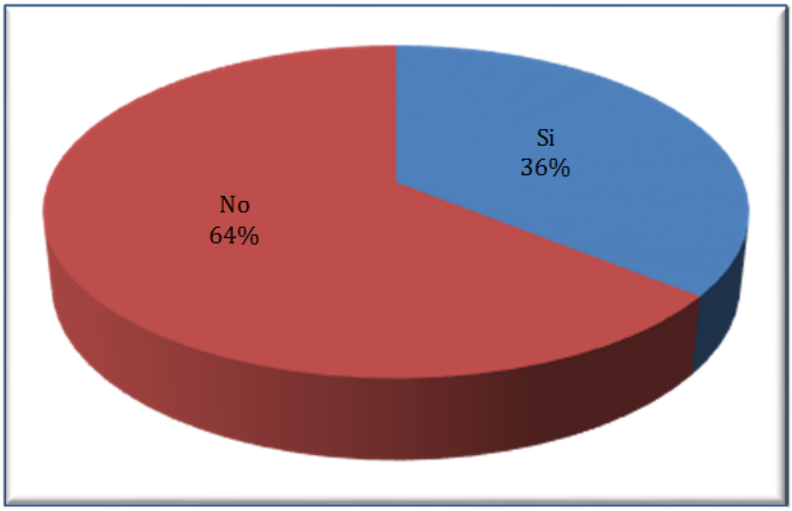
Fuente: Personas con discapacidad insertadas laboralmente

Elaborado por: Núñez, R. (2015)

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Considerando que para hablar de una inserción laboral completa se requiere del aporte y colaboración de la familia el 5% indica que siempre cuentan con el apoyo familiar, el 13% como a menudo, el 25% como a veces, el 50% como casi nunca y el 8% exterioriza que nunca, consecuentemente las familias en el 58% no apoyan a sus familiares con discapacidad, como tampoco a los proyectos de inserción laboral.

Figura 24: Grado de oportunidad de hacer carrera y crecer profesionalmente



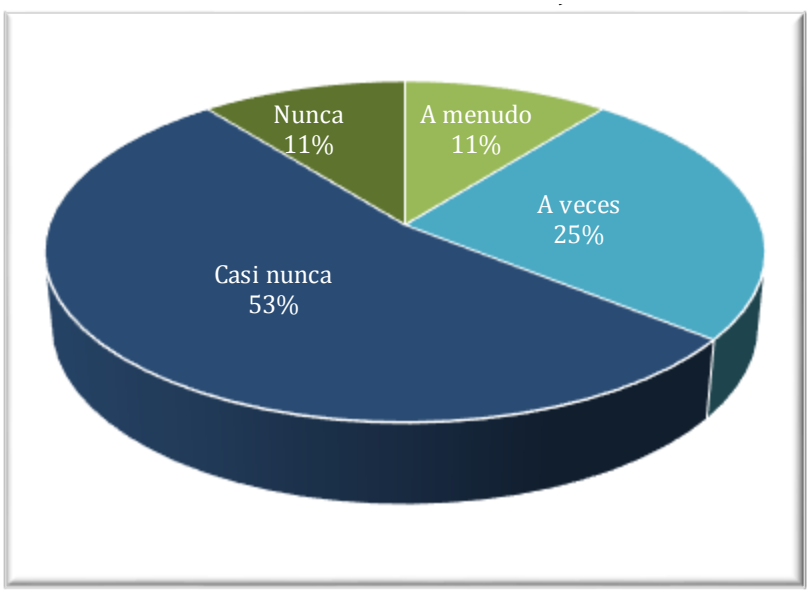
Fuente: Personas con discapacidad insertadas laboralmente

Elaborado por: Núñez, R. (2015)

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 64% de las personas encuestadas manifiestan que no tienen posibilidad de crecer profesionalmente dentro de las empresas y el 36% indican que sí. Al ser la mayoría de personas con discapacidad, que manifiestan no tener la oportunidad de crecimiento profesional por su nivel de educación, si se considera necesario definir los factores que impiden a este segmento de personas crecer en el ámbito laboral.

Figura 25: Determina la existencia de un monitoreo y evaluación de las condiciones de trabajo



Fuente: Personas con discapacidad insertadas laboralmente

Elaborado por: Núñez, R. (2015)

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 11% de personas con discapacidad indica que a menudo existe un monitoreo y seguimiento de su trabajo, el 25% indica que a veces, el 54% dice que casi nunca y 11% como nunca. En consecuencia se puede decir que 65% de personas con discapacidad manifiesta que no existe políticas de monitoreo, seguimiento o evaluación respecto a sus condiciones de trabajo.

4.2. Método aplicado

Según Zapata "trabajar con los métodos cuantitativos o cualitativos presupone la adopción de determinado enfoque, tanto filosófico, teórico y metodológico-técnica, que configura formas singulares de trabajar en la investigación". (2005, pág. 144). Complementando el criterio anterior Gómez "**tiene la convicción de que ambos enfoques, no se excluyen , ni se sustituyen, sino que combinados apropiadamente, enriquecen la investigación"**. (2006, pág. 59).

Por lo tanto se puede decir que en esta investigación se aplicó el método cuantitativo, porque se utilizó métodos estadísticos para recogida, análisis y procesamiento de los datos. Como también el enfoque cualitativo pues para realizar las encuestas a más de tomar los datos en el instrumento correspondiente, que fue un cuestionario estructurado, se tuvo la oportunidad de utilizar la observación directa para tener mejor criterio de análisis del fenómeno latente, en el lugar mismo de los hechos, concretamente se pudo percibir el nivel de motivación, actitudes, deseos y comportamientos de las personas con discapacidad que son el objeto de estudio.

Por otro lado Zapata (2005, pág. 145) indica que las técnicas de recolección de datos que más se utilizan en las investigaciones cualitativas son: la observación, la entrevista en profundidad y el análisis del discurso, mientras que en las investigaciones cuantitativas, las formas de recoger los datos son mediante la encuesta, entrevistas y censos.

En este caso se utiliza como técnica para la investigación cuantitativa una encuesta estructurada, que utiliza como instrumento el cuestionario dividido en dos partes: La primera sección compuesta por cuatro preguntas con datos informativos y una segunda sección con un banco de 20 preguntas cerradas, en donde se debe manifestar su acuerdo o desacuerdo basadas en una escala de Likert, además contiene preguntas de alternativa constante, realizada a 212 personas con discapacidad.

Se apoya también este estudio en la investigación Bibliográfica – Documental**,** se presenta un marco legal que envuelve a la inserción laboral y el marco teórico sobre el monitoreo, evaluación y todos

los condicionantes que intervienen en la inserción laboral de las personas con discapacidad con el fin de conocer, comparar, ampliar y profundizar sobre el conocimiento del tema estudiado, para ello se requirió de libros, libros virtuales, publicaciones en revistas, tesis de grado e información subida al Internet sobre la temática.

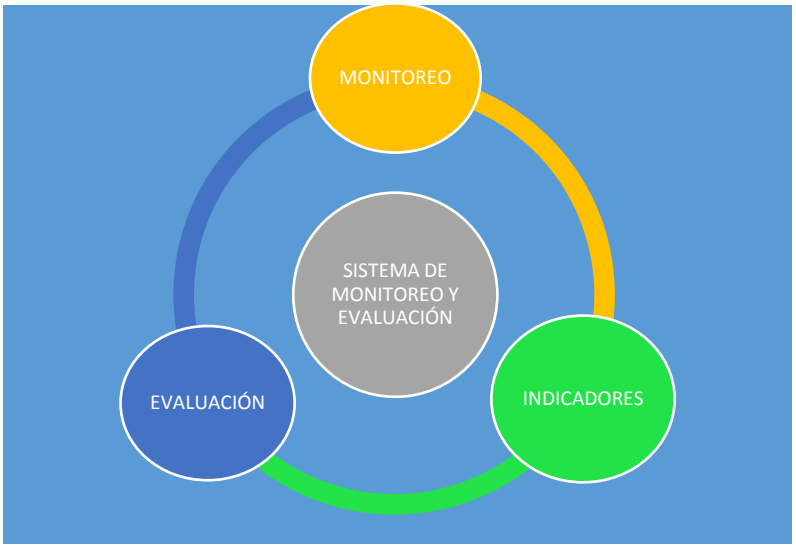
Capítulo 5

Resultados

5.1. Producto final del proyecto de titulación

Con la implementación del Sistema de Monitoreo y Evaluación propuesto se aspira impulsar el cumplimiento de los objetivos de las Fundaciones Privadas y alcanzar con éxito la inserción laboral de personas con discapacidad.

Figura 26: Sistema de monitoreo y evaluación de la inserción laboral de personas con discapacidad



Elaborado por: Núñez, R. (2015)

La metodología a seguir y que se explica detalladamente en el Objetivo Tres, permitirá analizar, evaluar y controlar el desarrollo del proyecto así como el cumplimiento de metas con la aplicación de los indicadores de gestión.

La evaluación permitirá visualizar los problemas, que al ser detectados a tiempo, admitirá tomar las acciones correctivas que impidan la deserción laboral de las personas con discapacidad.

5.2. Evaluación preliminar

Aplicado un focus group a los Directivos e impulsores del proyecto inserción laboral de personas con discapacidad de la Fundación Cuesta Holguín, se concluye que es factible la propuesta por las siguientes razones:

1.- Se impulsa y coadyuva con las empresas públicas y privadas a cumplir con la Ley Orgánica de Discapacidades Art. 47.

2.- Se aspira atender una necesidad evidente de reforzar la inserción social, económica y laboral de las personas en condición de discapacidad. Asegurando que las condiciones de trabajo sean acorde a las necesidades y requerimientos de este sector de la sociedad.

3.- Se espera minimizar el riesgo de deserción laboral, al tener conversatorios permanentes con los empresarios contratantes y sensibilizarlos a fin de que provean espacios laborales amigables para el buen desempeño de las personas con discapacidad.

4.- Una ventaja del sistema de monitoreo y evaluación es proveer información permanente y necesaria acerca de los avances y dificultades en la implementación del programa.

5.- Además, de la información alcanzada, permite orientar el proceso de toma de decisiones, considerando la adopción y aplicación de medidas correctivas en caso de no haber cumplido con los objetivos y metas planteadas.

6.- El personal a cargo del proyecto de inserción laboral de la Fundación Cuesta Holguín tiene interés por el aporte generado a través de esta investigación, pues consideran que se establece los lineamientos para impulsar el monitoreo y evaluación de las personas con discapacidad que ya están insertadas en las diferentes empresas tanto públicas como privadas de la provincia de Tungurahua.

