



CARRERA DE ADMINISTRACIÓN RECURSOS HUMANOS - PERSONAL

**ANALIZAR LOS ESTUDIOS DE EVIDENCIAS PREDICTORES DE DESEMPEÑO
LABORAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA, EN EMPRESAS DEL
VALLE DE TUMBACO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO
2019 - 2020**

**Trabajo de Titulación previo obtención de título de Tecnólogo en
(Carrera Administración de Recursos Humanos - Personal)**

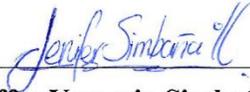
AUTOR: SIMBAÑA CAICEDO JENIFFER YESSENIA

TUTOR: FRANCO GUIDO, MBA

Quito, Abril 2020

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Jeniffer Yessenia Simbaña Caicedo**, declaro bajo juramento que la investigación es absolutamente original, auténtica, es de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes. Las ideas, doctrinas, resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.



Jeniffer Yessenia Simbaña Caicedo

C.C: 172322670-8

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, **Jeniffer Yessenia Simbaña Caicedo** portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. **172322670-8** de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) que dice: “En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa autorización a los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación. El mismo beneficio se aplicará a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos.”, otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado **Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019 - 2020** con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

FIRMA



NOMBRE

Jeniffer Yessenia Simbaña Caicedo

CEDULA

172322670-8

Quito, a los 21 días de Julio de 2020

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE INTEGRACIÓN CURRICULAR EN EL REPOSITORIO DIGITAL

DATOS PERSONALES:

1. **NOMBRE COMPLETO DEL ESTUDIANTE**
SIMBAÑA CAICEDO JENIFFER YESSENIA
2. **CÉDULA DE CIUDADANÍA**
172322670-8
3. **FECHA DE NACIMIENTO**
17/01/1995
4. **NACIONALIDAD**
Ecuatoriana
5. **DIRECCIÓN DE RESIDENCIA**
PUEMBO “SAN JOSÉ” CALLE MANUEL BURBANO TRANSVERSAL PASAJE
ANDRANGO
6. **PROVINCIA DE RESIDENCIA**
Pichincha
7. **CANTÓN DE RESIDENCIA**
Quito
8. **CORREO ELECTRÓNICO**
Jenifer_yessenia@hotmail.com
9. **TELÉFONOS**
02 2391-424 / 0999893988
10. **FECHA DE SUSTENTACIÓN**
Julio del 2020

TEMA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR:

Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020.

EN CASO DE HABER REALIZADO INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA:

ANÁLISIS DE PREDICTORES DE DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA

COMPLETE Y AÑADA SU FIRMA DIGITAL A CONTINUACIÓN TIPO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I+D+i

INCUBADORA EMPRESARIAL

PRODUCCIÓN ARTÍSTICA

Yo, SIMBAÑA CAICEDO JENIFFER YESSENIA portador de la cédula de identidad N° 172322670-8, autorizo al Instituto Tecnológico Superior Cordillera la publicación del Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Digital.



FIRMA DEL ALUMNO

ENTIDAD QUE AUSPICIO EL TRABAJO: _____

NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL: _____

TELÉFONO Y/O CELULAR EMPRESA: _____

**Ing. William Patricio Parra López
ADMINISTRADOR DE BIBLIOTECA CENTRAL
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA**

DEDICATORIA

A mi amada madre, compañera de vida que tras cada caída ha estado ahí para apoyarme y brindarme su soporte incondicional; a mi abuelita que es mi motor y mis ganas para seguir cumpliendo mis objetivos. Mis hermanos que sin sus enseñanzas y paciencia no hubiese podido culminar este camino con éxito.

A todas las personas que han fomentado el éxito en mi vida, compartiendo enseñanzas y aprendizajes que me han forjado como persona, a Dios por brindarme fortaleza y ganas de seguir luchando y triunfando en la vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme salud y vida para continuar con mis metas proyectadas y culminar un periodo más que me llevara al logro de mis metas.

A mi familia, por su apoyo incondicional que día tras día me ha motivado a continuar luchando por las metas que me he propuesto en esta travesía de mi vida, en especial a mi madre y abuela; a mi compañero de vida por su apoyo incondicional en todas las decisiones que he tomado, por permanecer a mi lado dándome la fortaleza para seguir.

A todos los docentes que desde la primera instancia de mi niñez han forjado una persona de valores, y han instruido mi vida de grandes conocimientos y experiencias enriquecedoras; a los docentes del Itsco por fomentar el amor y pasión a mi carrera.

ÍNDICE GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	ii
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL	iii
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL	viii
INDICE DE TABLAS	xiii
INDICE DE FIGURAS	xiv
RESUMEN EJECUTIVO	xv
ABSTRACT	xvii
INTRODUCCIÓN	xviii
CAPITULO I.....	1
PROBLEMA.....	1
1.01. Planteamiento del problema.....	1
1.03. Objetivo general	4
1.04. Objetivos específicos	4
CAPITULO II.....	6
MARCO TEORICO.....	6

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

2.01.	Antecedentes	6
2.02.	Fundamentación Teórica.....	7
2.02.1.	Evolución de la discapacidad	7
2.02.2.	Evolución de la discapacidad en Ecuador	9
2.02.3.	Clasificación de discapacidad	9
2.02.4.	Inclusión social de personas con discapacidad.....	11
2.02.5.	Programas de inclusión a personas con discapacidad	12
2.02.6.	Inserción laboral de personas con discapacidad	13
2.02.7.	Políticas públicas	14
2.02.8.	Predictores de desempeño laboral en el Ecuador	16
2.03.	Fundamentación Legal	18
2.04.	Fundamentación Conceptual	19
2.05.	Hipótesis	21
2.06.	Variable dependiente	21
2.07.	Variable independiente	22
2.08.	Indicadores.....	22
CAPITULO III		24
METODOLOGÍA.....		24
3.01.	Diseño de la investigación	24

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

3.01.1.	Delimitación de las variables.....	25
3.02.	Población y Muestra.....	25
3.03.	Operacionalización de las variables.....	26
3.04.	Instrumentos de investigación.....	29
3.04.1.	Encuesta a personas con discapacidad física.....	29
3.04.2.	Encuesta a organizaciones empleadoras de personas con discapacidad...31	
3.04.3.	Entrevistas orientadas a personas con discapacidad física.....	34
3.05.	Procedimientos de la Investigación.....	34
3.06.	Recolección de la Información.....	35
CAPITULO IV.....		36
PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS.....		36
4.01.	Procesamiento y análisis de cuadros estadísticos.....	36
4.01.1.	Tabulación de encuestas a personas con discapacidad física.....	36
4.01.2.	Tabulación de encuestas establecidas a organizaciones que emplean a personas con discapacidad física.....	46
4.02.	Conclusiones del análisis estadístico.....	54
4.02.1.	Encuestas a personas con discapacidad física.....	54
4.02.2.	Encuestas realizadas a organizaciones empleadoras de personas con discapacidad física.....	56

4.02.3.	Entrevista a personas con discapacidad física laboralmente activas	58
4.02.4.	Conclusiones de las entrevistas	59
4.03.	Respuestas a la Hipótesis o interrogantes de la investigación	61
4.03.1.	Fundamentación de las hipótesis	61
CAPITULO V		64
PROPUESTA		64
5.01.	Antecedentes de la propuesta	64
5.01.1.	Evaluación de desempeño.....	64
5.01.2.	Fases de la evaluación de desempeño	64
5.01.3.	Evaluación de desempeño por competencias laborales	65
5.02.	Justificación de la propuesta	66
5.03.	Descripción de la propuesta	67
5.04.	Formulación de la propuesta.....	68
5.04.1.	Manual de uso de la propuesta.....	68
5.04.1.1.	Objetivo general	68
5.04.1.2.	Objetivos Específicos.....	68
5.04.1.3.	Alcance	68
5.04.1.4.	Aplicación de la evaluación	69
5.04.1.5.	Metodología.....	69
“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”		

5.04.1.6. Distribución de la herramienta	69
5.04.1.7. Proceso de calificación	70
Metodología de calificación.....	71
5.04.1.8. Ejecución del proceso de evaluación.....	71
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	75
6.01. Recursos	75
6.01.01. Recurso Humano.....	75
6.01.02. Recursos Audiovisuales	76
6.01.03. Infraestructura	76
6.01.04. Material de apoyo	76
6.02. Presupuesto	77
6.03. Cronograma	78
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	79
7.01. Conclusiones	79
7.02. Recomendaciones	80
BIBLIOGRAFÍA	81

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Indicadores	22
Tabla 2 Indicadores de eficiencia	23
Tabla 3 Población de encuestas	26
Tabla 4 Población de entrevistas	26
Tabla 5 Operacionalización de las variables	27
Tabla 6 Género	36
Tabla 7 Pregunta 1	37
Tabla 8 Pregunta 2	39
Tabla 9 Pregunta 3	40
Tabla 10 Pregunta 4	41
Tabla 11 Pregunta 5	43
Tabla 12 Pregunta 6	44
Tabla 13 Pregunta 7	45
Tabla 14 Pregunta 1	46
Tabla 15 Pregunta 2	47
Tabla 16 Pregunta 3	48
Tabla 17 Pregunta 4	50
Tabla 18 Pregunta 5	51
Tabla 19 Pregunta 6	52
Tabla 20 Pregunta 7	53
Tabla 21 Encuestas N°1 personas con discapacidad Física	55
Tabla 22 Encuesta N°2 a organizaciones empleadoras	57

Tabla 23 Escala de Likert Entrevista	59
Tabla 24 Calificación de Herramienta.....	70
Tabla 25 Tabulación de Herramienta.....	71
Tabla 26 Recurso Humano	75
Tabla 27 Presupuesto	77
Tabla 28 Cronograma	78

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Género.....	37
-----------------------------	-----------

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

Figura 2 Pregunta 1	38
Figura 3 Pregunta 2	39
Figura 4 Pregunta 3	40
Figura 5 Pregunta 4	42
Figura 6 Pregunta 5	43
Figura 7 Pregunta 6	44
Figura 8 Pregunta 7	45
Figura 9 Pregunta 1	47
Figura 10 Pregunta 2	48
Figura 11 Pregunta 3	49
Figura 12 Pregunta 4	50
Figura 13 Pregunta 5	51
Figura 14 Pregunta 6	53
Figura 15 Pregunta 7	54

RESUMEN EJECUTIVO

El desempeño laboral de una persona es el reflejo de su vida productiva dentro de una empresa, los factores ligados directamente a los mismos se encuentran inmersos en cada lineamiento del crecimiento profesional de un colaborador, más aún si se trata de una persona

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

con discapacidad; las políticas públicas se encuentran directamente ligadas con la inserción laboral de estos grupos de atención prioritaria y su participación en el ámbito laboral.

La relación que existe entre el desempeño de los colaboradores y los factores internos y externos a la organización, promueven la necesidad de investigar el origen de los mismos y su influencia en la productividad del colaborador, el crecimiento personal y profesional del mismo.

La escasa información que existe alrededor de la contratación de personas con discapacidad física y las políticas públicas que las amparan provoca que exista limitadas plazas de empleo; por ello es primordial que se realice una herramienta de evaluación orientada a los colaboradores de este grupo de atención prioritaria, tomando en cuenta los factores que pueden alterar su desempeño laboral.

PALABRAS CLAVES: DESEMPEÑO LABORAL, POLÍTICA PÚBLICAS, INSERCIÓN LABORAL, PRODUCTIVIDAD, PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

ABSTRACT

A person's job performance is a reflection of their productive life within a company, the factors directly linked to them are embedded in each guideline of a collaborator's professional growth, especially if it is a person with a disability; Public policies are directly linked to the employment of these priority attention groups and their participation in the workplace.

The relationship that exists between the performance of the collaborators and the internal and external factors of the organization, promote the need to investigate their origin and its influence on the productivity of the collaborator, their personal and professional growth.

The scarce information that exists around the hiring of people with physical disabilities and the public policies that protect them cause that there are limited employment places; for this reason, it is essential that an evaluation tool be carried out aimed at the collaborators of this priority attention group, taking into account the factors that may alter their job performance.

KEYWORDS: JOB PERFORMANCE, PUBLIC POLICY, JOB INSERTION, PRODUCTIVITY, PEOPLE WITH DISABILITIES

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

INTRODUCCIÓN

El índice de población que mantiene pleno empleo es bajo, la mayoría de la sociedad mantiene un empleo para solventar sus gastos, lo que genera que no se encuentren ejerciendo la profesión para la cual se han instruido, sino mantienen un empleo para no formar parte de la población desempleada o sin un trabajo estable.

