



ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tema:

“DESARROLLO DE UN MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA QUE PERMITA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA FUNDACIÓN CUESTA HOLGUÍN DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”

Disertación de grado previo a la obtención del título de Ingeniera Comercial con mención en Marketing.

Línea de Investigación:

Emprendedorismo y Responsabilidad Social

Autora:

ANDREA DE LOURDES FREIRE MALDONADO

Director:

DR. MBA. WALTER RAMIRO JIMÉNEZ SILVA

Ambato - Ecuador

Mayo 2015

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO**

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

“DESARROLLO DE UN MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA QUE PERMITA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA FUNDACIÓN CUESTA HOLGUÍN DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”

Línea de Investigación:

EMPRENDEDORISMO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Autora:

ANDRE DE LOURDES FRIERE MALDONADO

Jiménez Silva Walter Ramiro, Dr. Mg. f. _____
CALIFICADOR

Rubio Paredes Rocío del Carmen, Ing. Mg f. _____
CALIFICADOR

Pérez Barrionuevo Amparito del Rocío, Ing. Mg f. _____
CALIFICADOR

Andrea del Carmen González Bucheli, Ing. Mg f. _____
DIRECTORA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr. f. _____
SECRETARIO GENERAL PUCESA

Ambato – Ecuador
Mayo 2015

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Andrea de Lourdes Freire Maldonado portadora de la cédula de ciudadanía Nro. 180279051-7 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo a la obtención del título de Ingeniera Comercial con mención en Marketing son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Andrea de Lourdes Freire Maldonado

1802790517-1

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios en primer lugar, por iluminarme y ser guía en mi camino.

A mi esposo e hijos por su soporte y amor incondicional.

A mi madre y hermanas por apoyarme en todo momento.

A la Fundación Cuesta Holguín por permitir el desarrollo del presente trabajo.

A la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato por hacer de mí un ente para servir a la comunidad con marcados valores.

Al Dr. MBA. Walter Jiménez, Director de mi Disertación por su paciencia y perseverancia en la orientación del presente trabajo.

A las Ingenieras Amparito Pérez y Rocío Rubio por su inmensa ayuda y guía.

Andrea Freire Maldonado.

DEDICATORIA

Quiero dedicar el esfuerzo plasmado en el presente trabajo investigativo a mis hijos Andresito y Juan Sebastián que son mi fuerza para seguir adelante todos los días.

RESUMEN

El presente trabajo investigativo tiene como objetivo principal proponer un desarrollo de modelo de gestión administrativa que permita mejorar el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad. La investigación ejecutada fue de campo y documental – bibliográfica, se utilizó los niveles de investigación descriptiva y exploratoria; además se aplicó instrumentos para recopilación de información como la encuesta realizada a los dos usuarios del proyecto: las personas con discapacidad y empresas públicas y privadas de la provincia de Tungurahua. Sobre la base de los resultados obtenidos de la investigación se ejecutó un diagnóstico de la situación actual del proceso que se realiza para la inserción laboral de personas con discapacidad, y se estableció un modelo de gestión administrativa que permitirá mejorar el proceso mediante el modelo administrativo de Henry Fayol que plantea actividades que cubran el proceso administrativo, incluyendo la filosofía empresarial, estrategias para alcanzar los objetivos, formatos para el mejor desarrollo de procesos, creación un manual de funciones, un organigrama estructural, registro de control de procesos y así se podrá medir el trabajo de cada integrante del equipo técnico y evitar la deserción dentro del entorno laboral de personas con discapacidad.

Palabras Claves: modelo de gestión administrativa, inserción laboral, personas con discapacidad

ABSTRACT

The main objective of this research work is to propose a development of an administrative management model to improve the employment process for people with disabilities. Documentary and field research was carried out, the descriptive and exploratory research levels were applied, and also the tools for gathering information were employed such as the survey that was taken by two players of the project including disabled people and public and private companies in Tungurahua province. Based on the findings of the investigation, a diagnosis of the current situation of the process was developed, which will be employed for disabled people. An administrative management model was established to improve the process by means of the Henry Fayol administrative model that sets the activities to cover the administrative process including business philosophy, strategies to comply with the objectives, formats sheets for a greater performance of processes, the creation of a functional manual, a structural organization, and control log of the processes. This way, each member's performance of the specialized team can be measured, and the rate of dropouts of disabled people would be avoided.

Keywords: administrative management model, employment, disabled people.

TABLA DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
TABLA DE CONTENIDOS.....	viii
TABLA DE GRÁFICOS	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I: EL PROBLEMA	4
1.1 Tema.....	4
1.2. Planteamiento del Problema.....	4
1.2.1 Contextualización.....	4
1.2.1 Árbol de Problemas:.....	10
1.2.2 Análisis Crítico.....	10
1.2.3 Prognosis	12
1.2.4 Formulación del Problema	13
1.2.5 Preguntas Básicas:.....	13
1.2.6 Delimitación del Objetivo de la Investigación	13
1.3 Justificación.....	14
1.4. Objetivos	15
1.4.1 Objetivo General	15
1.4.2 Objetivos Específicos.....	16
CAPITULO II: MARCO TEORICO	17
2.1 Antecedentes Investigativos	17
2.2 Fundamentación Administrativa	18
2.3 Fundamentación Social	19
2.4 Fundamentación Legal	20
2.4.1 Plan Nacional de desarrollo para el Buen Vivir 2013-2017	20
2.4.2 Ley Orgánica de Discapacidades	21
2.4.3 Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad y Protocolo25	
2.4.4. Ministerio de Relaciones Laborales	28
2.5 Fundamentos Teóricos	29

2.5.1	Administración.....	29
2.5.1.1	Principios generales de la administración, según Fayol.....	30
2.5.1.2	Las seis funciones básicas de la empresa.....	32
2.5.2	Gestión Administrativa.....	33
2.5.2.1	Modelo de Gestión Administrativa.....	34
2.5.2.2	Modelo de Gestión Administrativa Fayol.....	35
2.5.2.3	Fundamentos de la Planeación.....	37
2.5.2.4	Fundamento de Organización.....	39
2.5.2.5	Fundamentos de Dirección.....	41
2.5.2.6	Fundamentos de Control.....	47
2.6	Personas con discapacidad.....	48
2.6.1	Realidad actual de las personas con discapacidad.....	49
2.6.2	Responsabilidad Social.....	49
2.6.3	Inserción Laboral.....	50
2.6.3.1	Factores que impactan en el proceso de la inserción laboral.....	51
2.6.3.2	Inserción Laboral de personas con discapacidad.....	52
2.6.3.3	Exclusión de la personas con discapacidad:.....	52
2.7	Señalamiento de Variable.....	53
2.7.1	Variable Independiente.....	53
2.7.2	Variable Dependiente.....	53
2.8	Categorías Fundamentales.....	53
2.9	Definición de Términos.....	54
	CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	57
3.1	Modalidad Básica de la Investigación.....	57
3.1.1	Investigación de Campo.....	57
3.1.2	Investigación documental.....	58
3.2	Nivel o Tipo de Investigación.....	59
3.3	Población.....	60
3.4	Muestra.....	61
3.5	Técnicas de Investigación.....	62
3.5.1	Encuesta.....	62
3.6	Procesamiento y análisis de datos.....	63
	CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	64
4.1	Análisis de Resultados.....	64
	CAPITULO V: PROPUESTA.....	89
5.1	Titulo de propuesta.....	89

5.2 Antecedentes de la Propuesta.....	89
5.3 Ubicación Sectorial y Física.....	90
5.4 Reseña Histórica del Proyecto de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad.	90
5.5 Justificación.....	93
5.6 Objetivos	94
5.6.1 Objetivo General	94
5.6.2 Objetivos Específicos.....	94
5.7 Desarrollo del Modelo de Gestión Administrativa	94
5.7.1 Planificación.....	95
5.7.1.1 Misión	96
5.7.1.2 Visión	96
5.7.1.3 Valores	96
5.7.1.4 Políticas	98
5.7.1.5 Diseño de Estrategias	99
5.7.1.6 Plan de acción	102
5.7.1.8 Presupuesto General.....	103
5.7.1.9 Socios Estratégicos.....	104
5.8. Procedimientos.....	105
5.8.1 Análisis del proceso actual.....	105
5.8.2 Propuesta de modelo de servicio para la inserción laboral de personas con discapacidad.	106
5.9 Organización	139
5.9.1 Estructura Orgánica – Funcional.....	140
5.9.1.1 Organigrama.....	140
5.9.1.2 Manual de Funciones	141
5.9.1.2.1 Coordinador Proyecto de Inserción Laboral	141
5.9.2.2.2 Asistente Administrativo del Proyecto de Inserción Laboral	144
5.9.2.2.3 Técnico de Evaluación Social del Proyecto de Inserción Laboral	146
5.9.2.2.4 Técnico de Evaluación Psicológica del Proyecto de Inserción Laboral ...	148
5.9.2.2.5 Técnico de Seguimiento Laboral del Proyecto de Inserción Laboral	149
5.10 Dirección.....	150
5.10.1 Liderazgo.....	151
5.10.2 Motivación	151
5.10.3 Toma de decisiones	154
5.11 Control.....	155
5.11.1 Análisis.....	155

5.11.2 Formatos a implementarse	156
5.11.2.1 Base de datos habilidades competencias y dificultades	156
5.11.2.2 Base de datos evaluaciones psicológicas, social y terapias psicológicas... 156	
5.11.2.3 Base de datos visitas a empresas	157
5.11.2.4 Base de datos envió de perfiles laborales a empresas	158_Toc419120157
5.11.2.5 Base de datos de personas con discapacidad insertados laboralmente	159
5.11.2.6 Base de datos de seguimientos laborales	159
5.11.3 Registros.....	160
5.11.3.1 Registros de verificación de evaluaciones Psicológicas.	160
5.11.3.2 Registros de verificación de evaluaciones Sociales	161
5.11.3.3 Registros de verificación de seguimientos laborales	162
CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	163
6.1. Conclusiones	163
6.2. Recomendaciones.....	164
Bibliografía	165
Anexos.....	167

TABLA DE GRÁFICOS

Tablas

Tabla 1.1: Cuadro de Discapacidad en Tungurahua	7
Tabla 1.2: Cuadro de organizaciones de y para personas con discapacidad en la provincia de Tungurahua.....	9
Tabla 4.1: Clima Laboral	65
Tabla 4.2: Capacitación.....	66
Tabla 4.3: Plan Operativo Anual.....	67
Tabla 4.4: Normativa legal vigente	68
Tabla 4.5: Toma de decisiones.....	69
Tabla 4.6: Motivación Laboral.....	70
Tabla 4.7: Manual de funciones	71
Tabla 4.8: Análisis de puestos de trabajo.....	72
Tabla 4.9: Reuniones equipo técnico	73
Tabla 4.10: Bases de datos	74
Tabla 4.11: Registro de asistencias	75
Tabla 4.12: Seguimiento laboral	76
Tabla 4.13: Contratación del personal	77
Tabla 4.14: Causas de búsqueda de personal	78
Tabla 4.15: Calificación del servicio de inserción laboral.....	79
Tabla 4.16: Visitas a empresas.....	80
Tabla 4.17: Análisis de puesto de trabajo	81
Tabla 4.18: Capacitación.....	82
Tabla 4.19: Tiempo de entrega de información	83
Tabla 4.20: Hojas de vida.....	84
Tabla 4.21: Creación página Web	85
Tabla 4.22: Charlas de sensibilización.....	86
Tabla 4.23: Seguimiento laboral	87
Tabla 4.24: Otros organismos	88
Tabla 5.1: Matriz FODA	100
Tabla 5.2: Plan Operativo Anual.....	103
Tabla 5.3: Presupuesto	104

Tabla 5.4: Plan Operativo Anual.....	104
Tabla 5.5: Base de datos habilidades competencias y dificultades	156
Tabla 5.6: Base de datos evaluaciones psicológicas	156
Tabla 5.7: Base de datos evaluaciones sociales	157
Tabla 5.8: Base de datos terapias psicológicas	157
Tabla 5.9: Base de datos visitas a empresas.....	157
Tabla 5.10: Base de datos envío de perfiles laborales a empresas.....	158
Tabla 5.11: Base de datos de personas con discapacidad insertados laboralmente .	159
Tabla 5.12: Base de datos de seguimientos laborales	159
Tabla 5.13: Registros de verificación de evaluaciones Psicológicas	160
Tabla 5.14: Registros de verificación de evaluaciones Sociales.....	161
Tabla 5.15: Registros de verificación de seguimiento laboral	162

Figuras

Figura 1.1: Árbol de problemas	10
Figura 2.1: Proceso Administrativo.	36
Figura 2.2: Superordinación de variables.....	53
Figura 4.1: Clima Laboral	65
Figura 4.2: Capacitación	66
Figura 4.3: Plan Operativo Anual	67
Figura 4.4: Normativa legal vigente.....	68
Figura 4.5: Toma de decisiones	69
Figura 4.6: Motivación Laboral	70
Figura 4.7: Manual de funciones.....	71
Figura 4.8: Análisis de puestos de trabajo	72
Figura 4.9: Reuniones equipo técnico	73
Figura 4.10: Bases de datos.....	74
Figura 4.11: Registro de asistencias.....	75
Figura 4.12: Seguimiento laboral.....	76
Figura 4.13: Contratación del personal	77
Figura 4.14: Causas de búsqueda del personal.....	78
Figura 4.15: Calificación del servicio de inserción laboral.....	79
Figura 4.16: Visitas a empresas	80
Figura 4.17: Análisis de puestos de trabajo	81

Figura 4.18: Capacitación	82
Figura 4.19: Tiempo de entrega de información.....	83
Figura 4.20: Hojas de vida	84
Figura 4.21: Creación página Web.....	85
Figura 4.22: Charlas de sensibilización	86
Figura 4.23: Seguimiento laboral.....	87
Figura 4.24: Otros organismos.....	88
Figura 5.1: Proceso Administrativo Henry Fayol	95
Figura 5.2 Procedimiento actual del proceso de inserción laboral para personas con discapacidad.....	105
Figura 5.3: Propuesta de mejora en el proceso de inserción laboral para personas con discapacidad.....	107
Figura 5.4: Requisitos	108
Figura 5.5: Organigrama	140

INTRODUCCIÓN

Mediante la presente investigación se pretende proveer de herramientas técnicas que permitan a los integrantes del equipo de trabajo del proyecto de inserción laboral para personas con discapacidad que lleva a cabo la fundación Cuesta Holguín, facilitar la integración laboral de personas con discapacidad; al mismo tiempo conocer y analizar el mercado laboral para orientar la formación de personas con discapacidad.

La inclusión laboral de personas con discapacidad, es el acceso al empleo en las mismas condiciones, tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad, sin embargo hay características propias en el proceso de inserción laboral con las cuáles se puede trabajar para mejorar la calidad de trabajo de un colaborador con discapacidad.

Estructura del trabajo

La presente investigación se encuentra estructurada de la siguiente manera:

Capítulo I.-

En el capítulo I, empezamos con la contextualización del problema, árbol de problemas, análisis crítico, prognosis, la formulación del problema, delimitación temporal, delimitación espacial, justificación y objetivos generales y específicos de la presente investigación.

Capítulo II.-

Se detallan los antecedentes investigativos, es decir, toda la información recopilada de distintos investigadores y sus u resultados, los cuales han servido como aporte para la investigación, la investigación tuvo como base la fundamentación administrativa, social y legal, también se indica el señalamiento de variables y la categorización fundamental.

Capítulo III.-

En el capítulo 3 se determina el enfoque de la investigación, las modalidades de investigación que son de campo y documental- bibliográfica, se explica que se desarrolló los siguientes tipos de investigación; descriptiva y exploratoria, cuenta con una clara información de la población.

Capítulo IV.-

Se incluye el análisis e interpretación de resultados obtenidos en la encuesta realizada a los integrantes del equipo de trabajo y los empresarios y/o jefes de recursos humanos de empresas públicas y privadas de la Provincia de Tungurahua.

Capítulo V.-

En este punto se encuentra la propuesta, la misma que consta de antecedentes, ubicación sectorial y física, reseña histórica del proyecto, justificación, objetivos, diagnóstico de la situación actual y el desarrollo de la propuesta en general.

Capítulo VI.-

Finalmente se plasman las conclusiones y recomendaciones que se han obtenido después del desarrollo del presente proceso investigativo.

Finalmente se incluye la correspondiente bibliografía y anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 Tema

DESARROLLO DE UN MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA QUE PERMITA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA FUNDACIÓN CUESTA HOLGUÍN DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA.

1.2. Planteamiento del Problema

Deserción Laboral de las Personas con Discapacidad en empresas públicas y privadas de la Provincia de Tungurahua

1.2.1 Contextualización

Macro

Según el (Organización Mundial de la Salud, 2011) Alrededor del mundo existen más de mil millones de personas que viven con algún tipo de discapacidad. En el futuro la discapacidad será un motivo de preocupación mayor pues esta sigue en aumento. Esto se debe a que la población envejece y el riesgo de adquirir algún tipo de discapacidad es aún mayor debido al acrecentamiento de enfermedades crónicas

tales como los trastornos de la salud mental, diabetes, cáncer y enfermedades cardiovasculares.

En el mundo las personas con discapacidad tienen una baja participación económica, se encuentra en las tasas de pobreza más bajas, ya que no acceden con facilidad a servicios básicos como la salud, educación, empleo, transporte o la información, ya que estos no son accesibles para las personas con discapacidad

Realizando una comparación entre los países que conforman la Comunidad Andina (Ecuador, Colombia, Perú y Bolivia) se puede observar que:

Según el Art. 62 de la Ley de Discapacidades en Perú, las entidades públicas están obligadas a contratar el 5 % de personas con discapacidad del total de su nómina, mientras que las empresas privadas deben insertar el 3% de trabajadores de una empresa que laboren más de 50 empleados.

En Bolivia, no existe una ley donde el Estado obligue a las empresas públicas y privadas a contratar personal con discapacidad, por lo que es más difícil que ellos sean integrados en la sociedad, mediante un empleo.

En el Ecuador el empleador público o privado que cuente con más de 25 trabajadores, estará obligado a contratar el 4% de personal con discapacidad del total de su nómina.

En Colombia según el Art. 81 de la Ley de Discapacidades se debe insertar el 5% de personal con discapacidad, a partir de 30 empleados en empresas públicas y privadas.

De esta manera nos damos cuenta que la mayoría de los países de la región tienen una obligatoriedad legal para la inserción laboral de las personas con discapacidad tanto en empresas públicas y privadas. Lo que garantiza un trabajo estable, justo y digno.

Meso

La atención a las personas con discapacidad en el Ecuador se ha caracterizado como un gran problema social ya que es de baja cobertura y deficiente calidad, asumida básicamente en las acciones del sector privado y en algunas instituciones del sector público.

La atención de las personas con discapacidad comienza hace aproximadamente medio siglo, por iniciativa de padres de familia y organizaciones privadas, bajo los criterios de ayuda y beneficencia

“Ecuador: la discapacidad en cifras”, estudio efectuado por el CONADIS y el INEC (realizado en 2004 y publicado en 2005), establece el 12.14% de población total con algún tipo de discapacidad.

Según datos de la página del Ministerio de Salud (2014). En el Ecuador existen 397.233 personas con discapacidad; de ellas 11.836 personas con discapacidad pertenecen a la Provincia de Tungurahua dividiéndose en las siguientes tipos de discapacidad.

Tabla 1.1: Cuadro de Discapacidad en Tungurahua

<u>Tipo de Discapacidad</u>	<u>Nº de personas</u>
Física	4.841
Intelectual	2.736
Auditiva	2.461
Visual	1.154
Mental	239
Psicológico	197
Lenguaje	181

Fuente: Ministerio de Salud
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

En la provincia de Tungurahua existen varias organizaciones que realizan inserción laboral de personas con discapacidad y estas son:

- El Ministerio de Relaciones Laborales
- SIL (Servicio de Integración Laboral)
- Fundación Cuesta Holguín

Micro

La Fundación Cuesta Holguín (FCH), es una organización sin fines de lucro y de asistencia humanitaria, creada en el 1992, cuya misión es: “*Generar bienestar y construir oportunidades de desarrollo comunitario*”.

Los valores y accionar en la sociedad se enmarca en:

- Solidaridad
- Transparencia

- Honestidad
- Humanismo
- Seguridad

Durante estos años la Fundación Cuesta Holguín ha impulsado múltiples procesos de intervención social, con la finalidad de apoyar a las organizaciones de personas con discapacidad e instituciones educativas especiales y población en general, en los siguientes temas: equipamiento, capacitación, apoyo económico para la adquisición de audífonos, emprendimiento e intervención en el acompañamiento a personas vulnerables.

A finales del año 2004 comienza un acercamiento entre la Fundación Cuesta Holguín y Christian Blind Mission (CBM), organización cristiana, con sede en Alemania, cuya propósito primordial es: *“Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.”*

El 02 de febrero del 2005 se firmó el Acuerdo de Cooperación entre: la Fundación Cuesta Holguín, Christian Blind Mission (CBM) para colaborar en el proyecto de inserción laboral y acompañamiento empresarial de personas con discapacidad en la provincia de Tungurahua.

El propósito central del proyecto es: *“Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las Personas en la provincia de Tungurahua, mediante el desarrollo de un sistema de Inserción Socio-laboral en las empresas privadas y públicas; a fin de mejorar su capacidad de ingresos y lograr su inclusión real en la sociedad.”*

Los componentes del proyecto son:

- Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en Empresas Públicas y Privadas.
- Ayuda y Formación Micro empresarial.
- Capacitación a las personas con discapacidad en diferentes ámbitos.
- Sensibilización a los colaboradores de las empresas, para fomentar la inclusión de las personas con discapacidad.
- Atención Terapéutica

La Fundación Cuesta Holguín trabaja conjuntamente con las siguientes organizaciones:

Tabla 1.2: Cuadro de organizaciones de y para personas con discapacidad en la provincia de Tungurahua

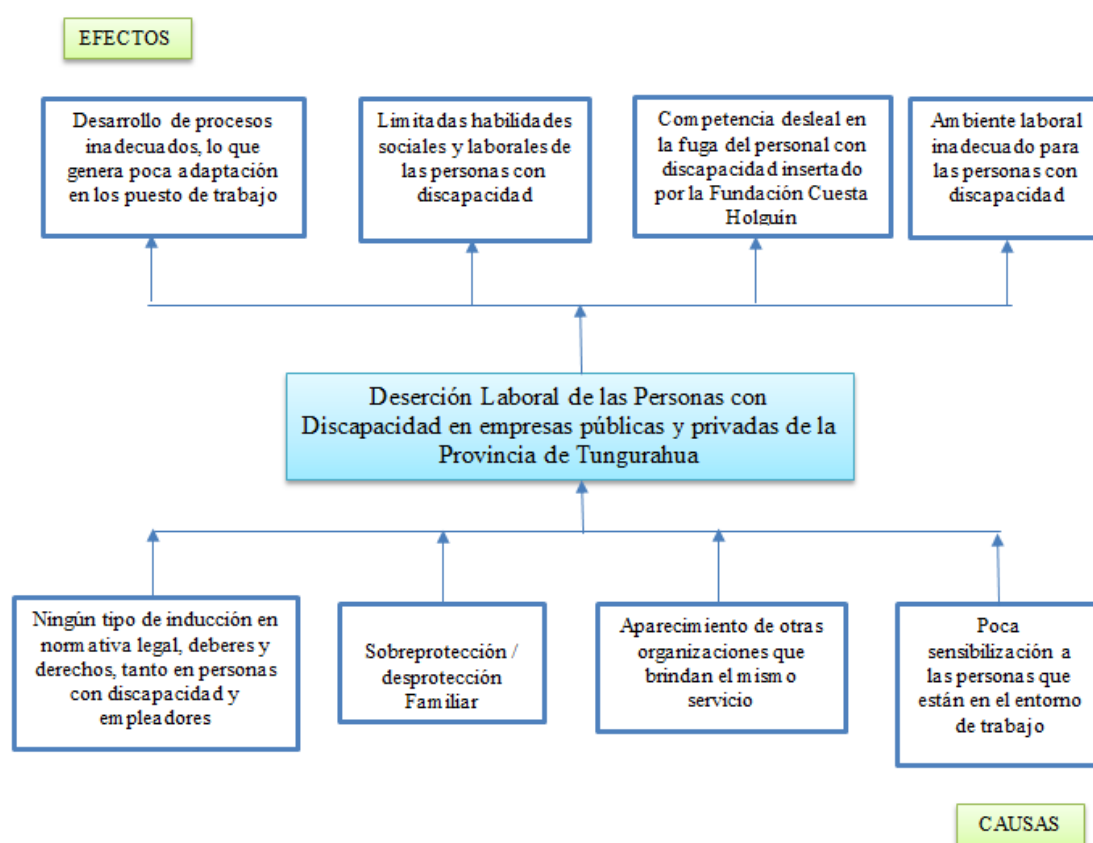
<i>Nº</i>	<i>ORGANIZACIÓN</i>	<i>UBICACIÓN</i>
<i>1</i>	<i>ASOPLEJICAT</i>	<i>Ambato</i>
<i>2</i>	<i>ESCUELA DE EDUCACION ESPECIAL PARA NO VIDENTES CARDENAL JULIUS DOEPHNER</i>	<i>Ambato</i>
<i>3</i>	<i>INSTITUTO DE EDUCACION ESPECIAL PARA DEFICITARIOS AUDITIVOS DR. CAMILO GALLEGOS</i>	<i>Ambato</i>
<i>4</i>	<i>INSTITUTO DE ESPECIALIDADES AMBATO</i>	<i>Ambato</i>
<i>5</i>	<i>FUNDACION DE PERSONAS DISCAPACITADAS "SAN JOSE DE HUAMBALO"</i>	<i>Huambaló</i>
<i>6</i>	<i>FUNDACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL "CORAZON DE MARIA"</i>	<i>Pelileo</i>
<i>7</i>	<i>FUNDACION DE PERSONAS DISCAPACITADAS "MANOS UNIDAS"</i>	<i>Tisaleo</i>
<i>8</i>	<i>FUNDACION SAN JUAN BAUTISTA</i>	<i>Mocha</i>
<i>9</i>	<i>ASTU (Asociación de Sordos de Tungurahua)</i>	<i>Ambato</i>
<i>10</i>	<i>FUNDACIÓN ARCOIRIS</i>	<i>Ambato</i>

Fuente: Registros Fundación Cuesta Holguín
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Todas estas actividades y otras complementarias, contribuirán al desarrollo de este grupo de personas y ayudaran su real inclusión en la sociedad.