5.1. Análisis de los resultados

OBJETIVO 1.- Diagnosticar el proceso de inserción laboral de la "Fundación Cuesta Holguín"

La Fundación Cuesta Holguín impulsó el Centro de Empleo "Nueva Esperanza", en el que 30 personas con discapacidad realizan tareas de separado de materiales y armado para la empresa productora de zapatos de caucho Plasticaucho Industrial S. A., este es un espacio de preparación para la inserción al empleo y de integración de aprendizaje para personas con discapacidad.

El Objetivo de esta Fundación es:

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad de la provincia de Tungurahua, mediante la inserción socio-laboral en las empresas privadas y públicas con el fin de mejorar su capacidad de ingresos y su inclusión real en la sociedad.

Este proyecto de inserción laboral inicia en el año 2005. Desde la iniciativa hasta el año 2014, se insertó al empleo a 475 personas con discapacidad en 120 empresas públicas y privadas. Mediante la campaña "CREE EN MI".

Figura 27: Campaña "CREE EN MI".

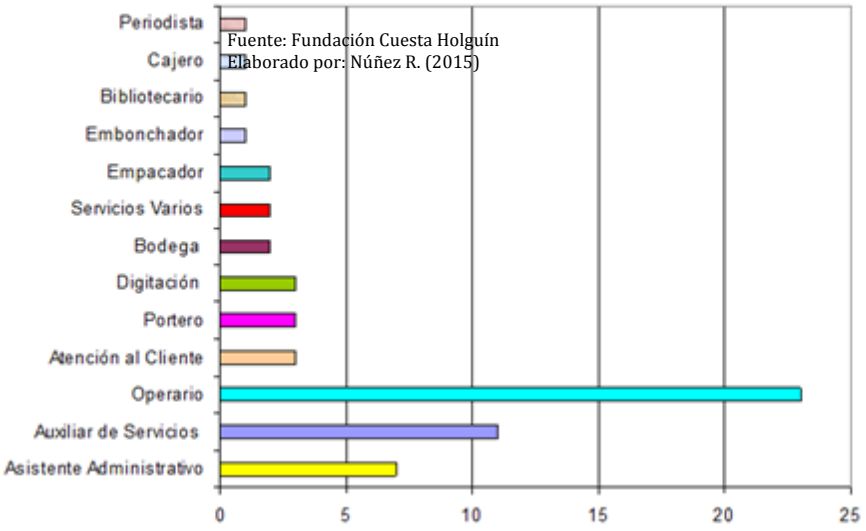


Fuente: Fundación Cuesta Holguín
Elaborado por: Núñez R. (2015)

La Fundación Cuesta Holguín como parte de la responsabilidad social que ejerce, y de entre las múltiples actividades que realiza, impulsa la inserción laboral de las personas con discapacidad, partiendo del criterio de igualdad de oportunidades y valoración de la diversidad. Y a lo largo de estos años ha conseguido que empresas públicas y empresas privadas dedicadas a la producción, comercialización y a los servicios, abran sus puertas para dar cabida a este sector de personas con necesidad de sentirse útiles a la sociedad.

No son muchas las empresas privadas que han abierto sus puertas a personas con discapacidad, por lo tanto las fuentes de trabajo no abastecen la demanda. Y cumplir las exigencias de las empresas respecto a los perfiles que más piden los empleadores es un reto para la Fundación, que tiene también el interés de garantizar que el trabajo de las personas con discapacidad sea realizado bajo normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo con el objeto de prevenir accidentes de laborales. Los registros de la Fundación Cuesta Holguín dan cuenta de los puestos en donde se desempeñan las personas insertadas laboralmente, como se puede observar los puestos más representativos son: operarios de diferentes procesos productivos, auxiliares de servicios y asistentes administrativos.

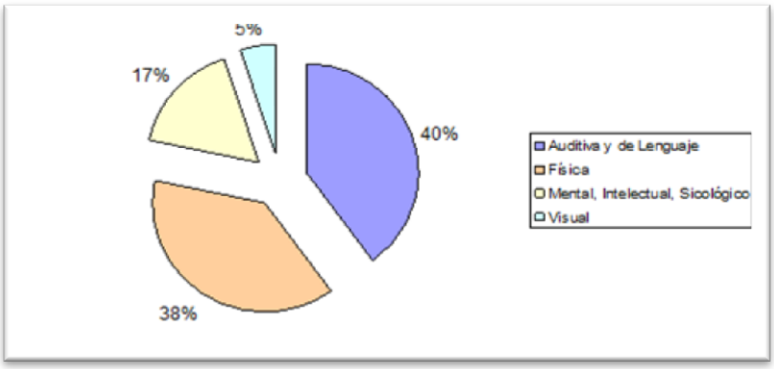
Figura 28: Empleo por puestos



Fuente: Fundación Cuesta Holguín
Elaborado por: Núñez R. (2015)

Se tuvo acceso a información con respecto al porcentaje de personas que han sido insertadas de acuerdo a su discapacidad y se tiene los siguientes datos: el 40% de personas con deficiencia auditiva y de lenguaje, el 38% de personas con deficiencias físicas, el 17% corresponde a deficiencia intelectual y el 5% para personas con deficiencia visual.

Figura 29: Empleo por discapacidad



Fuente: Fundación Cuesta Holguín
Elaborado por: Núñez R. (2015)

Las principales empresas que tienen dentro de su nómina de personal a personas con discapacidad se reflejan en el siguiente cuadro.

Tabla 1: Nómina de empresas que abren sus puertas a personas con discapacidad

AGIPGAS	Frigorifico Skandinavo	Produtexti
Almacenes Tía	GTP Seguridad	Ralontex
Ambacar	ICCO S. A.	Seguros Colonial
Andelas	Importadora Mayorga	UNIFINSA
ASSA	Invab	Diario La Hora
Avícola Agoyan	Impatex	Ecuatrán
Banco del Pichincha	Industrias Catedral	Etafashion
C.E. La Granja	Hotel Emperador	Fairis
Coca Cola Company	Mall de Los Andes	Papelom
Colegio Indoamérica	Maquila Sr. Camilo Holguín	Pizzeria La Fornace
Colegio San Alfonso	Martinizing	Plasticaucho Industrial S. A.
Cooperativa Oscus	Moon look	Produbanco

Fuente: Fundación Cuesta Holguín
Elaborado por: Núñez R. (2015)

Para la implementación y desarrollo del proyecto de la Fundación Cuesta Holguín, obviamente se remitió a lo que es administración de proyectos sociales, para lo cual y como primer punto se debe nombrar a un cuerpo responsable del "Proyecto de Inserción Laboral a personas con discapacidad". Quedando conformado el cuerpo directivo de la siguiente manera:

1	Patricio Cuesta Holguín	Presidente Junta Directiva
2	Pablo Cuevas	Director Ejecutivo
3	Andrea Freire	Coordinadora del Proyecto
4	Tannia Ramos	Asistente Administrativa
5	Silvia Chapanta	Trabajadora Social
6	Bertha Mancheno	Psicóloga Clínica

Figura 30: Organigrama del proyecto



Fuente: Fundación Cuesta Holguín
Elaborado por: Núñez R. (2015)

Tabla 2: Programa de inserción de personas con discapacidad

MOMENTO DEL PROYECTO	HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN	OBJETIVOS
Planificación del Programa	Evaluación ex ante	Evaluar la viabilidad del programa en términos financieros, institucionales, priorizando y seleccionando acciones que justifiquen la inversión.
	Línea de Base	Se extrae información referida a los valores iniciales de los indicadores del problema.
	Plan operativo anual	Programar las actividades, sus metas y productos de manera anualizada.
Ejecución del Programa	Monitoreo	Indagar y analizar permanentemente el grado en que las actividades realizadas y los resultados obtenidos cumplen con lo planificado, a fin de detectar. oportunidades eventuales deficiencias, obstáculos o necesidades de ajuste.
	Evaluación diagnóstica	Evaluar con profundidades desde la perspectiva institucional y en un momento determinado el desempeño del programa.
	Evaluación desde la vista de los beneficiarios	Evaluar las características de implementación del programa y los resultados obtenidos a partir de la percepción de los beneficiarios.
Finalización del Programa	Evaluación de resultados	Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos del programa.

Fuente: Fundación Cuesta Holguín
Elaborado por: Núñez R. (2015)

Tabla 3: Procedimiento para la inserción laboral de personas con discapacidad

CUNA CUESTA HOLGUIN	**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO**	**Código: GESPRO-DOG-004** Fecha de Elaboración: 10/10/2011 Ultima Aprobación: 10/10/2011 Revisión: 00
Elaborado por: Carmen Burbano	Revisado por: Pablo Cuevas	Aprobado por: Pablo Cuevas

Proceso:	**Inserción Socio Laboral de PCD**	**Dueño de Proceso**	Coordinador Inserción Laboral
Objetivo:	Mejorar la calidad de vida de las Personas con Discapacidad (PCD), a través del fortalecimiento de las organizaciones de PCD, sensibilización a la comunidad y empresa, emprendimiento de microempresas e Inserción Socio Laboral.		
Alcance:	Desde el reclutamiento de la PCD para la inclusión socio laboral en empresas públicas y privadas; hasta el seguimiento de su desempeño en dichas organizaciones; incluye el fortalecimiento de las organizaciones de PCD, sensibilización a la comunidad y empresa y el emprendimiento de microempresas		

Proveedor	ENTRADAS	ACTIVIDADES	SALIDAS	Cliente
Gestión Social	Requerimiento de la Persona con Discapacidad	Visita a Empresa Levantamiento del puesto del trabajo Reclutamiento de PCD Evaluación Psicológica e Informes Sociales Análisis Médico de la funcionalidad de la PCD	PCD Insertado laboralmente	Cliente PCD Cliente Empresa
Cliente PCD			Microempresa en funcionamiento o consolidada en marcha	PCD u Organizaciones de PCD
Organizaciones de PCD	Requerimiento y necesidades	Análisis del perfil aptitudinal con el perfil del puesto del trabajo Formación al empleo Inserción de PCD a la empresa o Centro de Empleo	Capacitaciones Asesorias Créditos	
Cliente Empresa	Perfil de cargo para la PCD	Apoyo para la creación de la microempresa Acompañamiento Microempresarial	Información	Cliente Comunidad
	Solicitud de insertar PCD	Fortalecimiento organizacional a las asociaciones de PCD Sensibilzación a la comunidad y empresa	Seguimiento al PCD Insertado Socio-Laboral	Servicio al Cliente