En la sociedad se encuentra un elevado número de personas que forman parte de grupos de atención prioritaria como lo son las personas con discapacidad, las cuales en diferentes industrias no son acogidos para su desempeño en el ámbito laboral por las limitaciones que puedan presentar a la hora de desempeñar actividades.

Las personas con discapacidad física son las que se encuentran afectadas por el desempleo ya que su condición no es muchas veces aceptada por las industrias y son separados de los procesos de selección a la hora de solicitar un empleo; las empresas se enfocan en integrar a su proceso a personas que no presenten ninguna afección que pueda involucrar en su desempeño laboral.

Los grupos de atención prioritaria requieren para desenvolverse en el ámbito laboral, que en ocasiones la infraestructura de la empresa donde se desempeñan sea acoplada a sus necesidades, ya sea esta para su desplazamiento dentro de la misma o para el desarrollo de sus actividades. Muchas empresas a pesar que existe políticas de estado que sostienen que debe haber un porcentaje de personas con discapacidad laborando dentro de las mismas no proceden a su contratación.

En la investigación se procede a verificar las causas que perjudican al desempleo laboral de personas con discapacidad física y los medios por los cuales se puede mejorar su situación actual dentro de las empresas y mejorar el entorno y productividad de este grupo dentro de sus actividades laborales.

CAPITULO I

PROBLEMA

1.01. Planteamiento del problema

Las personas con discapacidad como grupo de atención prioritaria son más propensas a sufrir desempleo por el concepto social que se mantiene; una persona con discapacidad es potencialmente menos productiva que una persona saludable así lo define las industrias por esta razón no les dan apertura a desenvolverse en el campo laboral.

Según (OMS, 2019) “discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación”. En relación a lo establecido las personas con discapacidad son definidas según La Ley Orgánica de Discapacidades, publicada en Registro Oficial el 25 de septiembre de 2012, define a las personas con discapacidad en nuestro país en el Artículo 6 como:

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. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2014).

El desempeño laboral establece el grado de productividad y desenvolvimiento de un trabajador dentro una industria y los resultados que emita para el alcance de los objetivos planteados por la organización. “Como resultado las políticas y prácticas organizacionales y

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

las disposiciones legales y normativas se han orientado hacia la compensación, la protección, la adaptación o los riesgos específicos asociados con este colectivo de la fuerza de trabajo” (Alcover de la Hera, 2011).

De acuerdo con (CONADIS, 2019) las personas registradas con discapacidad en el Ecuador son 475.747, el cual el 46, 65% representa discapacidad física equivalente a 221.913 personas; las estadísticas reflejan que el 48,33% se mantiene en un grado de discapacidad promedio de entre 30% y 49% , lo cual refleja que mantienen un grado de discapacidad alto. El 4,24% se encuentra en una edad promedio entre 19 y 24 años y el 55,75% se establece en un rango de edad promedio entre 25 y 65 años de edad; donde la población se vuelve más productiva para el sector económico y laboral del país.

La población económicamente activa en Ecuador referente a personas con discapacidad son 74.597 del cual el 54,93% representa a personas con discapacidad física que se encuentra laboralmente activa, en un rango de edad promedio de 30 a 64 años que representan el 76,69% del total de las personas con discapacidad que laboran.

De acuerdo a El Plan Nacional de Desarrollo 2017 - 2021 Toda una Vida establece en su objetivo 1 Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para las personas artículo 5 establece:

Fortalecer el sistema de inclusión y equidad social, protección integral, protección especial, atención integral y el sistema de cuidados durante el ciclo de vida de las personas, con énfasis en los grupos de atención prioritaria, considerando los contextos territoriales y la diversidad sociocultural. (SENPLADES, 2017)

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

El propósito de este artículo establecido por el Plan Toda una Vida es garantizar equidad para todos los ciudadanos ecuatorianos en lo cual incurre establecer políticas de acción que permitan la inclusión para personas con discapacidad en el ámbito laboral.

La demanda de empleo en el Ecuador crece día a día en escala desmedida y un gran porcentaje de las personas que demandan el mercado laboral son personas con discapacidad de acuerdo a esto el Ministerio de Trabajo mediante un análisis establece en el código de trabajo Art. 42 Obligaciones del empleador inciso 33 establece que “El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad” (Código de Trabajo, 2012); la política se encuentra en desarrollo, por lo cual no se mantiene un control de cumplimiento en empresas públicas y privadas.

1.02. Formulación del problema

El desconocimiento de políticas gubernativas que permitan la inclusión de personas con discapacidad física dentro del ámbito, mediante el análisis realizado a la información existente sobre el desempeño laboral en personas que padecen alguna discapacidad física, se determinó que con el transcurso de tiempo la salud de estas personas se va deteriorando por ende su condición médica se ve afectada, de la misma forma que el entorno donde desarrollan sus actividades es indispensable para el desempeño apropiado de las mismas.

Para Forcada C, (2015) el mercado laboral establece un compromiso para las personas que quieren incursionar en el, abarca oportunidades de mejora y desarrollo mediante la productividad que ejecuta un trabajador dentro de una industria, mas no garantiza motivación

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

para su desarrollo por lo que en consecuencia se puede ver afectada el compromiso y la productividad.

El entorno donde se desarrollen las actividades es muy importante para la interacción de la persona con discapacidad y su desenvolvimiento para la realización de una actividad, si la persona se encuentra en un ambiente que le dificulte la movilización y acceso para realizar sus actividades le afectara tanto física como emocionalmente y esto se ve visualizado en el resultado de su desenvolvimiento.

¿Existe relación entre el desempeño laboral y el entorno donde realice sus actividades laborales?

1.03. Objetivo general

Determinar cómo influye el control de políticas gubernativas para controlar la inclusión y entorno laboral donde se desempeñan las personas con discapacidad física.

1.04. Objetivos específicos

- Sensibilizar a empresas empleadoras sobre el control y seguimiento de políticas que amparen a un desarrollo laboral pleno para personas con discapacidad.
- Realizar la interpretación de resultados obtenidos, para la verificación de la investigación desarrollada y obtener análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad física.
- Diseñar una guía de evaluación de desempeño para personas con discapacidad física.

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

1.05. Justificación

El proyecto de investigación planteado se estableció debido al escaso control de las autoridades y medios de control a las políticas públicas que rigen en el Código de trabajo establecido en el Ecuador, y los escasos canales de información establecidos para transmitir y notificar a las organizaciones sobre temas de contratación a personas con discapacidad física.

La escasez de conocimiento por parte de empresas empleadoras sobre el seguimiento y control de desempeño de personas con discapacidad física, esto se lleva a cabo para sensibilizar sobre esta realidad que viven miles de personas económicamente activas, y como pueden afrontar esta situación para mejorar su bienestar de tal forma que brinde estabilidad económica a las empresas empleadores y estabilidad física, emocional, laboral a las personas afectadas.

El plan Nacional de Desarrollo 2017 -2021 Toda una Vida, establece objetivos para formar una sociedad donde se respete los derechos humanos y la equidad de recursos, sostenibilidad económica para personas que conforman los grupos de atención prioritaria; mediante los cuales se establece una vida digna para toda la sociedad; en el proceso de investigación se establecerá si las personas conocen del contenido de sus derechos como ciudadano y en el mercado laboral.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.01. Antecedentes

Para (Díaz, 2010) en su tesis doctoral sobre predictores de rendimiento laboral, en su investigación concluye tras un análisis de la hipótesis planteada que cuando un trabajador mantiene motivación laboral y esta es positiva, la persona se vuelve más productiva por lo que se esfuerza más en conseguir los objetivos planteados por la organización.

Es importante reconocer que el factor humano es la mayor ventaja competitiva para las industrias, y conocer los factores que afectan a estos ya sean positivos o negativos se convierten en parte esencial para el desarrollo y sostenimiento de la productividad y crecimiento de las industrias.

El clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores, entre mejor sea este dentro de una organización mayor es el grado de satisfacción para el desempeño de sus actividades; la identidad, apoyo, recompensa establecen un rol importante para el desarrollo productivo dentro de la industria.

Los trabajadores encuentran que, si el entorno donde desarrollan sus actividades es bueno, existe comunicación con sus jefes y buena relación entre compañeros cuenta como incentivo

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

no monetario que genera comodidad para el trabajador, por lo cual su productividad es más eficiente y no genera ningún obstáculo para su desenvolvimiento laboral en la organización.

(Andrés A., Rodríguez M., María Paz RemataL, José N. Lizana, Cornejo, 2011).

Para (Gabini, 2017) establece que el desempeño laboral se puede ver afectado por los conflictos que pueden producirse en el ámbito ya sea este laboral (conflictos con jefes, compañeros de trabajo), en la parte familiar; esto puede disminuir la actividad y esfuerzo que puede mantener el trabajador para desenvolverse.

El rol que desempeña un trabajador dentro de una industria es fundamental para que logre el alcance sus objetivos previamente establecidos, el ambiente que les proporcionen para el desarrollo de sus actividades se ve reflejado en la actitud y comportamiento de los trabajadores cuando se desenvuelven en sus diferentes roles y estos pueden ser verificados mediante indicadores de gestión que pueden medir el avance los objetivos organizacionales y de la identificación del trabajador con la organización.

2.02.Fundamentación Teórica

2.02.1. Evolución de la discapacidad

En la edad primitiva, la sociedad que habitante visualizaban a las personas con discapacidad como seres extraños, se creía que por castigo habían nacido o ido desarrollando ya sean malformaciones o enfermedades y se los castigaba con la muerte ya que no eran considerados dignos de vivir (ASPADEX, 2015).

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

A partir del siglo XV, a las personas con discapacidad se creía que habían sufrido algún accidente y necesitan recurrir a cuidados médicos y terapias, ser atendidos y se limitan a desarrollar actividades que empeoren su salud.

Para (ASPADEX, 2015), a finales del siglo XIX y la segunda Guerra Mundial las personas fueron atendidas y se estableció en mayor escala los trastornos o el origen de donde se había desarrollado enfermedades que afectan a su desarrollo social, se estableció el entorno donde incrementaban dichas afecciones sean estas (bioquímicos, traumáticos o perinatales), así como psíquicos (formas de aprendizaje o socialización infantil); se mantiene el criterio de dependencia de terceros y se convierte en una causa de discriminación laboral, obstaculizando su desenvolvimiento productivo y económico.

A partir del siglo XX se centra mayor atención en el origen social de la discapacidad, prevención, rehabilitación e inserción comunitaria; se establece como un movimiento social para la defensa de sus derechos, así como de la equidad ante la sociedad.

Según (Macís, 2011), a finales del siglo XX se promueve que las personas con discapacidad asuman sus actividades de manera independiente, se plantea la eliminación de barreras actitudinales y de comunicación entre la sociedad; de tal manera las personas con discapacidad toman decisiones respecto a su vida y autonomía.

De acuerdo a los paradigmas de la sociedad, los grupos de atención prioritaria como lo son personas con discapacidad no son insertados en el mercado laboral porque mantienen limitaciones para el desarrollo productivo de las industrias.

2.02.2. Evolución de la discapacidad en Ecuador

En el año 2008 se firmó un Protocolo Facultativo, que considera a las personas con discapacidad como grupo de atención prioritaria y especializada; la persona con discapacidad es libre de tomar sus propias decisiones y ser incluidas en el ámbito de cualquier índole sea familiar, social y laboral.

Según (Misión Solidaria Manuela Espejo , 2009); establece el acceso de medios físicos para la construcción y adaptación de infraestructuras amigables para personas con discapacidad; posteriormente se lanza un programa ejecutado por la SETEDIS (Secretaría Técnica de Discapacidades).

En la misión solidaria Manuela Espejo realizada en los años 2009 – 2010 se realizaron 1'283.535 visitas a hogares, identificando a 293.743 personas con discapacidad, la cual estaba orientada a proporcionar a este grupo de atención prioritaria de insumos para mejorar la calidad de vida; se desarrollaron entre el año 2007 -2013 ferias lúdicas con el objetivo de visualizar las capacidades y potencialidades de cada persona con discapacidad. Se establece la misión Joaquín Gallegos Lara el cual tiene el objetivo de brindar una ayuda económica para sustento de gastos de personas con discapacidad por un monto de \$240 (CONADIS, 2016).