1.2.1 Árbol de Problemas:

Figura 1.1: Árbol de problemas



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

1.2.2 Análisis Crítico

Luego de haber revisado la contextualización macro, meso y micro; y, haber planteado el análisis causa-efecto, se determina que el problema del proyecto de inserción laboral que lleva a cabo la Fundación Cuesta Holguín es la deserción

laboral de las personas con discapacidad en empresas públicas y privadas de la Provincia de Tungurahua, es causado principalmente por:

Al no existir ningún tipo de inducción en normativa legal, deberes y derechos, tanto en personas con discapacidad y empleadores, hace que sea inadecuado el desarrollo de los procesos, y de esta manera que las personas con discapacidad deserten de sus puestos de trabajo.

La sobreprotección o desprotección familiar genera limitadas habilidades sociales y laborales en las personas con discapacidad, ya que los dos extremos son perjudiciales para las mismas, no permitiéndoles desarrollarse de una manera eficaz dentro del área social y laboral en la empresa y en la comunidad.

El apareamiento de otras organizaciones que realizan el mismo servicio ha generado una competencia desleal ya que las personas con discapacidad que han sido insertadas mediante el proyecto que lleva a cabo la Fundación Cuesta Holguín desertan de sus trabajos al cambiarse a otra por un alza de sueldo mínima (no más de \$20.00 USD), perdiendo así los puestos de trabajo que se consiguieron y creando un falso pensamiento en los empresarios que aseguran que las personas con discapacidad no son firmes en los trabajos que se les presentan.

Poca sensibilización a los compañeros de trabajo, creando esto un ambiente desfavorable, una desmotivación laboral y por ende una inestabilidad en la persona con discapacidad, ya que no se siente parte del grupo de trabajo, creyendo que ellos están ahí únicamente por cumplir una cuota laboral.

1.2.3 Prognosis

De esta manera se establece que la Fundación Cuesta Holguín en la ciudad de Ambato, de no dar una alternativa de solución a la problemática presentada, sobre la deserción laboral de personas con discapacidad enfrenta el riesgo de enviar a las personas con discapacidad a espacios de trabajo no favorables para ellos, donde no se van a sentir incluidos, donde van a sentir el rechazo de sus compañeros y por ende esto resultaría en una deserción laboral.

Al no ubicar laboralmente a más personas en empresas públicas y privadas, se perderán varias oportunidades laborales para las personas con discapacidad que necesitan un empleo para mejorar sus condiciones de vida y las de sus familias. También perdemos la oportunidad de demostrar a la comunidad en general que las personas con discapacidad si pueden lograr ser entes productivos para la sociedad, y ser ejemplos de vida.

Al no lograr la inserción laboral de personas con discapacidad ya sea en empresas públicas o privadas, el Estado cargará con un peso mayor con este grupo vulnerable, ya que tendrá que desembolsar un gasto mayor por el pago de bonos y esto genera productividad en las personas con discapacidad al estar esperanzados solo en recibir ayudas del Estado y no realizar ningún tipo de actividad.

1.2.4 Formulación del Problema

¿Qué incidencia tiene el inadecuado proceso de inserción laboral de personas con discapacidad que lleva acabo la Fundación Cuesta Holguín?

1.2.5 Preguntas Básicas:

¿Cómo se trabaja actualmente con el proceso de inserción laboral para personas con discapacidad que lleva acabo la Fundación Cuesta Holguín?

¿Cómo incide la carencia de un Modelo De Gestión Administrativas en la inserción laboral de Personas con Discapacidad de la Fundación Cuesta Holguín en la provincia del Tungurahua?

¿De qué manera la actualización del Modelo de Gestión Administrativa permitirá incrementar la inserción laboral de personas con discapacidad?

¿Qué herramientas administrativas se pueden utilizar para mejorar la inserción laboral de personas con discapacidad en empresas públicas y privadas de la Provincia de Tungurahua?

1.2.6 Delimitación del Objetivo de la Investigación

Campo: ADMINISTRATIVO

Área: Inserción Laboral

Aspecto: Modelo de Gestión Administrativa

Delimitación Espacial

1. PUCE SEDE AMBATO

Provincia: Tungurahua

Ciudad: Ambato

2. Empresa: FUNDACIÓN CUESTA HOLGUÍN

Ubicación: Av. Rodrigo Pachano 15-98 y Montalvo, Centro
Comercial Caracol

Delimitación Temporal

La investigación se desarrollará en el período comprendido entre Enero -Diciembre del 2015

1.3 Justificación

Para las personas con discapacidad trabajar les permite mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país. En el proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad, se requiere tomar medidas que garanticen el acceso y la permanencia de esta persona en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad.

Las empresas tanto públicas como privadas están en la obligación de adaptar sus ambientes, físicos: como rampas, señaléticas braille con texturas en diferentes colores y formas, dotando de intérpretes para personas con discapacidad auditivas, con un software como el Jaws para personas con discapacidad visual y actitudinales: generando un ambiente de trabajo inclusivo para las personas con discapacidad y que estas puedan desarrollarse de la mejor manera.

Por esta razón el objetivo del tema propuesto es desarrollar un Modelo de Gestión Administrativa que permita mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad, para esto debemos fortalecer los niveles de inserción laboral, así como la sensibilización de los empresarios contratantes para dotarles de conocimientos que les permitan la implementación de espacios laborales amigables, reduciendo así los niveles de deserción laboral en empresas públicas y privadas.

1.4. Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Diseñar un Modelo de Gestión Administrativa que permita la inserción socio laboral de personas con discapacidad de la Fundación Cuesta Holguín en la Provincia de Tungurahua.

1.4.2 Objetivos Específicos

1. Realizar un diagnóstico de la situación actual a fin de mejorar el Proceso de Inserción Laboral que lleva a cabo la Fundación Cuesta Holguín.
2. Analizar el Marco Legal vigente fundamentado en el Código de Trabajo, en la Constitución, en la Ley Orgánica de Discapacidad, Normativa Secundaria expedida por el Ministerio de Relaciones Laborales y el Plan Nacional del Buen Vivir para su aplicación en el Proyecto.
3. Proponer un Modelo de Gestión Administrativas, adaptable a las necesidades actuales del proyecto de inserción laboral para personas con discapacidad que realiza la Fundación Cuesta Holguín en la Provincia de Tungurahua.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes Investigativos

Para el desarrollo de la investigación se ha recurrido a la recopilación de información, en el cual se hace énfasis a las conclusiones de disertaciones similares, las cuales se mencionan a continuación.

Llerena Pozo, María José. (2012). *Desarrollo de un modelo de gestión administrativa en la empresa artesanal de curtiembre del Ing. Patricio Llerena para mejorar la rentabilidad* Disertación (Ingeniero Comercial) - Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Escuela de Administración de Empresas. Concluye lo siguiente:

Como objetivo general plantea desarrollar un modelo de gestión administrativa en la empresa artesanal de curtiembre del Ing. Patricio Llerena para mejorar la Rentabilidad, y como conclusión más importante se cita lo siguiente: El modelo de gestión administrativa, nos permite afirmar que es un proceso continuo, el cual debe ser seguido para administrar eficientemente una empresa, sin importar el tamaño o el sector al que pertenezca.

Robalino Hernández, María José. (2013). *Manual de políticas y procedimientos para mejorar la gestión administrativa de la empresa BigBamboo en la ciudad de Quito*.

Disertación (Ingeniera Comercial, Mención en Marketing) - Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Escuela de Administración de Empresas

Como objetivo general determina: Diseñar un manual de políticas y procedimientos internos para mejorar la gestión administrativa de la empresa BigBamboo S.A. Y como conclusiones establece que la organización no cuenta con los sistemas de control interno como son los manuales administrativos que sirven para mejorar el sistema administrativo, la calidad y el manejo de efectivo y bienes.

Nos referimos a las disertaciones antes mencionadas, ya que presentan varias similitudes en los temas propuestos, esto nos servirá de basa para el desarrollo del marco teórico, como manejar modelos de gestión centrados principalmente en el capital humano como aquí se lo plasma, como implementar modelos de gestión tanto administrativa como de recursos humanos en el área de servicios.

2.2 Fundamentación Administrativa

Para la presente investigación se tomó como base para la misma, el modelo de gestión administrativa de Henry Fayol, donde intervienen las siguientes fases:

1. Planificación
2. Organización
3. Dirección
4. Control

En cada una de estas fases se determinaran actividades, procedimientos, pasos a seguir que ayudarán a mejorar el proceso de inserción laboral para personas con discapacidad, permitirán que el equipo técnico cuente con mejores herramientas para llevar a cabo su trabajo.

Se crearan nuevos formatos de verificación de actividades para cada proceso que se llevara a cabo.

2.3 Fundamentación Social

El conocimiento de la realidad social, laboral y económica es clave para intervenir con éxito ante un fenómeno tan complejo como el que determina la exclusión laboral de las personas con discapacidad del mercado de trabajo.

Es por esto se ha propuesto analizar profundamente la realidad del mercado de trabajo, su evolución y las oportunidades que ofrece, todo ello con el fin de favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad. El conocimiento de éste colectivo y de sus condiciones previas de empleabilidad debe permitir diseñar con acierto acciones de orientación y capacitación ocupacional a la medida de las necesidades del tejido empresarial.

Al mejorar el proceso de inserción laboral que se lleva a cabo en la Fundación Cuesta Holguín, se espera que exista menos deserciones laborales y más oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, mejorando la calidad de vida de las personas con discapacidad sus familia y la sociedad ayudando así a que la economía y la inclusión social de todos mejoren.

2.4 Fundamentación Legal

Toda investigación se desarrolla bajo un esquema y normativa legal, por lo que esta se sustentará en el siguiente marco legal:

2.4.1 Plan Nacional de desarrollo para el Buen Vivir 2013-2017

“El Plan Nacional de Desarrollo es un instrumento que incluye: políticas, programas y proyectos públicos; para la erradicación de la pobreza, promoción del desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para alcanzar el buen vivir (Art. 278 Constitución del Ecuador).

Ofrece alternativas para construir una sociedad más justa, en la que el centro de la acción pública sea el ser humano y la vida.

Los Objetivos del Plan Nacional de Desarrollo que se relacionan con el mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad y su inclusión son:

Objetivo 2: “Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad”.

El desafío es avanzar hacia la igualdad plena en la diversidad, sin exclusión para lograr una vida digna.

Consolidar los mecanismos de protección e inclusión social, considerando la inclusión económica de las personas con discapacidad.

Objetivo 3: “Mejorar la calidad de vida de la población”.

Objetivo 4: “Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía”.

Objetivo 9: “Garantizar el trabajo digno en todas sus formas”. Para alcanzar este objetivo debemos generara trabajos en condiciones dignas, buscar el pleno empleo,

priorizando a grupo históricamente excluidos y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales.

El rol de la política pública es generar mecanismos de inserción laboral que busquen cerrar brechas existentes entre grupos de población y promover condiciones que aseguren la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo.

Meta: Alcanzar el 40% en la tasa de ocupación plena en personas con discapacidad al 2013. (Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013, 2009, p. 74).

2.4.2 Ley Orgánica de Discapacidades

Artículo 1.- La ley tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural.

Art. 2.- Ámbito.- Esta Ley ampara a las personas con discapacidad ecuatorianas o extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano; así como, a las y los ecuatorianos en el exterior; sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, su cónyuge, pareja en unión de hecho y/o representante legal y las personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención, protección y cuidado de las personas con discapacidad.

Art. 5.- Sujetos.- Se encuentran amparados por esta Ley:

a) Las personas con discapacidades ecuatorianas o extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano;

- b) Las y los ecuatorianos con discapacidad que se encuentren en el exterior, en lo que fuere aplicable y pertinente de conformidad a esta Ley;
- c) Las personas con deficiencia o condición discapacitante, en los términos que señala la presente Ley;
- d) Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad;
- e) Las personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención y cuidado de personas con discapacidad, debidamente acreditadas por la autoridad competente.

Art. 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, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento.

Los beneficios tributarios previstos en esta ley, únicamente se aplicarán para aquellos cuya discapacidad sea igual o superior a la determinada en el Reglamento.

Artículo 45.- Derecho al trabajo.- Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.

Art. 46.- Políticas laborales.- El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.

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, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de la personas con discapacidad.

El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño

de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados correspondientes o serán válidos otros beneficios sociales de acuerdo al reglamento de la presente Ley.

Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente.

Art. 48.- Sustitutos.- Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad.

Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento.

Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido.

En el caso de sustitución en cooperativas de transporte se regulará de conformidad con el reglamento.

2.4.3 Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad y Protocolo Facultativo.

Artículo 1.- Propósito

El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Artículo 3.- Principios generales

Los principios de la presente Convención serán:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- b) La no discriminación;
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- e) La igualdad de oportunidades;
- f) La accesibilidad;
- g) La igualdad entre el hombre y la mujer;
- h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

Artículo 27.- Trabajo y empleo

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Artículo 28.- Nivel de vida adecuado y protección social

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a un nivel de vida adecuado para ellas y sus familias, lo cual incluye alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a la mejora continua de sus condiciones de vida, y adoptarán las medidas pertinentes para salvaguardar y promover el ejercicio de este derecho sin discriminación por motivos de discapacidad.

2. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la protección social y a gozar de ese derecho sin discriminación por motivos de discapacidad, y adoptarán las medidas pertinentes para proteger y promover el ejercicio de ese derecho, entre ellas:

- a) Asegurar el acceso en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad a servicios de agua potable y su acceso a servicios, dispositivos y asistencia de otra índole adecuados a precios asequibles para atender las necesidades relacionadas con su discapacidad;
- b) Asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en particular las mujeres y niñas y las personas mayores con discapacidad, a programas de protección social y estrategias de reducción de la pobreza;
- c) Asegurar el acceso de las personas con discapacidad y de sus familias que vivan en situaciones de pobreza a asistencia del Estado para sufragar gastos relacionados con su discapacidad, incluida capacitación, asesoramiento, asistencia financiera y servicios de cuidados temporales adecuados;
- d) Asegurar el acceso de las personas con discapacidad a programas de vivienda pública;
- e) Asegurar el acceso en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad a programas y beneficios de jubilación.

2.4.4. Ministerio de Relaciones Laborales

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.

Por ello el MRL firmó un convenio de Cooperación Interinstitucional para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en los Sectores Público y Privado suscrito entre la Vicepresidencia de la República del Ecuador, cuyo objetivo es coordinar acciones conjuntas que permitan apoyar y garantizar el control e inspección del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores tanto a nivel público y privado para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

La fundamentación legal citada anteriormente nos ayudara como un marco legal referencial, donde fundamentaremos el desarrollo de proceso que vamos a llevar acabo, mediante el modelo de gestión administrativa.

Tomando en cuenta que el fin de todos los documentos detallados es el desarrollo de la persona con discapacidad en todos los aspectos, ya que el Gobierno del Ecuador, mediante su Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, quiere alcanzar la inclusión real de las personas con discapacidad en la sociedad, mediante sus metas planteadas.

2.5 Fundamentos Teóricos

2.5.1 Administración

La palabra administración viene del latín *ad* (hacia, dirección, tendencia) y *minister* (subordinación u obediencia), y significa aquel que realiza una función bajo el mando de otro, es decir, aquel que presta un servicio a otro. Sin embargo, el significado original de esta palabra sufrió una transformación

radical. La tarea de la administración paso a ser la de interpretar los objetivos propuestos por la organización y transformarlos en acción organizacional a través de la planeación, la organización, dirección y el control de todos los esfuerzos realizados en todas las áreas y en todos los niveles de la organización, con el fin de alcanzar tales objetivos de la manera más adecuada a la situación y garantizar la competitividad en un mundo de negocios muy competido y complejo. La administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales. (Chiavenato, 2006, p. 10).

Considerando las definiciones detalladas en los párrafos anteriores la Administración es el conjunto de principios y técnicas que hacen que las cosas se realicen de una manera eficiente y eficaz, mediante la puesta en marcha de diferentes procesos y donde utilizamos múltiples recursos para el logro de objetivos.

2.5.1.1 Principios generales de la administración, según Fayol

Como toda ciencia, la administración se debe basar en leyes o en principios, Fayol definió los principios generales de administración, sistematizándolos sin mucha originalidad, por cuanto los tomo de diversos autores de la época. Fayol adopta el término *principio* para apartarse de cualquier idea de rigidez, ya que nada es rígido o absoluto en materia administrativa. En administración, todo es cuestión de medida, ponderación, y sentido común.

En consecuencia, los principios son universales, maleables y se adaptan a cualquier tiempo, lugar o circunstancia.

Según Fayol, los 14 principios generales de la administración son:

1. **División de trabajo:** especialización de las tareas y de las personas para aumentar la eficiencia.
2. **Autoridad y responsabilidad:** autoridad es el derecho de dar órdenes y el poder de esperar obediencia, la responsabilidad es una consecuencia natural de la autoridad e implica el deber de rendir cuentas. Ambas deben estar equilibradas entre sí.
3. **Disciplina:** obediencia, dedicación, energía, comportamiento y respeto de las normas establecidas.
4. **Unidad de mando:** cada empleado debe recibir órdenes de un solo superior. Es el principio de la autoridad única.
5. **Unidad de dirección:** asignación de un jefe y un plan de cada grupo de actividades que tengan el mismo objetivo.
6. **Subordinación de los intereses individuales a los generales:** los intereses generales deben estar por encima de los intereses particulares.
7. **Remuneración del personal:** debe haber (en cuanto a retribución) satisfacción justa y garantizada para los empleados y para la organización.
8. **Centralización:** concentración de la autoridad en la cúpula jerárquica de la organización.
9. **Cadena escalar:** línea de autoridad que va del escalón más alto al más bajo. Es el principio de mando.

10. **Orden:** debe existir un lugar para cada cosa y cada cosa debe estar en su lugar, es el orden material y humano.
11. **Equidad:** amabilidad y justicia para conseguir la lealtad del personal.
12. **Estabilidad del personal:** la rotación tiene un impacto negativo en la eficiencia de la organización. Cuanto más tiempo permanezca una persona en un cargo, tanto mejor para la empresa.
13. **Iniciativa:** capacidad de visualizar un plan y asegurar personalmente su éxito.
14. **Espíritu de Equipo:** la armonía y unión entre las personas constituyen grandes fortalezas para la organización. (Chiavenato, 2006, p. 72).

Al analizar cada principio nos damos cuenta que la mayoría de ellos se adaptan dentro del proceso que estamos llevando a cabo en diferentes áreas, vamos a tomar como bases el desenvolvimiento de cada uno de ellos con el fin de plantear mejoras al proceso de inserción laboral de personas con discapacidad.

2.5.1.2 Las seis funciones básicas de la empresa

Fayol destaca que toda empresa cumple seis funciones:

1. Funciones técnicas, relacionadas con la producción de bienes o servicios de la empresa.
2. Funciones comerciales, relacionadas con la compra, la venta y el intercambio.

3. Funciones financieras, relacionadas con la búsqueda de gestión de capitales.
4. Funciones de seguridad, relacionadas con la protección y preservación de los bienes y las personas.
5. Funciones contables, relacionadas con los inventarios, los registros, los balances, los costos y las estadísticas.
6. Funciones administrativa, relacionadas con la integración de las otras cinco funciones en la dirección. Las funciones administrativas coordinan y sincronizan las demás funciones de la empresa, y está siempre por encima de ellas. (Chiavenato, 2006, p. 70).

2.5.2 Gestión Administrativa.

Según (Terry y Franklin, 2010) “Gestión era vista como la función de satisfacer las expectativas de los propietarios de ganar dinero. Pero en la actualidad ha cambiado esa perspectiva, desde la competencia y la función de la oferta en el mercado”.

Se dice que mientras más tecnología exista, más amplio será el campo de la gestión, sin embargo la automatización, la informática, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y las expectativas de la sociedad han puesto en descubierto las carencias que tienen los directivos dentro de las empresas.

Según (Hurtado, 2008) la gestión administrativa es importante porque, “pone en orden los esfuerzos, en situaciones complejas, donde se requiere una gran habilidad

para gestionar con los recursos que se tienen, materiales, financieros, tecnológicos y humanos para alcanzar el logro de los objetivos de una manera eficiente y eficaz”

La gestión empresarial es la base de toda empresa, si se realiza una buena gestión la empresa crece, por el contrario si se realiza una mala gestión la empresa decaerá.

2.5.2.1 Modelo de Gestión Administrativa

La gestión administrativa empresarial es el conjunto de las actividades o funciones internas de la empresa que son indispensables para su funcionamiento y, por supuesto, para la consecución de sus objetivos, como puede ser: el archivo de documentos, la llevanza de contabilidad, la formalización de contratos de trabajo, tramitación y cotizaciones de la Seguridad Social, las nóminas, la emisión de facturas, efectuar pagos y cobros, el control de la caja, etc.

La gestión administrativa es distinta en cada empresa, de ahí que para diseñar su organización se deba atender a criterios como los ya citados anteriormente, tales como el tamaño o dimensión de la empresa, tipo de producto que elabora, mercado al que se dirige, etc.; e incluso en algunas empresas, como las familiares o pequeñas, puede ser que esta gestión administrativa no se realice por la propia empresa, sino que se contrate con otra empresa ajena que se dedica a ello (asesorías fiscales, laborales y de

contabilidad); si bien aún en este último caso, toda la empresa, aunque contrate esta gestión externamente, debe contar con una mínima estructura administrativa para la recepción de albaranes, facturas y otros documentos, para el archivo y ordenación de los mismos, para pagos y cobros, etc.

Cada empresa, siempre en función de los principios de eficacia y económica, decidirá lo que resulte más rentable para sus intereses, esto es, para el mejor desarrollo de su actividad y cumplimiento de sus objetivos.

En la gestión administrativa la organización se puede realizar mediante la división por departamentos o áreas, siendo los más comunes los siguientes: Personal, Contabilidad, Tesorería y Financiero, sin perjuicio de que según la acumulación de trabajo y el tipo de empresa, se puedan unir diversas funciones en un solo departamento, como ocurre en la mayoría de los casos de las “pymes” (pequeñas y medianas empresas). (Herrero, 2002, p. 65).

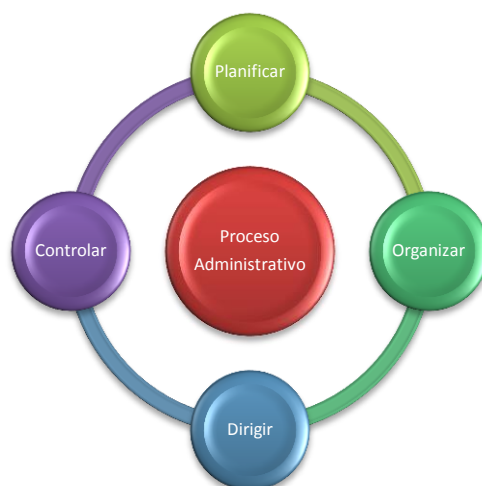
Los modelos de gestión administrativa permiten la correcta dirección, optimización en la realización de los procesos, con el objetivo de fin de acrecentar la cantidad y eficacia en la gestión de los servicios

2.5.2.2 Modelo de Gestión Administrativa Fayol.

Las organizaciones necesitan ser administradas, es decir, orientadas mediante el uso racional de sus recursos para el logro de sus objetivos. Ahora bien, para responder a los retos que enfrentan las organizaciones y a la complejidad que las caracteriza se dio origen a la administración, la cual -desde los inicios del

siglo xx a partir de los planteamientos de Henri Fayol y posteriormente con los postulados de la teoría neoclásica- se ha entendido como una disciplina que enseña a usar en forma racional los recursos. Para ellos, su modelo se ha estructurado en lo que hoy se conoce como proceso administrativo, que comprende básicamente los aspectos siguientes: (Bermal, 2007, p. 96).

Figura 2.1: Proceso Administrativo.



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

El proceso de administración implica planear, organizar, dirigir y controlar el uso de recursos para alcanzar metas de desempeño. Todos los administradores, independientemente del título, nivel, tipo y esquema organizacional. Son responsables de las cuatro funciones. Sin embargo, estas no se cumplen en una manera lineal y paso a paso. La realidad es que estas funciones se mezclan continuamente conforme un administrador pasa de una

tarea a otra y de una oportunidad a otra en su trabajo. (Schermerhorn, 2013, p. 17).

2.5.2.3 Fundamentos de la Planeación.

Es indudable que, en un ambiente altamente cambiante, incierto, globalizado, competitivo y complejo, una de las responsabilidades fundamentales de las directivas de toda compañía es decidir la orientación futura de su organización y la manera de lograrlo. En ese sentido, para muchos expertos en temas de administrativo (planear, organizar, dirigir y controlar). De la planeación dependen las funciones relacionadas con los procesos de organizar, dirigir y controlar, es decir, se organiza, se dirige y se controla lo planeado.

También es importante resaltar que, de las funciones del proceso administrativo, la planeación es la más controvertida, puesto que para algunos críticos de la planeación, en un ambiente tan dinámico y complejo como el actual, es imposible prever los eventos del futuro y, por consiguiente, planear para responder a éstos. Igualmente, los críticos consideran que la planeación impide la creatividad y la innovación, factores claves e indispensables en un ambiente de cambio e incertidumbre.

Sin embargo, para los promotores de la planeación es esa misma dinámica e incertidumbre del futuro lo que exige precisamente la necesidad de una efectiva planeación y, por tanto, de capacidad creativa e innovadora para comprender el futuro y formular acciones que les permite a las organizaciones responder de la mejor forma posible a esos cambios.

Por otra parte, es evidente que las personas, organizaciones y naciones que planean sus actividades tienen más y mejores posibilidades de éxito en el logro de sus objetivos que aquellas que no lo hacen. Por ello, aunque la planeación es informal en muchas empresas (especialmente pequeñas), en la mayoría se siguen modelos de planeación formales y bien definidos.

La planeación es importante para empresas de toda índole (tamaño, sector o cubrimiento). La diferencia puede radicar en el grado de complejidad, ya que para una empresa pequeña planear es menos complejo que para una empresa con operaciones internacionales. (Bernal, 2007, p. 98).