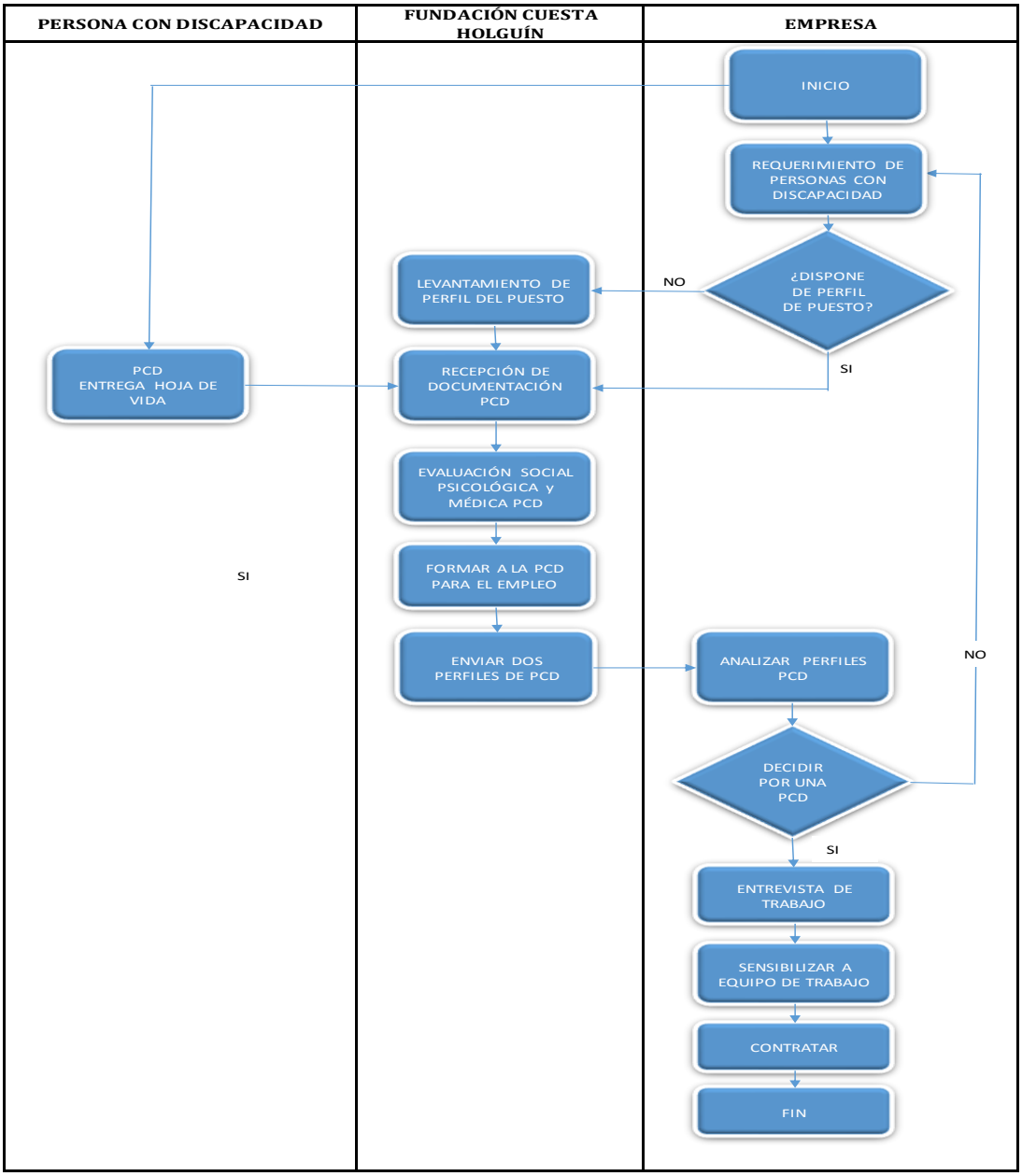
REQUISITOS DE NORMA ISO 9001:2000	7.2.1	Determinación de los requisitos relacionados con el Producto	7.2.3 Comunicación con el cliente	
	7.2.2	Revisión de los requesitos relacionaos con el producto		

Procedimientos, Instructivos	**Registros/Documentos Generales/Planes**
Procedimiento de Inserción Socio - Laboral de PCD a empresas	Registros controlados en lista maestra de registros y listra maestra de documentos generales
Procedimiento para Emprendimiento Microempresarial	
Procedimiento de Apoyo a Organizaciones de PCD	

Humanos	**Materiales / Otros**
Director FCH	Equipos de Oficina, Computadores, Transporte, Viáticos, Microsoft Office
Coordinador Proyecto Insercion Socio Laboral de PCD	
Técnico de Evaluación Social	
Técnico de Evaluación PSicologica	
Técnico de Seguimiento	
Comunicador Social	
Asistente Administrativa de Proyecto	

		Indicador	FORMULA	Frecuencia	Responsable de Medir	Responsable de Gestionar
INDICADOR DE GESTION y/o METODO DE SEGUIMIENTO	**Indicador de Proceso**	Efectividad de Inserción Laboral con Cliente PCD	# personas que estan trabajando / # solicitudes de PCD aceptadas para ser insertadas	Mensual	Asistente Administrativa de Proyectos	Coordinador Inserción Laboral
					Fuente de Información	**Revisado en:**
					Archivo Excel	Reuniones con Equipo Técnico

Figura 31: Diagrama de flujo del proceso de inserción laboral de personas con discapacidad



Fuente: Fundación Cuesta Holguín
Elaborado por: Núñez R. (2015)

En el Diagrama de Flujo se puede observar que hasta la presente fecha se está cumpliendo con la primera fase del proyecto "Planificación del Programa" y que no se ejecuta la segunda etapa correspondiente al monitoreo y evaluación. Por lo tanto se encuentra inconformidades en la forma y condiciones de trabajo en las que se desempeñan las personas con discapacidad insertada, manifestada en la encuesta aplicada y son las siguientes:

FORTALEZAS

Las personas con discapacidad entienden los procesos a desarrollar en los puestos de trabajo, alcanzan seguridad en su desempeño y pueden conseguir la estabilidad laboral.

Las organizaciones se preocupan de que las personas con discapacidad, tengan la indumentaria necesaria para efectuar sus actividades. Cumplen con lo dispuesto por las leyes al dotar de equipos y materiales a sus trabajadores. Los empresarios que dan cabida a personas con discapacidad tienen conciencia plena que es muy caro enfrentar los costos de accidentes laborales. Y sus empresas tienen buena ventilación e iluminación lo que puede ser una garantía para la calidad de trabajo y al mismo tiempo salud visual para los trabajadores.

DEBILIDADES

Salta a la vista que las personas con discapacidad desempeñan labores poco cualificadas. Del trabajo de campo se pudo observar que la limpieza es uno de los más incidentes. Como es fácil de deducir, el nivel de cualificación de las personas con discapacidad, se debe al bajo nivel de educación que dispone. Por lo tanto las personas con discapacidad sienten que tienen poca participación en los logros empresariales.

El grado de ausentismo al trabajo es alto, se percibe poca motivación y compromiso para asistir a sus obligaciones diarias. Aspecto que las personas con discapacidad no explican y se percibe carencia de incentivos para cumplir con su jornada laboral.

Existe una carente comunicación empresarial, este bajo nivel de comunicación puede originar tensión psicológica y emocional, aislamiento y pérdida de interés en el trabajo. Consecuencia de este aspecto es la poca comprensión de las disposiciones emitidas por los superiores conduciendo a elevar el índice de errores cometidos al realizar la tarea.

Las personas con discapacidad carecen de la oportunidad de expresar sus problemas, al mismo tiempo de poder emitir y aportar con criterios de solución como involucrados y conocedores de los mismos.

No disponen de la infraestructura requerida, pudiendo dar origen a elevar la cifra de personas accidentadas, que al momento pese a ser mínima se requiere estudiar cuales fueron las causas de los accidentes, con el fin de corregir las causas, socializar a otras empresas y con ello prevenir el número de accidentes. La señalización requerida que les permite orientación y facilidad en la movilización dentro de las empresas, no siempre se encuentra para poder orientarlos.

Considerando que la capacitación es un elemento indispensable para inducir a una persona a la tarea a realizar y con ello incrementar la productividad, este objetivo no se cumple, pues muchas personas con discapacidad no reciben cursos para mejorar el desarrollo de sus tareas y en otros casos pese a ser capacitados indican que no es un conocimiento para el desarrollo de la tarea, por lo que es preciso identificar las causas que impiden cumplir con este aspecto. Y direccionar los cursos recibidos para elevar el buen desempeño laboral.

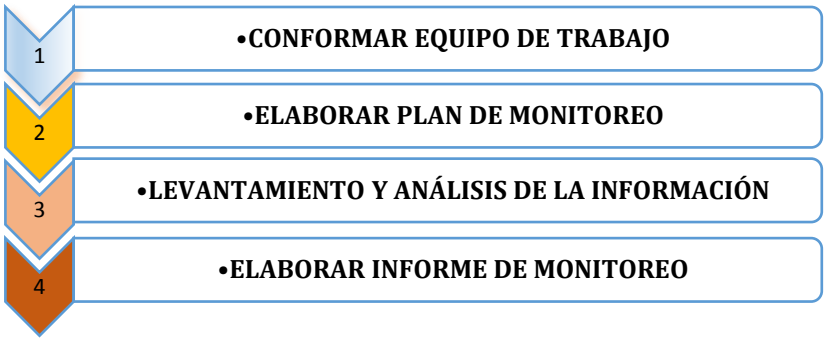
Existe inconformidad en las personas con discapacidad en su trabajo, es necesario por lo tanto realizar una auditoría de la forma y condiciones en que ejecutan la tarea. Involucrar a sus familias a apoyarlos al igual que a los proyectos de inserción laboral. Para que tengan aspiraciones de crecimiento profesional, aspectos que se alcanzaría con un proyecto de monitoreo, seguimiento o evaluación respecto a sus condiciones de trabajo.

OBJETIVO 2. Fundamentar el sistema de monitoreo y evaluación dentro del marco legal científico.

Monitoreo

El monitoreo es el seguimiento que se realiza durante la ejecución de una política, programa o proyecto. Es un instrumento, de gestión y de política, que permite revisar en forma periódica los aspectos sustantivos, para optimizar sus procesos, resultados e impactos. Constituye un insumo indispensable para la gestión administrativa y estratégica de una iniciativa pública. Di Virgilio (2012, pág. 41). Es también un proceso continuo de análisis, observación y elaboración de sugerencias de ajustes que aseguren que el proyecto esté encaminado hacia el objetivo propuesto. Ibíd. (pág. 45). Un plan de monitoreo se compone de los siguientes elementos.