2.02.3. Clasificación de discapacidad

De acuerdo con (MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES, Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, CONADIS, 2013), y los datos obtenidos en el Registro Nacional de Discapacidades del CONADIS, podemos identificar estas discapacidades

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

- Discapacidad Física se refiere a deficiencias corporales que ocasionan dificultad para moverse o manipular objetos, estas pueden ser evidentes como amputaciones, paraplejia etc., en otros casos afectan a la función de órganos y estos pueden ser imperceptibles.
- Discapacidad Psicológica son las deficiencias o trastornos de comportamiento y razonamiento, que afectan al juicio crítico sobre sí mismo y la sociedad, aquí se puede encontrar trastorno bipolar, trastorno psicótico, esquizofrenia, etc.
- Discapacidad Intelectual son las deficiencias cognitivas que dificultan la comprensión de ideas complejas y su razonamiento, así como la capacidad de anticipar peligros y el aprendizaje y ejecución de actividades cotidianas; estas personas por lo general requieren cuidados de terceros.
- Discapacidad Sensorial como:
 - Discapacidad visual, aquellas personas que sufren de ceguera o baja visión, en estos casos se presentan la dificultad de movilización y orientación.
 - Discapacidad Auditiva se presenta en personas que han perdido parcialmente o totalmente la capacidad de escuchar, por lo cual dificulta la comunicación con su entorno; se recurre a otros medios de comunicación como lenguaje de señas
 - Discapacidad del Lenguaje se refiere a personas que presentan dificultades para la comunicación verbal e interrelación, lo cual puede ser causa de sordera u otro tipo de lesiones.

De acuerdo a (CONADIS, 2019) en Ecuador se establece 475.747 personas con discapacidad de las cuales el 46,65% poseen discapacidad física, 22,30% discapacidad

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

intelectual, 14,06% discapacidad auditiva, 11,73% discapacidad visual y 5,27% discapacidad psicosocial.

2.02.4. Inclusión social de personas con discapacidad

De acuerdo a (UNESCO, 2019), las probabilidad de que personas con discapacidad accedan a la educación primaria y secundaria es baja; existe mayor probabilidad de no asistir o abandonar la escuela antes de terminarla.

La UNESCO alienta a la elaboración e implementación de políticas, programas que impulsen la inclusión educativa para personas con discapacidad, promoviendo plataformas para el intercambio de conocimiento y practicas eficaces.

En la investigación establecida por (Rubio Aguilar, 2017), se refiere a que la educación es un derecho humano fundamental, ya que constituye a las bases principales para la formación de los individuos, permitiéndoles el desarrollo pleno de las actividades y habilidades que se relacionan para el desenvolvimiento laboral.

En la investigación desarrollada por (Torres, 2017) las personas con discapacidad han sido objetos de agresiones, vulneran sus derechos; esta problemática ha ido en incremento en los últimos años en Ecuador viendo afectado el futuro laboral, social de las personas que conformas estos grupos de atención prioritaria. Las organizaciones del Ecuador deben contar con una planificación estratégica concreta y real que garanticen una partición y desarrollo productivo de las industrias y de país.

En lo establecido por (Ordoñez, 2013) en el artículo científico establece que cuando nos referimos a personas con discapacidad dentro del Ecuador identificamos a grupos de atención

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

prioritaria que necesita de recursos económicos y humanos, aprovisionamiento y atención especial con el fin de cumplir con la normativa de los derechos humanos.

2.02.5. Programas de inclusión a personas con discapacidad

De acuerdo al (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2019), las personas con discapacidad establece programas gratuitos orientados a potenciar habilidades y capacidades individuales familiares y comunitarias de la sociedad que conviven con este grupo de atención prioritaria, mediante centros diurnos de desarrollo integral para personas con discapacidad, así como los centros de referencia y acogida que requieren acogimiento emergente, temporal o permanente y atención al hogar y comunidad estos se establecen para personas que no puedan acceder a servicios, se establecen visitas domiciliarias para fomentar su desarrollo óptimo.

El Municipio de Quito es el encargado de ejecutar programas sociales que defienden los derechos de la población más vulnerable entre ellos personas con discapacidad; la accesibilidad a programas públicos y privados el cual garantice su derecho de equidad (Municipio Metropolitano de Quito, 2019).

En (Patronato San José, 2019) se establecen programas de mejora para personas con discapacidad y su familia por medio de acciones que mejoren la calidad de vida de este grupo de atención prioritaria mediante rehabilitación, brigadas móviles y mecanismos de integración social y económica; dirigidos a personas a partir de los seis meses de edad; en su estadística se establece una atención aproximada de 900 personas con discapacidad.

Los gobiernos autónomos descentralizados participan conjuntamente con el Municipio de Quito para desarrollar estrategias que potencialicen servicios como movilización, salud,

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

alimentación para personas con discapacidad mediante centros establecidos en las diferentes parroquias (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2019).

2.02.6. Inserción laboral de personas con discapacidad

La inserción laboral de las personas con discapacidad según el (MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES, Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, CONADIS, 2013) requiere de ciertos lineamientos como:

- Discapacidad Física se requiere de adaptación al ambiente físico (infraestructura), donde se desarrollará sus actividades.
- Discapacidad Psicológica para el desarrollo laboral de estas personas se requiere un ambiente tranquilo ya que se necesita control de su tratamiento y supervisión de las actividades que estén desarrollando.
- Discapacidad Intelectual la inserción laboral requiere un tratamiento específico orientado a identificar sus potenciales y la asignación de tareas no debe implicar mayor responsabilidad ni complejidad.
- Discapacidad Sensorial como:
 - Discapacidad visual para el proceso de inclusión laboral requiere apoyos tecnológicos y señalética que pueda ser identificada para su acceso.
 - Discapacidad Auditiva la inserción laboral requiere proporcionar alternativas de comunicación entre compañeros de trabajo para que esta sea comprendida por la

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

persona con discapacidad, las responsabilidades asignadas por lo general no son de comunicación con clientes externos.

- Discapacidad del Lenguaje para su inserción en el ámbito laboral requiere colaboración entre compañeros para hacer la comunicación clara y amigable, las responsabilidades encomendadas no deben implicar expresión verbal.

La inserción al ámbito laboral de personas con discapacidad debe establecer medidas que garanticen el acceso y permanencia dentro de la organización, respetando su individualidad y tipo de discapacidad; las organizaciones deben adaptar la infraestructura para su desenvolvimiento si su condición lo amerita.

2.02.7. Políticas públicas

El estado mantiene políticas para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, estas no son establecidas e integradas a los sistemas de reclutamiento y selección de las organizaciones lo que genera discriminación hacia las personas con discapacidad en la introducción al mercado laboral. Las personas con discapacidad se encuentran limitadas a optar por los puestos de trabajo que le den apertura para su desarrollo personal y profesional por lo que muchas organizaciones prefieren contratar personas que no presenten alguna limitación para el desarrollo de sus actividades, generando que el pleno empleo disminuya para este grupo de atención prioritaria (Escandón, 2016).

Las políticas deben ser ajustadas para dar a conocer el contexto a lo que se hace referencia a una persona con discapacidad y a una persona enferma u otros problemas de salud en diferentes circunstancias.

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

Se debe considerar para las organizaciones en la inclusión laboral a personas con discapacidad, contemplando las normas de protección contra la discriminación, género, salud y la conciliación que estas personas tenga para adaptarse a su ambiente tanto familiar como laboral, para que no interfiera en su desarrollo humano y profesional. La igualdad de oportunidades y equidad para la inserción de personas con discapacidad en el ámbito laboral se debe adaptar a las normas de desempeño de cada organización y a las políticas establecidas; sin contar con el escaso proceso por parte de las organizaciones y control para que estas personas puedan desarrollar sus actividades en un ambiente tranquilo y que no perturbe sus potenciales (Cendrero, 2017).

El ministerio de trabajo estableció un convenio para la inserción laboral de personas con discapacidad en sectores públicos y privados entre la Vicepresidencia de la República del Ecuador, el objetivo principal de es apoyar y garantizar el control e inspección del cumplimiento de obligaciones de las organizaciones empleadoras. La unidad de discapacidades del MDT gestiona la coordinación, planificación y organización de actividades relacionados a este sector para hacer más amigable el acceso laboral a personas con discapacidad; a través de su página web brinda servicios como una bolsa de empleo para este grupo de atención prioritaria así como asesoría y capacitación sobre temas relacionados a la normativa para la organizaciones (Ministerio de Trabajo, 2019).

De acuerdo a (Cámaras de Industria y Producción, 2011) las personas con discapacidad deben mantener el mismo derecho que la sociedad de cualquier índole, permitiéndole ser demandado en el mercado laboral; las personas con discapacidad deben mantener su carnet de CONADIS con un mínimo de 30% de discapacidad.

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

El ministerio de trabajo realiza inspecciones a las empresas públicas y privadas sobre el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores, aquellos empleadores incumplan serán sancionados con una multa mensual de 10 remuneraciones del salario básico unificado hasta que se cumpla con esta obligación, el cual el 50% será proporcionado al Ministerio de trabajo para fortalecer los sistemas de supervisión y control a través de la Unidad de Discapacidades y el otro 50% destinado al CONADIS.

2.02.8. Predictores de desempeño laboral en el Ecuador

De acuerdo con (Peña Ochoa M., Durán Palacio N., 2016) las personas con discapacidades conforman un círculo vicioso de desempleo e inequidad laboral y salarial donde el desempleo impulsa la pobreza; por lo cual afecta la economía familiar y del país ya que al mantener a la población que puede desempeñarse laboralmente inactiva genera pérdidas económicas y de productividad, las familias de este grupo de personas que presentan discapacidad son las afectadas ya que tienen que solventar los gastos económicos de los mismos y no generan ingresos el cual va incrementando la pobreza en su zona familiar.

Las empresas deben crear nuevos paradigmas para la selección, contratación, vinculación laboral, desarrollo y formación de estos grupos vulnerables, de tal manera que puedan desarrollar sus capacidades y habilidades sin los prejuicios que los rodean de acuerdo a sus limitaciones en relación a su desempeño.

El desarrollo productivo de las personas con discapacidad física y su inserción al ámbito laboral va acorde con la motivación y dedicación que estos le pongan a orientarse e identificarse con la organización donde están laborando, el entorno donde se desarrollan es de

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

mayor importancia ya que para desempeñarse de forma eficiente solo requieren la oportunidad laboral (Zamora Intriago M. A. y Cobacango Villavicencio J., 2018).

En Ecuador de acuerdo a (Montaño, 2013) las políticas públicas implementadas obligan a la contratación de por cada 25 trabajadores el 4% de personas con discapacidad; de acuerdo al análisis realizado a personas con discapacidad y funcionarios sin ningún tipo de discapacidad se puede establecer que de acuerdo al esfuerzo que proporcionen las personas con discapacidad física puede ser igual o menor al de una persona que no atraviese por las mismas condiciones.

Las personas con discapacidad física manifiestan su inconformidad por no optar por las mismas oportunidades laborales que la demás sociedad; ya que las organizaciones consideran que deben sobreprotegerlos y por esa razón no los vinculan a su equipo de trabajo, las personas con discapacidad física desean mantener un trato equitativo al igual que sus compañeros para que puedan incursionar con mayor fuerza en el mercado laboral y ser demandados por las organizaciones.

Las organizaciones no cuentan con la debida información sobre el proceso de contratación a personas con discapacidad, se necesita mayor capacitación y exposición de este tema para informar cómo se deben proceder; esto se refleja mayormente afectado por el escaso control del estado al cumplimiento de la normativa legal para la contratación de personas con discapacidad. Las personas sin discapacidad manifiestan que se les proporcione información para conocer sobre la inclusión de este grupo de atención prioritaria al ámbito laboral, lo cual proporcionaría beneficio al mantener una comunicación constante con todos los involucrados (Montaño, 2013).

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

Para que mejoren las políticas de inserción laboral debe mejorar y priorizar la educación y salud ocupacional; tomando en cuenta que en el transcurso de la vida labora las personas adquieren enfermedades que se pueden convertir en una discapacidad y que cuando ya existe un referente este va empeorando, las personas que forman parte de grupos de atención prioritaria como lo son personas con discapacidad no deben ser forzadas a renunciar en alguno de estos casos (Ordoñez, 2013).

2.03.Fundamentación Legal

Ecuador ha implementado políticas públicas dirigidas a grupos de atención prioritaria como lo son personas con discapacidad, donde se establece su inserción en los ámbitos ya sean social, familiar y laboral y la equidad con la sociedad y sus derechos.

De acuerdo a (Constitución del Ecuador, 1998) “Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social”.

En el Art. 48 inciso 1 “La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica”.

En lo establecido en (Código de Trabajo, 2012) en el Art. 42 Obligaciones del empleador inciso 33.

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

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

En el inciso 35 del mismo código establece que

Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.