Importancia

La teoría de la administración considera muchas razones sobre la necesidad e importancia de la planeación; sin embargo, las principales son:

- Los rápidos complejos e inciertos cambios en el entorno y la dinámica propia de la organización. Las organizaciones planean para responder en forma efectiva a los cambios.
- La escasez de los recursos. Día a día, los recursos son más limitados, por tanto se debe planear para optimizar su utilización.
- La orientación de las organizaciones. Mediante los planes, los directivos pueden orientar sus decisiones y los demás colaboradores tener claridad de hacia donde se espera que se dirijan sus esfuerzos. La falta de planeación dificulta el direccionamiento de las organizaciones.

- Fuente de motivación de compromiso. Las metas y los planes facilitan la identificación de los empleados con las organizaciones y los motiva a reducir la incertidumbre y a aclarar lo que es importante conseguir.
 - Norma de desempeño. Los planes y los resultados esperados sirven de criterio de desempeño de las actividades de las organizaciones.
- (Bernal, 2007, p. 98-99).

2.5.2.4 Fundamento de Organización

Luego del proceso de planeación, en el cual se definen los objetivos, se fijan las estrategias para alcanzarlos y se formulan programas para integrar y coordinar las actividades a desarrollar por parte de la compañía, sigue el proceso de organización, que consiste en determinar las tareas requeridas para lograr lo planeado, diseñar puestos y especificar actividades, crear la estructura de la organización, establecer procedimientos y asignar recursos.

A continuación se describen, entonces, los aspectos centrales relacionados con este proceso de organización.

En el campo de la administración, la palabra “organización” suele tener varios significados. Por ello, la organización puede ser entendida como la entidad (compañía, empresa, institución) creada intencionalmente para el logro de objetivos institucionales, pero también, como una función que es parte del proceso administrativo y se refiere al acto de organizar.

La organización como función administrativa, es decir, como el acto de organizar, es una actividad básica de la administración cuyo fin es procurar una mayor efectividad en el logro de los resultados de las organizaciones o

empresas. Es en este sentido como se espera que se entienda aquí el término “organización”, o sea, como acto de organizar.

Todas las empresas necesitan organizar sus recursos, sus tareas o cargos, y diseñar la estructura organizacional para el desarrollo de sus funciones, en particular para responder a las exigencias del entorno cambiante, lo cual hace que esta función sea un acto permanente y flexible. También a la función de organización le corresponde el diseño de manuales de procesos y procedimientos para el desarrollo de las actividades de las empresas.

Es importante señalar que el acto de organizar debe responder al proceso de planeación (la empresa se organiza para lograr lo planeado). En la planeación se define qué pretende lograr la organización (compañía) en un cierto periodo, mientras que en el proceso de organización (función administrativa) se define cómo se agrupa las actividades y la asignación de recursos para lograr lo planeado.

Según este criterio, las organizaciones planean (se proponen objetivos, y de acuerdo con sus capacidades y las condiciones del entorno definen estrategias para alcanzarlos), luego se organizan para desarrollar las actividades necesarias para lograr lo planeado, luego se ponen en marcha las actividades (función de dirección) y, por último, se controla y retroalimenta el proceso para reiniciar el ciclo, y así sucesivamente.

Según Robbins y Coutler, de las funciones administrativas o proceso administrativo (planeación, organización, dirección y control), la organización es el proceso que más se ha modificado durante los últimos años debido a los drásticos cambios en el entorno. En este proceso de organización, el desafío para los directivos ha sido diseñar una estructura

organizacional que permita a las personas realizar su trabajo en forma eficiente y eficaz, pero, a la vez, que lleve a la compañía a ser competitiva.

La estructura organizacional se representa gráficamente por lo que se conoce como el organigrama, donde se muestra de manera visual la división formal del trabajo tanto por niveles jerárquicos (por ejemplo, directivos, jefes, operarios), como por áreas funcionales (por ejemplo, mercadeo, finanzas, desarrollo humano, producción y operaciones), por productos (por ejemplo, automóviles, vehículos de carga, maquinaria de construcción), etcétera. (Bernal, 2007, p. 106-107).

2.5.2.5 Fundamentos de Dirección

Dado que en el proceso de planeación se definen los planes (misión, visión, objetivos, estrategias para lograr los objetivos) de las compañías y que en el proceso de organización (organizar) se coordina (diseño de puestos, estructura organizacional, procedimientos) y se asignan los recursos para el desarrollo de los planes, es en la dirección donde se ejecuta todo el procesos administrativo, en forma tal que, como afirma Munch, en muchas ocasiones se confunde el concepto administrar con el de dirigir. De igual manera, agrega esta autora, en inglés se utiliza el termino management para referirse de modo indistinto a la administración, a la dirección o a la gerencia.

En el proceso de dirección se da en forma integrada el proceso administrativo. Por ello, para muchos estudiosos de la administración, el éxito de cualquier compañía depende fundamentalmente de un efectivo o inefectivo proceso de dirección.

Por otra parte, del proceso administrativo (planear, organizar, dirigir y controlar) la dirección es el proceso cuyo desarrollo resulta más complejo para las directivas de las compañías. La razón es que involucra directamente la relación con las personas de la empresa, y para una efectiva orientación del talento humano hacia el logro de los fines organizacionales se requiere contar con una excelente formación de todo aquello que concierne al comportamiento humano. A tal punto es así, que según los estudios de la función de dirección ésta es un arte para el que pocos profesionales desarrollan competencias. Por ello, pocas organizaciones realmente logran ser competitivas.

Para Aubrey C. Daniels, autor de Performance Management y Bringing Out the Best in People y editor de la revista Performance Management, toda gestión directiva se reduce a la gestión del comportamiento humano, puesto que es a través del comportamiento humano que las organizaciones ejecutan sus actividades. Agrega Daniels que, de hecho, dirigir el comportamiento es tan importante para el éxito de cualquier organización que es sobre lo que más deben saber los ejecutivos, directivos y supervisores. (Bernal, 2007, p. 118).

Competencias de la función de dirección

La dirección comprende, entre otras, las siguientes competencias, comúnmente conocidas como habilidades de dirección:

- Liderazgo
- Motivación
- Comunicación

Liderazgo

Aunque existe gran diversidad de conceptos sobre lo que ha de ser el liderazgo como rasgo de la dirección empresarial, en la actualidad parece haber consenso en que el liderazgo debe consistir en inspirar y guiar a las personas hacia el logro de los objetivos de la organización.

Para los teóricos de la administración, un buen liderazgo es el rasgo más importante de los directivos en el nuevo ambiente de los negocios. (Bernal, 2007, p. 118-119).

Hay que diferenciar ser líderes a ser jefes, al liderar un grupo de trabajo se va de la mano con el equipo, se aconseja, se guía, se invita a ser innovador en los procesos, reparte el trabajo equitativamente, se comparte los éxitos. Es lo que se debe poner en práctica para lograr desarrollar la pertenencia en cada integrante de la empresa.

Motivación

En el ámbito administrativo, de acuerdo con Robbins y Coulter, la motivación se refiere a los procesos responsables del deseo de un individuo de realizar un gran esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales, condicionado por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual. Aunque, en general, la motivación se refiere al esfuerzo ejercido hacia cualquier objetivo organizacional relacionado con el trabajo.

Otro de los aspectos fundamentales relacionados con la función de dirección en las organizaciones es la motivación la cual se refiere a todo aquello que

influye en el comportamiento de las personas para la consecución de un determinado resultado.

Ahora bien, tradicionalmente se ha considerado que la función de los directivos o gerentes es la de motivar al personal para que sea más productivo. No obstante, la administración moderna afirma que un adecuado estilo de dirección promueve y facilita las condiciones necesarias para que las personas se auto motiven y auto controlen.

A este respecto, la reciente teoría administrativa enfatiza la importancia de que los directivos asuman roles de líderes más que directivos, ya que a un buen líder las personas lo siguen porque inspira un sentimiento de confianza y compromiso, mientras que el gerente o directivo busca ejercer autoridad (jerarquía) a fin de motivar al personal para que trabaje.

La sociedad actual demanda personas autónomas, proactivas, capaces de auto motivarse y motivar, sin necesidad de imponer autoridad y mando a quienes están a su alrededor ya quienes trabajan conjuntamente.

En virtud de los planteamientos antes citados, es importante que los responsables de la administración de las organizaciones, y cada persona en particular, aprendan sobre el comportamiento humano, y en especial sobre la motivación humana en el trabajo. Del conocimiento que de este factor se tenga se puede lograr una mejor calidad de vida en el ámbito laboral, un mejor desarrollo humano en las organizaciones y, por ende, una mayor productividad y competitividad tanto persona como organizacional.

Principales temas objeto de estudio de la motivación en el trabajo

Los principales temas de interés en la comprensión de la motivación en el trabajo son los siguientes:

- Teorías de la motivación.
- Estrategias y técnicas para la motivación de las personas en el trabajo.
- La motivación en contextos multiculturales y multiétnicos.
- Competencias directivas sobre la motivación en las organizaciones.

Cabe señalar que comprender y predecir la motivación de las personas en el trabajo ha sido y es uno de los campos de mayor interés en la administración. Por otra parte, las reiteradas inquietudes tanto de directivos como de trabajadores con relación a potenciar los factores motivacionales y reducir los causantes de desmotivación desvelan a los estudiosos del comportamiento humano, que quieren dar una respuesta efectiva a tales solicitudes.

Sin embargo, en temas de motivación en el trabajo, las respuestas son altamente complejas y variadas, a tal punto que si bien existen teorías fundamentales, los resultados de sus aplicaciones son disímiles o discutibles. (Bernal, 2007, p. 120-121).

Comunicación

Un tercer aspecto de la función de dirección es el que tiene relación con la comunicación en las organizaciones. Teóricos de la administración consideran que más del 60% de los problemas que producen ineficiencia se originan en una mala comunicación. Por otra parte, se ha estimado que en todos los niveles organizacionales la comunicación representa por lo menos el

75% de cada jornada laboral. Por ello, la comunicación es un aspecto clave en la función de dirección.

Las habilidades para las relaciones interpersonales y la comunicación son consideradas el centro de una efectiva función de dirección. Las evidencias muestran que en las organizaciones existen una relación directa entre una comunicación efectiva y el buen desempeño de las persona en el desarrollo de sus actividades.

Los seres humanos nos comunicamos por y mediante los sentidos. Pero cada persona es única y diferente en la forma como se expresa y capta la información del entorno. Sin embargo, socialmente se puede agrupar a los individuos por el órgano del sentido que mayormente utilizan para expresarse o para captar la información del entorno e interpretarla. Así, se dice que son persona con énfasis en la comunicación visual o auditiva o kinestésica, según capten la mayor parte de la información por medio de la vista o el oído o la acción (tocando e interactuando físicamente), etcétera.

Conocer en qué forma las personas emiten y captan la información es un requisito básico para establecer una comunicación efectiva. Ahora bien, la comunicación es efectiva si el emisor y el receptor concuerdan con el significado de lo expresado, es decir, lo que se dice o se hace es lo que entiende el receptor. Por ello, en toda la comunicación es importante la retroalimentación, o sea, la verificación de la comprensión adecuada de la información por parte del emisor.

En el caos de las organizaciones, se parte de que todas las personas comunican e interpretan la información de la misma forma. Este es uno de los factores generadores de conflicto que afecta las relacione interpersonales y,

por ende, los resultados organizacionales. Siempre se debe recordar que cada persona es distinta de las demás y, por consiguiente, la forma de emitir y captar la información también es particular. (Bernal, 2007, p. 122-124).

2.5.2.6 Fundamentos de Control

El proceso administrativo consiste en el proceso de: planear (definir la misión, la visión, los objetivos y las estrategias para el logro de los respectivos objetivos a partir de las competencias y las exigencias del entorno), organizar (definir la estructura organizacional, los procedimientos, asignar recursos, etc.), dirigir (ejecutar lo planeado para lograr los resultados previstos por la compañía) y controlar (evaluar y retroalimentar las actividades de la organización en función de lo planeado).

En el proceso administrativo, el control consiste en el proceso sistemático de regular las actividades desarrolladas por la organización para que coincidan con las expectativas establecidas en sus planes. En este sentido, la planeación y el control están interrelacionados. Sin planes, el control es imposible debido a que este se realiza sobre lo planeado y sobre criterios preestablecidos.

En términos clásicos, el control es el proceso que consiste en supervisar las actividades desarrolladas por una organización, a fin de garantizar que se realicen según lo planeado y corregir cualquier desviación significativa.

El control, al igual que todas y cada una de las demás funciones del proceso administrativo, es función de todas y cada una de las personas en la organización. Eso sí, en cada caso dependerá del cargo y las responsabilidades de la persona en la respectiva organización.

Hoy, el sistema de control administrativo es considerado como un sistema de retroalimentación, cuyo propósito central es identificar aquellas oportunidades que les permitan a las organizaciones una mejora continua en la optimización de sus recursos y el logro de sus resultados en función de alcanzar una mayor competitividad. (Bernal, 2007, p. 132).

2.6 Personas con discapacidad

Según la Convención de los Derechos de las Personas Discapacidades de las ONU, “las Personas con discapacidad incluyen aquellas que han tenido impedimentos físicos, mentales, intelectuales o sensoriales por un largo período de tiempo, y al interactuar con otras barreras puede disminuir su participación plena y efectiva con otras personas en la sociedad, basados en la equidad”

Según (Handicap International). Las personas con discapacidades son un grupo diverso, el tipo y la severidad de las discapacidades conforman un amplio espectro al igual que la combinación de destrezas y el nivel de educación que tiene cada individuo. Estos resultados varían en grados de exclusión social y económica. Es difícil y no se aconseja hacer una generalización de las personas con discapacidades.

A la discapacidad se la puede definir de distintas manera ya que su es un significado es muy amplio, la manera en que las sociedad distinguen a la discapacidad tiene un alto impacto en la manera en que las personas con discapacidad son tratadas.

2.6.1 Realidad actual de las personas con discapacidad

- Según la Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial. “El 15 % de la población mundial tiene alguna forma de deficiencia, es decir, 470 millones de personas en edad de trabajar”
- El Banco Mundial hace referencia a que “El 20 % de los pobres son personas con discapacidad y el 82 % de todas las personas con discapacidad viven por debajo del nivel de la pobreza, con menos de un dólar al día”
- Las mujeres discapacitadas tienen que hacer frente a una doble discriminación, por el hecho de ser mujeres y por tener una discapacidad. Por consiguiente, son más vulnerables a la discriminación y tienen más probabilidades de ser pobres y de quedar excluidas de la educación y del empleo.(Organización Internacional de Trabajo OIT)

Las personas con discapacidad al representar un porcentaje alto dentro del total de la población, se las considera un grupo vulnerable que necesita apoyo para su desarrollo, mediante proyectos de generación de empleo y autoempleo, ayudas médicas, técnicas, desarrollo familiar, educación, tratar la discriminación como tema prioritario.

2.6.2 Responsabilidad Social

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la responsabilidad social empresarial es “el conjunto de acciones que toman en consideración las empresas para que sus actividades tengan repercusiones positivas sobre la sociedad y que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en

sus propios métodos y procesos internos, como en su relación con los demás actores sociales”.

"La RSE es una forma de gestión que se define por la relación ética de la empresa con todos los públicos con los cuales ella se relaciona, y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sostenible de la sociedad; preservando recursos ambientales y culturales para las generaciones futuras, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales", (Instituto Ethos de Empresas y Responsabilidad Social, Brasil).

Según (Robbins y Coulter, 2014) , “la RSE que es la intención que tiene una empresa, más allá de lo que determinan sus obligaciones legales y económicas, de hacer lo correcto y actuar de forma que la sociedad resulte beneficiada”.

En base a lo mencionado la Responsabilidad social son acciones de la compañía realiza mediante el desarrollo de un conjunto de buenas prácticas empresariales apuntan hacia lo correcto. Estas deben cumplir con ciertas características; todas las acciones que se vayan a emprender deben ser de carácter voluntario, ir más allá del cumplimiento de las obligaciones legales, ser un proceso dinámico, originando así la disminución de las diferencias sociales y ambientales.

2.6.3 Inserción Laboral

(Romero, 2004) agrega que se debe considerar “la capacidad de saber mantenerse laboralmente para considerar una plena inserción: “la inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del

mismo. Actualmente dificultad para encontrar un trabajo, el otro gran problema reside en la capacidad para mantenerlo”

La inserción laboral es el conjunto de actividades que permiten que una persona acceda a un trabajo remunerado y decente. Tiene como función principal incorporar al mercado laboral a las personas que se encuentra en un escenario de exclusión y es fundamental ya que la persona tiene acceso a medio económicos y puede sustentarse tanto el cómo su familia.

2.6.3.1 Factores que impactan en el proceso de la inserción laboral

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores

Según (Bisquerra, 1992) para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad,

La empleabilidad se refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante. Otra definición describe la empleabilidad como Según Orgemer (2002) “la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional”

Por otra parte, la ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral

En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto (Blanco, 2005).

2.6.3.2 Inserción Laboral de personas con discapacidad

En el ámbito laboral, las personas con discapacidad afrontan diferentes tipos de discriminación que conllevan una elevada tasa de desempleo: prejuicios en cuanto a su productividad, dificultades de acceso al entorno de trabajo.

Entre las personas con discapacidad, los hombres tenían el doble de probabilidades de obtener un empleo que las mujeres.

La tasa de desempleo variaba según los tipos de deficiencia: era más elevada con respecto a las personas con deficiencia intelectual y discapacidad visual. (Organización Internacional de Trabajo, 2007)

2.6.3.3 Exclusión de la personas con discapacidad:

Las tres clases principales de exclusión son:

1. Barreras Ambientales: Edificios sin acceso, transporte público inaccesible y la información inaccesible.
2. Barreras Institucionales: Leyes, políticas y normas inadecuadas, falta de representatividad en los cuerpos de gobierno, exclusión de los empleos y servicios financieros y falta de fondos para mantener los servicios.
3. Actitudes y barreras sociales: Estigmas y discriminación contra las personas con discapacidades a nivel político, comunitario, religioso y de la misma familia. (CBM Internacional)

A la discapacidad se la puede definir de distintas manera ya que su es un significado es muy amplio, la manera en que las sociedad distinguen a la discapacidad tiene un alto impacto en la manera en que las personas con discapacidad son tratadas.

2.7 Señalamiento de Variable

2.7.1 Variable Independiente

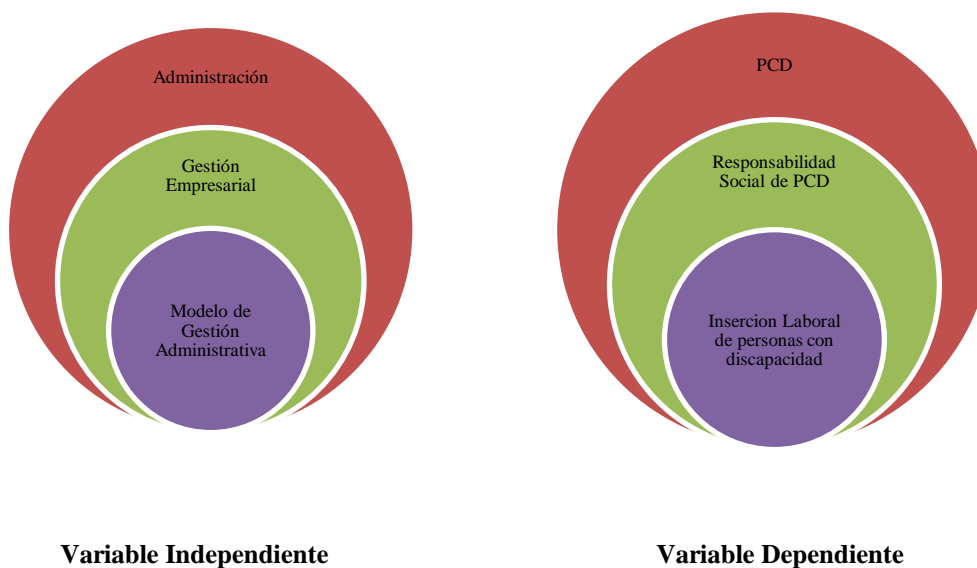
- Modelo de gestión administrativa

2.7.2 Variable Dependiente

- Inserción Laboral

2.8 Categorías Fundamentales

Figura 2.2: Superordinación de variables



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

2.9 Definición de Términos

Ajustes razonables: Son las medidas de adecuación del ambiente físico, social y aptitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad, son pequeños cambios que permiten a los trabajadores realizar su trabajo de forma eficiente.

Accesibilidad: Comprende todas las medidas que los estados deben tomar para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones de los demás, al entorno físico, el transporte, la información y la comunicación a fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida.

Acompañamiento: Seguimiento de las tareas derivadas de los procesos de trabajo. También tiene que ver el ambiente, los roles, la estructura y las relaciones.

Deficiencia: Es toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

Desarrollo incluyente: El enfoque de desarrollo incluyente se orienta hacia una “sociedad para todos” en la que cada persona está en condiciones de desplegar sus potencialidades y aportar de esa manera al bien común, además de poder participar en la vida social, con una comprensión de la discapacidad orientada hacia el respeto de los derechos humanos.

Discapacidad: Es toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

Equidad Social: Es un conjunto de tendencias al abordaje y superación de todas las formas sociales, económicas, culturales y políticas de exclusión e iniquidad. Para el efecto se proponen mecanismos concretos de redistribución de la riqueza, los recursos y las oportunidades, así como la construcción de un verdadero balance intercultural prácticas y de género en la toma de decisiones relacionados con proyectos y políticas en este ámbito

Grupos de atención prioritaria: Son aquellos sectores o grupos de la población que por su condición de edad, sexo, estado civil y origen étnico, género se encuentran en condición de riesgo que les impiden incorporarse al desarrollo y acceder a mejores condiciones de bienestar, entre ellos las personas con discapacidad.

Inclusión laboral: 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 son discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

Mercado laboral: Espacio de confluencia de la oferta y la demanda de trabajo en un ámbito geográfico determinado. El mercado de trabajo está regulado por el Estado a través del derecho laboral.

Minusvalía: Es la situación de desventaja de un individuo determinado, a consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que sería normal en su caso.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Modalidad Básica de la Investigación

El diseño de la investigación, está de acuerdo con las modalidades de la investigación: de campo y documental-bibliográfica.

3.1.1. Investigación de Campo

En este tipo de estudio se recolecta la información fundamentándose en testificaciones basadas en la realidad, pero que no sirven para dar una validez científica, ya que depende de interpretaciones subjetivas y carecen de la objetividad precisa, así como de exámenes que comprueben la cualidad del tema que se va a tratar. (Landaun, 2007, p. 64).

Se mantuvo reuniones con el equipo técnico con el fin de constatar que el proceso de inserción laboral para personas con discapacidad se está realizando conforme a lo establecido. Se analiza si el procedimiento está bien estructurado si se requieren cambios, mejoras o implementaciones.

Cada persona a cargo de su proceso hizo un estudio profundo del trabajo que realiza, se contempló si el fondo y forma de los formatos están estructurados de manera correcta si estos arrojan información útil y necesaria con el objetivo de insertar laboralmente a personas con discapacidad.

De igual manera hubo un acercamiento con los empresarios y personal encargado de las áreas de recursos humanos, con el propósito de saber si están a gusto con el servicio que les presta la Fundación Cuesta Holguín.

3.1.2. Investigación documental

De acuerdo con (Casares, et al, 1995), la investigación documental depende fundamentalmente de la información que se obtiene o se consulta en documentos, entendido por éstos todo material al que se puede acudir como fuente de referencia, sin que se altere su naturaleza o sentido, los cuales aportan información o dan testimonio de una realidad o acontecimiento.

Según (Bernal,2010) la investigación documental consiste en “un análisis de la información escrita sobre un determinado tema, con el propósito de establecer relaciones, diferencia, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio”

La Fundación Cuesta Holguín entregó documentación tanto bibliográfica como insumos de trabajo que permitió sustentar el proceso que realiza.

De algunas empresas se obtuvo documentación como controles desempeño que facilitaron observar como la persona con discapacidad insertada ha ido aumentando o disminuyendo su productividad laboral.

Para el manejo de la investigación se requirieron libros, artículos de internet en temas de: modelos de gestión administrativa, realidad social y laboral de las personas con discapacidad y su entorno, responsabilidad empresarial enfocada con la discapacidad, experiencias de inserción laboral de personas con discapacidad en otros países, manejo de formato y controles, todo lo expuesto se utilizó de fundamento para levantar el marco teórico, necesario para el sustento del presente trabajo.

3.2. Nivel o Tipo de Investigación

Para el desarrollo de esta investigación se utilizaron los siguientes niveles o tipos de investigación:

Investigación Descriptiva:

Según (Cerde, 1998) “Tradicionalmente se define la palabra *describir* como el acto de representar, reproducir o figurear a personas, animales o cosas” y agrega: “Se debe describir aquellos aspectos más característicos, distintivos y particulares de estas personas, situaciones o cosas, o sea, aquellas propiedades que las hacen reconocibles a los ojos de los demás.

La investigación descriptiva se soporta principalmente en técnicas como la encuesta, la entrevista, la observación y la revisión documental.

Gracias a la información recopilada mediante encuestas tanto al personal que trabaja directamente en el proceso de inserción laboral como también al empresario y revisión documental, se concluye que existen varias falencias dentro del proceso que se lleva a cabo, es por esto que se debe tomar los correctivos necesarios para mejorarlos.

Investigación Exploratoria

Según (Hernández, et al, 2010), “se realiza cuando el objetivo consiste en examinar un tema poco estudiado, del cual se tiene muchas dudas o no se ha abordado antes”

Mediante la presente investigación se obtuvo la información necesaria sobre el grado de satisfacción que tiene el empresario al insertar a personas con discapacidad dentro

de su equipo de trabajo, los mismos que aportaron con sus puntos de vista acerca del proceso que se realiza con el objetivo de recomendar mejoras.

3.3 Población

Es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se la denomina población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio o investigación. (Tamayo, 2004, p. 176).

En el presente estudio se considerará como población a 253 empresas públicas y privadas de la Provincia de Tungurahua que tienen más de 25 empleados dentro de su nómina.