Figura 32: Diseño del sistema de monitoreo



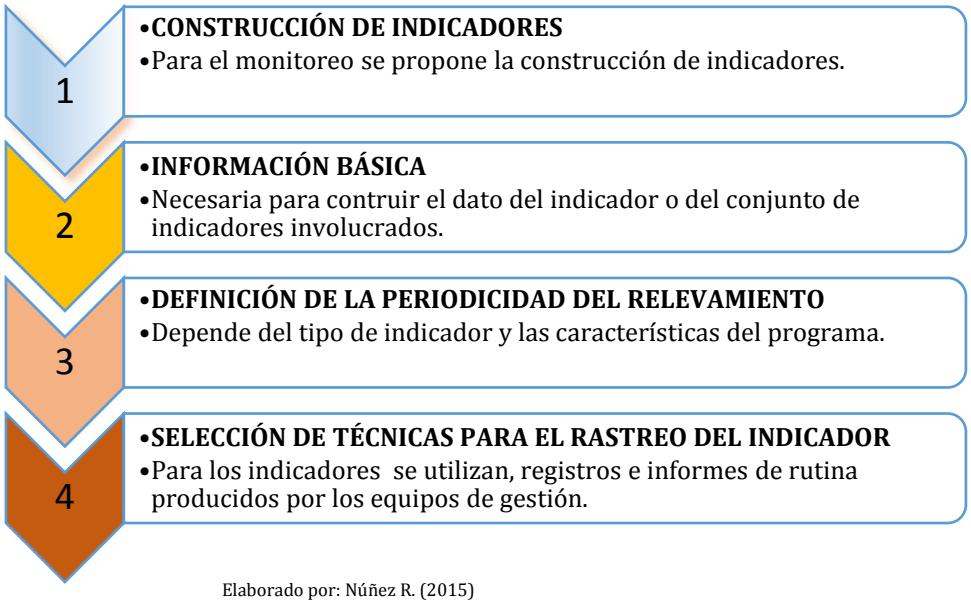
Elaborado por: Núñez R. (2015)

Indicadores

Un sistema de monitoreo se construye a partir de indicadores. Los indicadores son medidas directas o indirectas de un evento, situación o concepto que permite inferir conclusiones apreciativas acerca de su comportamiento o variación. Los indicadores son el resultado de operacionalizar los objetivos a alcanzar en el marco de una política, programa o proyecto. Di Virgilio (2012, pág. 45).

La selección de indicadores es un proceso clave para construir un buen sistema de monitoreo, Su elección requiere tener en cuenta criterios como independencia, verificabilidad, validez y accesibilidad. Si a través de la consulta con los actores involucrados es posible definir los indicadores y acordar su importancia y característica específica, quiere decir que los objetivos de la política son claros, compartidos y están consensuados entre los responsables de su implementación. Di Virgilio (2012, pág. 47). Para Vega los indicadores son valores identificables de algunas de las variables que sirven al propósito de medición del nivel de obtención de la meta planificada. Un indicador debe ser representativo, objetivo, verificable, accesible, sensible y con un costo razonable. (2006, pág. 7)

Figura 33: Proceso de formulación de indicadores



Elaborado por: Núñez R. (2015)

Evaluación

La evaluación puede definirse como la emisión de un juicio de valor acerca de una política, programa o proyecto y puede ser entendida como:

- Una actividad programada de reflexión sobre la acción.
- Consecuencia de la necesidad de introducir cambios respecto de un problema de viabilidad, funcionamiento, resultados o impacto.
- Un proceso reflexivo que se apoya en la formulación de preguntas precisas.

La evaluación no debe ser entendida como un proceso aislado. Muy por el contrario es a la vez un insumo para orientar la acción y proceso permanente de aprendizaje y mejora que acompaña toda la vida de una política social. En otras palabras es una herramienta para la toma de decisiones. Di Virgilio (2012, pág. 45).

Figura 34: Evaluación del Proyecto



Elaborado por: Núñez R. (2015)

Tabla 4: Diferencia entre el Monitoreo y Evaluación

COMPONENTE	MONITOREO	EVALUACIÓN
Tipo de tarea	Información y comparación de datos sobre la ejecución del proyecto con los objetivos establecidos en el marco de su formulación.	Información y comparación de datos sobre la ejecución del proyecto con los patrones de referencia definidos a través de la visión o escenario futuro.
Propósito	Controlar la ejecución y realizar el seguimiento de la gestión operativa y estratégica.	Valorar el diseño, la ejecución los resultados y los impactos.
Modalidad	Permanente y periódica.	Puntual.
Responsable	Equipo interno.	En general la evaluación está a cargo de un equipo de proyecto partícipe con el fin de garantizar la independencia de los resultados.

Elaborado por: Núñez, R. (2015)

OBJETIVO 3. Construir indicadores de gestión que aporten al sistema de monitoreo y evaluación.

3.1. Objetivos del Monitoreo y Evaluación

Estar al tanto si los fines propuestos en la planificación inicial se cumplen con eficiencia, eficacia y oportunidad.

Descubrir las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven las personas con discapacidad insertadas laboralmente en las empresas de la provincia de Tungurahua.

Realizar los ajustes y la retroalimentación necesaria, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos en el diseño del programa.

Procedimiento a seguir en el Sistema de Monitoreo

Según la Secretaría de Educación de República Dominicana (2009, pág. 15) propone la siguiente metodología para alcanzar el monitoreo:

1-Conformar un equipo de trabajo para el seguimiento de los Planes Operativos.

2-Elaborar el Plan de Monitoreo para el año: Incluye la matriz de Monitoreo y Evaluación.

3-Levantamiento y análisis de información: El equipo deberá recopilar, revisar, sistematizar y analizar la información recogida.

4- Elaborar el Informe de Monitoreo correspondiente, debe incluir los avances y logros, problemas encontrados y medidas correctivas.

Conformar un equipo de trabajo.

El equipo de trabajo, está involucrado en todas las fases del programa de inserción laboral de personas con discapacidad y obviamente en el proceso de monitoreo y evaluación:

- Director Ejecutivo.
- Coordinador/a del Proyecto.
- Asistente de Administrativo.
- Psicólogo/a Clínica.
- Trabajadora Social.
- Equipo de levantamiento de datos.

Elaborar el Plan de Monitoreo y Evaluación para el año: incluye la matriz de Monitoreo y Evaluación.

Para cumplir con el plan de monitoreo y evaluación se debe construir un instrumento que permita:

- Definir las acciones a seguir,
- Determinar el o los responsables de la actividad,
- Y, los indicadores a conseguir.

Se propone el siguiente plan de monitoreo:

Tabla 5: Plan de monitoreo

OBJETIVOS	RESPONSABLE	INDICADOR
Identificar los actores y tipo de información que solicita.	Asistente de Dirección	Lista de actores, con las necesidades de información.
Elaborar los formatos para la recolección de información.	Director Ejecutivo	Lista de instrumentos seleccionados.
Recolección de la información de la ejecución del proyecto y compararlo con indicadores.	Colaboradores	Informe de avances.
Definir reglas de procedimiento para desarrollar el plan de monitoreo y evaluación.	Director Ejecutivo	Reglas de procedimiento monitoreo y evaluación.
Capacitar a los colaboradores en la aplicación del monitoreo y evaluación,	Director Ejecutivo	Plan de capacitación y listado de participantes.
Designar responsables internos y externos para la realización del monitoreo y evaluación, de ser el caso.	Director Ejecutivo	Listado de responsables realización monitoreo y evaluación.
Aplicar el Plan de Monitoreo y Evaluación	Director Ejecutivo	Plan elaborado.
Dar retroalimentación a los involucrados en la ejecución del proyecto (seguimiento o monitoreo).	Director Ejecutivo	Informe de recomendaciones al proyecto.
Implementar acciones correctivas, para mejorar el desempeño del proyecto y el logro de sus objetivos.	Director Ejecutivo	Plan de mejora ejecutado.
Elaborar y aplicar evaluaciones formativas (intermedias) periódicamente.	Asistente de Dirección	Evaluación formativa aplicada.
Elaborar y aplicar la evaluación ex post o de impacto	Director Ejecutivo	Evaluación de impacto aplicada.
Realizar una retroalimentación para mejorar el producto final del proyecto. Elaborar conclusiones sobre el proyecto y/o para mejorar futuros proyectos.	Director Ejecutivo	Informe de recomendaciones al proyecto.
	Asistente de Dirección	Informe de lecciones aprendidas en la gestión del proyecto.

Elaborado por: Núñez R. (2015)

Identificar los actores y tipo de información que se solicita

La información será obtenida de las personas con discapacidad que se hayan insertado laboralmente en las empresas de la provincia de Tungurahua.

Elaborar los formatos para la recogida la información

La información será recogida desde una encuesta previamente elaborada, que utilizará como instrumento un cuestionario estructurado.

Reglas de procedimiento para desarrollar el sistema de monitoreo y evaluación

Para cumplir con el monitoreo y evaluación se presenta las siguientes reglas a seguir:

- En base al Convenio de Cooperación Técnica y Científica entre la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato y la Fundación Cuesta Holguín, se aspira trabajar con cuatro estudiantes de la carrera de Psicología Clínica que formen parte del equipo de levantamiento de datos.
- Tener impreso el instrumento aplicar.
- Monitorear mensualmente a las personas con discapacidad insertadas laboralmente por un lapso de seis meses.
- Si las personas con discapacidad o el empleador sugieren que el período de monitoreo continúe se lo realiza según su requerimiento.
- Cada profesional encargado de recoger la información tendrá un horario individual para dar atención personalizada al levantamiento de la información por persona con discapacidad encuestada.
- El equipo técnico será el encargado de realizar un calendario mensual de las visitas a desarrollarse.
- Se considera un tiempo estimado de 30 minutos para llevar a cabo la encuesta por persona con discapacidad.
- La ficha con la información alcanzada será procesada para inmediatamente proceder a archivarla en la carpeta del interesado con el fin de tener un expediente completo de los avances y la información necesaria, para efectos de estadísticas.
- La evaluación se la realizará cada año calendario.

Capacitar a los colaboradores en el sistema de monitoreo y evaluación

Es necesario desarrollar un plan de capacitación para las personas encargadas del levantamiento de la información, con respecto a temas: Relaciones Humanas por las características específicas de las personas a entregar la información y el manejo de hoja de encuesta con el fin de que la información sea lo más real posible, sin sesgar o peor adulterar los datos.

Designar a los responsables del monitoreo.

Los responsables del monitoreo son los encargados del levantamiento de la información.

Levantamiento y análisis de información: El equipo deberá recopilar, revisar, sistematizar y analizar la información recogida.

Para hacer el levantamiento de la información al existir una gran variedad de técnicas e instrumentos para esta tarea. Se eligió como mejor opción por las características de las personas de las cuales se va a extraer la información, a la encuesta estructurada y la observación.

La encuesta estructurada porque permite una rápida aplicación, centradas en los puntos específicos que se pretende conocer y con alternativas de respuesta cerradas. Y la observación directa, en el sitio de trabajo mirar las vivencias de las personas con discapacidad para ayudar a identificar su problemática.

Por otro lado para el análisis de la información es necesario contar con los indicadores que hacen posible la comparación de la información alcanzada, determinando avances o retrocesos en la implementación del programa. Por ello se procede a diseñar la matriz de monitoreo que contiene los indicadores.