De acuerdo en lo establecido en (CONADIS, Decreto Ejecutivo 194, 2017)

Art. 12. Inclusión laboral. - La autoridad nacional encargada de trabajo es competente para vigilar, controlar, dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y aplicar las sanciones conforme a lo establecido en la legislación correspondiente. Pasarán a formar parte del porcentaje de inclusión laboral, quienes tengan una discapacidad igual o superior al treinta por ciento.

2.04.Fundamentación Conceptual

Discapacidad: Es toda restricción o ausencia debida a una deficiencia, dentro de la capacidad normal para un ser humano esta puede presentarse de forma temporal o permanente, reversible o irreversible (OMS, 2019).

Discapacidad física: es aquella que afecta a personas que han sufrido alguna cambio físico en su cuerpo como personas con amputaciones, malformaciones, parálisis, pérdidas de movilidad o enfermedades crónicas, que no permiten realizar sus actividades de una forma normal y técnica (Observatorio de Discapacidad Física, 2019).

Clima laboral: es el ambiente donde desarrolla sus actividades productivas los trabajadores de una organización e influye en su satisfacción laboral (Question Pro, 2019).

Grupos de atención prioritaria: Son todos aquellos que, por su condición social, económica, cultural, política, edad, origen étnico, se encuentra en condiciones que pueden impedir incorporarse al desarrollo y acceder a mejores condiciones de vida como lo establece el Plan Nacional Toda una Vida 2017-202. Las personas con discapacidad, personas privadas

en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. Así como en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales (Álvarez Paola, Tamayo Gabriela, 2016).

Inserción Laboral: La inserción laboral es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar (García José).

Desempeño laboral: es donde se refleja las competencias, conocimientos, experiencias y habilidades alcanzadas mediante motivación, características personales, experiencias, sentimientos, actitudes y motivaciones para alcanzar sus objetivos, mediante los cual se vuelve productivo para una organización (Ministerio de trabajo y seguridad social, 2005).

Política Pública: es el conjuntos de estrategias y decisiones que se adoptan para resolver problemas públicos complejos, refleja prioridad para la modificación la situación actual, mediante el cual garantiza los derechos humanos, ambientales en vinculación con las necesidades sociales (MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES, Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, CONADIS, 2013).

Competencias conductuales: Son aquellas que hacen referencia a los comportamientos que manifiesta la persona propia de su personalidad al realizar las actividades labores.

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

Competencias Técnicas: Son aquellas competencias que se refieren a las habilidades específicas en un área o función que describen las habilidades, conocimientos que van ligados a la ejecución de un puesto de trabajo.

Programación Neurolingüística: Es una herramienta que se utiliza, ya que se el cerebro humano opera como una computadora, PNL trata de explicar cómo funciona nuestro cerebro y definir sus patrones mentales, utilizando el conocimiento que mantenemos nosotros mismo con el objetivo de optimizar nuestra capacidad de comunicación (Taveira, 2019).

2.05.Hipótesis

Mediante el análisis establecido en la investigación se puede observar las causas que delimitan la inserción de personas con discapacidad dentro del mercado laboral; y cuál es el desempeño laboral de personas con discapacidad física en las industrias.

H1: Existen factores en el entorno que disminuyan el desempeño laboral en personas con discapacidad física.

H2: La escasas de información proporcionada a las industrias empleadoras, dificulta que las personas con discapacidad física ingresen al mercado laboral.

2.06.Variable dependiente

Es la identifica como consecuente el efecto de acuerdo a los cambios que se establezcan en la variable independiente, se mantiene en su contexto y no puede ser modificada. (McGuigan, 1996).

H1: El desempeño de las personas con discapacidad físicas.

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

H2: La dificultad que tienen las personas con discapacidad física para acceder al mercado laboral.

2.07. Variable independiente

Se conoce como variable independiente a la causa supuesta que da un efecto a la variable dependiente, la cual puede variar y puede ser manipulada (Kerlinger, 2002).

H1: los factores que existen en el entorno laboral que afectan el desenvolvimiento de personas con discapacidad física.

H2: La escases de información proporcionada a las empresas sobre políticas públicas sobre personas con discapacidad.

2.08. Indicadores

Tabla 1 Indicadores

NOMBRE	DESCRIPCIÓN	FORMULA DE CÁLCULO	PORCENTAJE
Información sociabilizada	Personas que han recibido información sobre temas de discapacidad.	Personas participes sobre información verificada de personas con discapacidad / Total de información.	34014/48934 69,50%
Políticas Públicas	Las personas dentro del mercado laboral conocen de las políticas públicas que amparan a las personas con discapacidad.	Políticas Públicas para inserción laboral a personas con discapacidad / Total de leyes generadas.	7/110 6.36%

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

Centros de desarrollo de Los servicios que se prestan dentro de los centros de desarrollo para personas con discapacidad Centros de desarrollo en los Gad/ Total de centros de desarrollo 96/313 30,67%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

Tabla 2 Indicadores de eficiencia

OBJETIVO	INDICADOR
Proporcionar a las organizaciones una herramienta de evaluación de desempeño orientada a personas con discapacidad física	Modelo de evaluación de desempeño adecuada a las actividades, habilidades y conocimientos desarrollados por las personas con discapacidad dentro de la organización.
Sensibilizar a las organizaciones sobre las políticas públicas con relación a las personas con discapacidad	Proporcionar información sobre temas de discapacidad dentro de la organización
Potenciar el desempeño laboral de los colaboradores de la organización	Establecer un modelo de herramienta de evaluación de desempeño que potencie fortalezas y debilidades del colaborador para potenciarlas.

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.01. Diseño de la investigación

El proyecto de investigación es desarrollado mediante un enfoque cuantitativo donde se podrá recolectar datos que confirman la problemática planteada, la investigación es de corte transversal ya que da lugar a la medición de un fenómeno que tendrá trascendencia y es realizado en un periodo de tiempo concreto

El modelo de investigación utilizado es confirmatorio, por lo que nos basamos en los estudios previos a la problemática, para lo cual planteamos una hipótesis para establecer si el objeto de estudio se mantiene o ha disminuido en el tiempo; esto se realizó mediante el método científico al ser destinado a explicar porque los predictores de desempeño, el método deductivo ya que conocemos la problemática general, de tal manera que investigamos los elementos que general la misma; así como la información proporcionada por los organismos de control se relaciona con la inserción laboral y desempeño de las personas con discapacidad.

La población seleccionada para el estudio fue una muestra no probabilista enfocada por conveniencia ya que está establecida por el investigador la cual permitirá la comprensión de las hipótesis, variables y los indicadores establecidos; el método utilizado se desarrollara

mediante encuestas dirigidas a personas con discapacidad física y entrevistas a los

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

participantes de la investigación, así como encuestas a los organismos empleadores; los cuales arrojarán los resultados necesarios para comprobar la hipótesis establecida.

3.01.1. Delimitación de las variables

Temporal: la investigación realizada desde octubre de 2019 – marzo 2020

Espacial: el territorio está determinado desde Cumbayá hasta Pifo.

3.02. Población y Muestra

La población de acuerdo a (López, 2004) es el conjunto de personas u objetos de lo cual se desea obtener información para una investigación; la muestra es el subconjunto o universo de la población total en el cual se llevara a cabo la investigación para la recolección de información.

Fórmula:

$$n = \frac{z^2 * p * q}{e^2}$$

La selección de la muestra del sector del Valle de Tumbaco es de 50 personas con discapacidad física, para la aplicación de la encuesta N° 1 y la entrevista.

La selección para la muestra de las empresas empleadoras es de 30 empresas, donde se aplica la encuesta N°2.

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

La muestra establecida para la investigación se detalla en el cuadro N° 1 y N° 2, el cual se indican a continuación.

Tabla 3 Población de encuestas

Población	Número de Integrantes
Personas dentro del mercado laboral con Discapacidad Física (Encuesta N°1)	50
Organizaciones que emplea a personas con discapacidad física (Encuesta N°2)	30
TOTAL	80

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

Tabla 4 Población de entrevistas

Población	Número de Integrantes
Personas dentro del mercado laboral con Discapacidad Física (Entrevista)	50
TOTAL	50

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

3.03. Operacionalización de las variables

La información obtenida mediante los antecedentes planteados en esta investigación y el análisis de las encuestas y de las entrevistas que se realizaran a la muestra establecida en tabla 1 y 2, tiene como propósito sustentar que la escasa información y control por parte de los entes públicos a las organizaciones, disminuye que las personas con discapacidad se inserten en el mercado laboral y que su desempeño disminuya de acuerdo al ambiente donde desarrollen las actividades laborales.

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

Tabla 5 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DESCRIPCIÓN	OPERACIONALIZACIÓN
Persona con discapacidad	Son las personas que disponen de discapacidades especiales sean físicas, mentales, sociales y sensoriales las cuales son evaluadas por el Ministerio de Salud Pública para así obtener su carnet de discapacidad.	Las organizaciones deben vincular a personas con discapacidad dependiendo del número de trabajadores que existen en la empresa, dependiendo del talento que posee y para ello acceder a la contratación.
Desempeño laboral	Es el rendimiento laboral que efectúa un trabajador ejecutando tareas y funciones en el puesto de trabajo.	Se observa aspectos como la eficiencia, productividad, esfuerzo, trabajo en equipo, actitud que se desarrollan en base a resultados positivos o negativos y se puede verificar y fundamental medirlo mediante evaluaciones de jefes, autoevaluación, evaluación de desempeño laboral identificando lo bueno y lo malo a mejorar.

Entorno laboral	<p>Son los elementos de un ambiente laboral que contribuya una fuente de productividad y compromiso que generan los colaboradores.</p> <p>En el entorno laboral debe incursionar el bienestar emocional, en algunos motivos pueden repercutir con el correcto desarrollo del colaborador se debe fomentar una buena comunicación interna, programas de capacitación, plan carrera profesional y desarrollar entornos laborales favorables.</p>
Información	<p>Es el material informativo y publicitario para que las personas conozcan sobre los temas relacionados a beneficios que los amparan.</p> <p>Las instituciones públicas como el Ministerio de salud, Ministerio de Trabajo, IESS, el Consejo de Discapacidades deben proporcionar información y campañas que sean entendibles para las personas con discapacidades y sean temas importantes, relevantes acerca de lo que necesitan conocer derechos obligaciones y beneficios.</p>

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

3.04. Instrumentos de investigación

Para la recolección de la información se estableció dos encuestas una dirigida a personas con discapacidad y otra orientada a las personas que forman parte de su ambiente laboral; se desarrollara mediante preguntas cerradas, tomando como referencia los test dirigidos para esta problemática.

3.04.1. Encuesta a personas con discapacidad física

La encuesta orienta a personas con discapacidad será dirigida a 50 personas con discapacidad física que laboran en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito, como lo establecemos por la muestra en la Tabla 1.

ENCUESTA 1

Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Objetivo: Definir los factores que puedan afectar el desempeño laboral de las personas con discapacidad dentro de la organización.

Género

Masculino

Femenino

1. ¿Conoce Ud. ¿El porcentaje mínimo para obtener el carnet de CONADIS?

SI

NO

2. ¿El carnet del CONADIS lo obtuvo cuando estaba dentro o fuera de la organización?

Dentro

Fuera

3. ¿Conoce Ud. Las leyes y/o políticas públicas que amparan a las personas con discapacidad?

SI

NO

4. ¿Considera que la infraestructura de la organización está adaptada para la correcta movilización y desarrollo de las actividades laborales de personas con discapacidad física?

SI

NO

5. ¿Considera que es importante que la organización mantenga una herramienta de evaluación de desempeño identificando las actividades realizadas por las personas con discapacidad física?

SI

NO

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

6. ¿La comunicación que mantiene con sus compañeros de la organización para el desarrollo de sus actividades laborales es?

Buena Regular Mala

7. ¿Considera Ud. ¿Que los problemas familiares afectan al desempeño laboral de las personas con discapacidad física?

SI NO

3.04.2. Encuesta a organizaciones empleadoras de personas con discapacidad

La encuesta está orientada a 30 personas que conforman parte ambiente laboral de personas con discapacidad que laboran en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito, como lo establece en la Tabla 1.

ENCUESTA 2

Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Objetivo: Identificar el grado la inserción laboral de las personas con discapacidad y verificar si existen organismos de control de las políticas públicas que amparen sus derechos.

1. ¿Cuántas personas con discapacidad física laboran dentro de la organización?
 al menos uno de 2 a 4 más de 5

2. ¿Existe un organismo de control que regule el cumplimiento de las políticas públicas dentro de la organización?
 SI NO

3. ¿Mantiene una herramienta de evaluación de desempeño acorde a las actividades que realicen dentro de la organización las personas con discapacidad física?
 SI NO

4. ¿La organización le ha proporcionado información sobre temas de prevención de salud para las actividades laborales que desarrollan las personas con discapacidad?
 SI NO

5. ¿Los organismos públicos le ha proporcionado información y capacitación sobre temas laborales de inserción a personas con discapacidad?
 SI NO

6. ¿Considera Ud. que, al adaptar la infraestructura para realizar las actividades laborales de las personas con discapacidad física, la organización incurra en un gasto innecesario y estas afecte el desenvolvimiento de las actividades de sus compañeros de trabajo?