De igual manera otro segmento a encuestar es el equipo técnico que realiza el proceso de inserción laboral, está compuesto por 6 personas que se detallan a continuación:

- Director Ejecutivo
- Coordinador
- Asistente administrativa
- Psicóloga
- Trabajadora social
- Técnica de seguimiento

3.4 Muestra

La muestra debe ser, en esencia, un subgrupo representativo de la población. Es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido por sus características al que llamamos población. (Gómez, 2006, p. 111).

Para determinar la muestra se tomó en cuenta a las empresas públicas y privadas que tienen más de 25 empleados dentro de sus nóminas y en total son 253 empresas, esta base de datos fue proporcionada por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Para obtener la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \cdot \sigma^2 \cdot Z^2}{(N - 1) \cdot E^2 + \sigma^2 \cdot Z^2}$$

En donde:

n = Tamaño de la muestra, número de unidades a determinarse.

N = Universo o población a estudiarse.

δ^2 = Varianza de la población respecto a las principales características que se van a representar. Es un valor constante que equivale a 0,25, ya que la desviación típica tomada como referencia es $\delta = 0.5$ $N - 1$ = Corrección que se usa para muestras mayores a 30 unidades.

E = Límite aceptable de error de muestra que varía entre 0.01 – 0.09 (1% y 9%).

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza o nivel de significancia con el que se va a realizar el tratamiento de estimaciones. Es un valor constante que si se lo toma en relación al 95% equivale a 1.96.

Datos:

$n = ?$

$$Z^2 = 95\% \rightarrow 0.95/2 = 0.475 \rightarrow 1.96$$

$$\delta^2 = 0.5$$

$$N = 253$$

$$E = 5\%$$

$$n = \frac{N \cdot \sigma^2 \cdot Z^2}{(N-1) \cdot E^2 + \sigma^2 \cdot Z^2}$$

$$n = \frac{253(0,5)^2(1,96)^2}{(253-1)(0,05)^2 + (0,5)^2(1,96)^2}$$

$$n = 95$$

- También se realizará encuestas a los 6 miembros del equipo técnico, para saber cómo mejorar el proceso que se lleva a cabo dentro de los ámbitos que cada uno se desarrolla.

3.5. Técnicas de Investigación

3.5.1. Encuesta

La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito. (Huamán, 2005, p. 28).

La presente técnica sirvió para reunir información de cómo los empresarios califican el proceso de inserción laboral para personas con discapacidad que lleva a cabo la Fundación Cuesta Holguín, con el fin de realizar las mejoras correspondientes al proceso.

De igual manera se encuesta al equipo técnico, el mismo que está conformado por seis miembros, con el objetivo de que ellos realicen un feedback, de cada uno de los procesos y permitir reconocer las fallas y presentar una solución a las mismas.

3.6 Procesamiento y análisis de datos

Por medio de la información obtenida en las dos encuestas realizadas; a los empresarios y a los integrantes del equipo técnico se efectúa el análisis de la siguiente manera:

- Se examinó cuidadosamente la información recolectada en cada una de las preguntas de la encuesta planteada.
- Se cumple con la tabulación de encuestas, mediante el programa Microsoft Excel
- Se realiza la gráfica de resultados y se interpreta cada uno de ellos.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de Resultados

Se encuestará a los miembros del equipo técnico a fin de conocer a fondo y con exactitud cuáles son los problemas que tienen para el normal desarrollo del proyecto de inserción laboral para personas con discapacidad que lleva acabo la Fundación Cuesta Holguín.

Encuesta realizada al equipo técnico conformado por:

1. Director ejecutivo
2. Coordinador
3. Asistente administrativo
4. Psicóloga
5. Trabajadora social
6. Técnica de seguimiento

Preguntas

1. ¿Existe un buen clima laboral?

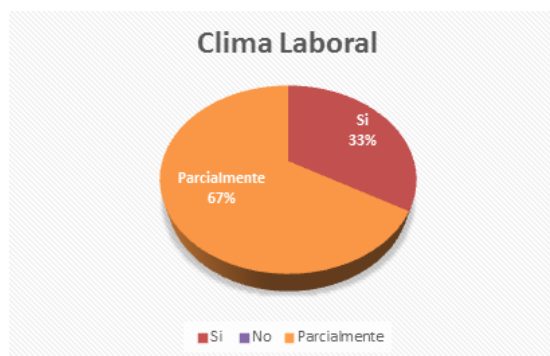
- a. Si
- b. No
- c. Parcialmente

Tabla 4.1: Clima Laboral

Alternativa	Frecuencia	%
Si	2	33%
No	0	0%
Parcialmente	4	67%
Total	6	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Figura 4.1: Clima Laboral



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Análisis e interpretación

El 67% del total de encuestados manifiesta que el clima laboral es parcialmente favorable, esto quiere decir que ellos no están a gusto al 100% en su ambiente de trabajo, por lo que se debe tomar los correctivos necesario, para cambiar esta realidad. Haciendo un análisis y así saber con exactitud porque el pensar de ellos sobre este tema.

Ya que el equipo técnico es de vital importancia en la toma de decisiones para realizar la inserción laboral de personas con discapacidad.

2. ¿Cada cuánto tiempo recibe capacitación en temas sobre discapacidad?

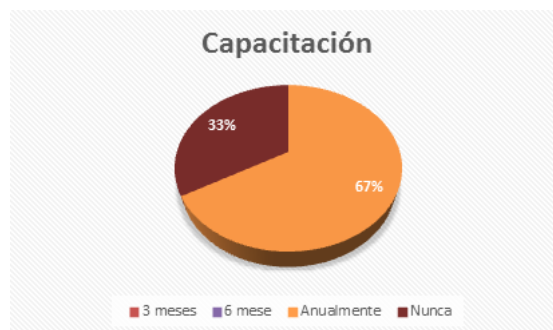
- a. 3 meses
- b. 6 meses
- c. Anualmente
- d. Nunca

Tabla 4.2: Capacitación

Alternativa	Frecuencia	%
3 meses	0	0%
6 meses	0	0%
Anualmente	4	67%
Nunca	2	33%
Total	6	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Figura 4.2: Capacitación



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Análisis e interpretación

El 67% de encuestados refiere que solo ha recibido capacitaciones anualmente, mientras que el 33% comentan que nunca ha recibido ningún tipo de capacitación, tomando en cuenta que las capacitaciones una forma de incentivar a los empleados, se debería tomar muy en cuenta y remediar este problema, capacitando periódicamente al equipo de trabajo.

3. ¿Existe un POA del proyecto, con la finalidad de tener claro cuáles son las actividades a desarrollarse durante el año?

- a. Si
- b. No

Tabla 4.3: Plan Operativo Anual

Alternativa	Frecuencia	%
Si	0	0%
No	6	100%
Total	6	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Figura 4.3: Plan Operativo Anual



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Análisis e Interpretación:

El total de integrantes del equipo técnico responde que no existe un plan operativo anual donde se especifiquen actividades que se van a realizar durante el año, responsables, fechas, recursos humanos, materiales entre otros, los cuales permitirán ser más eficaces dentro del trabajo. Ellos recomiendan plantear un plan operativo con el fin de planificar de mejor manera sus actividades

4. ¿Le es necesario tener actualizaciones constantes sobre la normativa legal vigente relacionada en temas sobre discapacidad?

- a. Si
- b. No

Tabla 4.4: Normativa legal vigente

Alternativa	Frecuencia	%
Si	6	100%
No	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Figura 4.4: Normativa legal vigente



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Análisis e interpretación:

Los seis integrantes del equipo técnico, indican que necesitan ser capacitados sobre la normativa legal vigente, ya que así podrán guiar tanto a la persona con discapacidad, como al empresario en problemas o dudas que se generen dentro del trabajo.

5. ¿Es participe en la toma de decisiones dentro del proceso de inserción laboral de personas con discapacidad?

- a. Si
- b. No
- c. Parcialmente

Tabla 4.5: Toma de decisiones

Alternativa	Frecuencia	%
Si	3	50%
No	1	17%
Parcialmente	2	33%
Total	6	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Figura 4.5: Toma de decisiones



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Análisis e interpretación:

El 50% de los encuestados manifiestan que si son partícipes en la toma de decisiones dentro del proceso de inserción laboral, el 33% comenta que a parcialmente, y el 17% indica que no intervienen dentro del mismo. Se debe lograr que el 100% de los integrantes del equipo técnico estén inmersos en la toma de decisiones del proceso de

inserción laboral, ya que mediante el enfoque de su trabajo, pueden ver perspectivas diferentes en la toma de decisiones.

6. ¿Recibe algún tipo de recompensa por el trabajo realizado?

- a. Si
- b. No

Tabla 4.6: Motivación Laboral

Alternativa	Frecuencia	%
Si	1	17%
No	5	83%
Total	6	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Figura 4.6: Motivación Laboral



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Análisis e interpretación:

El 83% de los encuestados manifiestan que no reciben ningún tipo de recompensa o estímulo por realizar su trabajo, se debe tomar muy en cuenta esto ya que el personal se debe sentir motivado hacia su trabajo así tomaran sentido de pertenencia hacia el proyecto y el trabajo que llevan a cabo.

7. ¿Existe algún documento donde especifique cuáles son las funciones que debe desempeñar en su cargo?

- a. Si
- b. No

Tabla 4.7: Manual de funciones

Alternativa	Frecuencia	%
Si	0	0%
No	6	100%
Total	6	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Figura 4.7: Manual de funciones



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Análisis e interpretación:

El 100% de los integrantes de equipo técnico expresan que no existe un documento que especifique las tareas que se debe realizar en cada área. Es de trascendental importancia contar con un manual de funciones para el proyecto de inserción laboral, donde se especifiquen las funciones de cada integrante del equipo técnico.

8. ¿Cree usted que el formato que se utiliza para hacer el análisis del puesto de trabajo recaba toda la información que se requiere?

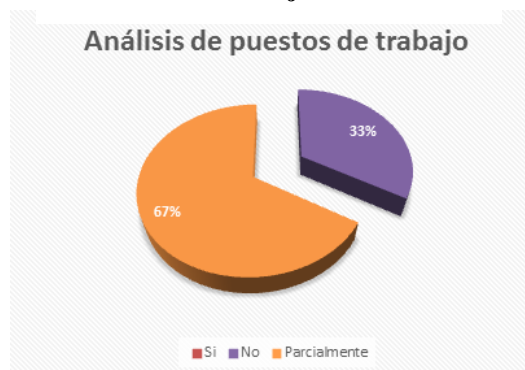
- a. Si
- b. No
- c. Parcialmente

Tabla 4.8: Análisis de puestos de trabajo

Alternativa	Frecuencia	%
Si	0	0%
No	2	33%
Parcialmente	4	67%
Total	6	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Figura 4.8: Análisis de puestos de trabajo



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Análisis e interpretación:

El 67% del total de encuestados piensan que el formato de levantamiento de información para los puestos de trabajo, requiere mejoras, ya que este instrumento no ayuda que la inserción laboral sea exitosa. Se debe mejorar el formato a fin de contar con la información necesaria.

9. ¿Piensa usted que es importante que el equipo técnico tenga reuniones, con el objetivo de dar opiniones acerca de los perfiles laborales de las persona con discapacidad que desean acceder a un empleo?

- a. Si
- b. No

Tabla 4.9: Reuniones equipo técnico

Alternativa	Frecuencia	%
Si	6	100%
No	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Figura 4.9: Reuniones equipo técnico



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Análisis e interpretación:

La totalidad del equipo técnico piensa que es imprescindible realizar reuniones de trabajo, con el objetivo que cada integrante aporte con su punto de vista de la persona con discapacidad desde su área laboral y así buscar el mejor sitio de trabajo de acuerdo a las habilidades, capacidades y aptitudes de la persona con discapacidad.

10. ¿Se cuenta con una base de datos de las personas con discapacidad que acuden al proyecto para la ayuda en la búsqueda de trabajo?

- a. Si
- b. No

Tabla 4.10: Bases de datos

Alternativa	Frecuencia	%
Si	0	0%
No	6	100%
Total	6	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Figura 4.10: Bases de datos



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Análisis e interpretación:

El total de los encuestados revelan que no existe ningún tipo de base de datos donde se compile la información de los usuarios del proyecto; personas con discapacidad y empresas, expresando que esto es muy importante ya que se requiere que la información se encuentre sistematizada y digitalizada con el fin de entregarla de manera más rápida y eficaz.

11. ¿Se cuenta con un registro de asistencia a evaluaciones sociales y psicológicas?

- a. Si
- b. No

Tabla 4.11: Registro de asistencias

Alternativa	Frecuencia	%
Si	0	0%
No	6	100%
Total	6	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Figura 4.11: Registro de asistencias



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Análisis en interpretación:

La totalidad del equipo técnica evidencia que no se cuenta con un registro de asistencia de evaluaciones sociales y psicológicas a fin de saber si verdaderamente se realizan las evaluaciones, dentro de los parámetros establecidos, cumpliendo así con las políticas del proyecto.

12. ¿Piensa que la información que arroja el seguimiento laboral es la adecuada?

- a. Si
- b. No

Tabla 4.12: Seguimiento laboral

Alternativa	Frecuencia	%
Si	1	17%
No	5	83%
Total	6	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Figura 4.12: Seguimiento laboral



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Análisis en interpretación:

El 83% de los encuestados, están de acuerdo que la información que resulta del seguimiento laboral no es la apropiada para realizar los análisis pertinentes de cómo ha evolucionado la persona con discapacidad dentro de su puesto de trabajo, si ha sido incluido realmente, si la empresa presta un ambiente de trabajo propicio para su desenvolvimiento. (Ver anexo 1)

Empresarios

Se encuestó a 95 empresarios y encargados del área de recursos humanos de empresas públicas y privadas con el fin de reflejar la siguiente información:

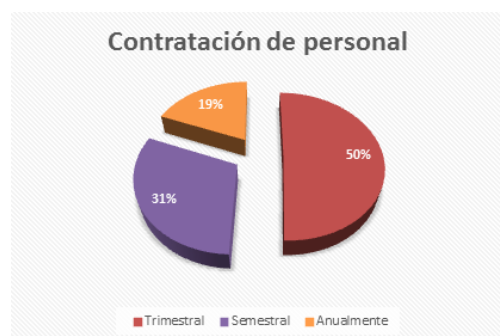
1. **¿Con qué frecuencia requiere contratar a personas con discapacidad?**
 - a. Trimestral
 - b. Semestral
 - c. Anualmente

Tabla 4.13: Contratación del personal

Alternativa	Frecuencia	%
Trimestral	48	51%
Semestral	29	30%
Anualmente	18	19%
Total	95	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Figura 4.13: Contratación del personal



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Análisis en interpretación:

Se puede observar que el 50% de los encuestados, realizan la búsqueda de personal con discapacidad trimestralmente, mientras que el 31% lo hace cada seis meses, y solo el 19% lo efectúa cada año, esto indica que las empresas están en constante búsqueda de personal con algún tipo de discapacidad para que trabajen dentro de sus empresas.

2. ¿A qué se debe la búsqueda de contratación de personas con discapacidad?

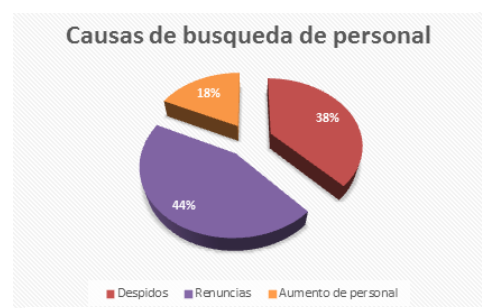
- a. Despidos
- b. Renuncias
- c. Aumento de personal

Tabla 4.14: Causas de búsqueda de personal

Alternativa	Frecuencia	%
Despidos	36	38%
Renuncias	42	44%
Aumento de personal	17	18%
Total	95	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Figura 4.14: Causas de búsqueda del personal.



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Análisis en interpretación:

Podemos verificar que el 44% de las causas de búsqueda de empleo de las empresas hacia las personas con discapacidad se da por renuncias del personal, el 38% por despidos, y solo el 18% es por aumento de personal.

Se concluye que existe mucha rotación de personal con discapacidad dentro de las empresas públicas y privadas, igual un número significativo de despidos, esto se puede dar por varias causas; al no existir un ambiente favorable dentro de la empresa, las personas con discapacidad no están preparadas para el trabajo, no cuentan con experiencia necesarias, accesibilidad dentro de la empresa, entre otras.

3. ¿Cómo calificaría usted el servicio de inserción laboral de personas con discapacidad que ofrece la Fundación Cuesta Holguín?

- a. Excelente
- b. Bueno
- c. Regular
- d. Malo

Tabla 4.15: Calificación del servicio de inserción laboral.

Alternativa	Frecuencia	%
Excelente	5	5%
Bueno	46	48%
Regular	38	40%
Malo	6	7%
Total	95	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Figura 4.15: Calificación del servicio de inserción laboral



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Análisis en interpretación:

Solamente el 5% del total de encuestados califican al proyecto como excelente, mientras que el 49% como bueno, el 40% como regular y el 6% como malo, evidenciando así que el proceso no se está llevando a cabo bien ya que se nota claramente el descontento por una parte de los empresarios, ellos mencionan varios factores como son; que no se les brinda la asesoría necesaria, el tiempo de entrega de formatos, hojas de vida no es el adecuado, es por esto que se necesita hacer una reestructuración del proceso.

- 4. ¿Piensa que es pertinente la visita de un representante de la fundación para dar a conocer el servicio de inserción laboral de personas con discapacidad que ofrece?**
- a. Si
 - b. No

Tabla 4.16: Visitas a empresas

Alternativa	Frecuencia	%
Si	90	95%
No	5	5%
Total	95	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Figura 4.16: Visitas a empresas



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Análisis en interpretación:

El 95% del total de encuestados, piensan que es imprescindible que un representante de la Fundación visite su empresas con el fin de dar a conocer el proyecto, les explique los pasos y procedimientos a seguir. Y como la empresa se beneficia al integrar personal con discapacidad dentro de su equipo de trabajo.

5. **¿Cree usted necesario que dentro del proceso que lleva a cabo la Fundación Cuesta Holguín, se efectuó un análisis del puesto de trabajo, previo a la inserción laboral?**

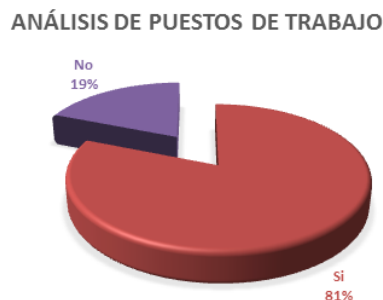
- a. Si
- b. No

Tabla 4.17: Análisis de puesto de trabajo

Alternativa	Frecuencia	%
Si	77	81%
No	18	19%
Total	95	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Figura 4.17: Análisis de puestos de trabajo



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Análisis en interpretación:

El 81% de las empresas encuestadas piensan que es pertinente, que exista un análisis del puesto de trabajo, realizado por la fundación; con el fin de analizar las tareas a realizar, su entorno laboral, si el puesto de trabajo necesite cambios o modificaciones.

Si la empresa no tiene claro en qué tipo de puesto de trabajo ubicarle a la persona con discapacidad, la fundación ofrece asesoramiento técnico para realizarlo de una mejor manera y que no exista deserción laboral.

6. ¿Cree usted necesario que la persona con discapacidad, reciba una capacitación previa al trabajo en temas relacionados al desenvolvimiento laboral?

- a. Si
- b. No

Tabla 4.18: Capacitación

Alternativa	Frecuencia	%
Si	95	100%
No	0	0%
Total	95	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Figura 4.18: Capacitación



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Análisis en interpretación:

El 100% de los encuestados piensan que es importante que la persona con discapacidad, obtenga un taller de capacitación antes de empezar a trabajar, ya que mediante esta ellos pueden vislumbrar cual va a ser su panorama dentro del trabajo. Las empresas prefieren a los perfiles que posean esta capacitación.

7. ¿Piensa que las hojas de vida enviadas por parte del proyecto, están dentro del tiempo que usted las requiere?

- a. Si
- b. No

Tabla 4.19: Tiempo de entrega de información

Alternativa	Frecuencia	%
Si	36	38%
No	59	62%
Total	95	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Figura 4.19: Tiempo de entrega de información



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Análisis en interpretación:

El 62% de los encuestados, piensan que las hojas de vida o perfiles laborales no son entregados a tiempo, se debe revisar el proceso y analizar cuál es la falla para que se de esto, la entrega de perfiles laborales no se debe tardar mucho, ya que se pueden perder oportunidades laborales.

8. ¿Las hojas de vida de las personas con discapacidad, detallan claramente la información que usted requiere?

- a. Si
- b. No

Tabla 4.20: Hojas de vida

Alternativa	Frecuencia	%
Si	41	43%
No	54	57%
Total	95	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Figura 4.20: Hojas de vida



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Análisis en interpretación:

El 57% de los encuestados indican que la información que se detalla en las hojas de vida no da suficiente información sobre las habilidades, aptitudes, perfil laboral, tipo y grado de discapacidad, que actividades la persona con discapacidad puede o no realizar. Mientras que el 43% de los encuestados piensan que las hojas de vida dan la información necesaria acerca de la persona con discapacidad.

9. ¿Cree usted que con la creación de una página Web se agilizará el proceso de reclutamiento de personal con discapacidad, ya que las empresas podrán publicar aquí sus requerimientos?

- a. Si
- b. No

Tabla 4.21: Creación página Web

Alternativa	Frecuencia	%
Si	61	64%
No	34	36%
Total	95	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Figura 4.21: Creación página Web



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Análisis en interpretación:

El 64% de los encuestados, manifiestan que la creación de una página web agilizará el proceso, ya que la empresa podrán ingresar directamente las peticiones de puestos de trabajo para personas con discapacidad, con el fin de tener información rápida y efectiva sobre perfiles que encajen con su solicitud.

10. ¿Piensa usted que es necesario que se dicte una charla de sensibilización, al grupo de trabajo donde se va a desarrollar la persona con discapacidad?

- a. Si
- b. No

Tabla 4.22: Charlas de sensibilización

Alternativa	Frecuencia	%
Si	95	100%
No	0	0%
Total	95	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Figura 4.22: Charlas de sensibilización



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Análisis en interpretación:

Los encuestados en su totalidad, exteriorizan que todos requieren charlas de sensibilización, con el fin de preparar al personal que va a trabajar con la persona con discapacidad, en cómo tratar a una persona con discapacidad, lenguaje positivo, desarrollo de habilidades sociales entre otros.

11. ¿Considera usted necesario que se realice un seguimiento laboral, después que la persona con discapacidad haya sido insertado en su empresa?

- a. Si
- b. No

Tabla 4.23: Seguimiento laboral

Alternativa	Frecuencia	%
Si	95	100%
No	0	0%
Total	95	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Figura 4.23: Seguimiento laboral



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Análisis en interpretación:

Todos los encuestados, dan a conocer que precisan un seguimiento laboral por parte del organismo que realice la inserción laboral, con el objetivo de respaldarse en alguien con experiencia en la toma de decisiones del personal con discapacidad, cambios de puesto de trabajo, manejo de conflictos entre otros temas.

12. ¿Acude a otros organismos que prestan el servicio de inserción laboral de personas con discapacidad?

- a. Si
- b. No

Tabla 4.24: Otros organismos

Alternativa	Frecuencia	%
Si	76	80%
No	19	20%
Total	95	100%

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Figura 4.24: Otros organismos



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Análisis en interpretación:

El 80% del total de encuestados, indican que acuden a otras instituciones que realizan inserción laboral de personas con discapacidad, con el fin de buscar personal con discapacidad. También con el objetivo de tener más opciones de perfiles laborales. Y solo el 20% manifiesta que utilizan los servicios que presta la Fundación, se tiene que lograr una fidelización de los usuarios del proyecto. (Ver anexo 2)

CAPITULO V

PROPUESTA

5.1 Título de propuesta

DESARROLLO DE UN MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA QUE PERMITA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA FUNDACIÓN CUESTA HOLGUÍN DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA.

5.2 Antecedentes de la Propuesta

Actualmente la Fundación Cuesta Holguín cuenta con un proceso para insertar laboralmente a personas con discapacidad en empresas públicas y privadas de la Provincia de Tungurahua, el mismo que no tiene control de sus procesos, no cuenta con parámetros de referencia, la información que se recibe tanto de la personas con discapacidad, como de las empresas no se encuentra sistematizada.

Por esta razón se resuelve implementar un modelo de gestión administrativa que nos permita mejorar el proceso ayudando así a las partes inmersas; la persona con discapacidad y la empresa.

5.3 Ubicación Sectorial y Física

Provincia:	Tungurahua
Ciudad:	Ambato
Empresa:	FUNDACIÓN CUESTA HOLGUÍN
Ubicación:	Av. Rodrigo Pachano 15-98 y Montalvo, Centro Comercial Caracol

5.4 Reseña Histórica del Proyecto de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad.

La Fundación Cuesta Holguín FCH desde el año 1992 ha venido realizando procesos de intervención social en beneficio de las personas con algún tipo de discapacidad de la provincia de Tungurahua con el fin de mejorar su calidad de vida.

Las asociaciones de personas con discapacidad e institutos de educación especial que fueron apoyadas por la Fundación Cuesta Holguín realizan alianzas con la finalidad de: buscar el mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad, generando oportunidades en un marco de equidad, justicia social, inclusión y género.

El 08 de Octubre de 2003 se firma el Convenio de Cooperación Interinstitucional para la Inserción Socio Laboral de las Personas con Discapacidad en la provincia del Tungurahua, entre la Corporación Civil para el Desarrollo de Ambato y Tungurahua

(CORPOAMBATO), la Fundación Cuesta Holguín (FCH), el Club Rotario Ambato y la Fundación General Ecuatoriana (FGE)

El objeto del convenio es: Generar información de base que sirva para definir y delimitar las acciones y los programas (diagnóstico) y fortalecer a las Organizaciones de personas con discapacidad, mediante procesos sostenidos de capacitación y formación.

El 17 de Enero de 2005 se firma un Acuerdo de Cooperación entre CBM Christian Blind Mission, Organización Internacional Cristiana Alemana que comenzó con sus actividades desde el año 1908, ellos brindan asistencia técnica, y financiera a socio locales de países de la Región de América Latina y el Caribe, para la implementación de proyectos de inclusión social dirigidos a personas con discapacidad y sus familias.