COSTO

Se tomó como referencia las actividades que incrementan el costo del proyecto y se establece que para impulsar el sistema de monitoreo y evaluación se requiere de $230,00 para el primer mes. A partir del segundo mes el costo se reduce a cero gracias al convenio que existe entre la Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato con la Fundación Cuesta Holguín, al aportar con estudiantes de la Carrera de Psicología Clínica para que realicen sus prácticas pre-profesionales, la actividad concreta sería el levantamiento de la información y con el fin de que el proceso sea continuo se pondrá a consideración de la Fundación el número de pasantes que sean necesarias. Alcanzando de esta manera una relación mutuamente beneficiosa para las dos Instituciones.

Tabla 6: Costo de implementación del sistema de monitoreo y evaluación propuesto

OBJETIVOS	RESPONSABLE	INDICADOR	Actividad	COSTO
Capacitar a los colaboradores en la aplicación del monitoreo y evaluación	Director Ejecutivo	Plan de capacitación	Ofrecer refrigerios para una mañana de capacitación por 5 personas.	30,00
Elaborar los formatos para la recolección de información.	Director Ejecutivo	Lista de instrumentos seleccionados	Imprimir 1000 hojas de encuestas tanto a personal con discapacidad como a empresarios.	200,00
			TOTAL	230,00

Elaborado por: Núñez R. (2015)

El costo de implementar el monitoreo y evaluación en el proyecto de inserción laboral de personas con discapacidad, es muy significativo, que se justifica para que los objetivos adquieran un carácter operativo y al mismo tiempo traducirlos en logros específicos.

FORMULACIÓN DE LOS INDICADORES

ASPECTO	ITEM	PREGUNTA	INDICADOR	¿QUÉ MIDE?
GENERALIDADES	Género	Género	Número de personas con discapacidad de sexo masculino o femenino	Número de personas con discapacidad de sexo masculino y femenino
	Cargo	Cargo qué ocupa usted	Número de personas con discapacidad que desempeñan Cargos Administrativos o Cargos Operativos	Participación de cargos en las empresas
	Antigüedad	Tiempo de trabajo en la Empresa	Sumatoria de antigüedades/Número de empleados	Antigüedad media
	Nivel de educación	Nivel de educación cursado	Nivel de educación	Nivel de Educación
CLIMA LABORAL	Se siente a gusto en su puesto de trabajo	¿Considera usted que su trabajo es de mucha importancia para impulsar los procesos de la empresa?	Nivel de aceptación en el trabajo	Nivel de aceptación en el trabajo
	Se siente bien con el resto de compañeros	¿Cuántos días ha faltado este mes?	Asistencia/días trabajados	Nivel de asistencia al trabajo
		¿Cuál es el motivo por el que faltó a su lugar de trabajo?	Asistencia/días trabajados	Tasa de ausentismo
TRABAJO EN EQUIPO	Comunicación	¿Existe comunicación con sus compañeros de trabajo?	Nivel de comunicación organizacional	Nivel de comunicación organizacional
	Productividad	¿Cuántos equivocaciones ha tenido este día?	Número de productos defectuosos/ número de productos elaborados	Nivel de productividad
	Conflictos	¿Cuántos problemas ha tenido con su compañeros de trabajo en este mes?	Número de conflictos/número de soluciones	Nivel de conflictos

Elaborado por: Núñez R. (2015)

FORMULACIÓN DE INDICADORES

ASPECTO	ITEM	PREGUNTA	INDICADOR	¿QUÉ MIDE?
CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	Higiene Laboral	¿Cuenta con uniformes para realizar su tarea?	Grado de fortalecimiento para el desarrollo del trabajo	Grado de fortalecimiento para el desarrollo del trabajo
		¿Dispone de equipo necesario para su buen desempeño?	Grado de fortalecimiento para el desarrollo del trabajo	Grado de fortalecimiento para el desarrollo del trabajo
	Condiciones ambientales de trabajo	¿Es adecuada la ventilación en su trabajo?	Fortalecimiento de las condiciones ambientales	Fortalecimiento de las condiciones ambientales
		¿Es adecuada la iluminación en su lugar de trabajo?	Fortalecimiento de las condiciones ambientales	Fortalecimiento de las condiciones ambientales
		¿La empresa le brinda la infraestructura requerida para su movilidad?	Fortalecimiento de las condiciones ambientales	Fortalecimiento de las condiciones ambientales
	Seguridad laboral	¿Cuántos accidentes ha tenido debido a su discapacidad?	Número de accidentes de trabajo /total de accidentes empresariales	Tasa de accidentes laborales
CAPACITACIÓN	Programas de Capacitación	¿Recibe cursos de capacitación para su mejor desempeño en el trabajo?	Empleados capacitados/Total de empleados	Nivel de capacitación
		¿Los cursos recibidos le han servido para mejorar su desempeño en el área de trabajo?	Fortalecimiento para la productividad	Fortalecimiento para la productividad
MOTIVACIÓN HUMANA	Sentido de pertenencia en la familia	¿Se siente satisfecho con su trabajo y considera que ha mejorado su vida familiar?	Nivel de crecimiento personal	Nivel de crecimiento personal
	Crecimiento y desarrollo personal	¿Considera que usted que tiene dentro de la empresa, la oportunidad de hacer carrera y crecer profesionalmente?	Nivel de crecimiento personal	Nivel de crecimiento personal

Elaborado por: Núñez R. (2015)

PROYECTO DE INSEÉIÓN SOCIO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA A TRAVÉS DE FUNDACIONES PRIVADAS

Instrumento para el levantamiento de datos

Empresa: Tipo de Discapacidad:
Nombre de la Persona: No. de visita:
Fecha: Responsable:

1. GENERALIDADES

Género
- Masculino ☐
- Femenino ☐

Cargo
- Administrativo ☐
- Operario ☐

Tiempo de trabajo
- 1 a 12 meses ☐
- 13 a 24 meses ☐
- 25 meses o más ☐

Nivel de Educación
- Primaria ☐
- Secundaria ☐
- Superior ☐

2. CLIMA LABORAL

¿Considera usted que su trabajo es de mucha importancia para impulsar los procesos de la empresa?
- Siempre ☐
- A menudo ☐
- A veces ☐
- Casi nunca ☐
- Nunca ☐

Número de días que faltó este mes
- 1 a 2 ☐
- 3 a 4 ☐
- 5 o más ☐
- Ninguno ☐

Motivo por el que faltó a su trabajo
- Enfermedad ☐
- Calamidad doméstica ☐
- Poca motivación para trabajar ☐

3. TRABAJO EN EQUIPO

¿Existe buena comunicación con sus compañeros de trabajo?
- Siempre ☐
- A menudo ☐
- A veces ☐
- Casi nunca ☐
- Nunca ☐

Número de equivocaciones en el día
- 1 a 2 ☐
- 3 a 4 ☐
- 5 o más ☐
- Ninguno ☐

Número de conflictos con sus compañeros de trabajo
- 1 a 2 ☐
- 3 a 4 ☐
- 5 o más ☐
- Ninguno ☐

4. HIGIENE LABORAL

¿Dispone de ropa de trabajo para para su desempeño
- Siempre ☐
- A menudo ☐
- A veces ☐
- Casi nunca ☐
- Nunca ☐

¿Dispone de equipo necesario para su buen desempeño?
- Siempre ☐
- A menudo ☐
- A veces ☐
- Casi nunca ☐
- Nunca ☐

5.CONDICIONES AMBIENTALES

¿Es adecuada la ventilación en su lugar de trabajo?
- Siempre ☐
- A menudo ☐
- A veces ☐
- Casi nunca ☐
- Nunca ☐

¿Es adecuada la iluminación en su lugar de trabajo?
- Siempre ☐
- A menudo ☐
- A veces ☐
- Casi nunca ☐
- Nunca ☐

6. SEGURIDAD LABORAL

¿Cuántos accidentes ha tenido debido a su discapacidad?
- Siempre ☐
- A menudo ☐
- A veces ☐
- Casi nunca ☐
- Nunca ☐

¿La empresa le brinda la infraestructura requerida para su movilidad?
- Siempre ☐
- A menudo ☐
- A veces ☐
- Casi nunca ☐
- Nunca ☐

7. CAPACITACIÓN

¿Recibe cursos de capacitación para su mejor desempeño?
- Si ☐
- No ☐

Los cursos recibidos le han permitido mejorar el desempeño
- Siempre ☐
- A menudo ☐
- A veces ☐
- Casi nunca ☐
- Nunca ☐

8. MOTIVACIÓN HUMANA

¿Se siente satisfecho con su trabajo y puede crecer profesionalmente?
- Siempre ☐
- A menudo ☐
- A veces ☐
- Casi nunca ☐
- Nunca ☐

¿Recibe el apoyo de su familia?
- Siempre ☐
- A menudo ☐
- A veces ☐
- Casi nunca ☐
- Nunca ☐

Elaborado por: Núñez R. (2015)

PROYECTO DE INSERCIÓN SOCIO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA
Seguimiento Laboral

Empresa:

Nombre de la Persona:

Teléfono de la Empresa:

Fecha de Inicio de Trabajo:

Cargo:

Tipo de discapacidad

Nro. Visita

	Necesidades de Apoyo	Evolución							
			MS		S		PS		NS
1	Asistencia								
2	Puntualidad								
3	Apariencia e Higiene								
4	Constancia								
5	Responsabilidad								
6	Productividad de Trabajo								
7	Autonomía								
8	Concentración								
9	Comprensión de los Procesos								
10	Adaptabilidad								
11	Seguridad de Trabajo								
12	Autovaloración								
13	Relación con los Compañeros								
14	Habilidad Comunicativa								
15	Refuerzo Necesario								
16	Interés por capacitarse								

VALORACIÓN:

MS: MUY SATISFACTORIO S: SATISFACTORIO PS: POCO SATISFACTORIO NS: NADA SATISFACTORIO

Avance desde el último seguimiento

Requerimientos de apoyo por parte de la Fundación

Técnico Responsable: **Fecha**

Elaborado por: Núñez R. (2015)

Elaborar el informe de monitoreo

El informe de monitoreo debe contener los avances y logros, problemas encontrados y medidas correctivas. Se sugiere seguir el siguiente modelo propuesto.

INFORME DE MONITOREO LABORAL

1.- Datos Informativos:

Nombres y Apellidos:

Dirección:

Nombre de la empresa:

Cargo:

Jefe inmediato:

Sueldo:

Fecha:

2.- Situación laboral actual:

A través de una entrevista se pedirá información sobre:

El puesto que ocupa la persona con discapacidad.

Horario de trabajo.

Funciones y actividades que desempeña.

3.- Entrevista al jefe inmediato:

Se solicita información sobre el nivel de desempeño de la persona con discapacidad para ello se hace uso de la hoja de verificación previamente diseñada, se procura alcanzar la siguiente información.