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

SI

NO

7. ¿A podido observar algún tipo de discriminación laboral a personas con discapacidad por su desempeño laboral?

SI

NO

3.04.3. Entrevistas orientadas a personas con discapacidad física

La entrevista está dirigida a personas con discapacidad donde se aborda preguntas abiertas que nos permitan expandir la información recolectada.

ENTREVISTA

1. ¿Cuánto tiempo le tomo conseguir un trabajo?
2. ¿Considera que, si estuviera solicitando empleo, las empresas lo contratarían si tiene el carnet del CONADIS?
3. ¿Considera que su estado de salud empeora cada día más por las actividades laborales que realiza?
4. ¿La organización le proporciona algún beneficio por tener el carnet del CONADIS?
5. ¿Cómo describiría el clima laboral dentro de la organización?
6. ¿Ud. ha sufrido de discriminación por parte de sus compañeros u otra persona en la organización por su condición de salud?
7. ¿Considera que es importante conocer los programas que desarrolla las Entidades del sector público dirigidos a personas con discapacidad?

3.05. Procedimientos de la Investigación

Para la elaboración de esta investigación el primer paso fue establecer los antecedentes, políticas públicas que mantienen relación a la problemática establecida; posteriormente se estableció un análisis de la información investigada y se procedió para plantear las preguntas que serán plasmadas en las encuestas dirigidas a la muestra establecida en la tabla N°1 y N°2,

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

la cual representa a los diferentes involucrados de la investigación, así como la entrevista propuesta.

3.06. Recolección de la Información

Se realizaron las encuestas y entrevistas a la población establecida en la tabla N°1 y N°2, una vez obtenida la información se procedió a realizar la tabulación de cada pregunta respectivamente para obtener datos que serán utilizados para la verificación de las variables e hipótesis establecidas.

CAPITULO IV

PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

4.01. Procesamiento y análisis de cuadros estadísticos

La información recolectada a la población encuestada, se procede a ingresar a un sistema de Excel en el cual procedemos a obtener tablas que especifican los porcentajes de respuestas adquiridas por la muestra establecida; lo cual nos arroja gráficos para su posterior análisis.

La población y posterior muestra como lo indica la Tabla 1 y Tabla 2 nos arroja datos cuantitativos como son las encuestas y datos cualitativos por parte de las entrevistas para el procesamiento de la información.

4.01.1. Tabulación de encuestas a personas con discapacidad física

Encuesta N°1

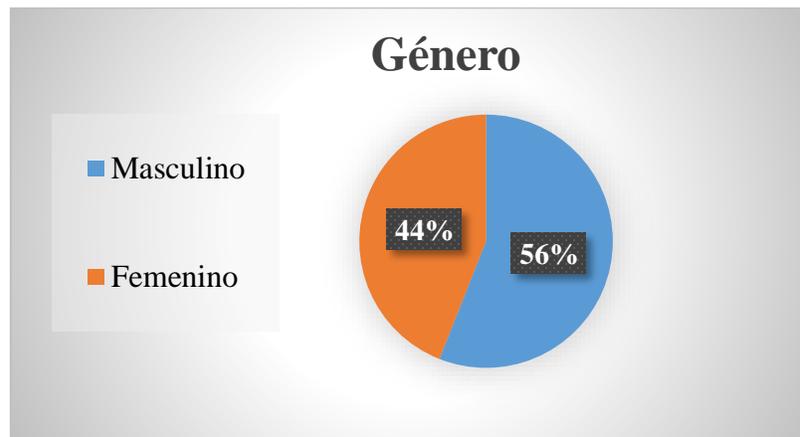
Tabla 6 Género

Pregunta	Clave	Total
Género	Masculino	28
	Femenino	22
Total		50

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

Figura 1 Género



Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

Objetivo: Definir los factores que puedan afectar el desempeño laboral de las personas con discapacidad dentro de la organización.

Indicaciones:

Lea con atención y responda los ítems a continuación de acuerdo a los indicadores establecidos.

1. ¿Conoce Ud. ¿El porcentaje mínimo para obtener el carnet de CONADIS?

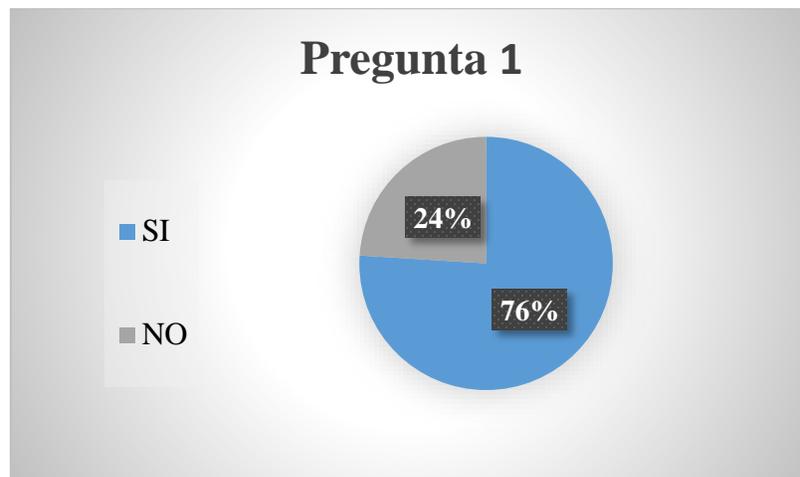
Tabla 7 Pregunta 1

Pregunta 1		
Interpretación	Respuestas	Porcentaje
SI	38	76%
NO	12	24%
Total	50	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

Figura 2 Pregunta 1



Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

Análisis. -

Considerando que la población es de 50 personas entre género masculino y femenino obtenemos que 38 personas conocen el porcentaje mínimo para la obtención del CONADIS y 12 personas desconocen del mismo.

Interpretación. -

Los participantes de la encuesta refieren a que el 76% de la muestra conocen el porcentaje mínimo para obtención del carnet del CONADIS, lo que podemos evidenciar que mantienen información acerca del trámite establecido; por otro lado, el 24% de los participantes desconocen su porcentaje por lo cual manifestamos que el trámite lo realizaron por medio de terceras personas y se requiere mayor información sobre los porcentajes ya sea para su actualización u obtención.

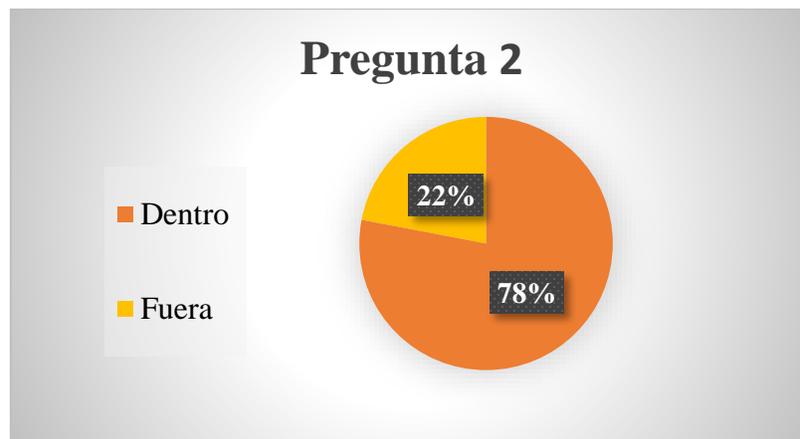
2. ¿El carnet del CONADIS lo obtuvo cuando estaba dentro o fuera de la organización?

Tabla 8 Pregunta 2

Pregunta 2		
Interpretación	Respuestas	Porcentaje
Dentro	39	78%
Fuera	11	22%
Total	50	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Jeniffer Simbaña

Figura 3 Pregunta 2



Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Jeniffer Simbaña

Análisis. -

Considerando que la población es de 50 personas entre género masculino y femenino obtenemos que 39 personas obtuvieron el carnet del CONADIS por medio de la organización de donde laboran, y 11 personas lo obtuvieron fuera de la organización donde laboran.

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

Interpretación. -

El 78% de los participantes obtuvieron el carnet por medio de gestión administrativa dentro de la organización donde laboran el cual ha procedido a realizar los trámites establecidos para su obtención, el 22% lo obtuvo fuera de la organización, realizando los trámites ya sea en su anterior lugar de trabajo o por otro medio.

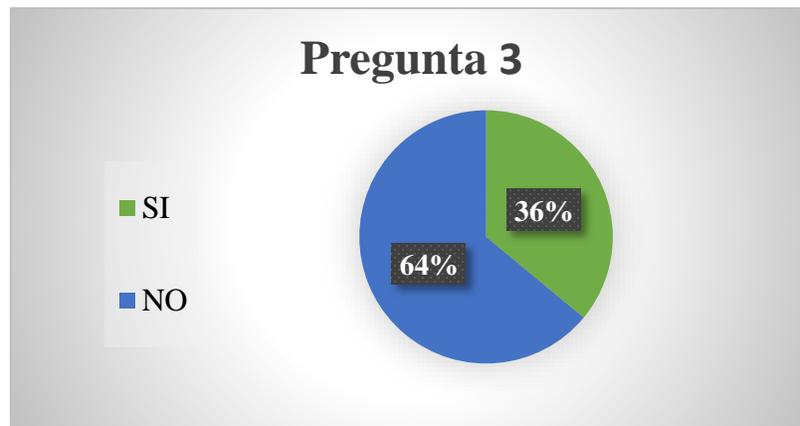
3. ¿Conoce Ud. Las leyes y/o políticas públicas que amparan a las personas con discapacidad?

Tabla 9 Pregunta 3

Pregunta 3		
Interpretación	Respuestas	Porcentaje
SI	18	36%
NO	32	64%
Total	50	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Jeniffer Simbaña

Figura 4 Pregunta 3



Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Jeniffer Simbaña

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

Análisis. -

Las poblaciones encuestadas referentes a 18 personas conocen las leyes que amparan a las personas con discapacidad, y 32 personas desconocen en su mayoría la normativa que los ampara.

Interpretación. -

El 36% de la muestra se refiere conoce las políticas públicas o normativa que amparan a las personas con discapacitado; pero el 64% desconocen o mantienen poco conocimiento de la normativa lo cual se refiere a que existe poca información accesible para los trabajadores.

4. ¿Considera que la infraestructura de la organización está adaptada para la correcta movilización y desarrollo de las actividades laborales de personas con discapacidad física?

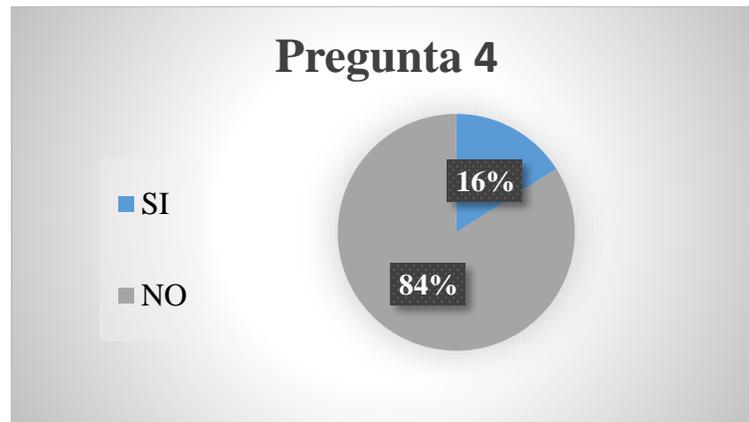
Tabla 10 Pregunta 4

Pregunta 4		
Interpretación	Respuestas	Porcentaje
SI	8	16%
NO	42	84%
Total	50	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

Figura 5 Pregunta 4



Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

Análisis. -

Considerando que la población es de 50 personas entre género masculino y femenino obtenemos que 8 personas consideran que la infraestructura está adaptada para las personas con discapacidad física y 42 personas consideran que no se encuentra adaptada.

Interpretación. -

El 16% de los participantes manifiestan que la infraestructura de su lugar de trabajo no se encuentra adaptada para la correcta movilización del desarrollo de actividades de las personas con discapacidad física lo cual es de importante en el momento del desenvolvimiento de sus actividades, y el 84% considera que la infraestructura no se encuentra en las condiciones requeridas para su desenvolvimiento.