CBM ayuda con asistencia técnica y parte del financiamiento y la Fundación Cuesta Holguín también entrega una contraparte económica y es la encargada de la ejecución del proyecto. CBM se maneja con proyectos trianuales y estos son renovables dependiendo los resultados del proyecto al final de los tres años.

Las asociaciones de y para personas con discapacidad han participado desde el inicio del proyecto, aportando toda su experticia y conocimiento formando una red de instituciones en beneficio de las personas con discapacidad, su participación se efectúa mediante,

sesiones de planificación, ejecución y seguimiento del proyecto, talleres, visitas, alianzas, entre otras.

El primer año de trabajo (2005), se comienza con el levantamiento de información de todos los temas referente a discapacidad que están inmersos dentro de la Provincia de Tungurahua, en el año 2006 se despunta con la inserción laboral de personas con discapacidad, este año se insertan laboralmente a 72 personas en 57 empresas, tomando en cuenta que desde este año se comienza a regir la ley de contratación de personas con discapacidad. El año 2007 se evidencia gran número de inserciones laborales llegando a ubicar a 86 personas con discapacidad en empresas públicas y privadas.

Siendo el 2007 el año la finalización del convenio de tres años, CBM midió los resultados del proyecto y su decisión fue aplicar tres años más, y de esta manera lo ha seguido realizando hasta el 2014. En los últimos años se ha trabajado también con micro emprendimientos para personas con discapacidad y sus familias entre ellos tenemos manejo de animales menores, producción agrícola, mejoramiento de diferentes micro emprendimientos mediante adquisición de materia prima, maquinarias y herramientas, los mismos son enfocados a personas que tiene mucha dificultad para insertarse laboralmente ya sea por factores de: edad, tipo y grado de discapacidad, lugar en donde viven entre otras.

El objetivo del proyecto siempre busca el mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad tomando como pilar fundamental su familia ya que sin ellos el proceso no puede tener el impacto esperado.

5.5 Justificación

Para las personas con discapacidad trabajar les permite mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país. En el proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad, se requiere tomar medidas que garanticen el acceso y la permanencia de esta persona en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad.

Las empresas tanto públicas como privadas están en la obligación de adaptar sus ambientes, físicos: como rampas, señaléticas braille con texturas en diferentes colores y formas, dotando de intérpretes para personas con discapacidad auditivas, con un software como el Jaws para personas con discapacidad visual y actitudinales: generando un ambiente de trabajo inclusivo para las personas con discapacidad y que estas puedan desarrollarse de la mejor manera.

Por esta razón el objetivo del tema propuesto es desarrollar un Modelo de Gestión Administrativa que permita mejorar el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad, para esto debemos fortalecer los niveles de inserción laboral, así como la sensibilización de los empresarios contratantes para dotarles de conocimientos que les

permitan la implementación de espacios laborales amigables, reduciendo así los niveles de deserción laboral en empresas públicas y privadas.

5.6 Objetivos

5.6.1 Objetivo General

Desarrollar un Modelo de Gestión Administrativa en la Fundación Cuesta Holguín para mejorar el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad en la Provincia de Tungurahua.

5.6.2 Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico de la situación actual del proceso de inserción laboral para personas con discapacidad que lleva acabo la Fundación Cuesta Holguín.
- Diseñar un modelo de gestión administrativa para el proyecto de inserción laboral de personas con discapacidad.

5.7 Desarrollo del Modelo de Gestión Administrativa

Para el desarrollo de la presente propuesta se tomó como base el modelo administrativo de Henry Fayol que consta de la planificación, organización, dirección y control ya que mediante este se pretende mejorar la calidad del servicio que se brinda en la Fundación

Cuesta Holguín; sin embargo, es necesario diagnosticar la situación actual del servicio de inserción laboral que lleva a cabo la Fundación Cuesta Holguín.

Figura 5.1: Proceso Administrativo Henry Fayol



Fuente: Investigación de Campo

5.7.1 Planificación

Mediante la planificación se puede comprender de una mejor manera hacia donde se quiere llegar, cuál es el propósito, los objetivos, las metas y los métodos que se serán la base para sustentar el diseño del proceso del modelo administrativo.

Esta etapa es esencial ya que nos ayudara a identificar en donde se encuentra la Fundación Cuesta Holguín y cuál es su visión a futuro, para lo cual se rescata su filosofía empresarial que es:

5.7.1.1 Misión

Generamos bienestar y creamos oportunidades para el desarrollo comunitario en la provincia del Tungurahua.

5.7.1.2 Visión

En el 2015 ser una organización sólida, auto sostenible, considerado referente en el ejercicio de la responsabilidad social, mediante la implementación de programas de desarrollo participativo de gran impacto que contribuyen a mejorar la calidad de vida de las personas, en la provincia de Tungurahua.

5.7.1.3 Valores

Los valores con los que más se identifica la fundación se detallan a continuación y son los que se ponen en práctica a realizar el trabajo diario con las personas que más lo necesitan.

- **Solidaridad.**- La Fundación es sensible a la necesidad de las personas, actúa respetuosa y oportunamente, en iniciativas que generen el bienestar y la mejora de su calidad de vida. Está interesada en promover su participación activa.

- **Honestidad.-** La Fundación es una organización fiel a los principios éticos, respetuosa de la verdad y la justicia. Cumple con las obligaciones legales y fiscales.
- **Credibilidad.-** Actúa recta y transparentemente en el desarrollo de propuestas positivas a favor de la comunidad. Rinde cuentas de su actuación al Directorio de la organización y a la comunidad
- **Respeto.-** La Fundación valora la diversidad y respeta las ideas, creencias o prácticas de las personas. Respeto el medio ambiente y contribuye a su preservación.
- **Filantropía.-** Actitud de respeto, atención y servicio, que la Organización entrega, encaminada a promover: el desarrollo armónico e integral de la comunidad y la protección de su entorno. Promueve el voluntariado.
- **Empatía.-** Participación afectiva en la realidad que toca a las personas. Siente su necesidad y responde adecuadamente, con calidez y compromiso.
- **Integridad.-** La Fundación Cuesta Holguín obra con rectitud y apego a los principios, respeta los compromisos contraídos. Actúa con honestidad.
- **Compromiso.-** Pone nuestras capacidades para sacar adelante todo aquello que se nos ha confiado, haciendo más de lo esperado, teniendo siempre disposición al servicio para ayudar a los más necesitados.

5.7.1.4 Políticas

De la misma manera se propone poner en práctica las siguientes políticas enfocado al proyecto de inserción laboral de personas con discapacidad.

Como políticas adoptadas por el proyecto podemos mencionar las siguientes:

- 1) Para acceder al servicio el aspirante debe contar con el carnet del CONADIS que acredite que posee discapacidad mayor al 30%.
- 2) Se receptorá carpetas para la inserción laboral a personas desde los 18 a 45 años de edad.
- 3) Acoger a personas con cualquier tipo de discapacidad sean estas: física, intelectual, psicológica, auditiva y visual. Con todos los grados y porcentajes de discapacidad.
- 4) La persona con discapacidad debe cumplir con los siguientes que son:
 - a) Hoja de vida actualizada
 - b) Copia a colores de.- Cédula de identidad, certificado de votación y carnet del CONADIS
 - c) Copia de la factura de agua o luz
 - d) Tres referencia personales
 - e) Referencias Laborales
 - f) Copias de cursos realizados
 - g) Una foto tamaño carnet

- 5) Todas las personas tienen la obligatoriedad de cumplir con una evaluación psicológica que se realizará en las instalaciones de la Fundación y una evaluación social, la misma que se llevara a cabo en el domicilio de la persona con discapacidad, caso contrario no se procederá con la inserción laboral.

- 6) Si la persona con discapacidad que ha sido insertada laboralmente por el proyecto y renuncia a su trabajo sin causa justificable, la Fundación no le ayudará en la búsqueda de trabajo nuevamente.

- 7) La Fundación tiene el compromiso con la personas con discapacidad insertadas laboralmente y con la empresa que ha pedido la prestación de servicios, en realizar el seguimiento laboral dentro de la empresa durante 4 meses.

5.7.1.5 Diseño de Estrategias

Mediante un análisis realizado entre el diagnóstico situacional DAFO y las encuestas efectuadas se plantean las siguientes estrategias a cumplirse:

Tabla 5.1: Matriz FODA

CONTEXTO INTERNO DE LA ORGANIZACIÓN			
No.	FORTALEZAS	No.	DEBILIDADES
1	Objetivos orientados al beneficio de las personas con discapacidad	1	Falta de publicidad en redes sociales
2	Políticas encaminadas a la labor social	2	No existe un registro que verifique la realización de evaluaciones sociales y psicológicas
3	Personal con experiencia en inserción de personas con discapacidad	3	Falta capacitación al equipo técnico
4	Colaboradores comprometidos	4	No se cuenta con un manual de funciones para el equipo de trabajo
5	Infraestructura independiente	5	Escasas comunicación entre el equipo técnico para la toma de decisiones.
6	Presupuesto designado por la Fundación, hacia el proyecto	6	Demora en el proceso de inserción laboral por la falta de archivos digitales
		7	Carencia de un POA
		8	Inadecuado formato de hojas de vida ajustado a personas con discapacidad
		9	No se cuenta con una base de datos de empresas que requieran personal con discapacidad
		10	Inadecuado seguimiento laboral
CONTEXTO EXTERNO A LA ORGANIZACIÓN			
No.	OPORTUNIDADES	No.	AMENAZAS
1	Confianza de las personas con discapacidad en el proyecto	1	Personas con discapacidad no aprovechan las oportunidades laborales
2	Normativa legal relacionada con el empleo de personas con discapacidad y sus familias	2	Presencia de Instituciones que realizan Inserción laboral
3	Apertura de las empresas públicas y privadas para realizar inserciones laborales.	3	Deserciones de personas con discapacidad en empresas públicas y privadas
4	La provincia de Tungurahua se caracteriza por contar con varias empresas industriales y productivas que puede acoger a personal con discapacidad.	4	Falta de desarrollo de habilidades sociales y laborales de las personas con discapacidad
5	Capacitación por parte de organismos internacionales en proceso de inserción laboral	5	Empresas carecen de perfiles laborales diseñados exclusivamente para personas con discapacidad
6	Convenios con universidades y empresas privadas para capacitación	6	Discriminación de las empresas hacia las personas con discapacidad.

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Estrategias FO

- (F3, F6) (O5) Capacitación trimestral con instituciones internacionales sobre nuevos procesos de inserción laboral.

- (F1, F2, F4) (O3, O4) Ampliar el campo de acción para realizar inserción laboral de personas con discapacidad.
- (F3, F4, F6) (O2, O6) Actualización constante sobre la normativa legal vigente sobre discapacidad al equipo técnico del proyecto.
- (F1, F2, F3) (O3) Alianzas estratégicas con empresas para un adecuado proceso de inserción laboral.
- (F3, F4) (O3) Visitas a empresas para dar a conocer y ofrecer los servicios de inserción laboral.

Estrategias FA

- (F1, F3, F4, F5)(A1, A4) Ofrecer talleres de formación al empleo a personas con discapacidad.
- (F3, F4) (A2) Brindar un valor agregado a nuestros usuarios, para ser un servicio diferenciador de otros.
- (F3, F4) (A3, A5) Mejoramiento de análisis de puestos de trabajo.
- (F1, F3, F4) (A3, A6) Dictar charlas de sensibilización dentro de la empresa.

Estrategia DO

- (D1) (O3, O5) Creación de una página Web tanto para el empresario como la persona con discapacidad y así logren acceder a bases de datos de acuerdo a sus necesidades
- (D3, D5) (O5) Programar reuniones con el equipo técnico semanalmente
- (D4, D6, D8) (O5, O6) Diseñar hojas de vida personalizadas de acuerdo al perfil aptitudinal

- (D4) (O6) Diseñar un manual de funciones para el equipo técnico.
- (D2) (O6) Diseñar registro de asistencia de evaluaciones.
- (D7) (O5, O6) Capacitación de como estructurar un POA para el proyecto.

Estrategias DA

- (D3, D6) (A2) Creación de una base de datos digital con el fin generar competitividad en el envío de perfiles laborales.
- (D3, D7) (A5) Incluir en la creación del POA, capacitaciones que permitan mejorar el perfil laboral de la persona con discapacidad
- (D3,D10) (A10) Mejorar el formato de seguimiento laboral

5.7.1.6 Plan de acción

El siguiente es el plan operativo anual (POA) para el año 2015 y se detallan las actividades que se realizarán para alcanzar el objetivo del proyecto, los indicadores que medirán la realización de cada una de las actividades, las metas a cumplirse, los responsables y las fechas donde se realizarán dichas actividades, finalmente se revisaran los logros trimestralmente.

Tabla 5.2: Plan Operativo Anual

PLAN OPERATIVO ANUAL							
N°	ACTIVIDAD	INDICADOR	QUE SE VA HACER	META	RESPONSABILIDAD	FECHA	LOGROS ALCANZADOS
1	Entrevistas iniciales	Lograr que el 100% que dejan sus hojas de vida accedan a la entrevista inicial	Entrevista entre la PCD y representante FCH	80 entrevistas	Coordinador, Asistente Administrativa	Enero-Diciembre 2015	
2	Evaluación Social	Lograr que el 100% de las PCD entrevistadas inicialmente cumplan con el requisito de ser evaluado socialmente	Evaluación Social en el domicilio de la PCD	80 evaluaciones sociales	Trabajadora Social	Enero-Diciembre 2015	
3	Evaluación Psicológica	Lograr que el 100% de las PCD que cumplieron con el requisito presente una evaluación psicológica	Evaluación Psicológica	80 evaluaciones psicológicas	Psicóloga	Enero-Diciembre 2015	
4	Formación al empleo	Conseguir que al menos el 90% de las personas que han tenido la evaluación social y psicológica, reciban el taller de formación para el empleo antes de comenzar a trabajar.	3 Procesos de 5 talleres cada uno en diferentes temas.	75 PCD capacitadas	Coordinador, capacitadores contratados.	Marzo - Junio - Septiembre 2015	
5	Levantamiento de puesto de trabajo	Realizar el 100% de análisis de puestos de trabajo en empresas públicas y privadas con el fin de recabar toda la información y realizar ajustes necesarios a los mismos.	Levantamiento de información de puestos de trabajo	30 levantamientos	Coordinador	Enero-Diciembre 2015	
6	Seguimiento Laboral	Lograr que al 100% de personas con discapacidad insertadas laboralesmente se les realiza el seguimiento laboral	Visitas mensuales en las empresas, durante cuatro meses	240 seguimientos laborales	Técnico de seguimiento	Enero-Diciembre 2015	
7	Terapias Psicológicas	Brindar terapias psicológicas a personas con discapacidad y sus familias en medida que lo necesiten	Terapias psicológicas		Psicóloga	Enero-Diciembre 2015	

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

5.7.1.8 Presupuesto General

A continuación se detallan los valores de cada actividad que se llevarán a cabo dentro del proceso de inserción laboral de personas discapacidad

El presupuesto anual está destinado para la atención de 80 usuarios, el total del costo del presupuesto alcanza los \$31.835 anuales que divididos para el número de usuarios nos da un total de \$397,94 por cada inserción laboral

Tabla 5.3: Presupuesto

Nº	Actividad	Meta	Detalle	Presupuesto
1	Entrevistas iniciales	80 entrevistas	Resmas de papel, recargas de tintas	50,00
2	Evaluación Social	80 evaluaciones sociales	c/evaluación \$28.00	2.240,00
3	Evaluación Psicológica	80 evaluaciones psicológicas	c/evaluación \$28.00	2.240,00
4	3 Talleres en formación al empleo	75 PCD capacitadas	Valores por Proceso \$466.00 5 capacitadores por proceso \$336.00 Refrigerios 25 PCD \$130.00	1.398,00
6	Seguimiento Laboral	240 seguimientos laborales	c/seguimiento \$14.00	3.360,00
7	Terapias Psicológicas	40 terapias	c/terapia \$22,40	860,00
8	Salarios Coordinador	Sueldo mensual	\$1.057,54	12.690,00
9	Asistente Administrativo	Sueldo mensual	\$749,77	8.997,00
Total costo del Proceso				31.835,00

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

5.7.1.9 Socios Estratégicos

Para el normal desarrollo del proyecto de inserción laboral es necesario tener aportes de acuerdo al siguiente detalle:

Tabla 5.4: Plan Operativo Anual

Socio aportante	% aportación	Valor aportación
CBM (Alemania)	60%	\$19,101
Aporte de socios Fundación Cuesta Holguín	40%	\$12,734

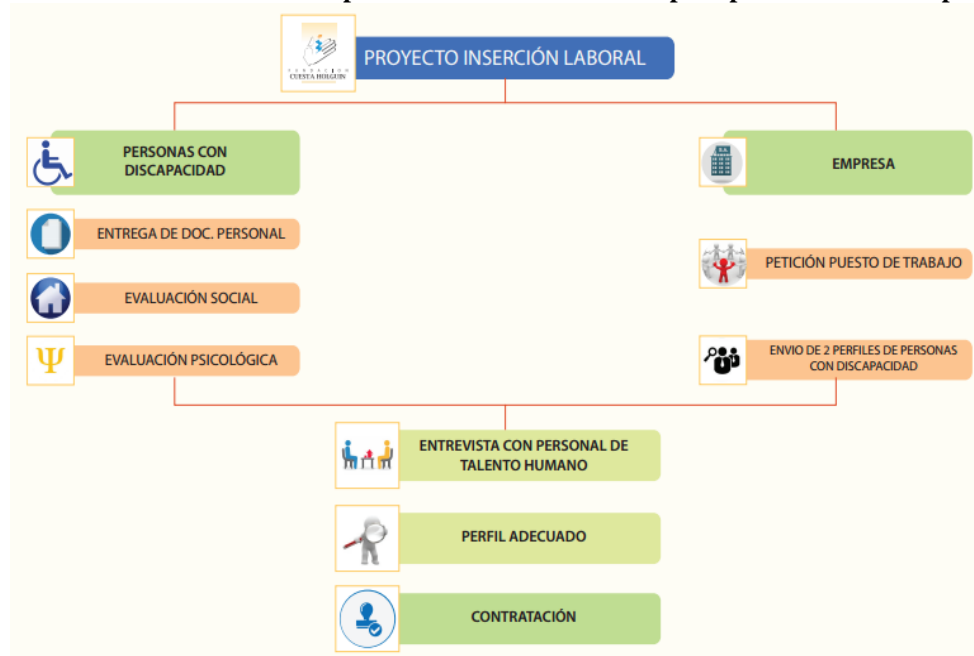
Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

5.8. Procedimientos

A continuación se presenta el procedimiento que actualmente está llevando a cabo el proyecto de inserción laboral y se realiza un análisis del mismo.

Figura 5.2 Procedimiento actual del proceso de inserción laboral para personas con discapacidad.



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

5.8.1 Análisis del proceso actual.

Se puede evidenciar que en el proceso hay dos usuarios del servicio; la persona con discapacidad y la empresa, para cada uno de ellos hay pasos a seguir.

En el proceso que se realiza para las personas con discapacidad podemos darnos cuenta que acude a la Fundación, deja sus documentos personales, se le realiza una evaluación social y una evaluación psicológica.

Mientras que la empresa hace la petición de perfiles de personas con discapacidad de acuerdo con el puesto de trabajo que se necesita y la Fundación envía 2 perfiles que concuerden con dicha petición.

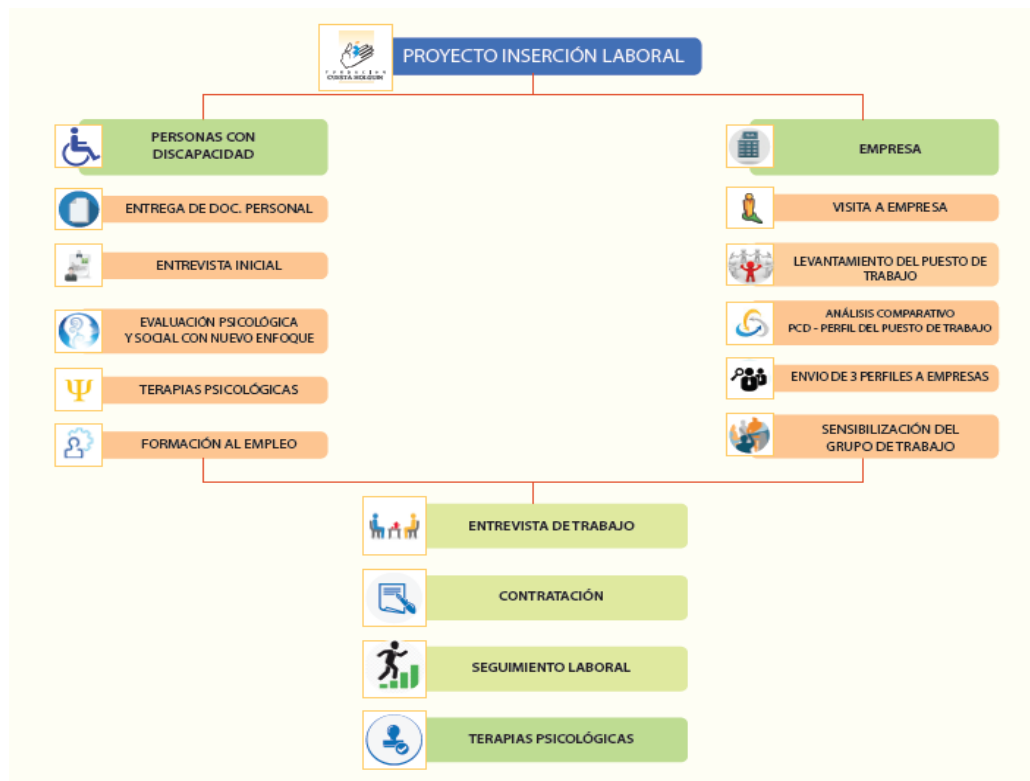
Una vez realizados los dos procesos con los usuarios, la empresa contratante cumple con una entrevista de trabajo, escoge a la persona más idónea y realiza la contratación laboral.

Del análisis realizado se propone reformar el proceso, mediante mejoras que ayudaran al desarrollo del mismo.

5.8.2 Propuesta de modelo de servicio para la inserción laboral de personas con discapacidad.

Con la finalidad de mejorar la calidad en el servicio para la inserción laboral de personas con discapacidad que lleva a cabo la Fundación Cuesta Holguín se propone considerar los siguientes aspectos y factores:

Figura 5.3: Propuesta de mejora en el proceso de inserción laboral para personas con discapacidad.



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Dentro del proceso se evidencia dos usuarios las personas con discapacidad y las empresas públicas o privadas de la Provincia de Tungurahua.

A continuación se detalla el procedimiento a seguir con las personas con discapacidad

A. Personas con discapacidad

El objetivo del servicio es ofrecer a las personas con discapacidad una vía para acceder a ofertas de empleo. Desarrollando nuevas iniciativas y mejoras a los procesos, también un plan de capacitación para el trabajo, programas de visitas a empresas, encuentros

entre empresarios de la provincia a fin de compartir experiencias sobre la inserción laboral de personas con discapacidad y campañas de comunicación dirigidas al tejido empresarial.

Con las personas con discapacidad se realizará un proceso completo antes de que ellos sean insertados laboralmente, con el fin de reducir los niveles de deserción laboral.

Para ser beneficiario del servicio la persona con discapacidad debe contar con el carnet de discapacidad, emitido por el Ministerio de Salud, que acredita que la persona posee algún tipo de discapacidad y el porcentaje mínimo debe ser del 30% y otros requisitos que se detallan a continuación.

Figura 5.4: Requisitos



Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Una vez entregados estos requisitos la persona con discapacidad pasará a ser parte de los usuarios del proyecto los mismos que serán registrados en una base de datos.

Entrevista Inicial y valoración funcional de la persona con discapacidad

Después de ser registrados en la base de datos se procederá a realizar con los profesionales a cargo una entrevista ocupacional personalizada, la misma que permitirá conocer y analizar a profundidad los siguientes aspectos:

- Perfil profesional
- Formación académica
- Experiencia laboral
- Capacidades y habilidades funcionales
- Intereses de la persona con discapacidad

La entrevista será realizada por un técnico, contará con siete etapas donde se conocerá las áreas antes detalladas y tendrá una duración aproximada de 45 a 60 minutos.

La entrevista ocupacional, permite identificar conjuntamente con otras evaluaciones a realizarse; habilidades, competencias, capacidades cuál de ellas se podrían mejorar y/o reforzar y el perfil profesional.

Entrevista Inicial y valoración funcional de la persona con discapacidad.

Intervendrán un integrante del equipo técnico (Coordinador o asistente administrativa), la persona con discapacidad y si es necesario un familiar de la persona dependiendo la severidad de su discapacidad.

La entrevista durará alrededor de 45 a 60 minutos y se la aplicará en las instalaciones de la Fundación Cuesta Holguín.

Desarrollo de la entrevista inicial y valoración funcional de la persona con discapacidad.

La entrevista inicial y valoración funcional consta de 8 áreas a desarrollar y son las siguientes:

1.- Datos personales

- Nombres, Apellidos
- Género
- N° de cédula de identidad
- Fecha de nacimiento
- Edad
- Dirección domiciliaria (ciudad, sector, barrio, calles,)
- Teléfonos
- Email

2.- Familia y economía: A partir de estas preguntas la entrevista será completada mediante preguntas abiertas y cerradas enfocadas al entrevistado y son:

- Estado Civil
- Cargas Familiares
- Grupo familiar y relacionados: Se planteará las siguientes preguntas.
 - ¿La casa donde vive es arrendada, propia, prestada?
 - ¿Con quién vive es su casa? Grado de parentesco.

- ¿Su vivienda se adapta a las necesidades que requiere de acuerdo a su discapacidad? *Discapacidad física y visual.*

- Situación socio económica:

- Tipo de vivienda
- ¿Con que tipos de servicios cuenta?
- ¿Quién genera los ingresos, para pagar esos servicios?
- ¿Reciben algún tipo de bono gubernamental?

3.- Condiciones sobre la discapacidad:

- N° de carnet
- Tipo de discapacidad y porcentaje
- Discapacidad de nacimiento adquirida –Año
- Resumen de la condición de la discapacidad:
 - Disminución en sus miembros superiores, miembros inferiores, tronco, cabeza, sistemas corporales.
 - Presenta dolor.
 - Problemas o deficiencias intelectual,
 - Baja visión, pérdida parcial de la visión, pérdida total de la visión.
 - Pérdida de audición, hipoacúsico, implante coclear, lenguaje.
 - Problemas en su salud mental, estabilidad emocional.
- ¿Qué tipos de apoyo específico requiere para desenvolverse de mejor manera?