Asistencia, puntualidad, apariencia e higiene, constancia, responsabilidad, productividad de trabajo, autonomía, concentración, comprensión de los procesos, adaptabilidad, seguridad de trabajo, autovaloración, relación con los compañeros, habilidad comunicativa, refuerzo necesario, interés por capacitarse

Como análisis de la información se aspira conocer:

Avances desde el último seguimiento.

Requerimientos de apoyo por parte de la Fundación.

Se concluye agradecimiento por parte de la Fundación, hacia la empresa por haber acogido y dar cabida a la persona con discapacidad.

4.- Entrevista a la persona con discapacidad:

Se utiliza como hoja de verificación el instrumento diseñado para el levantamiento de datos.

El tiempo debe ser el que se requiere para no sesgar la información.

Se debe reiterar el apoyo por parte de la Fundación para situaciones de trabajo o familiar que se le pudieran presentar.

Se le debe incentiva a continuar con tal desempeño que garantiza su estabilidad laboral, mejorar sus condiciones económicas y aportar a su familia.

5.- Conclusiones:

Se debe presentar conclusiones respecto a si la persona con discapacidad ha logrado insertarse laboralmente y en qué nivel.

Exponer cuáles son las dificultades y cuál el proceso de adaptación y acompañamiento.

Explicar cuáles son las debilidades con respecto a las condiciones de trabajo.

6.- Recomendaciones:

Por cada conclusión se debe emitir una recomendación que permita incentivar a la persona con discapacidad mejorar en su desempeño.

Y de ser caso a las empresas e instituciones públicas o privadas que abren sus puertas para insertar laboralmente a las personas con discapacidad hacer las recomendaciones que permitan mejorar las condiciones de trabajo.

7.- Firma de Responsabilidad

El documento debe estar firmado por la personas responsable de las entrevistas y obviamente de la presentación del informe. El mismo que debe ser archivado por evaluaciones globales.

Evaluación

La evaluación operativa es el proceso sistémico y objetivo que verifica la eficacia, eficiencia y efectividad de los planes; a la luz de sus objetivos, en cada una de las dimensiones de ejecución y obtención de resultados, debiendo tomar en cuenta los avances en el cumplimiento de los compromisos establecidos, en relación con los acuerdos, planes locales, nacionales y referentes internacionales ineludibles. La evaluación es la última fase del proceso de planificación, la cual consiste en la comparación de los resultados con los objetivos y metas propuestas. ESPOCH (2007, pág. 6)

Propuesta metodológica

Según Sepúlveda (2008, pág. 25) se utiliza el Biograma al diagrama multidimensional y los índices respectivos que representa gráficamente el "estado de un sistema". Dicha imagen revela el grado de desarrollo sostenible de la unidad de análisis en cuestión, los aparentes desequilibrios entre las diversas dimensiones y, por ende, los posibles niveles de conflicto existentes. Además de generar un

"estado de la situación actual" de la unidad estudiada, el Biograma, por su propia naturaleza, permite realizar un análisis comparativo del sistema analizado en diversos momentos de su historia; es decir, su evolución.

Es una herramienta que permite complementar los indicadores y observar si se está cumpliendo o no las metas a alcanzar, o mirar el proceso de avance que tiene el proyecto de inclusión de personas con discapacidad.

Se manejan las siguientes dimensiones:

Ámbito personal: tener una estabilidad emocional, cierta satisfacción con la vida y un buen concepto de sí mismo.

Ámbito laboral: sentirse realizado en el lugar donde se trabaja y útil a la sociedad. En donde se medirán aspectos como: clima laboral, trabajo en equipo, higiene laboral, condiciones ambientales de trabajo, seguridad laboral, capacitación, motivación humana.

Ámbito del ocio y tiempo libre: por una parte disponer de tiempo libre y emplearlo en relacionarse con otras personas acorde a los gustos e intereses de las personas con discapacidad

Presentación del informe de evaluación

La evaluación constituye una herramienta de gestión que permite tomar decisiones al proveer información acerca del grado de cumplimiento de los objetivos del plan, los desvíos en el cumplimiento de los objetivos y sus causas, así como los principales problemas y cuellos de botella que requieren atención. Los productos de este proceso son los informes de evaluación de los planes, los cuales se deben elaborar semestral y anualmente a partir de los informes de monitoreo. ESPOCH (2007, pág. 6)

El contenido mínimo del informe de evaluación es el siguiente:

1. Resumen ejecutivo
2. Análisis del periodo de evaluación
3. Contexto, situación y comportamiento estadístico
4. Avance de la ejecución de metas
5. Logros obtenidos
6. Enumeración de problemas presentados
7. Determinación de medidas correctivas
8. Conclusiones y recomendaciones
9. Anexos

Resumen Ejecutivo

Se debe procurar captar el interés de quienes leen el documento por lo tanto debe contener una visión general de los logros alcanzados, conclusiones y recomendaciones. Su redacción pese a ser el punto del informe se lo debe realizar al final, cuando se tenga la visión clara del desarrollo del documento.

Análisis del Período de Evaluación

Cada instancia deberá realizar un breve análisis cualitativo y cuantitativo al inicio y otro al final del período de evaluación.

Contexto, Situación y Comportamiento Estadístico.

Analizar las estadísticas, proceso e indicadores de la gestión

Avance de la Ejecución de Metas

Presentar la información comparada entre las metas trazadas con las metas conseguidas.

Logros Obtenidos

Enunciar claramente los logros alcanzados

Enumeración de Problemas Presentados

Detallar, analizar los problemas encontrados y el nivel de variación entre lo programado y lo alcanzado.

Determinación de Medidas Correctivas

Detallar las soluciones adoptadas frente a las inconsistencias encontradas

Conclusiones y Recomendaciones

Se debe presentar conclusiones precisas de manera resumida y clara de los logros alcanzados y al mismo tiempo las recomendaciones a seguir para mantener el proceso

Capítulo 6

Conclusiones y Recomendaciones

6.1. Conclusiones

Del diagnóstico realizado se observa que las personas con discapacidad desempeñan labores poco cualificadas. Se percibe poca motivación y compromiso para asistir a sus obligaciones diarias. Existe un bajo nivel de comunicación organizacional. Las personas con discapacidad carecen de la oportunidad de expresar sus problemas. No disponen de la infraestructura requerida y la capacitación y adiestramiento no es el suficiente para ejecutar su tarea.

El grado de inconformidad que existe en las personas con discapacidad con respecto a su trabajo, se debe a la falta de monitoreo y evaluación de las condiciones en las que se desarrollan, la carencia de indicadores que den cuenta de resultados respecto a factores que inciden en el nivel de desempeño y satisfacción laboral son aspectos que impactan negativamente en la productividad de la población estudiada.

La Fundación Cuesta Holguín no ha podido hasta el momento llevar a la práctica y ejecutar el monitoreo y evaluación del programa de inserción laboral de personas con discapacidad, a través de la Campaña Social "CREE EN MI" por falta de lineamientos que guíen el procedimiento a seguir.

Mediante la revisión de los aportes de varios autores se construye el marco teórico que permite ampliar el conocimiento y aclarar sobre la metodología a seguir para impulsar a Fundaciones Privadas a ejecutar la fase de monitoreo y evaluación y así completar la ejecución del proyecto diseñado.

Se construyen los indicadores tanto cualitativos como cuantitativos, que van a permitir conocer las distintas situaciones vividas por las personas con discapacidad para que en caso de ser necesario ir dando los correctivos necesarios.

6.2. Recomendaciones

Con el fin de mejorar las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad y eliminar la deserción laboral se recomienda:

Llevar a la práctica el modelo de monitoreo presentado con el fin de hacer un seguimiento permanente de las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven las personas con discapacidad, con el propósito de evitar la deserción laboral.

El seguimiento o monitoreo de las condiciones de trabajo a las personas con discapacidad debe ser permanente, por lo tanto es necesario ampliar el equipo de trabajo con el propósito de cumplir los períodos y procurar el éxito del proyecto.

Sugerir a los Directivos a cargo del proyecto de inserción laboral se presente el informe de evaluación una vez por año para observar los avances o retrocesos vividos a lo largo del año calendario.

Aplicar los indicadores sugeridos, pues para el diseño de los mismos se ha tomado en consideración características como la simplicidad y el fácil procesamiento. Aspirando conocer aspectos básicos que envuelven al desempeño laboral de las personas con discapacidad como: Capacitación, Rotación de Personal, Ausentismo Laboral, Clima Laboral, Liderazgo, Trabajo en Equipo, Higiene Laboral, etc.

Apéndice A



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, MENCIÓN EN PLANIFICACIÓN

ENCUESTA DIRIGIDA A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INSERTADAS LABORALMENTE.

OBJETIVO: Diseñar un sistema de monitoreo y evaluación de la inserción laboral de personas con discapacidad a través de Fundaciones privadas.

INSTRUCCIONES: Seleccione únicamente un casillero en cada pregunta

CUESTIONARIO

DATOS INFORMATIVOS:

Género Masculino ☐ Femenino ☐

Cargo Administrativo ☐ Operario ☐

Tiempo que labora en la empresa

1 a 12 meses ☐ 13 a 24 meses ☐ 25 meses a más ☐

Nivel de educación

Primaria ☐ Secundaria ☐ Superior ☐

CLIMA LABORAL

1.- ¿Considera usted que su trabajo es de mucha importancia para impulsar los procesos de la empresa?

siempre ☐ a menudo ☐ a veces ☐ casi nunca ☐ nunca ☐

2.- ¿Cuántos días ha faltado este mes?

1 a 2 ☐ 3 a 4 ☐ 5 o más ☐ ninguno ☐

3.- ¿Cuál es el motivo por el que falto a su lugar de trabajo

a) Enfermedad ☐

b) Calamidad doméstica ☐

c) Poca motivación para el trabajo ☐

TRABAJO EN EQUIPO

4.- Existe buena comunicación con sus compañeros de trabajo

siempre ☐ a menudo ☐ a veces ☐ casi nunca ☐ nunca ☐

5.- ¿Las disposiciones dadas por sus superiores son claras y comprensibles?

siempre ☐ a menudo ☐ a veces ☐ casi nunca ☐ nunca ☐

6.- En su trabajo. ¿Con qué frecuencia corrige errores?

siempre ☐ a menudo ☐ a veces ☐ casi nunca ☐ nunca ☐

7.- Si ha tenido problemas con sus compañeros. Lo soluciona

siempre ☐ a menudo ☐ a veces ☐ casi nunca ☐ nunca ☐

8. ¿De los problemas surgidos con sus compañeros, se ha dado a conocer a su inmediato Superior?

siempre ☐ a menudo ☐ a veces ☐ casi nunca ☐ nunca ☐

HIGIENE LABORAL

9.- La empresa le ofrece uniforme o ropa de trabajo para cumplir con su tarea

siempre ☐ a menudo ☐ a veces ☐ casi nunca ☐ nunca ☐

10.- Dispone de equipo necesario para su buen desempeño

siempre ☐ a menudo ☐ a veces ☐ casi nunca ☐ nunca ☐

CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO

11.- Es adecuada la ventilación en su lugar de trabajo

siempre ☐ a menudo ☐ a veces ☐ casi nunca ☐ nunca ☐

12.- Es adecuada la iluminación en su lugar de trabajo

siempre ☐ a menudo ☐ a veces ☐ casi nunca ☐ nunca ☐

13.- La empresa le brinda la infraestructura requerida para su movilidad

siempre ☐ a menudo ☐ a veces ☐ casi nunca ☐ nunca ☐

SEGURIDAD LABORAL

14.- ¿Cuántos accidentes laborales ha tenido debido a su discapacidad?