5. ¿Considera que es importante que la organización mantenga una herramienta de evaluación de desempeño identificando las actividades realizadas por las personas con discapacidad física?

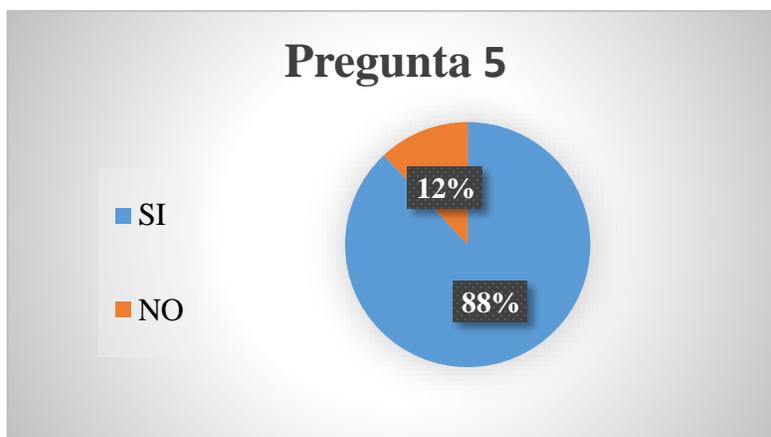
Tabla 11 Pregunta 5

Pregunta 5		
Interpretación	Respuestas	Porcentaje
SI	44	88%
NO	6	12%
Total	50	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

Figura 6 Pregunta 5



Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

Análisis. -

Considerando que la población es de 50 personas entre género masculino y femenino obtenemos que 44 personas manifiestan que se establezca una herramienta de desempeño orientada a personas con discapacidad física y 6 se refieren a que no es necesario.

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

Interpretación. -

El 88% de las personas establecen que las personas con discapacidad deberían mantener una herramienta de evaluación de desempeño acorde a las actividades y necesidades de las mismas, el 12% de la muestra establece que no es de mucha importancia establecer una herramienta de evaluación.

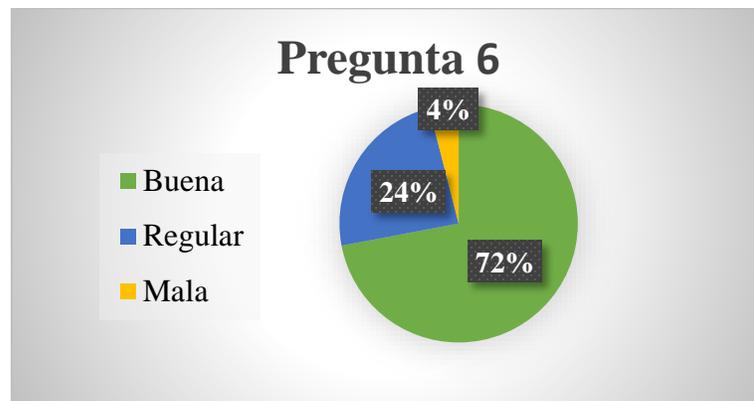
6. ¿La comunicación que mantiene con sus compañeros de la organización para el desarrollo de sus actividades laborales es?

Tabla 12 Pregunta 6

Pregunta 6		
Interpretación	Respuestas	Porcentaje
Buena	36	72%
Regular	12	24%
Mala	2	4%
Total	50	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Jeniffer Simbaña

Figura 7 Pregunta 6



Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Jeniffer Simbaña

Análisis. -

Considerando que la población es de 50 personas entre género masculino y femenino obtenemos que 36 personas mantienen una buena comunicación con sus compañeros de trabajo, 12 personas refieren que la comunicación es regular y 2 personas creen que es mala.

Interpretación. -

El 72% manifiestan que mantienen una buena comunicación con sus compañeros de trabajo lo cual genera un buen desempeño laboral el 24% se refieren a que la comunicación es regular y el 4% que la comunicación es mala.

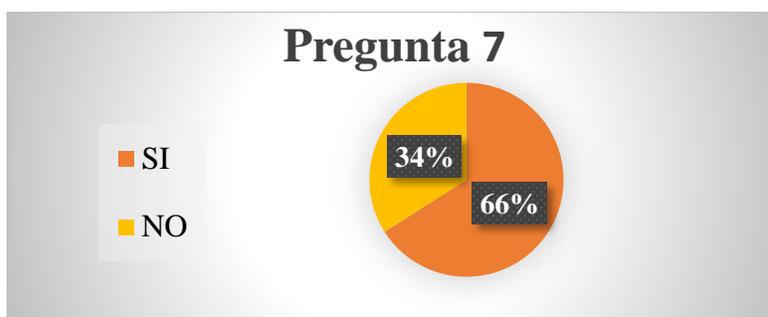
7. ¿Considera Ud. ¿Que los problemas familiares afectan al desempeño laboral de las personas con discapacidad física?

Tabla 13 Pregunta 7

Pregunta 7			
Interpretación	Respuestas	Porcentaje	
SI	33	66%	
NO	17	34%	
Total	50	100%	

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Jeniffer Simbaña

Figura 8 Pregunta 7



Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Jeniffer Simbaña

Análisis. -

Considerando que la población es de 50 personas entre género masculino y femenino obtenemos que 33 personas consideran que los problemas familiares afectan su desempeño y 17 personas consideran que no se ve afectado por los problemas familiares.

Interpretación. -

El 66% manifiesta que los problemas familiares tienen impacto al momento del desempeño laboral y el 34% considera que los problemas familiares no interfieren en su desenvolvimiento laboral.

4.01.2. Tabulación de encuestas establecidas a organizaciones que emplean a personas con discapacidad física.

Encuesta N°2

Objetivo: Identificar el grado la inserción laboral de las personas con discapacidad y verificar si existen organismos de control de las políticas públicas que amparen sus derechos.

Indicaciones: Lea con atención y responda los ítems a continuación de acuerdo a los indicadores establecidos.

1. ¿Cuántas personas con discapacidad física laboran dentro de la organización?

Tabla 14 Pregunta 1

Pregunta 1		
Interpretación	Respuestas	Porcentaje
al menos uno	9	30%
de 2 a 4	16	53%
más de 5	5	17%
Total	30	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

Figura 9 Pregunta 1



Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Jeniffer Simbaña

Análisis. - Considerando que la población es de 30 personas relacionadas con las organizaciones se pudo evidenciar que 9 personas tienen al menos un trabajador con discapacidad dentro de su organización, 16 tienen de 2 a 4 trabajadores y 5 tienen más de 5 trabajadores.

Interpretación. -

El 30% mantiene al menos un trabajador con discapacidad incorporado a su equipo de trabajo, el 53% tiene de 2 a 4 trabajadores dentro de su organización y el 17% tienen más de 5; esto se debe también a la cantidad de trabajadores que tiene la organización.

2. ¿Existe un organismo de control que regule el cumplimiento de las políticas públicas dentro de la organización?

3. Tabla 15 Pregunta 2

Pregunta 2		
Interpretación	Respuestas	Porcentaje
SI	24	80%
NO	6	20%
Total	30	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Jeniffer Simbaña

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

Figura 10 Pregunta 2



Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

Análisis. -

Considerando que la población es de 30 personas relacionadas con las organizaciones se pudo evidenciar que en 24 organizaciones hay organismos de control de políticas públicas y en 6 de ellas no existe algún control.

Interpretación. -

El 80% manifiestan que existe un control de políticas públicas ya sea interno por medio de su departamento de Recursos Humanos o una entidad externa; el 20% manifiesta que no pueden evidenciar control alguno de las políticas públicas que amparan a la inserción laboral.

4. ¿Mantiene una herramienta de evaluación de desempeño acorde a las actividades que realicen dentro de la organización las personas con discapacidad física?

Tabla 16 Pregunta 3

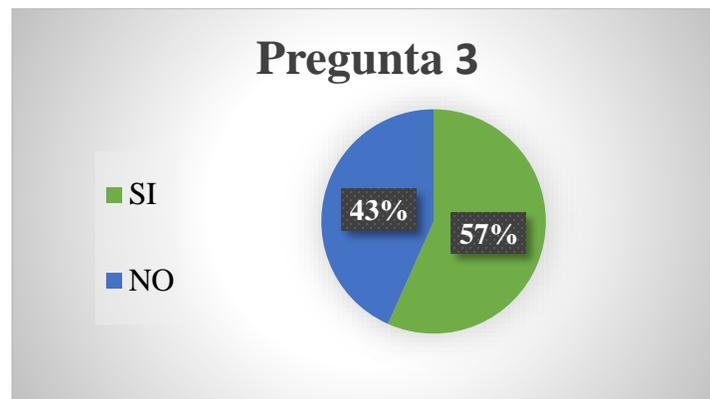
Pregunta 3		
Interpretación	Respuestas	Porcentaje
SI	17	57%
NO	13	43%
Total	30	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

Figura 11 Pregunta 3



Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

Análisis. -

Considerando que la población es de 30 personas relacionadas con las organizaciones se obtuvo que 17 personas establecen que dentro de la organización existe una evaluación de desempeño acorde a las personas con discapacidad física, y 13 manifiestan que no se tiene una establecida para ellos.

Interpretación. -

Un 57% de las organizaciones mantienen una evaluación de desempeño acorde con las capacidades de cada colaborador con discapacidad, mientras que un 43% mantiene una evaluación de desempeño general no especificada en las necesidades de personas con discapacidad.

5. ¿La organización le ha proporcionado información sobre temas de prevención de salud para las actividades laborales que desarrollan las personas con discapacidad?

Tabla 17 Pregunta 4

Pregunta 4		
Interpretación	Respuestas	Porcentaje
SI	21	70%
NO	9	30%
Total	30	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

Figura 12 Pregunta 4



Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

Análisis. -

Considerando que la población es de 30 personas relacionadas con las organizaciones 21 manifiestan que se ha proporcionado información sobre temas de prevención de la salud, mientras que 9 manifiestan que no se les ha proporcionado información alguna.

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

Interpretación. -

El 70% de las organizaciones manifiestan que por parte de su médico ocupacional o sea por el departamento de Recursos Humanos se ha proporcionado información sobre temas de salud, mientras que un 30% manifiestan que no se ha podido obtener información alguna.

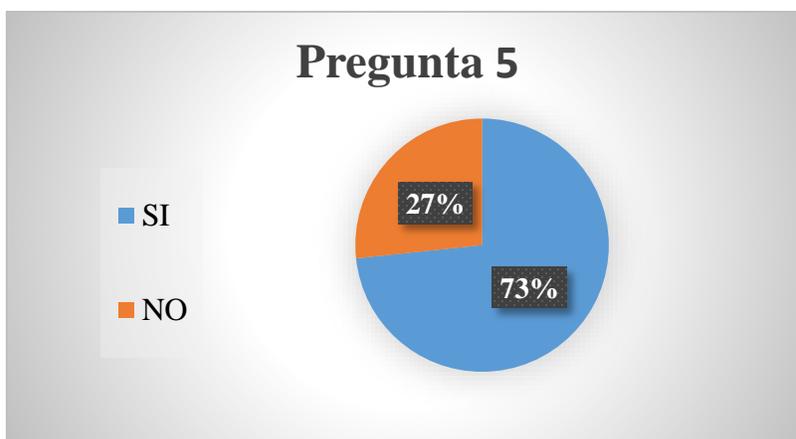
6. ¿Los organismos públicos le ha proporcionado información y capacitación sobre temas laborales de inserción a personas con discapacidad?

Tabla 18 Pregunta 5

Pregunta 5		
Interpretación	Respuestas	Porcentaje
SI	22	73%
NO	8	27%
Total	30	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Jeniffer Simbaña

Figura 13 Pregunta 5



Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Jeniffer Simbaña

Análisis. -

Considerando que la población es de 30 personas relacionadas con las organizaciones 22 de ellas consideran que se les ha proporcionado información y capacitación sobre temas de inserción laboral a personas con discapacidad, 8 de ellas no considera haber obtenido información por parte de organismos públicos.

Interpretación. -

Un 73% si ha mantenido información de inserción y tratamiento de desarrollo laboral de personas con discapacidad, el 27% no ha obtenido información o capacitación.

7. ¿Considera Ud. que, al adaptar la infraestructura para realizar las actividades laborales de las personas con discapacidad física, la organización incurra en un gasto innecesario y estas afecte el desenvolvimiento de las actividades de sus compañeros de trabajo?

Tabla 19 Pregunta 6

Pregunta 6		
Interpretación	Respuestas	Porcentaje
SI	26	87%
NO	4	13%
Total	30	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

Figura 14 Pregunta 6



Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

Análisis. -

Considerando que la población es de 30 personas relacionadas con las organizaciones 26 de ellas considera que la infraestructura debe ser adecuada para el desenvolvimiento de personas con discapacidad, así como 4 de ellas no le ven mayor importancia en su adecuación.