Puede ser:

- Uso de prótesis, ortesis, muletas
 - Audífonos, implantes cocleares
 - Lentes.
 - Diálisis
 - Toma de medicamentos
- Salud: ¿Cuál es la condición de salud en la actualidad?

4.- Independencia Funcional

- Se habla en temas referentes a comportamiento, estabilidad emocional, carácter, relaciones interpersonales.
- Relaciones con su entorno amigos, vecinos, compañeros de trabajo
- Uso de su tiempo libre
- Las relaciones familiares son adecuadas, existe comunicación entre la familia
- ¿Su tiempo libre lo aprovecha realizando actividades de ocio acorde a sus gustos, intereses y la etapa vital en la que se encuentra?

5.- Nivel Educativo

- Recibió educación especial, educación básica, bachillerato, educación superior, educación técnica, otros

6.- Ámbito Laboral

- Expectativas laborales, aquí se detallará su experiencia laboral.
- Cuanto le gustaría ganar.
- Preferencias laborales.

- Disponibilidad de horarios.

7.- Observaciones

8.- Recomendaciones

ENTREVISTA VALORACIÓN FUNCIONAL PERSONA CON DISCAPACIDAD				
1. Datos personales:				
Apellidos		Nombres		Género
				F: <input type="radio"/> M: <input type="radio"/>
N° Cédula de Identidad		Fecha de nacimiento		Edad
Dirección domiciliaria:				
Ciudad		Sector		Barrio
Calles				N°
Teléfonos:				
casa		trabajo		celular
Email:				
2. Condición de Discapacidad:				
N° carnet discapacidad	Tipo de discapacidad	%	Discapacidad adquirida	Año
		%	SI: <input type="radio"/> NO: <input type="radio"/>	
Resumen de la condición de discapacidad: (miembros superiores, miembros inferiores, tronco, cabeza, sistemas corporales, dolor, intelectual, visión, audición, lenguaje, salud mental, estabilidad emocional).				
Apoyos específicos: ayudas técnicas, uso de prótesis, movilidad, audición, visión; habilitación y/o rehabilitación funcional, accesibilidad, dialisis, toma de medicamentos.				
Salud: recomendaciones, cuidados de la salud, señala si se siente mal, denuncia agresiones, toma de medicamentos, independencia, hábitos de sueño (epilepsia, riesgos potenciales, alergias, lesiones).				
3. Familia y economía:				
Estado civil:		Cargas familiares:	SI: <input type="radio"/> NO: <input type="radio"/>	N°
Grupo familiar y relacionados:				
Situación socio económica: vivienda, servicios. ¿Quién genera los ingresos?				

4. Independencia Funcional:
Motricidad: fina, gruesa, fuerza.
Alimentación: (horarios, tipo de alimentos, cantidad). Utiliza cubiertos, prepara alimentos (fríos, calientes), abre latas, roscas.
Cuidado personal: realiza su higiene, baño, aseo bucal, rasura, maquilla, controla esfínteres, control de babeo.
Vestido: vestido, desvestido, abotona, acordona, distingue ropa limpia de sucia, elige la ropa de acuerdo al clima.
Hogar, responsabilidades: actividades que realiza (barre, trapea, utiliza teléfono, artefactos eléctricos).
Orientación: conoce su dirección, reconoce y respeta horarios, fechas.
Uso de la comunidad: realiza compras, identifica y previene situaciones de riesgo, reconoce símbolos sociales (peligro, alto, semáforos, caminos peatonales, policía).
Comunicación: presenta normas de cortesía; reconoce, expresa sentimiento; responde adecuadamente a los estímulos percibidos; se comunica con lenguaje hablado, escrito o mímico, utiliza medios de comunicación alternativos y/o aumentativos.
Uso de tiempo libre: amigos, deportes, intereses, religión.

5. Nivel Educativo:			
Educación Especial:			
Educación Básica:			
Bachillerato:			
Educación Superior:			
Educación Técnica, otros:			
Nivel de lecto-escritura: (pedir que escriba su nombre, leer un texto corto, interpretar el contenido y firme al final de la entrevista). Conocimiento de idiomas, informática.			
Conocimientos aritméticos: reconoce los números, monedas, billetes, hace cuentas.			
6. Ámbito Laboral:			
Tres últimos trabajos, salarios, relación con compañeros. ¿Por que salió?			
1.			
2.			
3.			
Expectativas laborales y salariales:			
Disponibilidad: (horario, turnos, distancia, tiempo).			
Transportación: (licencia de conducir, vehículo propio, uso de transporte público).			
Personalidad: comportamiento, estabilidad emocional, carácter, relaciones interpersonales.			
7. Observaciones:			
8. RECOMENDACIONES:			
Entrevistado por:			Fecha:

PERFIL FUNCIONAL DEL TRABAJADOR						
Nombre:						
Nivel Educativo:				Fecha:		
	CATEGORIAS	CUALIFICACION				
	A	Muy desarrollado				
	B	Desarrollado				
	C	Poco desarrollo				
	D	No desarrollado				
N°	CARACTERÍSTICAS		D	C	B	A
	Personalidad:					
1	Autoestima: seguridad en sí mismo, aceptación de la diferencia					
2	Autodeterminación: iniciativa, habilidad para tomar decisiones					
3	Adaptabilidad: capacidad para sentirse cómodo en condiciones distintas					
4	Relaciones interpersonales					
5	Independencia, logro de metas por sí mismo					
6	Estabilidad emocional: reacción frente a situaciones diversas					
7	Apariencia personal					
8	Responsabilidad					
9	Perseverancia					
10	Honestidad					
	Habilidades Intelectuales:					
11	Habilidad para planificar (planear, organizar, ejecutar)					
12	Razonamiento aritmético funcional					
13	Memoria para órdenes verbales y/o escritas					
14	Comunicación					
15	Lectura y escritura funcional					
16	Conocimiento y utilización de dispositivos mecánicos					
	Habilidades Sensoriales:					
17	Agudeza visual (capacidad para percibir visualmente detalles)					
18	Campo Visual (extensión del espacio que se ve)					
19	Agudeza de oído (capacidad para percibir estímulos sonoros)					
20	Discriminación de colores					
21	Diferenciar la forma y el tamaño de los objetos					
22	Estimar la velocidad de procesos productivos					
23	Estimar la calidad de los objetos					
	Habilidades Motrices:					
24	Independencia de movilidad segmentaria (hombros, codos, muñecas)					
25	Motricidad fina (precisión, destreza en los dedos)					
26	Coordinación de movimientos independientes de las dos manos					
27	Coordinación ojo mano					
28	Motricidad gruesa (caminar, correr, saltar)					
29	Fuerza en las manos					
30	Fuerza en los brazos					
31	Fuerza en la espalda					
32	Fuerza en las piernas					
33	Cambio de posición					
	Otros:					
34	Ritmo de trabajo (velocidad)					
35	Trabajar en condiciones arriesgadas					

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Evaluación Social

El objetivo de la evaluación social, es conocer el entorno donde se desarrolla la persona con discapacidad, el mismo que influirá directamente cuando va a ser insertado laboralmente.

Esta evaluación brinda pautas claras para proyectar un plan de vida en beneficio de la mejora del nivel de la persona con discapacidad. Este ayudará a asumir responsabilidades, cumplimiento de competencias entre otras.

También aporta nuevos parámetros de búsqueda para el área psicológica, ya que la evaluación social puede identificar conductas anormales en la persona.

La evaluación social consta de la siguiente estructura:

- 1) Datos de identificación
- 2) Antecedentes
- 3) Procedimientos y técnicas de evaluación
- 4) Identificación del grupo de convivencia
- 5) Salud
- 6) Vivienda
- 7) Situación Económica
- 8) Análisis
- 9) Conclusiones



FUNDACION CUESTA HOLGUIN
2015



INFORME SOCIAL

Institución:
Dirigido a:
Motivo Del Informe:

Informe emitido por:
Fecha elaboración:

I.- Datos de identificación:

Nombres y apellidos:
Edad:
Dirección domiciliaria:

II.- Antecedentes

III.- Procedimientos y Técnicas de Evaluación

IV.-Identificación del grupo de convivencia

V.- Salud

VI.- Vivienda

VII.-Situación económica

VIII.- Análisis

IX.-Conclusiones

.....
Msc. Sylvia Chapanta Pérez
TRABAJADORA SOCIAL

Evaluación Psicológica con un enfoque mejorado

El objetivo de la Evaluación Psicológica orientada a personas con discapacidad es:

1. Evaluar el estado biológico, psicológico y social de las personas con discapacidad previa la inserción laboral.
2. Identificar antecedentes psicopatológicos de la persona con discapacidad.
3. Establecer y recomendar las ayudas técnicas en procesos psicoterapéuticos, capacitaciones en habilidades sociales, tratamientos médicos, psico –rehabilitación, fisioterapia.
4. Determinar las habilidades y fortalezas de la PCD que garanticen una adecuada inserción y estabilidad laboral

La evaluación psicológica cuenta con 8 áreas a desarrollar:

1) Datos Informativos:

- a) Nombres y Apellidos:
- b) Tipo y % de discapacidad:
- c) Fecha de evaluación psicológica:
- d) Fecha de elaboración del informe:

2) Historia personal – familiar – patológica.

El presente ítem constará de una breve historia del desarrollo individual y familiar de la persona con discapacidad evaluada, haciendo énfasis si el caso lo amerita de antecedentes psicopatológicos que pueden interferir en el desempeño bio – psico – social de la persona.

(Desempeño Biológico se refiere a dificultades en su estado de salud física. Desempeño psicológico se refiere a la estabilidad psicológica, emocional, el estado de salud mental. Desempeño social se refiere a la interacción con el medio, comprendiéndose como las relaciones familiares, de trabajo, de esparcimiento)

Incluirá una breve historia de su experiencia y aspiraciones laborales, se hará referencia a las habilidades o conocimientos complementarios de la PCD.

3) Examen de Funciones:

Describe una evaluación de las funciones cognitivas superiores de la persona con discapacidad y su estado actual al momento de la entrevista, no confundir con estados anteriores o posteriores a la entrevista.

ACTITUD FRENTE A LA ENTREVISTA:

- **CONCIENCIA:** Se refiere al estado de la conciencia de la persona, es decir si la persona con discapacidad se presenta lúcida, despierta, somnolienta, confundida.
- **ORIENTACIÓN:** Indica si la persona está orientada en tiempo sabe qué día es, mes, año, en espacio sabe dónde se encuentra, en persona sabe cuál es su nombre, dirección, fecha de nacimiento, nombre de sus padres hermanos.
- **ATENCIÓN:** Se refiere a si la persona se encuentra atenta o le dificulta concentrarse, se distrae fácilmente.

- **SENSOPERCEPCIONES:** Se refiere a como la persona percibe el ambiente que le rodea.
- **MEMORIA:** Indica si la persona tiene dificultades en esta función, si la memoria se encuentra conservada, reducida, amnésica, etc.
- **AFFECTIVIDAD:** Se refiere al estado de ánimo, ansiedad, depresión, euforia, alegría.
- **PENSAMIENTO:** Indica si la persona al mantener la comunicación presenta ideas, pensamientos obsesivos, delirantes o mantiene un pensamiento lógico.
- **VOLUNTAD:** Determina el impulso a actuar llevar a cabo sus metas, a través de la acción.
- **INSTINTOS:** son las necesidades básicas que todo ser vivo requiere se mantengan satisfechas, hambre, sueño, sexo, al no ser satisfechas suelen manifestar o acompañar a diversas psicopatologías.
- **HÁBITOS:** Actividades cotidianas o eventuales de las que disfruta deporte, paseos, música, o hábitos destructivos como consumo de alcohol, cigarrillos.
- **JUICIO – RAZONAMIENTO** Indica la capacidad de emitir juicios y razonar de forma lógica y coherente o al contrario ilógica e incoherente.

4) Reactivos para la evaluación.

- HTP
- 16PF

5) Análisis de Resultados.

HTP: TEST PROYECTIVO DE PERSONALIDAD

- **ÁREA SOCIAL:** Desempeño social en la comunicabilidad, interacción con el medio familiar, escolar, laboral.
- **ÁREA COGNITIVA:** Estructura de sus conocimientos, identificación consigo mismo, fantasía, realidad.
- **ÁREA CONDUCTUAL:** Reacciones conductuales ante personas o situaciones diversas.
- **ÁREA AFECTIVA:** En relación a sus vínculos, afectivos, sentimientos de culpa, dependencia, ansiedad, depresión.

16PF: Identifica 16 rasgos o factores primarios de la conducta que se resumen a continuación:

- **Afabilidad.-** Mide afabilidad interpersonal, sociabilidad y deseo de comprometerse en intercambios con otros.
- **Razonamiento.-** Esta escala entrega una breve medida de inteligencia y es muy sensible a la escolaridad del sujeto
- **Estabilidad.-** Esta escala evalúa las funciones ejecutivas de la personalidad, el juicio de realidad y la integración de la personalidad total. Logros metas.
- **Dominancia.-** Describe a una persona que gusta dar a conocer sus opiniones a los demás, protege el dominio de su espacio personal, su trabajo y sus planes
- **Animación.-** Refleja sentimientos depresivos, como desinterés, insatisfacción, ánimo bajo, auto-desprecio, pesimismo.

- **Atención normas.-** Tiene que ver con el grado con que la persona ha sido condicionada para conformarse a los ideales de su grupo y con la buena comprensión de las reglas del juego social.
- **Atrevimiento.-** Esta escala mide la búsqueda de sensaciones frente a la inhibición. Describe una persona tímida, temerosa y que rehúye la atención de los demás.
- **Sensibilidad.-** Describe una persona emocionalmente madura, mentalmente independiente o su contrario.
- **Vigilancia.-** Es un indicador de desconfianza, actitud vigilante, suspicacia extrema y paranoia
- **Abstracción.-** Esta escala constituye una medida del sentido práctico, describen a personas poco prácticas, abstractas, orientadas a las ideas, pasivas.
- **Privacidad.-** En esta escala describe a una persona recelosa, retraída, discreta, reservada, tímida, suspicaz y autosuficiente
- **Aprensión.-** Define a una persona que es frecuentemente inundada por sentimientos de culpa y remordimiento en su conciencia.
- **Apertura cambio.-** Esta escala constituye una medida adecuada de la actitud del individuo hacia el cambio.
- **Autosuficiencia.-** Esta escala mide la tendencia de un sujeto a hacer las cosas en solitario o con otros, y se asocia frecuentemente con los resultados en afabilidad.

- **Perfeccionismo.**- Esta escala se relaciona con el yo idealizado y el grado de acercamiento del sujeto a este modelo ideal. A su vez, esta escala también se asocia a la connotación emocional que el sujeto da a esta cercanía – lejanía de la normativa o perfección
- **Tensión.**- Esta escala se asocia con ansiedad flotante y frustraciones generalizadas.

6) Conclusiones.

Estarán determinadas de acuerdo a los aspectos relevantes de la presente evaluación, Discapacidad, Habilidades, Dificultades, Aspiraciones laborales, Alteraciones psicopatológicas, Interacción social.

7) Recomendaciones.

Constará de las alternativas para la inserción laboral y asesoramiento técnico especializado en el área de psicología de ayudas terapéuticas, enfocadas en el desempeño bio – Psico – social de la personas con discapacidad.

8) Perfil Funcional del trabajador:

Aquí se detalla una matriz, la misma que determina el perfil funcional de la persona con discapacidad, existe cuatro categorías y cualificaciones para cada una de ellas para calificar el perfil de la persona con discapacidad.



INFORME DE EVALUACIÓN PSICOLÓGICA



1. - DATOS INFORMATIVOS:

Nombres y apellidos:
 Discapacidad:
 Fecha de Evaluación:
 Fecha de Elaboración del Informe:

2. - HISTORIA PERSONAL/ FAMILIAR - NORMAL PATOLÓGICA:

3. EXAMEN DE FUNCIONES:

4. - REACTIVOS:

- HTP
- 16PF

5. - ANALISIS DE RESULTADOS:

- HTP: TEST PROYECTIVO DE PERSONALIDAD
 - **ÁREA SOCIAL:** Desempeño social en la comunicabilidad, interacción con el medio familiar, escolar, laboral.
 - **ÁREA COGNITIVA:** Estructura de sus conocimientos, identificación consigo mismo, fantasía, realidad.
 - **ÁREA CONDUCTUAL:** Reacciones conductuales ante personas o situaciones diversas.
 - **ÁREA AFECTIVA:** En relación a sus vínculos, afectivos, sentimientos de culpa, dependencia, ansiedad, depresión.
- 16PF: Identifica 16 rasgos o factores primarios de la conducta que se resumen a continuación:
 - **Afabilidad.-** Mide afabilidad interpersonal, sociabilidad y deseo de comprometerse en intercambios con otros.
 - **Razonamiento.-** Esta escala entrega una breve medida de inteligencia y es muy sensible a la escolaridad del sujeto

- **Estabilidad.-** Esta escala evalúa las funciones ejecutivas de la personalidad, el juicio de realidad y la integración de la personalidad total. Logros metas.
- **Dominancia.-** Describe a una persona que gusta dar a conocer sus opiniones a los demás, protege el dominio de su espacio personal, su trabajo y sus planes
- **Animación.-** Refleja sentimientos depresivos, como desinterés, insatisfacción, ánimo bajo, auto-desprecio, pesimismo.
- **Atención normas.-** Tiene que ver con el grado con que la persona ha sido condicionada para conformarse a los ideales de su grupo y con la buena comprensión de las reglas del juego social.
- **Atrevimiento.-** Esta escala mide la búsqueda de sensaciones frente a la inhibición. Describe una persona tímida, temerosa y que rehúye la atención de los demás.
- **Sensibilidad.-** Describe una persona emocionalmente madura, mentalmente independiente o su contrario.
- **Vigilancia.-** Es un indicador de desconfianza, actitud vigilante, suspicacia extrema y paranoia
- **Abstracción.-** Esta escala constituye una medida del sentido práctico, describen a personas poco prácticas, abstractas, orientadas a las ideas, pasivas.
- **Privacidad.-** En esta escala describe a una persona recelosa, retraída, discreta, reservada, tímida, suspicaz y autosuficiente
- **Aprensión.-** Define a una persona que es frecuentemente inundada por sentimientos de culpa y remordimiento en su conciencia.
- **Apertura cambio.-** Esta escala constituye una medida adecuada de la actitud del individuo hacia el cambio.
- **Autosuficiencia.-** Esta escala mide la tendencia de un sujeto a hacer las cosas en solitario o con otros, y se asocia frecuentemente con los resultados en afabilidad.
- **Perfeccionismo.-** Esta escala se relaciona con el yo idealizado y el grado de acercamiento del sujeto a este modelo ideal. A su vez, esta escala también se asocia a la connotación emocional que el sujeto da a esta cercanía – lejanía de la normativa o perfección
- **Tensión.-** Esta escala se asocia con ansiedad flotante y frustraciones generalizadas.

6. - CONCLUSIONES:

7. - RECOMENDACIONES:

Ps. Cl. Ma. Bertha Mancheno C
PSICÓLOGA CLÍNICA

Terapias Psicológicas

Es un servicio que presta la fundación Cuesta Holguín, al observar a varias personas con discapacidad que se presentan a la evaluación psicológica exteriorizan baja autoestima, no encuentra una motivación personal y por ende laboral, depresiones, desordenes de personalidad.

Ellas requieren antes de la inserción laboral una serie de terapias psicológicas, las mismas que permitan a la persona con discapacidad encontrarse estable y presto para acceder al empleo.



Formación al empleo – Capacitación:

El objetivo de este conjunto de talleres es brindar a la persona con discapacidad conocimientos básicos en diferentes temas referentes al trabajo.

Se dictarán 3 talleres anuales donde asistirán un grupo mínimo de 25 personas con discapacidad quienes estén optando por la inserción laboral.

Las personas aprobarán el taller con el 75% de asistencia, y las empresas valoran mucho de que la persona apruebe este taller

Estos talleres durarán 5 días, cuatro horas diarias, en los cuales se hablarán de los siguientes temas:

- Motivación y autoestima
- Desarrollo de habilidades sociales
- Desarrollo de habilidades laborales
- Trabajo en equipo
- Preparación a la entrevista de trabajo



B.- EMPRESA

Se realiza varias mejoras para el usuario “Empresa”, primeramente se analizara como deberá ser el abordaje por parte de la Fundación Cuesta Holguín hacia la empresa.

Se planteará un formato para levantar la información del puesto de trabajo, el mismo que permitirá conocer con exactitud el trabajo que realizar la persona con discapacidad entre

ellas actividades, procesos, procedimientos, insumos a utilizarse, horarios, beneficios de la empresa, sueldo, entre otros.

Se indicará como se realiza la compatibilidad entre el puesto de trabajo y el perfil aptitudinal de la persona con discapacidad, Se señalará que adaptaciones se pueden hacer los puestos de trabajo, de acuerdo a la discapacidad de la persona que va a ocupar ese puesto de trabajo.

Se abordará el tema sobre las charlas de sensibilización dirigidas hacia los grupos de trabajo y el seguimiento laboral a llevarse a cabo.

Abordaje de empresas:

El coordinador del proyecto, visitará al empresario o jefe de recursos humanos explicando la importancia de acoger en sus instalaciones a personas con algún tipo de discapacidad, dejando de lado el cumplimiento de la ley de cuotas laborales, sino más bien incentivando a la responsabilidad social empresarial, que tiene grandes beneficios.

Se establece ciertas recomendaciones a seguir durante el abordaje en la empresa:

- Establecer compañerismo “complicidad”, entre la empresa y la fundación Cuesta Holguín.
- Plantearse objetivos comunes.

Características de una relación exitosa:

- Confianza.
- Metas que benefician a todos.
- Relación a largo plazo.
- Servicios de calidad.
- Enfoque de servicio al cliente.
- Utilizar un lenguaje de negocios durante el abordaje en la empresa.
- Ser consistente al representar a personas con discapacidad.
- El coordinador debe presentarse en calidad de consultor.
- Escuchar más, hablar menos.
- Evaluar e identificar necesidades de la empresa contratante.
- Lograr acuerdos sobre necesidades identificadas.
- Pedir recomendaciones a la persona entrevistada.

Análisis Ocupacional

El análisis ocupacional es el proceso de recolección, ordenamiento y valoración de la información relativa a las ocupaciones, tanto en lo que se refiera las características del trabajo, como al reconocimiento que éstas plantean al trabajador para un desempeño satisfactorio.

El coordinador será el encargado en acudir a la empresa y visitar el puesto de trabajo que está destinado para la persona con discapacidad y recabar información para plasmarlo en el formato de análisis ocupacional.

Se basa en:

- Fundamentos filosóficos, teóricos y experienciales
- Técnicas de entrevista, observación e investigación
- Procesos de producción y administración

Permite:

- Identificar información
- Registrar información
- Presentar información

El análisis ocupacional considera:

- Las actividades realizadas por los trabajadores
- Los factores técnicos y ambientales característicos
- Las habilidades, conocimientos, responsabilidades y exigencias requeridos de los trabajadores para un rendimiento satisfactorio.

Toda la información recolectada se presentara en el siguiente formato.