1 a 2 ☐ 3 a 4 ☐ 5 o más ☐ ninguno ☐

15.- ¿Existe la señalética adecuada para prevenir posibles riesgos o accidentes laborales?

siempre ☐ a menudo ☐ a veces ☐ casi nunca ☐ nunca ☐

CAPACITACIÓN

16.- ¿Recibe cursos de capacitación para su mejor desempeño en el trabajo?

siempre ☐ a menudo ☐ a veces ☐ casi nunca ☐ nunca ☐

17.- ¿Los cursos recibidos han servido para mejorar su desempeño en el su área de trabajo?

siempre ☐ a menudo ☐ a veces ☐ casi nunca ☐ nunca ☐

MOTIVACIÓN HUMANA

18.- ¿Se siente satisfecho con su trabajo y considera que ha mejorado su vida familiar?

siempre ☐ a menudo ☐ a veces ☐ casi nunca ☐ nunca ☐

19.- Recibe apoyo de su familia para el desarrollo de su trabajo

siempre ☐ a menudo ☐ a veces ☐ casi nunca ☐ nunca ☐

20.- ¿Considera usted que tiene dentro de la empresa, la oportunidad de hacer carrera y crecer profesionalmente?

si ☐ no ☐

21.- ¿Considera usted que existe monitoreo y evaluación de las condiciones de trabajo?

siempre ☐ a menudo ☐ a veces ☐ casi nunca ☐ nunca ☐

Gracias por su Colaboración.



Apéndice B

F U N D A C I Ó N

CUESTA HOLGUÍN

SISTEMA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

2015

Créditos:

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

Tesis previo a la obtención del título de Magíster en Administración de Empresas mención Planeación

"DISEÑO DE UN SISTEMA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD A TRAVÉS DE FUNDACIONES PRIVADAS"

UNIDAD ACADÉMICA:

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADOS

Autor: Ricardo Alejandro Núñez Guerrero

Director: Marco Jacobo Cisneros Martínez, Mg.

Ambato – Ecuador

Abril, 2015

1. Introducción

La fundación Cuesta Holguín, plantea el proyecto de inserción laboral de personas con discapacidad, como aporte a la vinculación con la sociedad de este grupo de personas, partiendo del criterio de igualdad de oportunidades y valoración de la diversidad.

Por lo tanto es imperioso aportar a la fundación Cuesta Holguín una guía para realizar el monitoreo y evaluación de la inserción laboral de personas con discapacidad, la misma que generará información orientada a encaminar las acciones hacia la consecución de los objetivos del proyecto.

2. Objetivos del Monitoreo y Evaluación

Estar al tanto si los fines propuestos en la planificación inicial se cumplen con eficiencia, eficacia y oportunidad.

Descubrir las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven las personas con discapacidad insertadas laboralmente en las empresas de la provincia de Tungurahua.

Realizar los ajustes y la retroalimentación necesaria, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos en el diseño del programa.

3. Marco Legal

En el año 2012 se establece mediante la Ley Orgánica de Discapacidades en el Artículo 47 "**Inclusión laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad…".**

4. Alcance

El presente sistema de monitoreo y evaluación es de aplicación obligatoria para todas las empresas que han dado cabida a personas con discapacidad.

5. Procedimiento e instrumentos para el Sistema de Monitoreo

OBJETIVOS	RESPONSABLE	INDICADOR
Identificar los actores y tipo de información que solicita	Asistente de Dirección	Lista de actores, con las necesidades de Información
Elaborar los formatos para la recolección de información.	Director Ejecutivo	Lista de Instrumentos seleccionados
Recolección de la Información de la ejecución del proyecto y compararlo con Indicadores	Colaboradores	Informe de avances
Definir reglas de procedimiento para desarrollar el Plan de Monitoreo y Evaluación	Director Ejecutivo	Reglas de Procedimiento Monitoero y Evaluación
Capacitar a los Colaboradores en la aplicación del Monitoreo y Evaluación	Director Ejecutivo	Plan de Capacitación y Listado de Participantes
Designar responsables internos y externos para la realización del Monitoreo y Evaluación, de ser el caso	Director Ejecutivo	Listado de Responsables realización Monitoreo y Evaluación
Aplicar el Plan de Monitoreo y Evaluación	Director Ejecutivo	Plan Elaborado
Dar retroalimentación a los involucrados en la ejecución del proyecto (Seguimiento o Monitoreo).	Director Ejecutivo	Informe de Recomendaciones al proyecto
Implementar acciones correctivas, para mejorar el desempeño del proyecto y el logro de sus Objetivos	Director Ejecutivo	Plan de Mejora ejecutado
Elaborar y Aplicar evaluaciones formativas (intermedias) periódicamente	Asistente de Dirección	Evaluación Formativa aplicada
Elaborar y Aplicar la evaluación ex post o de impacto	Director Ejecutivo	Evaluación de impacto aplicada
Realizar una retroalimentación para mejorar el producto final del proyecto. Elaborar conclusiones sobre el proyecto y/o para mejorar futuros proyectos.	Director Ejecutivo	Informe de recomendaciones al Proyecto.
	Asistente de Dirección	Informe de lecciones aprendidas en la gestión del proyecto

PROYECTO DE INSERCIÓN SOCIO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA
Seguimiento Laboral

Empresa:
Nombre de la Persona:
Teléfono de la Empresa:
Fecha de Inicio de Trabajo:
Cargo:
Tipo de discapacidad
Nro. Visita

	Necesidades de Apoyo	Evolución MS	S	PS	NS
1	Asistencia				
2	Puntualidad				
3	Apariencia e Higiene				
4	Constancia				
5	Responsabilidad				
6	Productividad de Trabajo				
7	Autonomía				
8	Concentración				
9	Comprensión de los Procesos				
10	Adaptabilidad				
11	Seguridad de Trabajo				
12	Autovaloración				
13	Relación con los Compañeros				
14	Habilidad Comunicativa				
15	Refuerzo Necesario				
16	Interés por capacitarse				

VALORACIÓN:
MS: MUY SATISFACTORIO S: SATISFACTORIO PS: POCO SATISFACTORIO NS: NADA SATISFACTORIO

Avance desde el último seguimiento

Requerimientos de apoyo por parte de la Fundación

Técnico Responsable: **Fecha**

PROYECTO DE INSEECIÓN SOCIO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA A TRAVÉS DE FUNDACIONES PRIVADAS

Instrumento para el levantamiento de datos

Empresa: Tipo de Discapacidad:
Nombre de la Persona: No. de visita:
Fecha: Responsable:

1. GENERALIDADES

Género
- Masculino ☐
- Femenino ☐

Cargo
- Administrativo ☐
- Operario ☐

Tiempo de trabajo
- 1 a 12 meses ☐
- 13 a 24 meses ☐
- 25 meses o más ☐

Nivel de Educación
- Primaria ☐
- Secundaria ☐
- Superior ☐

2. CLIMA LABORAL

¿Considera usted que su trabajo es de mucha importancia para impulsar los procesos de la empresa?
- Siempre ☐
- A menudo ☐
- A veces ☐
- Casi nunca ☐
- Nunca ☐

Número de días que faltó este mes
- 1 a 2 ☐
- 3 a 4 ☐
- 5 o más ☐
- Ninguno ☐

Motivo por el que faltó a su trabajo
- Enfermedad ☐
- Calamidad doméstica ☐
- Poca motivación para trabajar ☐

3. TRABAJO EN EQUIPO

¿Existe buena comunicación con sus compañeros de trabajo?
- Siempre ☐
- A menudo ☐
- A veces ☐
- Casi nunca ☐
- Nunca ☐

Número de equivocaciones en el día
- 1 a 2 ☐
- 3 a 4 ☐
- 5 o más ☐
- Ninguno ☐

Número de conflictos con sus compañeros de trabajo
- 1 a 2 ☐
- 3 a 4 ☐
- 5 o más ☐
- Ninguno ☐

4. HIGIENE LABORAL

¿Dispone de ropa de trabajo para para su desempeño
- Siempre ☐
- A menudo ☐
- A veces ☐
- Casi nunca ☐
- Nunca ☐

¿Dispone de equipo necesario para su buen desempeño?
- Siempre ☐
- A menudo ☐
- A veces ☐
- Casi nunca ☐
- Nunca ☐

5.CONDICIONES AMBIENTALES

¿Es adecuada la ventilación en su lugar de trabajo?
- Siempre ☐
- A menudo ☐
- A veces ☐
- Casi nunca ☐
- Nunca ☐

¿Es adecuada la iluminación en su lugar de trabajo?
- Siempre ☐
- A menudo ☐
- A veces ☐
- Casi nunca ☐
- Nunca ☐

¿La empresa le brinda la infraestructura requerida para su movilidad?
- Siempre ☐
- A menudo ☐
- A veces ☐
- Casi nunca ☐
- Nunca ☐

6. SEGURIDAD LABORAL

¿Cuántos accidentes ha tenido debido a su discapacidad?
- Siempre ☐
- A menudo ☐
- A veces ☐
- Casi nunca ☐
- Nunca ☐

7. CAPACITACIÓN

¿Recibe cursos de capacitación para su mejor desempeño?
- Si ☐
- No ☐

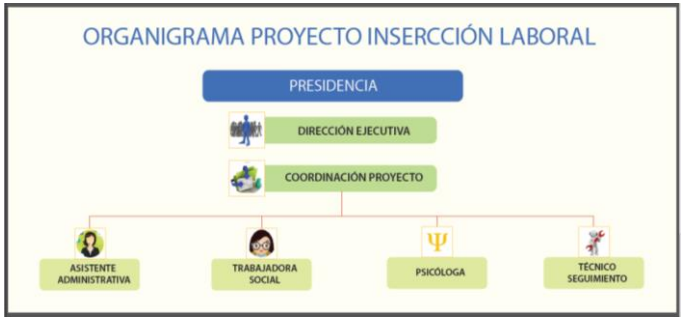
Los cursos recibidos le han permitido mejorar el desempeño
- Siempre ☐
- A menudo ☐
- A veces ☐
- Casi nunca ☐
- Nunca ☐

8. MOTIVACIÓN HUMANA

¿Se siente satisfecho con su trabajo y puede crecer profesionalmente?
- Siempre ☐
- A menudo ☐
- A veces ☐
- Casi nunca ☐
- Nunca ☐

¿Recibe el apoyo de su familia?
- Siempre ☐
- A menudo ☐
- A veces ☐
- Casi nunca ☐
- Nunca ☐

6. Conformar un equipo de trabajo.



7. Reglas de procedimiento para desarrollar el sistema de monitoreo y evaluación

- En base al Convenio de Cooperación Técnica y Científica entre la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato y la Fundación Cuesta Holguín, se aspira trabajar con cuatro estudiantes de la carrera de Psicología Clínica que formen parte del equipo de levantamiento de datos.
- Monitorear mensualmente a las personas con discapacidad insertadas laboralmente por un lapso de seis meses.
- Cada profesional encargado de recoger la información

tendrá un horario individual para dar atención

- personalizada al levantamiento de la información por persona con discapacidad encuestada.
- Se considera un tiempo estimado de 30 minutos para llevar a cabo la encuesta por persona con discapacidad.
- La ficha con la información alcanzada será procesada para inmediatamente proceder a archivarla en la carpeta del interesado con el fin de tener un expediente completo de los avances y la información necesaria, para efectos de estadísticas.