Interpretación. -

Un 77% de las organizaciones manifiestan que sería una inversión al adaptar la infraestructura ya que esto ayudara a que las actividades desempeñadas por las personas con discapacidad mejoraran; un 13% consideran que no mantendría impacto alguno.

8. ¿A podido observar algún tipo de discriminación laboral a personas con discapacidad por su desempeño laboral?

Tabla 20 Pregunta 7

Pregunta 7			
Interpretación	Respuestas	Porcentaje	
SI	6	20%	
NO	24	80%	
Total	30	100%	

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

Figura 15 Pregunta 7



Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

Análisis. -

Considerando que la población es de 30 personas relacionadas con las organizaciones 6 de ellas han podido evidenciar algún tipo de discriminación a este grupo de personas y 24 de ellas no manifiestan caso alguno.

Interpretación. -

El 80% de la muestra manifiesta que no se ha presentado casos de discriminación, mientras que el 20% ha podido evidenciar discriminación leve como apodos y en ocasiones exclusiones de trabajo en equipo.

4.02. Conclusiones del análisis estadístico

4.02.1. Encuestas a personas con discapacidad física

Mediante la información recolectada en las encuestas obtenemos un análisis general de las encuestas realizadas a personas con discapacidad física que laboran dentro de las organizaciones.

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

Tabla 21 Encuestas N°1 personas con discapacidad Física

	Interpretación	Porcentaje
Pregunta 1	SI	76%
	NO	24%
Pregunta 2	Dentro	78%
	Fuera	22%
Pregunta 3	SI	36%
	NO	64%
Pregunta 4	SI	16%
	NO	84%
Pregunta 5	SI	88%
	NO	12%
Pregunta 6	Buena	72%
	Regular	24%
	Mala	4%
Pregunta 7	SI	66%
	NO	34%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

Análisis. -

Mediante la tabulación de los resultados obtenidos por los participantes de las encuestas, se puede evidenciar la escases de conocimiento sobre políticas publicas ya que un 36% reconoce tener conocer de ellas frente a un 64% que consideran no tener mayor información sobre este

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

tema; con respecto a las organizaciones el 84% considera que la infraestructura no se encuentra adaptada para la correcta movilización y desarrollo de las actividades laborales, así como el 88% de los participantes comparten que la organización debe mantener una herramienta de evaluación de desempeño dirigida a este grupo de personas que se encuentran activas en el mercado laboral.

Para el desarrollo de las actividades laborales en un 66% de los participantes de las encuestas manifiestan que los problemas familiares afectan al desempeño laboral, la comunicación que mantienen entre las personas que integran la organización es esencial e influye en el mismo.

4.02.2. Encuestas realizadas a organizaciones empleadoras de personas con discapacidad física.

Mediante lo establecido en la información cuantitativa recolectada pudimos recolectar la información que nos lleva a realizar un análisis general de la problemática planteada.

Tabla 22 Encuesta N°2 a organizaciones empleadoras

	Interpretación	Porcentaje
Pregunta 1	al menos uno	30%
	de 2 a 4	53%
	más de 5	17%
	Interpretación	Porcentaje
Pregunta 2	SI	80%
	NO	20%
	Interpretación	Porcentaje
Pregunta 3	SI	57%
	NO	43%
	Interpretación	Porcentaje
Pregunta 4	SI	70%
	NO	30%
	Interpretación	Porcentaje
Pregunta 5	SI	73%
	NO	27%
	Interpretación	Porcentaje
Pregunta 6	SI	87%
	NO	13%
	Interpretación	Porcentaje
Pregunta 7	SI	20%
	NO	80%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

Análisis. -

De acuerdo a las encuestas realizadas a las organizaciones empleadores de personas con discapacidad física, los resultados de la tabulación proporcionan que el 53% de las organizaciones mantienen de 2 a 4 trabajadores con discapacidad física laborando dentro de su

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

organización; el organismo de control de la organización para la contratación de este grupo de personas en su departamento de Recursos Humanos, ya que aquí se procede con los procesos de selección.

La organización considera que mantener una herramienta de evaluación de desempeño es primordial por lo que el 57% se encuentra en proceso de incorporación, esto es recurrente más en organizaciones que prestan servicios de salud o académicos ya que sirve para potenciar las competencias de las personas con discapacidad física, así como la adaptación de la infraestructura es muy importante para el desarrollo de sus actividades laborales.

4.02.3. Entrevista a personas con discapacidad física laboralmente activas

De acuerdo a la muestra de 50 personas con discapacidad físicas entrevistadas para este estudio pudimos evidenciar mediante la formulación de preguntas, resultados cualitativos que serán utilizados para comprobar las hipótesis establecidas; preguntas que detallo a continuación:

1. ¿Cuánto tiempo le tomo conseguir un trabajo?
2. ¿Considera que, si estuviera solicitando empleo, las empresas lo contratarían si tiene el carnet del CONADIS?
3. ¿Considera que su estado de salud empeora cada día más por las actividades laborales que realiza?
4. ¿La organización le proporciona algún beneficio por tener el carnet del CONADIS?
5. ¿Cómo describiría el clima laboral dentro de la organización?

6. ¿Ud. ha sufrido de discriminación por parte de sus compañeros u otra persona en la organización por su condición de salud?
7. ¿Considera que es importante conocer los programas que desarrolla las Entidades del sector público dirigidos a personas con discapacidad?

4.02.4. Conclusiones de las entrevistas

La información proporcionada por los participantes en la entrevista se verificó mediante la escala de Likert,

Tabla 23 Escala de Likert Entrevista

Escala de Likert				
Ponderación	de 1 a 3 meses	de 4 a 6 meses	de 7 meses a 1 año	más de 1 año
Pregunta 1	32	9	6	3
Ponderación	Totalmente de acuerdo	de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Pregunta 2	36	8	4	2
Pregunta 3	31	9	8	2
Pregunta 4	5	11	15	19
Ponderación	Muy importante	Importante	De poca importancia	Sin importancia
Pregunta 5	29	13	5	3
Pregunta 7	33	9	4	4
Ponderación	Muy frecuente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Nunca
Pregunta 6	4	7	16	23
				Total 50

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

Se establece que 32 participantes de la entrevista le tomo un periodo de tiempo de 1 a 3 meses en conseguir trabajo, de igual manera manifiestan que en caso de recurrir de nuevo a la búsqueda de empleo consideran que será de gran ayuda la obtención del carnet de CONADIS para su participación dentro de la demanda laboral.

De los participantes en la entrevista 31 concuerdan que su salud se va deteriorando día a día, ya sean estas por las condiciones de la misma o las actividades que realizan diariamente sean dentro o fuera de la organización; lo cual pueden llegar afectar a su desempeño laboral.

De la entrevista establecida 19 participantes rectifican que la organización proporcione algún beneficio por la obtención del carnet del CONADIS, más el trato y responsabilidad laboral es equitativo ara sus compañeros de trabajo; consideran que les proporcionan permisos para recurrir a citas médicas que sean directamente relacionas con su estado de salud y la carga laboral es de 8 horas como lo establece la ley, mas no les permiten doblar jornada en el caso que sea necesario.

Finalmente, las personas con discapacidad física mantienen una buena relación con sus compañeros de trabajo, jefes inherentes al cargo desempeñado; no consideran que sufrir discriminación alguna o mayor que pueda perjudicar su desempeño laboral y afectar e influir en su estado anímico.

Existe una relación en la respuesta de la mayoría de participantes de la entrevista a que tiene desconocimiento de programas proporcionados por entidades del sector público para este grupo de atención prioritario como lo son las personas con discapacidad; así como les gustaría obtener mayor información de estos para poder ser partícipes y con eso poder conocer sobre

cuidados de su salud y desempeño de las actividades diarias; mejorando su estado anímico y laboral.

4.03.Respuestas a la Hipótesis o interrogantes de la investigación

4.03.1. Fundamentación de las hipótesis

Durante las encuestas y entrevistas realizadas a los participantes descritos en las Tablas 1 y 2 podemos observar que todos los integrantes de la organización ya sean estos colaboradores como organismos que regulan y establecen políticas internas en la misma, se encuentra interesados en conocer más sobre temas de inserción y desarrollo laboral de personas con discapacidad física.

Los predictores desempeño tales estos como el clima laboral donde desempeñan sus actividades, problemas familiares y comunicación entre integrantes de la organización influyen en la disminución del desempeño laboral como lo establece en la pregunta 7 de la encuesta realizada a personas con discapacidad física; ¿los problemas familiares afectan al desempeño laboral?, el 66% de los participantes establece que si afecta en su desempeño, lo mismo establecido en la pregunta 6, refleja que el 72% mantiene una buena comunicación entre compañeros lo cual permite un óptimo trabajo en equipo, y lo establecido en la entrevista sobre la discriminación hacia personas con discapacidad física dentro de la organización.

Con los datos cuantitativos y cualitativos podemos determinar que la primera hipótesis que hace referencia a la existencia de factores que afectan al desempeño laboral de personas con discapacidad física, es positiva por lo cual se debe generar un buen clima laboral y sensibilización a todos los integrantes de la organización para el desarrollo óptimo de los objetivos organizacionales.

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

Se establece también en la investigación, en la entrevista realizada a personas con discapacidad física que el deterioro de su salud se puede evidenciar ya sea esta por actividades realizadas dentro o fuera de las organizaciones; para mejorar el ambiente de trabajo se puede implementar adecuaciones en la infraestructura que permitirán un mejor desempeño laboral; como lo establece en la pregunta 6 realizada a empresarios contratantes de personas con discapacidad física, el 87% manifiesta que esta adaptación sería una inversión para mejorar las actividades laborales y calidad de vida de las personas con discapacidad física dentro de la organización.

En las entrevistas y encuestas establecidas empresarios encargados de la inserción laboral de personas con discapacidad y a los actores principales de esta investigación como lo son las personas con discapacidad física que forman parte de la población laboral activa, se estableció que mantienen escasas de información sobre temas de incorporación y cuidado de la salud; así como la información y capacitación proporcionada por el sector público es reducida.

En la pregunta 5 dirigida a empleadores de personas con discapacidad se pudo evidenciar que las empresas empleadoras mantienen información por el sector público pero este se ve limitado por lo que se recomendaría que él se proporcione capacitación o talleres de actualización de políticas públicas en términos laborales dirigidos a la contratación de personas con discapacidad física; la segunda hipótesis se confirma ya que si existe escasas de información afecta la inserción laboral de personas con discapacidad física, mientras que el organismo de control de las organizaciones es el Recursos Humanos.

Finalmente, las personas con discapacidad conocen en su mayoría sobre los programas que el sector público maneja dirigidos a este grupo de atención prioritaria; de igual manera requiere mayor difusión e información sobre estos.

CAPITULO V

PROPUESTA

5.01. Antecedentes de la propuesta

5.01.1. Evaluación de desempeño

La herramienta de evaluación de desempeño para (Montoya, 2009), en su artículo Científico de Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano, establece que es una responsabilidad para el mejoramiento continuo de la organización, desde el hasta su desvinculación con la misma; el encargado para determinar los indicadores de desempeño en el Departamento de Recursos Humanos; esto cuenta con tres fases como:

5.01.2. Fases de la evaluación de desempeño

- **Planeación del desempeño:** Se debe decidir la población a evaluar y la metodología a utilizar, través del cual se establece cómo, quién y cuándo se ejecutarán los planes para alcanzar los objetivos planteados.
- **Planificación:** Se debe realizar un análisis de las competencias técnicas y conductuales que desarrollen dentro del cargo establecido en las organizaciones, si como los recursos proporcionados para el desarrollo de las actividades laborales.
- **Programación:** Se debe establecer un periodo de tiempo, donde se podrá realizar la evaluación de desempeño; en esta fase se debe proporcionar toda la información

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

necesaria para que el colaborador desarrolle la evaluación de desempeño y esta sea útil para la organización.

- **Ejecución:** Se procederá a proporcionar y aplicar la evolución de desempeño a los colaboradores.
- **Retroalimentación:** se debe proporcionar al colaborador los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño, sociabilizando sus fortalezas y puntos a mejorar.
- **Seguimiento y acompañamiento:** se debe proporcionar un acompañamiento al colaborador para asegurar el logro de los objetivos en el desarrollo de las competencias establecidas, estableciendo retroalimentación.
- **Evaluación para el desarrollo:** se realiza un análisis para verificar el cumplimiento de los objetivos organizacionales, nivel de desempeño demostrado por los colaboradores para el cumplimiento de las mismas; analizar los posibles factores que puedan afectar a estas y así tomar decisiones e implementar estrategias de mejora continua para la organización.