ANÁLISIS OCUPACIONAL

A) DATOS DE IDENTIFICACIÓN

1. Datos de la Empresa

Nombre de la Empresa:

Tipo de Empresa:

Actividad económica:

Dirección:

Teléfonos:

Fax:

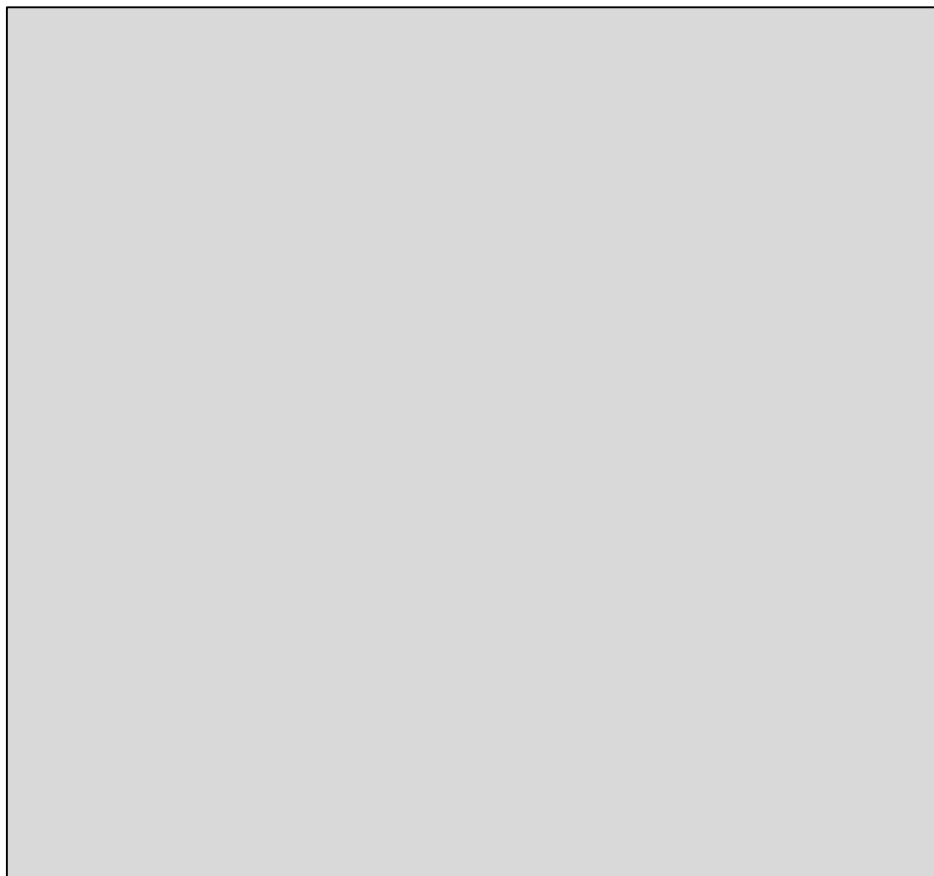
Email:

Pág. Web:

Persona de contacto:

Cargo:

CROQUIS



2. Datos del puesto de trabajo

Nombre del puesto de trabajo:

Número total de trabajadores	Trabajadores en la ocupación	Trabajadores con discapac.	Hombres	Mujeres

Área, Sección o Departamento:

B) DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO						
1. Resumen general del trabajo:						
2. Descripción de las tareas a realizar						
Principales:						
Periódicas:						
Ocasionales:						
3. Uso de equipos, maquinaria y/o herramientas, materiales						
Descripción de la maquinaria y/o equipo que utiliza:						
Descripción de las herramientas:						
Materiales que utiliza:						
Definición de términos:						
C) FACTORES DE TRABAJO						
1. Formación y experiencia requerida						
Instrucción necesaria:						
Experiencia:						
Entrenamiento:					Tiempo:	
Otros requerimientos (licencia de conducir, conocimientos de otros idiomas, disponibilidad horaria, otros)						
2. Relaciones con otras ocupaciones						
Promociones / transferencias:						
Supervisado por:			Frecuencia:			
Supervisa a:						
3. Requisitos de ejecución						
Responsabilidad: (considerar materiales, productos, equipos, procesos, daños, seguridad, instrucción y cooperación con otros, contacto con público, confidencialidad, toma de decisiones, cuidado de valores, otros)						
Conocimiento del trabajo: (considerar los conocimientos requeridos sobre: equipos, procedimientos y materiales para rendir satisfactoriamente en el trabajo)						
Destreza y precisión: (considerar la velocidad, precisión, exactitud, coordinación en la manipulación, operación o procesamiento de materiales, herramientas, equipos o medidas usadas)						
Iniciativa: (para seguir instrucciones, decidir sobre metodos y tecnicas, aplicar criterio propio)						
4. Horario de trabajo						
Horas diarias:		Turnos:		Horarios:		
5. Condiciones de trabajo						
Ubicación del Trabajo:						
Interior		Exterior		Ambos		
Condiciones ambientales:						
Polvo	Frio	Calor	Ruido	Obscuridad	Mucha Luz	Humedad
Observaciones:						
Relaciones Interpersonales:						
Trabaja con otros:			Trabaja alrededor de otros:			
Trabaja solo:			Atencion al publico			

6. Seguridad:					
Medios de protección individual:					
Ropa de protección		Protectores auditivos		Mascarilla	
Gafas de seguridad		Calzado especial		Casco	
Guantes		Otros:			
Riesgos potenciales: (posibilidad de intervenir en emergencias, uso de material y equipo peligroso, ambientes de riesgo, entre otros)					
7. Demandas:					
Posición:					
		Continuamente	Frecuentemente	Ocasionalmente	No requiere
	De pie				
	Caminando				
	Sentado				
	Escalar				
	Equilibrarse				
	Arrodillarse				
	Agacharse				
	Cuclillas				
	Gatear				
	Cambios de posición				
Vista:					
		Continuamente	Frecuentemente	Ocasionalmente	No requiere
	Agudeza cercana				
	Agudeza lejana				
	Tridimensional				
	Campo visual				
	Visión de color				
Fuerza y precisión:					
		Continuamente	Frecuentemente	Ocasionalmente	No requiere
	Levantar				
	Llevar				
	Empujar				
	Atraer				
	Extensión de brazos				
	Manipular				
	Usar dedos				
	Percibir al tacto				

Requiere escuchar:			
Requiere hablar:			
Control de mandos:			
		Mano - Brazo	Pie - Pierna
		Derecha	Derecha
		Izquierda	Izquierda
		Cualquiera	Cualquiera
D) OBSERVACIONES			
E) RECOMENDACIONES			
	Nombre de quien realiza el Análisis Ocupacional:		
	Fecha:		

Compatibilidad entre el Trabajador y el Puesto de Trabajo.

Será comparado el perfil aptitudinal de los aspirantes frente al perfil del puesto de trabajo, cada uno de estos perfiles consta de una simbolización gráfica los mismos que se tratan de acoplar con el fin de enviar al personal más idóneo y que cumplan con los requisitos planteados de acuerdo a las habilidades y competencias de los aspirantes.

PERFIL FUNCIONAL DEL TRABAJADOR								
Nombre:								
Nivel Educativo:				Fecha:				
	CATEGORIAS	CUALIFICACION						
	A	Muy desarrollado						
	B	Desarrollado						
	C	Poco desarrollo						
	D	No desarrollado						
N°	CARACTERÍSTICAS				D	C	B	A
	Personalidad:							
1	Autoestima: seguridad en sí mismo, aceptación de la diferencia							
2	Autodeterminación: iniciativa, habilidad para tomar decisiones							
3	Adaptabilidad: capacidad para sentirse cómodo en condiciones distintas							
4	Relaciones interpersonales							
5	Independencia, logro de metas por sí mismo							
6	Estabilidad emocional: reacción frente a situaciones diversas							
7	Apariencia personal							
8	Responsabilidad							
9	Perseverancia							
10	Honestidad							
	Habilidades Intelectuales:							
11	Habilidad para planificar (planear, organizar, ejecutar)							
12	Razonamiento aritmético funcional							
13	Memoria para órdenes verbales y/o escritas							
14	Comunicación							
15	Lectura y escritura funcional							
16	Conocimiento y utilización de dispositivos mecánicos							
	Habilidades Sensoriales:							
17	Agudeza visual (capacidad para percibir visualmente detalles)							
18	Campo Visual (extensión del espacio que se ve)							
19	Agudeza de oído (capacidad para percibir estímulos sonoros)							
20	Discriminación de colores							
21	Diferenciar la forma y el tamaño de los objetos							
22	Estimar la velocidad de procesos productivos							
23	Estimar la calidad de los objetos							
	Habilidades Motrices:							
24	Independencia de movilidad segmentaria (hombros, codos, muñecas)							
25	Motricidad fina (precisión, destreza en los dedos)							
26	Coordinación de movimientos independientes de las dos manos							
27	Coordinación ojo mano							
28	Motricidad gruesa (caminar, correr, saltar)							
29	Fuerza en las manos							
30	Fuerza en los brazos							
31	Fuerza en la espalda							
32	Fuerza en las piernas							
33	Cambio de posición							
	Otros:							
34	Ritmo de trabajo (velocidad)							
35	Trabajar en condiciones arriesgadas							

PERFIL DEL PUESTO DE TRABAJO						
Nombre:						
Puesto de trabajo:				Fecha:		
	CATEGORIAS	CUALIFICACION				
	A	Continuamente				
	B	Frecuentemente				
	C	Ocasionalmente				
	D	No requiere				
N°	CARACTERÍSTICAS				CATEGORIAS	
	Personalidad:					
1	Autoestima: seguridad en sí mismo, aceptación de la diferencia					
2	Autodeterminación: iniciativa, habilidad para tomar decisiones					
3	Adaptabilidad: capacidad para sentirse cómodo en condiciones distintas					
4	Relaciones interpersonales					
5	Independencia, logro de metas por sí mismo					
6	Estabilidad emocional: reacción frente a situaciones diversas					
7	Apariencia personal					
8	Responsabilidad					
9	Perseverancia					
10	Honestidad					
	Habilidades Intelectuales:					
11	Habilidad para planificar (planear, organizar, ejecutar)					
12	Razonamiento aritmético funcional					
13	Memoria para órdenes verbales y/o escritas					
14	Comunicación					
15	Lectura y escritura funcional					
16	Conocimiento y utilización de dispositivos mecánicos					
	Habilidades Sensoriales:					
17	Agudeza visual (capacidad para percibir visualmente detalles)					
18	Campo Visual (extensión del espacio que se ve)					
19	Agudeza de oído (capacidad para percibir estímulos sonoros)					
20	Discriminación de colores					
21	Diferenciar la forma y el tamaño de los objetos					
22	Estimar la velocidad de procesos productivos					
23	Estimar la calidad de los objetos					
	Habilidades Motrices:					
24	Independencia de movilidad segmentaria (hombros, codos, muñecas)					
25	Motricidad fina (precisión, destreza en los dedos)					
26	Coordinación de movimientos independientes de las dos manos					
27	Coordinación ojo mano					
28	Motricidad gruesa (caminar, correr, saltar)					
29	Fuerza en las manos					
30	Fuerza en los brazos					
31	Fuerza en la espalda					
32	Fuerza en las piernas					
33	Cambio de posición					
	Otros:					
34	Ritmo de trabajo (velocidad)					
35	Trabajar en condiciones arriesgadas					

Una vez cotejadas las exigencias del puesto de trabajo y las habilidades del trabajador, se puede evidenciar claramente las disgregaciones; es allí donde se debe trabajar. Dependiendo del caso, sea mejorando las habilidades del trabajador y /o facilitando su desempeño, interviniendo en el entorno.

Adaptaciones al puesto de trabajo

El objetivo de estas es resolver las necesidades del trabajador, brindar confort, motivación, productividad, independencia, autonomía.

Las adaptaciones en los puestos de trabajo pueden:

- Resolver las necesidades del trabajador con discapacidad.
- Aportan; confort, motivación, productividad, independencia, autonomía.

Sensibilización empresarial

La información, conlleva a la sensibilización y concienciación. “Poner sobre la mesa” el tema discapacidad facilita que la comunidad “acepte” de mejor manera a las personas con discapacidad. Se disminuye o en el mejor de los casos se eliminan prejuicios originados por el desconocimiento.

Para esto se dictará una charla de sensibilización a los compañeros de trabajo donde va ser insertado laboralmente una persona con discapacidad, en temas referentes a cómo generar un ambiente favorable y que no exista discriminación

Esta charla durará aproximadamente una hora, será dictada por el coordinador del proyecto y se llevara a cabo en las instalaciones de la empresa contratante.



Seguimiento laboral

El Objetivo del seguimiento laboral es acompañar al trabajador en su trayectoria en el trabajo, apoyándolo en lo que necesite para alcanzar sus metas laborales, sociales y personales, siendo su referencia y persona de confianza.

Es importante estar disponible con la mayor flexibilidad posible, para atender sus demandas

Un técnico de seguimiento visitará mensualmente a la persona con discapacidad en la empresa donde ha sido insertada, se entrevistará con la persona a cargo y con la persona con discapacidad, con el objetivo de conocer acerca de la inclusión real de la persona.

Aquí se llenará un formato adecuado para la entrega de informe. El mismo brindará conclusiones y recomendaciones de prácticas favorables hacia la inclusión de la persona con discapacidad.

Este seguimiento se lo realizará durante 4 meses hasta que la persona con discapacidad haya pasado su período de prueba y se encuentre estable dentro de su trabajo.

El seguimiento también arroja información de que si la persona con discapacidad requiere algún tipo de terapia psicológica.

Una vez desarrolladas la planificación es necesario continuar con el modelo de gestión administrativa con la siguiente fase que es la Organización

5.9 Organización

La organización nace de una necesidad humana de cooperar presta y moviliza recursos para la puesta en marcha del plan, crea una estructura jerárquica necesaria y la agrupación de actividades

En esta etapa del proceso se desarrolló el funcionamiento de la organización, la misma que está compuesta por una estructura dual es decir material y humana las cuales nos lleva a conseguir los objetivos planteados.

A continuación se analizará cada uno de los niveles de trabajo, su función y métodos de trabajo, con el fin de simplificar las actividades y las funciones dentro del equipo técnico.

Como resultado de una buena organización tendremos que el proceso de inserción laboral puede ser más exitoso y tal vez menos costoso.

5.9.1 Estructura Orgánica – Funcional

5.9.1.1 Organigrama

Figura 5.5: Organigrama



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

5.9.1.2 Manual de Funciones

5.9.1.2.1 Coordinador Proyecto de Inserción Laboral

NOMBRE DEL CARGO:	COORDINADOR DEL PROYECTO DE INSERCIÓN SOCIO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
AREA O DEPARTAMENTO:	PROYECTOS

OBJETIVO PRINCIPAL DE LA FUNCION		
Planificar, coordinar e implementar las actividades del proyecto de Inserción socio-laboral de manera conjunta con la Dirección Ejecutiva, con eficiencia y efectividad, para lograr la inclusión al empleo de las PCD de la provincia de Tungurahua, en las empresas públicas y privadas.		
PRINCIPALES ACTIVIDADES (qué hace)	RESULTADO FINAL ESPERADO (para qué lo hace)	FORMAS DE MEDIR EL RESULTADO (quien evaluará el resultado)
1. Sensibilización de la comunidad y empresa de las potencialidades y necesidades de las PCD.	Personas sensibilizadas. Empresas visitadas y sensibilizadas.	Director Ejecutivo
2. Promoción del Proyecto para que las PCD conozcan y accedan al proyecto	PCD conocen y acceden al proyecto	Director Ejecutivo
4. Organizar y dar seguimiento a la Capacitación de PCD para el empleo.	PCD capacitadas para el empleo	Director Ejecutivo
5. Responsable de apoyar la generación de microempresas para PCD.	PCD emprendedoras impulsando sus microempresas.	Director Ejecutivo
6. Organizar la Capacitación y dar Acompañamiento para el Fortalecimiento Organizacional para las Organizaciones de y para PCD	Organizaciones de y para PCD Fortalecidas. Inciden en Políticas Públicas.	Director Ejecutivo
7. Organizar y dar seguimiento a la Capacitación de Padres de Familia de PCD y promover su relacionamiento con otros Padres de PCD.	Familias concientizadas y comprometidas en el Fortalecimiento de las potencialidades de las PCD.	Director Ejecutivo
8. Coordinación del Equipo Técnico e implementación de las actividades del proyecto.	Inserción laboral de PCD.	Director Ejecutivo
9. Revisión de Informes Sicológico, Social, Seguimiento y Análisis de Puesto.	Para conocer la información relevante y necesidades de las PCD.	Director Ejecutivo
10. Establecer vínculos con el entorno personal de la PCD ofreciendo un soporte complementario para fomentar su implicación en el proceso de adaptación e inserción socio laboral	Seguimiento a entorno familiar de PCD cumpliendo cronograma.	Director Ejecutivo

Resultado	INDICADOR	META	MEDIO DE VERIFICACION
1	No. De Personas sensibilizadas.	160	Registro participantes
	No. De Empresas nuevas sensibilizadas.	24	Registro de empresas visitadas
2	No. De personas que conocen y acceden al proyecto	80	Registro de personas que acceden al proyecto.
			Registro de medios de difusión del proyecto.
3	No.de acuerdos interinstitucionales conseguidos.	2	Acuerdos Interinstitucionales Firmados y aplicados.
	No. De participación en reuniones de Organizaciones públicas y privadas	30	Registro de asistencia a reuniones de Organizaciones públicas y privadas
4	No. De PCD capacitadas en formación artesanal y técnica	75	Registro de Asistencia. Listado de PCD que aprueban cursos.
5	No. De PCD capacitadas en microempresa	15	Registro de asistencia
	No. De PCD que impulsan los emprendimiento	4	Plan de negocio, Volumen de ventas
6	No. De PCD capacitadas en FO	30	Registro de Asistencia
	No. De Asociaciones y Fundaciones que reciben acompañamiento para el FO	3	Plan Estratégico implementado
7	No. De Padres de Familia de PCD capacitados.	30	Registro de Asistencia
	No. De relacionamiento con otros Padres de PCD(Intercambio de experiencias)	2	Listado de padres de familia de PCD que participan en el intercambio de experiencias.
8	No. De PCD insertadas laboralmente	60	Listado de PCD insertadas laboralmente.
	No. De evaluaciones psicológicas	80	Evaluación. Listado de evaluaciones registradas.
	No. De informes sociales	80	Informe. Listado de informes sociales.
	No. De análisis ocupacionales	30	Análisis. Listado de análisis realizado.
	No. De seguimientos a las PCD insertadas	240	Formato de Seguimiento. Listado de análisis realizado.

9	No. de revisiones semanales o quincenal de los informes	48	Formato de revisión de informes
10	% de involucramiento de las familias con inclusión social y laboral de la PCD trabajadora.	80	Registro de reuniones
CLIENTES DE LA FUNCION		ACTIVIDAD EN LA QUE ES CLIENTE	
PCD o familiares de PCD		Inserción Socio Laboral en empresas públicas o privadas	
Empresas Públicas y Privadas		Solicitud de perfiles de PCD para ser insertados laboralmente	
Empresas Públicas y Privadas		Solicitud de charla de sensibilización.	
Asociaciones y Fundaciones de PCD		Solicitud de apoyos.	
Asistente del Proyecto		Planificación y lineamientos de trabajo	
Equipo Técnico		Planificación y lineamientos de trabajo	
PROVEEDORES DE LA FUNCION		ACTIVIDAD EN LA QUE ES PROVEEDOR	
Asistente del Proyecto de ISL		Hoja de Vida, Banco de Datos de PCD evaluadas, Información del Proyecto, estadísticas, Apoyo en gestión del proyecto permanentemente (Visita a empresa, Charlas de sensibilización, Coordinación del Equipo Técnico, etc.)	
Equipo Técnico		Informes: Evaluación social, psicológica, seguimiento al empleo, análisis de puestos.	
Facilitadores de Talleres		Propuestas de talleres, materiales del curso o taller.	
Empresas públicas o privadas		Análisis de puestos de trabajo, información de la empresa	
Asociaciones y Fundaciones de PCD		Necesidades de capacitación e inserción socio laboral Lista de participantes de capacitación de talleres o cursos	
RIESGOS QUE GENERA LA FUNCION SI NO SE CUMPLEN LAS ACTIVIDADES O RESULTADOS			
Desinformación y retraso en el proceso de Inserción Laboral (Equipo técnico, empresas, PCD)			
Selección errónea de perfiles de PCD			
No se alcancen los objetivos del proyecto y no se obtenga nuevo financiamiento			
RELACION ORGANIZACIONAL			
Dirección Ejecutiva			
Psicóloga			
Asistente de Dirección			
Trabajadora Social			

5.9.2.2.2 Asistente Administrativo del Proyecto de Inserción Laboral

NOMBRE DEL CARGO: ASISTENTE ADMINISTRATIVA DEL PROYECTO DE INSERCIÓN SOCIO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
AREA O DEPARTAMENTO: PROYECTOS

OBJETIVO PRINCIPAL DE LA FUNCION			
Brindar apoyo administrativo al Proyecto de Inserción Socio Laboral de Personas con Discapacidad para alcanzar las metas previstas.			
PRINCIPALES ACTIVIDADES (qué hace)	RESULTADO FINAL ESPERADO (para qué lo hace)	FORMAS DE MEDIR EL RESULTADO (quien evaluará el resultado)	
1. Brinda atención e información a PCD, familiares de PCD y funcionarios de empresas, que se acercan al proyecto	Entrega de información adecuada y oportuna	Coordinador Proyecto ISL de PCD	
2. Registra la información que genera el proyecto : Bases de datos de PCD y empresas	Estadísticas del proyecto actualizada y ordenada	Coordinador Proyecto ISL de PCD	
3. Establece cronograma de Evaluaciones Psicológica y social de las PCD a ser insertadas en las empresas	Evaluaciones realizadas de manera oportuna	Coordinador Proyecto ISL de PCD	
4. Participación activa y aportes significativos en el Proyecto: Reuniones Equipo Técnico, visitas a empresas, acompañamiento a entrevistas de PCD a las empresas, Charlas de sensibilización, de acuerdo al plan operativo anual del proyecto	Participación efectiva y aportes significativos en las diferentes actividades planificadas	Coordinador Proyecto ISL de PCD	
5. Maneja de la logística para la realización de: cursos, talleres y reuniones.	Cursos, talleres o reuniones, cuentan con la logística adecuada y oportuna	Coordinador Proyecto ISL de PCD	
6. Maneja información del Centro de Empleo (Generación de tablas para pagos, elaboración de sobres de pago y pago a PCD que labora en Centro de empleo)	PCD del Centro de empleo remunerada.	Coordinador Proyecto ISL de PCD	
7. Mantiene informado/a a la PCD y las empresas sobre el avance del proceso de Inserción Laboral.	PCD y empresas están informados de los avances del proceso de inserción	Coordinador Proyecto ISL de PCD	
8. Brinda apoyos varios a la Fundación	Tareas cumplidas adecuada y oportunamente	Director Ejecutivo	
No. Resultado	INDICADOR	META	MEDIO DE VERIFICACION
1.	% de Satisfacción en atención del cliente	100%	Encuesta
2.	Actualización de la base de datos del: Informe Sicológico, Informe Social, Seguimiento, # de PCD insertadas, Listado de PCD no insertadas a la fecha y otros.	Mensual	Base datos

3.	Cronograma entregado oportunamente a equipo técnico	Semanal	Cronograma de evaluaciones
4.	No. de charlas de sensibilización a los colaboradores de empresas	4 charlas cada semestre	Encuesta de satisfacción de clientes-beneficiarios
	No. de visitas a las empresas para promocionar el proyecto y/o presentar los perfiles de las PCD pre-seleccionados.	4 visitas a la empresa cada mes.	Registro de cumplimiento firmados por los clientes-beneficiarios.
	Participar en la Dirección de reunión del Equipo Técnico	1 Reunión por mes.	Actas de reuniones del equipo técnico
6.	% de PCD que conocen de avance de su proceso para la inserción.	100%	PENDIENTE
7.	% de cumplimiento de apoyos requeridos satisfactoriamente	100%	Solicitud de apoyos (Memo o formato)
CLIENTES DE LA FUNCIÓN		ACTIVIDAD EN LA QUE ES CLIENTE	
PCD o familiares de PCD		Carpetas de PCD.	
Empresas Públicas y Privadas		Solicitud de perfiles de PCD para ser insertados laboralmente Solicitud de charla de sensibilización	
Asociaciones y Fundaciones de PCD		Solicitud de eventos de capacitación.	
Equipo Técnico		Apoyo al Equipo Técnico	
Coordinador del Proyecto de ISL y Dirección Ejecutiva		Facilitar información del proyecto y acoger recomendaciones	
PROVEEDORES		ACTIVIDAD EN LA QUE ES PROVEEDOR	
Coordinador del Proyecto de ISL		Estadísticas del Proyecto	
Equipo Técnico		Cronograma de Evaluaciones	
Facilitadores de Talleres		Materiales del curso o taller y apoyo logístico	
Empresas públicas o privadas		Carpetas de PCD	
Asociaciones y Fundaciones de PCD que requieren Información y apoyo en talleres, cursos, etc.		Necesidades de capacitación e inserción socio laboral. Lista de participantes de capacitación de talleres o cursos	
RIESGOS QUE GENERA LA FUNCIÓN SI NO SE CUMPLEN LAS ACTIVIDADES O RESULTADOS			
Desinformación y retraso en el proceso de Inserción Laboral (Equipo técnico, empresas, PCD)			
Selección errónea de perfiles de PCD			
Presentación de información a Socios errónea			
RELACION ORGANIZACIONAL			
Dirección Ejecutiva			
Coordinación del Proyecto de inserción Laboral de PCD			
Psicóloga			
Trabajadora Social			

5.9.2.2.3 Técnico de Evaluación Social del Proyecto de Inserción Laboral

NOMBRE DEL CARGO:	TECNICO DE EVALUACION SOCIAL
AREA O DEPARTAMENTO:	PROYECTO DE INSERCIÓN LABORAL DE PCD

OBJETIVO PRINCIPAL DE LA FUNCION			
Realizar evaluación Social de las personas con discapacidad que van a ser insertadas laboralmente en las empresas públicas o privadas y levantamiento de puestos en las empresas cuando estos sean requeridos.			
PRINCIPALES ACTIVIDADES (qué hace)	RESULTADO FINAL ESPERADO (para qué lo hace)	FORMAS DE MEDIR EL RESULTADO (quien evaluará el resultado)	
1. Visita domiciliaria a la PCD de acuerdo a planificación previa para realizar el informe social	Visita realizada en base a cronograma	Coordinador del SIL	
2. Realiza evaluación social a Personas con Discapacidad para su inserción socio laboral en empresas y entrega de reportes impresos de los Informes Sociales realizados	Informe Social de PCD	Coordinador del SIL	
3. Participación en reuniones del equipo técnico para la Pre-selección de las PCD a ser insertadas en las empresas solicitantes	Participación efectiva en reunión	Coordinador del SIL	
4. De acuerdo a necesidad de las PCD remite casos de apoyo en diferentes áreas	Remisión de casos del PCD al profesional adecuado	Coordinador del SIL	
5. Realiza levantamiento de puestos de trabajo para inserción laboral de PCD en la empresa, cuando existe el requerimiento	Análisis de Puestos	Coordinador del SIL	
Resultado	INDICADOR	META	MEDIO DE VERIFICACION
1	% cumplimiento de cronograma de visitas sociales	100%	Listado de PCD a visitar
2	% cumplimiento de elaboración de informes sociales	100%	Informe de evaluaciones

3	% de participación efectiva en reuniones del equipo técnico	100%	Acta de reuniones
4	% de remisión de casos al profesional correspondiente	100%	Acta de reuniones
5	% de realización levantamientos de puestos de acuerdo a requerimientos	100%	Informe de levantamiento de puestos
PROVEEDORES DEL CARGO		ACTIVIDAD EN LA QUE ES PROVEEDOR	
Personas con discapacidad y su familia		Información sobre PCD y su entorno familiar	
Coordinador o Asistente de Proyecto SIL		Cronograma de evaluaciones sociales y levantamiento de puesto	
Empresas públicas o privadas		Información para levantamiento de puesto	
Personas cercanos al entorno del PCD		Información complementaria de PCD y su familia	
CLIENTES DEL CARGO		ACTIVIDAD EN LA QUE ES CLIENTE	
Personas con discapacidad y su familia		Evaluación Social	
Coordinador o Asistente de Proyecto SIL		Informe de evaluación social Levantamiento de puesto Aportar criterio técnico	

RIESGOS QUE GENERA LA FUNCIÓN SI NO SE CUMPLEN LAS ACTIVIDADES O RESULTADOS
Evaluación social incompleta
Deserción laboral
Levantamiento de puesto erróneo