8. Informe de monitoreo

El contenido del informe de monitoreo, tiene los siguientes elementos:

1.- Datos Informativos.

2.- Situación laboral actual.

3.- Entrevista al jefe inmediato.

4.- Entrevista a la persona con discapacidad.

5.- Conclusiones.

6.- Recomendaciones.

7.- Firma de Responsabilidad.

9. Evaluación

El contenido del informe de evaluación anual, tiene los siguientes elementos:

1. Resumen ejecutivo.
2. Análisis del periodo de evaluación.
3. Contexto, situación y comportamiento estadístico.
4. Avance de la ejecución de metas.
5. Logros obtenidos.
6. Enumeración de problemas presentados.
7. Determinación de medidas correctivas.
8. Conclusiones y recomendaciones.
9. Anexos.

La Fundación Cuesta Holguín busca contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad de la provincia de Tungurahua, mediante la inserción socio-laboral en las empresas privadas y públicas con el fin de mejorar su capacidad de ingresos y su inclusión real en la sociedad.

Ambato - Ecuador

Referencias

Acurio Recalde, M. A. (2013). *Análisis de la atención a las personas con discapacidad a través de los programas de servicios de accesibilidad y recreación para grupos de atención prioritaria en la provincia de Cotopaxi en el año 2012.* Latacunga. Obtenido de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/8020/1/Acurio_Recalde_Monica_Anabelly.pdf

Amaru, A. (2009). *Fundamentos de Administración; teoría general y proceso administrativo.* México: Pearson.

Asamblea General de las Naciones Unidas. (2013). *Sesión Sesentaiseis*. Obtenido de Reporte Final del comite Ad Hoc del comité de la Convención Genera, Integral e Internacional sobre la Protección y Pomoción de los Rerechos y la dignidad de las Personas con Discapacidad: Fuente.:http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/LTD/N06/645/30/PDF/N0664530.pdf?OpenElement.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Rucursos Humanos; capital humano en las organizaciones* (Novena ed.). México: McGraw-Hill.

Colectivo de autores. (2013). *Manual trabajo en equipo.* Madrid: CEP.

Córdova, M. (2011). *Formulación y evaluación de proyectos.* Colombia: Ecoe.

Cruz, I. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo.* Barcelona: Ministerio de Educación de España.

Cuesta, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del conocimiento.* Ecoe.

Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos; enfoque latinoamericano.* México: Pearson.

Di Virgilio, M. M., & Rolano, R. (Noviembre de 2012). *Monitoreo y evaluación de pliticas, programas y proyectos sociales*. Obtenido de http://www.unicef.org/argentina/spanish/cippec_uni_monitoreo_evaluacion.pdf

Diccionario ABC. (2013). Obtenido de http://www.definicionabc.com/social/insercion.php#ixzz3S0oaTkjb

Ecuador Códigos y Leyes. (2012). *Ley Orgánica de discapacidades.* Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Ecuador, códigos y leyes (2008). *Constitución Política del Ecuador.* Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Ecuador, códigos y leyes (2013). *Decreto Ejecutivo No. 16.* Quito : Registro Oficial.

Ecuador; códigos y leyes. (2013). *Código de trabajo.* Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Espinoza, L., & Van de Velde, H. (2007). *Monitoreo, seguimiento, evaluaciones de proyectos sociales; texto de referencia y consulta*. Obtenido de Curso E-DC-5.2.: https://financiamentointernacional.files.wordpress.com/2013/12/avaliac3a7c3a3o-managua.pdf

ESPOCH Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. (2007). *Unidad de Planificación*. Obtenido de Guia de Monitoreo y Evaluación, del plan estratégico de desarrollo y planes operativos anuales: http://www.espoch.edu.ec/Descargas/rectoradopub/6af2ed_Guia_Evaluacion_y_Monitoreo__ESPOCH.pdf

Estébanez, P. (2005). *Medicina Humanitaria.* España: Díaz de Santos.

Gaspar, F. (2007). *Manual de Recursos Humanos; 10 programas para la gestión y el desarrollo del Factor Humano en las organizaciones actuales.* Barcelona: UOC.

Gómez, M. M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica.* Córdova: Brujas.

Gómez, R., & Malán, J. (2009). *La Gestión Empresarial e Institucional en la inserción laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo en el año 2007-2008.* Riobamba.

Gómez-Mejía, L., & Balkin, D. (2008). *Administración.* Madrid: McGraw-Hill.

Grudmann, G., & Joachi, S. (2003). *Como sal en la sopa.* Quito: Abya Yala.

Hayes, N. (2003). *Dirección de equipos de trabajo; una estrategia para el éxito.* Madrid: Paraninfo.

Konntz, H., Weihrich, & Cannnice, M. (2012). *Administración; una perspectiva global y empresarial.* México: McGraw-Hill.

Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional* (Onceava ed.). México: McGraw-Hill.

Martínez, J. (1998). *La imagen de las ONG del desarrollo.* Madrid: IEPALA.

Ministerio de Inclusión Económica y Social. (6 de Noviembre de 2009). *Modelo de Gestión para la atención inclusiva de personas con discapacidad*. Obtenido de

http://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/11/Modelo-de-Atenci%C3%B3n-Inclusiva-para-personas-con-discapacidad.pdf

Ministerio de Relaciones Laborales. (2014). *Inserción de personas con discapacidades*. Recuperado el 15 de 02 de 2015, de http://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/

Ministerio de Trabajo de Bolivia. (2013). *Conceptos de inclusión laboral.* Obtenido de http://www.empleo.gob.bo/index.php?option=com_content&view=article&id=100&Itemid=93

Mondy, W. R. (2010). *Administración de Recursos Humanos* (Onceava ed.). México: Pearson.

Namakforoosh, M. (2005). *Metodología de la investigación.* México: Limusa.

Organización Mundial de la Salud. (2011). *Discapacidad y rehabilitación*. Obtenido de Informe mundial sobre la discapacidad : http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/

Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo OECD. (5 de 05 de 2005). *Diez pasos para un sistema de control y monitoreo, basado en resultados*. Obtenido de http://www.comminit.com/node/192725

Marketing Publisher. (2007). *Gestión y motivación del personal.* España: Díaz de Santos. Obtenido de http://site.ebrary.com/lib/puce/reader.action?docID=10194582&ppg=8

Reiche, C., Cárdenas, H., & González, G. (1998). *Diagnóstico, seguimiento y evaluación de proyectos sobre conservación y utilización de recursos fitogenéticos.* Managua: IICA.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional.* México: Pearson.

Secretaría de Estado de Educación, Santo Domingo República Dominicana. (2009). *Monitoreo para el monitoreo y evaluación de los Planes Operativos*. Obtenido de Plan Estratégico de la Gestión Educativa 2008-2012: http://www.minerd.gob.do/sitios/Planificacion/Documents/Guia-Monitoreo-Evaluacion.pdf

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2013). *Plan Nacional del Buen Vivir.* Quito: Semplades. Obtenido de

http://issuu.com/buen-vivir/docs/6_objetivo_2_fundamento_y_diagnosti

Seisdedos, N. (2008). *El clima laboral y su medida*. Obtenido de

http://site.ebrary.com/lib/utasp/detail.action?docID=10041884&p00=clima+laboral

Sepúlveda, S. (2008). *Metodología para estimar el nivel de desarrollo sostenible de territorios.* San José: IICA. Obtenido de http://www.iica.int/Esp/regiones/sur/chile/Documents/BIOGRAMA%202008.pdf

Tamayo, M. (2004). *El proceso de la Investigación Científica.* México: Limusa.

Vega Morales, P. (2006). *Teoría de sistemas de evaluación de programas sociales.* Chile: Red Última Década.

Zapata, O. (2005). *La aventura del pensamiento crítico; herramientas para elaborar tesis e investigaciones socioeducativas.* México: Pax México.

Resumen Final

Diseño de un Sistema de Monitoreo y Evaluación de la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad a través de Fundaciones Privadas

Ricardo Alejandro Núñez Guerrero

101 páginas

Proyecto dirigido por: Marco Jacobo Cisneros Martínez, Mg.

La Fundación Cuesta Holguín es una Organizaciones no Gubernamentales, que busca generar oportunidades para el desarrollo de la sociedad. En este caso concreto a través de la Campaña Social "CREE EN MI" emprende el proyecto de inserción laboral a las personas con discapacidad. Conociendo las condiciones de vulnerabilidad de este sector de la población es necesario realizar un monitoreo y evaluación permanente sobre las condiciones de trabajo en las que se desarrolla este sector de la población, con el fin evitar frustraciones que lleven a la deserción laboral. Por ello se estructura un sistema de monitoreo y evaluación de la inserción a personas con discapacidad, en donde se definen los pasos a seguir para alcanzar éste propósito y conocer los factores que impulsan un buen desempeño laboral, así como aquellos otros que requieren ser reajustados o mejora para alcanzar el objetivo y que estas personas se sientan a gusto en su lugar de desempeño. Se formularon también indicadores que permiten medir aspectos relacionados con las condiciones, físicas, psicológicas y familiares en las que desarrollan sus actividades las personas con discapacidad, con el fin de que la inserción laboral sea completa y considerar a este sector como una verdadera parte activa y generadora de riqueza para la sociedad.