RELACION ORGANIZACIONAL

Director Ejecutivo
Personal Proyecto de Inserción Laboral
Contadora

5.9.2.2.4 Técnico de Evaluación Psicológica del Proyecto de Inserción Laboral

NOMBRE DEL CARGO:	TECNICO DE EVALUACION PSICOLOGICA
AREA O DEPARTAMENTO:	PROYECTO DE INSERCIÓN LABORAL DE PCD

OBJETIVO PRINCIPAL DE LA FUNCION			
Realizar evaluación Psicológica de las personas con discapacidad que van insertadas laboralmente; para conocer información sobre fortalezas, habilidades y recursos personales, acentuando la comprensión de cada dato en relación al perfil del puesto.			
PRINCIPALES ACTIVIDADES (qué hace)	RESULTADO FINAL ESPERADO (para qué lo hace)	FORMAS DE MEDIR EL RESULTADO (quien evaluará el resultado)	
1. Realiza evaluación Psicológica de <i>manera individual</i> , a Personas con Discapacidad para su inserción socio laboral en empresas.	Evaluación Psicológica de acuerdo a la discapacidad de la persona	Coordinador del SIL	
2. Participación en reuniones del equipo técnico para la Pre-selección de las PCD a ser insertadas en las empresas solicitantes.	Participación objetiva y efectiva en reunión.	Coordinador del SIL	
Resultado	INDICADOR	META	MEDIO DE VERIFICACION
1	% cumplimiento de cronograma de Evaluaciones Psicológicas	100%	Informe de evaluaciones
2	Terapias Psicológicas a PCD que lo requieran, antes de ser insertados laboralmente		Informe Terapias Psicológicas
3	% de participación efectiva en reuniones del equipo técnico	100%	Acta de reuniones
PROVEEDORES DEL CARGO		ACTIVIDAD EN LA QUE ES PROVEEDOR	
Personas con discapacidad		Información sobre PCD	
Coordinador o Asistente de Proyecto SIL		Cronograma de evaluaciones Psicológicas	
Coordinador o Asistente de Proyecto SIL		Cronograma de terapias psicológicas	
CLIENTES DEL CARGO		ACTIVIDAD EN LA QUE ES CLIENTE	
Personas con discapacidad y su familia		Evaluación Psicológica	
Coordinador o Asistente de Proyecto SIL		Informe de evaluación Psicológica Aporte criterio técnico	
RIESGOS QUE GENERA LA FUNCION SI NO SE CUMPLEN LAS ACTIVIDADES O RESULTADOS			
Evaluación Sicológica errónea			
Desacertado perfil aptitudinal de la PCD, para el trabajo			

RELACION ORGANIZACIONAL

Director Ejecutivo
Personal Proyecto de Inserción Laboral

5.9.2.2.5 Técnico de Seguimiento Laboral del Proyecto de Inserción Laboral

NOMBRE DEL CARGO:	TECNICO DE SEGUIMIENTO LABORAL
AREA O DEPARTAMENTO:	PROYECTO DE INSERCIÓN LABORAL DE PCD

OBJETIVO PRINCIPAL DE LA FUNCION			
Realizar el seguimiento a la PCD insertada laboralmente, así como a la persona a cargo dentro de la empresa, para garantizar la estabilidad y eficiencia en el empleo.			
Dependiendo del caso se realiza una psicoterapia con la PCD o asesoría psicológica a la familia.			
PRINCIPALES ACTIVIDADES (qué hace)	RESULTADO FINAL ESPERADO (para qué lo hace)	FORMAS DE MEDIR EL RESULTADO (quien evaluará el resultado)	
1. Acompañar a la PCD trabajadora, y mantener el contacto con la empresa, durante el proceso de seguimiento. Presentación de informe.	PCD estable en el trabajo Seguimiento laboral a PCD efectivo, cumpliendo cronograma	Coordinador del Proyecto de Inserción Laboral de PCD.	
2. Establecer apoyos (terapias o asesorías psicológicas, materiales, etc.) a las PCD que tienen problemas para adaptarse al cargo y la empresa. Cuando estas ya se encuentran insertadas laboralmente	Asegurar la estabilidad laboral y la inclusión social de la PCD.	Coordinador del Proyecto de Inserción Laboral de PCD.	
3. Participación eventual en reuniones del equipo técnico para la Pre-selección de las PCD a ser insertadas en las empresas solicitantes.	Participación efectiva en reunión	Coordinador del Proyecto de Inserción Laboral de PCD	
RESULTADO	INDICADOR	META	MEDIO DE VERIFICACION
1	% cumplimiento de visitas a empresas, mediante el cronograma de Seguimiento de PCD insertada	100%	Cronograma de seguimiento
2	% de entrega de informes de seguimiento laboral a PCD y empresas	100%	Informes entregados
3	% de participación efectiva en reuniones del equipo técnico	100%	Acta de reuniones

CLIENTES DEL CARGO	ACTIVIDAD EN LA QUE ES CLIENTE
Personas con discapacidad	Acompañamiento
Coordinador del Proyecto SIL	Informe de seguimiento de PCD insertada en empresa
Representantes de empresas públicas o privadas	Seguimiento laboral

PROVEEDORES DEL CARGO	ACTIVIDAD EN LA QUE ES PROVEEDOR
Personas con discapacidad	Información sobre su trabajo, el ámbito personal y su entorno familiar
Coordinador o Asistente de Proyecto SIL	Entrega de seguimiento a PCD y empresa
Jefes de talento humano, personas a cargo en empresas públicas y privadas	Información sobre el desempeño laboral de la PCD insertada Ingreso a la empresa

RIESGOS QUE GENERA LA FUNCIÓN SI NO SE CUMPLEN LAS ACTIVIDADES O RESULTADOS
Incremento de problemas en desempeño laboral de PCD insertada
Deserción de PCD insertada
Insatisfacción de empresas con inserción

RELACION ORGANIZACIONAL

Coordinador Proyecto
Asistente Administrativa
Dirección Ejecutiva
Contadora

La Fundación Cuesta Holguín, también vela por que su equipo de trabajo con la filosofía institucional a través de una dirección eficaz y eficiente

5.10 Dirección

Mediante la dirección se conduce a la organización a funcionar, su objetivo es alcanzar el máximo rendimiento de todos los empleados y se promoverá al personal la incitativa y la perseverancia.

Al poner en práctica una buena dirección dentro del proyecto de inserción socio laboral comenzará a funcionar el cuerpo social de la empresa y así alcanzar las metas planteadas, para esto se va a considerar tres aspectos importantes:

5.10.1 Liderazgo

El líder democrático toma decisiones consultando con los subordinados, de manera que las decisiones y acciones son examinadas fomentando la participación de los trabajadores.

El líder fomenta la comunicación y la participación conjunta en las decisiones, anima y agradece las sugerencias de los trabajadores. Cuando hay que tomar una decisión el coordinador ofrecerá soluciones que el equipo técnico puede apoyar o no, haciendo que la decisión se convierta en algo compartido.

Se eligió el liderazgo democrático ya que ya que la coordinación lo aplica, siempre consulta o pregunta a los demás miembros del equipo técnico, sobre trabas o dificultades que han tenido al momento de desarrollar sus actividades dentro de sus áreas.

Se promueve la comunicación e interacción entre los integrantes del equipo técnico mediante las reuniones semanales que se mantienen con el fin de revisar los perfiles más adecuados para los puestos de trabajo existentes

5.10.2 Motivación

La motivación es el punto más importante dentro de la dirección, mediante la motivación el trabajador se encontrará a gusto en desempeñar sus funciones de la mejor manera, siendo un aporte esencial en el desarrollo de una empresa.

Por esto se propone desarrollar las siguientes actividades con los integrantes del equipo técnico:

- Ofrecer condiciones laborales estables y espacios de trabajo donde los integrantes del equipo técnico puedan desarrollar sus competencias.
- Apertura al personal para generar ideas innovadoras y las propuestas de cambio serán bien recibidas por la coordinación, generando así un sentimiento de responsabilidad en cada área del proceso.
- La interacción que existirá entre el coordinador y el equipo técnico será de amistad, esto hace que la comunicación sea franca y espontánea.
- El equipo técnico recibirá trimestralmente capacitaciones que les ayudará a mejorar a su desempeño laboral.
- Se brindara flexibilidad en el otorgamiento de permisos, horarios de acuerdo a las necesidades de los miembros del equipo técnico.
- Originar un sentimiento de solidaridad en los integrantes del equipo técnico, haciéndoles parte de voluntariados en beneficios de las personas con discapacidad que más lo necesiten.
- Recompensar a los integrantes del equipo técnico, mediante actividades de esparcimiento e integradoras.

La motivación también será dirigida a nuestros usuarios:

- **Personas con discapacidad.-** Accederán a talleres de formación al empleo, los mismo que tendrán como tema inducción la motivación y autoestima, tomando en cuenta que muchas veces la mayoría de personas que acuden en busca de ayuda llegan con desmotivaciones personales o laborales al encontrarse tanto tiempo discriminados por su familia y la sociedad. También se tratará aquí un

taller con ejercicio de técnicas de relajación, respiración, PNL, los mismos que aliviaran un poco la ansiedad, el estrés y desmotivaciones.

- **Empresas públicas y privadas.-** Se les dictará talleres de motivación enfocados en diferentes áreas.

- ◆ **Área de recursos humanos:** Tendrán una vista inicial por parte del coordinador del proyecto, el cual motivara al gerente o jefes de recursos humanos a insertar laboralmente a personas con discapacidad, no solamente por cumplir con la cuota laboral que exige la ley, sino por responsabilidad social, ya que la empresa genera así el reconocimiento por la comunidad, fidelización de sus empleados y varios beneficios.

- ◆ **Compañeros de trabajo.-** Son charlas de sensibilización enfocadas directamente al grupo de trabajo donde se va a desarrollar la persona con discapacidad, aquí se indica cómo tratar a la persona con discapacidad; no con una diferenciación en los beneficios de personas sin discapacidad, pero si tratando de generar un ambiente favorable de inclusión, donde no exista la discriminación a la cual están acostumbradas la mayoría de personas con discapacidad

Esta charla durará de 45 minutos a 1 hora y constará de ejercicios prácticos donde el grupo de trabajo tendrá experiencias vivenciales de

lo que es vivir con algún tipo de discapacidad. Se les indicará el empleo de un vocabulario inclusivo con el fin de evitar la discriminación.

5.10.3 Toma de decisiones

La toma de decisiones juega un papel muy importante en el proceso de inserción laboral, ya que todos los días se deben cumplir con esto.

El proceso se basa en decisiones tomadas por el equipo técnico el mismo que se encuentra conformado por:

- Director
- Coordinador
- Asistente administrativa
- Psicóloga
- Trabajadora social
- Técnica del seguimiento

El equipo técnico tiene la obligación de acudir a reuniones semanales, cuya finalidad es analizar el levantamiento de información de los puestos de trabajo en empresas que requieren de personal con discapacidad.

Por otra parte evalúan alternativas entre los perfiles aptitudinales de los trabajadores con discapacidad y analizan cuál de ellos empatan con los perfiles de puesto de trabajo requeridos por la empresa contratante.

Al plantearse una decisión por algún miembro del equipo técnico se evalúa la estrategia, el equipo técnico la estudia y toma la decisión de aplicarla o no y el coordinador del proyecto apoya la misma.

5.11 Control

Permitirá verificar que todas las actividades se realicen de acuerdo al plan trazado, mediante las instrucciones transmitidas y principios instituidos. El objetivo del control es localizar puntos débiles y errores con el fin de rectificarlos y evitar su repetición.

5.11.1 Análisis

Al revisar el procedimiento que se llevan a cabo dentro del proceso de inserción laboral de personas con discapacidad, se reconoce que existe varias falencias, como es la carencia de bases de datos que permiten obtener información de los usuarios de forma más rápida y ágil.

Otro problema encontrado es que no existe un registro donde se constaten que las distintas evaluaciones y seguimientos realizados verdaderamente hayan sido efectuados.

Por lo que se propone crear una base de datos para cada usuario; personas con discapacidad y empresas públicas y privadas.

Y se plantea establecer registros con el fin de verificar que estos se realicen y estén dentro de los parámetros establecidos.

5.11.2 Formatos a implementarse

5.11.2.1 Base de datos habilidades competencias y dificultades

Tabla 5.5: Base de datos habilidades competencias y dificultades

FECHA DE INGRESO	FOTO	NOMBRES Y APELLIDOS	SEXO	EDAD	DISCAPACIDAD	%	TELEFONO	DIFICULTAD	HABILIDADES	EVALUACION PSICOLOGICA	EVALUACION SOCIAL	FORMACION AL EMPLEO	TERAPIA

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

El propósito de esta base datos es contar con un registro de los usuarios con discapacidad que acuden en ayuda de la búsqueda de empleo, el mismo que permitirá recabar información preliminar acerca del perfil laboral de la persona con discapacidad.

Y ayudar a la búsqueda de perfiles laborales cuando una empresa requiera del servicio, haciendo que el servicio que presta la fundación sea más ágil y rápido

5.11.2.2 Base de datos evaluaciones psicológicas, social y terapias psicológicas.

Tabla 5.6: Base de datos evaluaciones psicológicas

EVALUACIONES PSICOLOGICAS					
N°	NOMBRE	TIPO DE DISCAPACIDAD	RESPONSABLE	FECHA DE EVALUACION	FECHA DE ENTREGA
1					
2					
3					
4					

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Tabla 5.7: Base de datos evaluaciones sociales

EVALUACIONES SOCIALES					
N°	NOMBRE	TIPO DE DISCAPACIDAD	RESPONSABLE	FECHA DE EVALUACION	FECHA DE ENTREGA
1					
2					
3					
4					

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Tabla 5.8: Base de datos terapias psicológicas

TERAPIA PSICOLOGICA					
N°	NOMBRE	TIPO DE DISCAPACIDAD	RESPONSABLE	FECHA DE EVALUACION	FECHA DE ENTREGA
1					
2					
3					
4					

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Las tres bases de datos contarán con el mismo formato, únicamente serán orientadas al área de acción donde se necesiten, será un medio de verificación que nos servirá para cotejar la información de que si la persona con discapacidad cumplió con los requisitos necesario para con la búsqueda de empleo.

5.11.2.3 Base de datos visitas a empresas

Tabla 5.9: Base de datos visitas a empresas

N°	EMPRESA	CONTACTO	N° DE EMPLEADOS	N° de PCD	TELEFONO	DIRECCIÓN	MAIL	FECHA VISITA
1								
2								
3								
4								

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

Esta base de datos nos ayudará conseguir información necesaria para saber con exactitud que empresas y que números de personal con discapacidad necesitan.

También se puede recolectar información con la finalidad de enviar información acerca del proyecto mediante vía electrónica

5.11.2.4 Base de datos envío de perfiles laborales a empresas

Tabla 5.10: Base de datos envío de perfiles laborales a empresas

N°	NOMBRE	TIPO DE DISCAPACIDAD	EMPRESA	TELEFONO	CARGO	RRHH	FORMA DE ENVIO	FECHA DE ENVIO	OBSERVACIONES
1									
2									
3									
4									

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

La base de datos se crea con el fin de tener una constancia del envío de carpetas a empresas públicas y privadas que requieran del servicio que presta la fundación y así realizar un seguimiento y saber con quién contactarnos al momento de verificar como se encuentra el proceso de inserción, si el perfil cumplió o no con las exigencias del del puesto de trabajo.

Si la carpeta es aceptada o rechazado y siendo este el caso si la empresa requiere que se le envié otros perfiles de personas con discapacidad.

5.11.2.5 Base de datos de personas con discapacidad insertados laboralmente

Tabla 5.11: Base de datos de personas con discapacidad insertados laboralmente

Nº	PERSONA CON DISCAPACIDAD	GENERO	EDAD	NIVEL DE ESTUDIO	DISCAPACIDAD	PORCENTAJE	EMPRESA	CARGO	FECHA DE INGRESO	OBSERVACIONES
ENERO										
1										
2										
3										
4										

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

El objetivo es llevar un registro de las personas con discapacidad que ya han sido colocadas laboralmente, lo que ayudará a programar y coordinar los seguimientos laborales. Se sabrá con exactitud en que puesto de trabajo ha sido ubicada la persona con discapacidad, quien es la persona que esta su cargo la misma que nos facilitará la información necesaria y útil para el seguimiento laboral.

5.11.2.6 Base de datos de seguimientos laborales

Tabla 5.12: Base de datos de seguimientos laborales

Nº	NOMBRES	RESPONSABLE	EMPRESA	FECHA DE INGRESO	SEGUIMIENTOS				OBSERVACIONES
					1	2	3	4	
1									
2									
3									
4									

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

5.11.3 Registros

5.11.3.1 Registros de verificación de evaluaciones Psicológicas.

Tabla 5.13: Registros de verificación de evaluaciones Psicológicas



REGISTRO DE EVALUACIONES PSICOLÓGICAS



RESPONSABLE: _____

MES: _____

Nº-	FECHA	HORA DE ENTRADA	HORA DE SALIDA	PERSONA CON DISCAPACIDAD			FIRMA PSICOLOGA
				NOMBRE	TIPO DE DISCAPACIDAD	FIRMA	
1							
2							
3							
4							

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

El registro de evaluaciones psicológicas es un medio de verificación que permite a la persona a cargo corroborar que la evaluación haya sido realizada, que el tiempo que se ocupó para la misma sea el planificado y la misma se firmarán por las dos partes que intervinieron, la psicóloga y la persona con discapacidad evaluada.

5.11.3.2 Registros de verificación de evaluaciones Sociales

Tabla 5.14: Registros de verificación de evaluaciones Sociales



REGISTRO DE EVALUACIONES SOCIALES



RESPONSABLE: _____

MES: _____

Nº-	FECHA	HORA DE ENTRADA	HORA DE SALIDA	PERSONA CON DISCAPACIDAD			FIRMA TRABAJADORA SOCIAL
				NOMBRE	TIPO DE DISCAPACIDAD	FIRMA	
1							
2							
3							
4							

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

El registro de evaluaciones sociales permitirá controlar las visitas que se llevan a cabo en el domicilio de las personas con discapacidad que van a ser insertadas laboralmente, permitirán saber si la visita se realizó dentro de las normas establecidas en las fechas acordadas y que se cumplan con el objetivo de la misma. En la presente firmaran las partes que intervienen.

5.11.3.3 Registros de verificación de seguimientos laborales

Tabla 5.15: Registros de verificación de seguimiento laboral



REGISTRO DE SEGUIMIENTOS LABORALES



RESPONSABLE: _____

MES: _____

Nº-	FECHA	HORA DE ENTRADA	HORA DE SALIDA	DATOS EMPRESA			PERSONA CON DISCAPACIDAD	
				NOMBRE	CARGO	FIRMA Y SELLO	NOMBRE	FIRMA
1								
2								
3								
4								

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: FREIRE, Andrea (2015)

El registro de seguimiento permitirá confirmar mediante un documento que los acompañamientos y seguimientos laborales se hayan realizado mensualmente y en las fechas coordinadas, en las mismas que intervengan tanto la persona con discapacidad insertada y la persona de la empresa que esté a cargo, se necesitara que cada una de las partes firme y la empresa ubique su sello.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- Los objetivos que se han planteado en la propuesta son factibles y realizables, los mismos que permitirán mejorar el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad que lleva a cabo la Fundación Cuesta Holguín, que pese a los esfuerzos de reclutamiento y selección no se logra una real inserción de las personas con discapacidad en el ámbito empresarial, provocando desconformidad en las empresas públicas y privadas de la Provincia de Tungurahua.
- Inexistencia de documentación y formatos que permitan un seguimiento óptimo de las labores, tareas y actividades desarrolladas para lograr una eficiente inserción laboral de personas con discapacidad en el entorno empresarial.
- Se concluye que existe el apoyo por parte de organizaciones gubernamentales, deseosas de insertar a personas con discapacidad en ambientes similares condiciones laborales que las personas sin discapacidad.

- Inexistencia de un manual de funciones que determine el qué y cómo hacerlo con el fin de lograr eficacia administrativa y el éxito en la toma de decisiones.

6.2. Recomendaciones

- Proponer un plan que fortalezca y sensibilice a las personas con discapacidad con el fin de lograr su compromiso y entrega en las funciones de trabajo en cada una de las empresas.
- Es necesario reestructurar y crear formatos de control y verificación de los procesos de selección e inserción laboral, con la finalidad de disminuir el porcentaje de personas con discapacidad desertados de sus trabajos.
- Aprovechar la fortaleza que tiene la Fundación Cuesta Holguín a fin de contribuir con el bienestar socio económico de la persona con discapacidad, su familia, la sociedad y el país.
- Poner en marcha el manual de funciones y procedimientos propuesto en el presente trabajo investigativo a fin de contribuir con la eficiencia administrativa de la Fundación Cuesta Holguín.

Bibliografía

- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7ma. ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Ecuador. Leyes y Decretos (1978). *Código del trabajo*. Quito: Jurídica del Ecuador.
- Ecuador. Leyes y Decretos (2011). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Ecuador. Leyes y Decretos (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito, Ecuador.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la Investigación científica*. (1ra. ed.). Argentina: Editorial Brujas.
- Herrero, J. (2002). *Administración, gestión y comercialización en la pequeña empresa*. (3ra. ed.). España: PARANINFO.
- Huamán, H. (2005). *Manual de Técnicas de Investigación*. (2da. ed.). Perú: IPLADEES S. A. C.
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de Trabajos de Investigación*. Venezuela: Editorial Alfa.
- Martínez, M. (2003). *La Gestión Empresarial*. España: Ediciones Díaz de Santos S. A.
- Schermerhorn, J. (2013). *Administración*. (2da. ed.). México: EDITORIAL LIMUSA S. A.

- Tamayo, M. (2004). *El Proceso de la Investigación Científica*. (4ta. ed.). México: Limusa.

Anexos

Anexo 1: Encuestas equipo técnico



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

CUESTIONARIO DIRIGIDO INTEGRANTES DEL EQUIPO TÉCNICO DEL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL DE LA FUNDACIÓN CUESTA HOLGUÍN

OBJETIVO: Diseñar un Modelo de Gestión Administrativa que permita la inserción socio laboral de personas con discapacidad de la Fundación Cuesta Holguín en la Provincia de Tungurahua.

INSTRUCCIONES: Seleccione la respuesta a cada pregunta

1. Información General:

1.1.Fecha: _____

1.2.Nombre y Apellidos: _____

1.3.Cargo que ocupa: _____

2. Información Específica:

CUESTIONARIO

1. ¿Existe un buen clima laboral?

d. Si

e. No

f. Parcialmente

2. ¿Cada cuánto tiempo recibe capacitación en temas sobre discapacidad?
 - e. 3 meses
 - f. 6 meses
 - g. Anualmente
 - h. Nunca

3. ¿Existe un POA del proyecto, con la finalidad de tener claro cuáles son las actividades a desarrollarse durante el año?
 - a. Si
 - b. No

4. ¿Le es necesario tener actualizaciones constantes sobre la normativa legal relacionada en temas sobre discapacidad?
 - a. Si
 - b. No

5. ¿Es participe en la toma de decisiones dentro del proceso de inserción laboral de personas con discapacidad?
 - d. Si
 - e. No
 - f. Parcialmente

6. ¿Recibe algún tipo de recompensa por el trabajo realizado?

c. Si

d. No

7. ¿Existe algún documento donde especifique cuáles son las funciones que debe desempeñar en su cargo?

a. Si

b. No

8. ¿Creó usted que el formato que se utiliza para hacer el análisis del puesto de trabajo recaba toda la información que se requiere?

a. Si

b. No

c. Parcialmente

9. ¿Piensa usted que es importante que el equipo técnico tenga reuniones, con el objetivo de dar opiniones acerca de los perfiles laborales de las persona con discapacidad que desean acceder a un empleo?

a. Si

b. No

10. ¿Se cuenta con una base de datos de las personas con discapacidad que acuden al proyecto para la ayuda en la búsqueda de trabajo?

a. Si

b. No

11. ¿Se cuenta con un registro de asistencia a evaluaciones sociales y psicológicas?

a. Si

b. No

12. ¿Piensa que la información que arroja el seguimiento laboral es la adecuada?

a. Si

b. No

Anexo 2: Encuesta a empresarios



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

CUESTIONARIO DIRIGIDO AL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS

OBJETIVO: Diseñar un Modelo de Gestión Administrativa que permita la inserción socio laboral de personas con discapacidad de la Fundación Cuesta Holguín en la Provincia de Tungurahua.

INSTRUCCIONES: Seleccione la respuesta a cada pregunta

1. Información General:

1.1.Fecha: _____

1.2.Nombre de la empresa: _____

1.3.Persona entrevistada/cargo que ocupa: _____

2. Información Específica:

CUESTIONARIO

1. ¿Con qué frecuencia requiere contratar a personas con discapacidad?

d. Trimestral

e. Semestral

f. Anualmente

2. ¿A qué se debe la búsqueda de contratación de personas con discapacidad?

d. Despidos

- e. Renuncias
- f. Aumento de personal

3. ¿Cómo calificaría usted el servicio de inserción laboral de personas con discapacidad que ofrece la Fundación Cuesta Holguín?

- e. Excelente
- f. Bueno
- g. Regular
- h. Malo

4. ¿Piensa que es pertinente la visita de un representante de la fundación para dar a conocer el servicio de inserción laboral de personas con discapacidad que ofrece?

- a. Si
- b. No

5. ¿Cree usted necesario que dentro del proceso que lleva acabo la Fundación Cuesta Holguín, se efectuó un análisis del puesto trabajo, previo a la inserción laboral?

- a. Si
- b. No

6. ¿Cree usted necesario que la persona con discapacidad, reciba una capacitación previa al trabajo en temas relacionados al desenvolvimiento laboral?
 - a. Si
 - b. No

7. ¿Piensa que las hojas de vida enviadas por parte del proyecto, están dentro del tiempo que usted requiere?
 - c. Si
 - d. No

8. ¿Las hojas de vida de las personas con discapacidad, detallan claramente la información que usted requiere?
 - a. Si
 - b. No

9. ¿Cree usted que con la creación de una página Web se agilizará el proceso de reclutamiento de personal con discapacidad, ya que las empresas podrán publicar aquí sus requerimientos?
 - a. Si
 - b. No

10. ¿Piensa usted que es necesario que se dicte una charla de sensibilización, al grupo de trabajo donde se va a desarrollar la persona con discapacidad?

a. Si

b. No

11. ¿Considera usted necesario que se realice un seguimiento laboral, después que la persona con discapacidad haya sido insertado en su empresa?

a. Si

b. No

c.

12. ¿Acude a otros organismos que prestan el servicio de inserción laboral de personas con discapacidad?

c. Si

d. No