5.01.3. Evaluación de desempeño por competencias laborales

De acuerdo a (Preciado, 2006), las competencias son mecanismos utilizados para el logro de objetivos o metas, que junto con las habilidades y destrezas permita calidad la calidad de esfuerzo que hace un individuo en el desarrollo de una actividad específica, su conducta, energía; el procedimiento que lleva a cabo al desarrollo de una herramienta basada en estas necesidades sirve para medir, evaluar e influir sobre los comportamientos y resultados hacia el logro de los objetivos organizacionales, medir el grado de absentismo, con el fin de mejorar el desempeño de sus actividades por lo cual mejoraría su rendimiento y productividad.

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

5.01.4. Evaluación de desempeño para personas con discapacidad

La evaluación con desempeño para personas con discapacidad es un reto que se toma en cuenta el factor que origina la discapacidad, grado; se debe considerar la colaboración de los jefes de estas personas, ya que se debe establecer las competencias tanto técnicas como conductuales que deben tener para desarrollar las actividades laborales; analizar el ambiente donde se desempeñan, así como el clima laboral del mismo.

Se debe tener en cuenta que esta herramienta de evaluación de desempeño debe tener como objetivos principales que el colaborador cumpla con los objetivos organizacionales, generar la mayor productividad posible, mejorando el ambiente físico, emocional donde se desarrollan las actividades laborales; ya que en el Capítulo IV mediante las encuestas y entrevistas realizadas se puede observar la influencia del clima laboral, factores familiares como predictores del desempeño laboral.

5.02. Justificación de la propuesta

En la investigación realizada para el procesamiento de las hipótesis establecidas en este proyecto, se establece que las organizaciones no cuentan con una herramienta de evaluación de desempeño orientada a personas con discapacidad física, la misma que al ser implementada y ejecutada dentro de las organizaciones, ayudará a mejorar el rendimiento, productividad y competencias de este grupo de trabajo.

Por lo tanto, es necesario analizar la implementación de una herramienta adaptada a las necesidades de este grupo de colaboradores, de tal manera que podamos identificar las medidas o estrategias organizacionales necesarias para mitigar conflictos, accidentes de trabajo en los que se puede ver inmersos los colaboradores con discapacidad física y que esto pueda afectar

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

el clima laboral y la productividad de la organización; con el fin de conseguir motivar, establecer estrategias mediante programación neurolingüística a los colaboradores para el desempeño de sus actividades y proporcionarles crecimiento laboral y personal.

5.03.Descripción de la propuesta

Dentro de la información recolectada en esta investigación podemos analizar la necesidad de las organizaciones de mantener una herramienta de evaluación de desempeño orientada específicamente a personas con discapacidad física que están inmersas en el mercado laboral.

El contenido de esta herramienta de evaluación de desempeño está dirigido a la identificar las necesidades como; la adaptación de la infraestructura para una la correcta movilización de personas con discapacidad física y el desarrollo de sus actividades laborales, las competencias requeridas para su cargo, así como el clima laboral que se maneja dentro de la organización, con lo cual puedan mejorar su desarrollo productivo.

5.04. Formulación de la propuesta

5.04.1. Manual de uso de la propuesta

5.04.1.1. Objetivo general

Identificar las necesidades de acuerdo al grado de discapacidad de las personas con discapacidad física de la organización, para promover estrategias de mejora continua que puedan ser efectivas en el desarrollo de sus actividades laborales, así mejorar la productividad y rentabilidad de la organización y proporcionar motivación y crecimiento personal de las personas evaluadas.

5.04.1.2. Objetivos Específicos

- Motivar a los colaboradores a mejorar y mantener su desempeño laboral y personal, a través de retroalimentación para aumentar la productividad.
- Proveer información relacionada con las necesidades de capacitación, que otorgue la herramienta de evaluación de desempeño para personas con discapacidad física.
- Establecer si las instalaciones de la organización se encuentran adaptadas para el desarrollo de las actividades de las personas con discapacidad física.
- Implementar y diseñar una herramienta de evaluación de desempeño para las personas con discapacidad física, acorde a su grado de discapacidad.

5.04.1.3. Alcance

El presente manual está orientado a medir el desempeño de todas las personas con discapacidad física de las organizaciones.

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

5.04.1.4. Aplicación de la evaluación

La evaluación de desempeño busca determinar rutas específicas para el mejoramiento del evaluado, con un diagnóstico que servirá para tomar decisiones estratégicas dirigidas a la mejora de la productividad y su desarrollo dentro de la organización, esta será aplicada una vez al año.

5.04.1.5. Metodología

La herramienta de evaluación de desempeño establecida es una de 270°, orientada a:

- **Evaluación:** Las personas encargadas de realizar la evaluación son los jefes directos de su área o cargo, que entregaran información veraz y confiable sobre el desarrollo de sus actividades; las personas a evaluar serán también sus pares o compañeros que compartan su mismo cargo, donde establecerán el desempeño de las actividades como equipo de trabajo.
- **Auto – evaluación:** el evaluado debe mantener una opinión crítica y objetiva de su desempeño laboral, para la realización de la misma.

5.04.1.6. Distribución de la herramienta

La evaluación de desempeño está estructurada de la siguiente forma:

a) **Datos de identificación:** esta sección se deberá llenar con los datos del evaluado y el evaluador: apellidos y nombres, cargo que ocupan, fecha de evaluación y periodo de evaluación.

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

b) Indicadores de méritos: en esta sección se evaluará la experiencia e instrucción académica del evaluado.

c) Competencias técnicas: se evaluará los aspectos técnicos-profesionales que se manifiestan dentro del desempeño de las actividades laborales.

d) Competencias conductuales: se evaluará los aspectos conductuales, rasgos del comportamiento que se manifiestan dentro del desempeño de las actividades laborales.

e) Indicadores de gestión administrativa: se manifestará si la infraestructura se encuentra adaptada para el desarrollo de las actividades laborales de las personas con discapacidad física, así como su carga de trabajo laboral.

f) Fortalezas y áreas de oportunidad: se identificará las fortalezas que se identifican en el evaluado, y las áreas de mejora para su desempeño profesional y personal.

5.04.1.7. Proceso de calificación

Calificación asignada para cada indicador de acuerdo a su ponderación.

Tabla 24 Calificación de Herramienta

	Muy insatisfactorio	Insatisfactorio	Satisfactorio	Muy Satisfactorio
Cualitativo	Regular Deficiente	Bueno Poco eficiente	Muy Bueno Eficiente	Excelente Muy eficiente
Cuantitativo	1	2	3	4

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

Metodología de calificación

Tabla 25 Tabulación de Herramienta

Descripción	Desempeño muy por debajo.	Desempeño debajo del esperado	Desempeño adecuado para su puesto.	Desempeño conforme con el esperado	Desempeño Excepcional
Tabulación	1 a 25	25 a 49.75	50 a 74.75	75 a 89.75	90 a 100

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

- El evaluado que tenga menor del 50% del porcentaje total se considerara reestructurar las actividades de su cargo.
- El evaluado que mantenga un porcentaje de entre 50% y 90% se proporcionara capacitaciones adecuadas para reforzar las actividades productivas de su cargo.
- El evaluado que tenga mayor del 90% del porcentaje total se considerara un ascenso de sus actividades y responsabilidades laborales.
- Las fortalezas y áreas de oportunidad ayudaran a reforzar las destrezas, habilidades y conocimientos del colaborador.

5.04.1.8. Ejecución del proceso de evaluación

A continuación, se detallarán los pasos a seguir para el desarrollo y ejecución de la Evaluación de desempeño aplicada a personas con discapacidad física.

1. Sociabilización del manual de evaluación de desempeño: El área o departamento de Talento Humano de la organización se encargará de sociabilizar el manual de evaluación de desempeño a los jefes, evaluados y compañeros del equipo de trabajo para establecer la evaluación de 270°.

2. Periodo de evaluación: es recomendable realizarla una vez al año.

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

3. Aplicación de la herramienta de evaluación de desempeño: Se efectuará la aplicación de la herramienta establecida.

4. Plazo de entrega: Se establecerá un periodo de tiempo para la entrega de la información recolectada y posteriormente tabulación de resultados.

5. Elaboración de informes: Con los resultados obtenidos y tabulados, se manejará de forma reservada para establecer estrategias de aplicación.

6. Sociabilización de resultados: Se establecerá una entrevista con el evaluado, donde se dará a conocer los resultados de su evaluación y las decisiones establecidas.

7. Plan de desarrollo: Se establecerá las estrategias a utilizar para fomentar el mejoramiento de la productividad de la organización y desempeño de los evaluados.

Informes del proceso: Se entregará a las autoridades de la organización los informes correspondientes de todo el desarrollo de la herramienta de evaluación de desempeño, esto se medirá mediante indicadores de gestión productivos.

Nombres y Apellidos (Evaluado)	Área / Cargo				Fecha de evaluación
Nombres y Apellidos (Evaluador)	Área / Cargo				Periodo de evaluación
					Desde:
					Hasta:
DESCRIPCIÓN	CALIFICACIÓN				Total
MERITOS	1	2	3	4	
FORMACIÓN ACADÉMICA	Bachillerato (primaria - secundaria)	Técnico	Tercer Nivel (universidad)	Cuarto nivel (maestría)	0
EXPERIENCIA LABORAL	menos de 1 año	1 a 2 años	2 a 3 años	más de 3 años	
COMPETENCIAS TÉCNICAS (aspectos técnico-profesionales)	1	2	3	4	Total
Trabajo en equipo	Muy insatisfactorio	Insatisfactorio	Satisfactorio	Muy Satisfactorio	0
Se desempeña como un miembro activo del equipo.					
Inspira, motiva y guía al equipo para el logro de las metas.					
Comparte su conocimiento, habilidades y experiencia.(Coperación)					
Gestión de liderazgo	Muy insatisfactorio	Insatisfactorio	Satisfactorio	Muy Satisfactorio	
Recauda información de diferentes fuentes antes de tomar una decisión.					
Encuentra soluciones efectivas y de forma oportuna a todas y diversas situaciones que se le presentan.					
Conserva la calma en situaciones complicadas.					
Planificación y organización del trabajo	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente	
Es capaz de establecer prioridades en sus tareas laborales.					
Utiliza eficientemente los recursos asignados para el cumplimiento de sus actividades.					
Productividad	Deficiente	Poco eficiente	Eficiente	Muy Eficiente	
Reconoce y aprovecha las oportunidades de ejecución productiva dentro de la organización					
Mantiene altos niveles de estándares de efectividad en el desempeño					
Demuestra interés por el logro de metas individuales y organizacionales con compromiso.					
COMPETENCIAS CONDUCTALES (Características individuales)	1	2	3	4	Total
Comunicación Asertiva	Deficiente	Poco eficiente	Eficiente	Muy Eficiente	0
Comparte información de manera efectiva, oportuna y asertiva.					
Escucha activamente y es receptivo a las opiniones de los demás.					
Fomenta el diálogo de manera abierta y franca.					
Identificación con la organización	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente	
Busca nuevas maneras de brindar valor agregado a la organización.					
Procura la satisfacción del cliente al brindar un servicio de excelencia.					
Es percibido como una persona confiable que representa a la organización.					
Ambiente de trabajo	Deficiente	Poco eficiente	Eficiente	Muy Eficiente	
En todo su equipo se aprecia un ambiente de trabajo extraordinario permanentemente.					
Su forma de ser y de comunicarse mantienen constantemente muy motivado a su todo su equipo de trabajo.					
Mantiene un excelente grado de actitud y permanente de colaboración y de servicio.					
Capacidad Personal	Deficiente	Poco eficiente	Eficiente	Muy Eficiente	
Demuestra conocimientos, habilidades y experiencia sorprendentes y excepcionales.					
Ha logrado GRAN influencia en su equipo, la gente sabe a donde va, y como hacerlo. Tienen seguridad.					
Establece y mantiene comunicación con superiores, compañeros y colaboradores propiciando un ambiente laboral de cordialidad y respeto.					
TOTAL					Desempeño muy por debajo

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

INDICADORES ADMINISTRATIVOS		FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD		
Indica algunas fortalezas y áreas de oportunidad particulares que identifiques en el evaluado				
Indicador	ÁREA DE REFUERZO ORGANIZACIONAL	FORTALEZAS		
La infraestructura es adecuada de acuerdo a su grado de discapacidad		ÁREAS DE OPORTUNIDAD		
La carga laboral es proporcional a su grado de discapacidad				
CALIFICACIÓN			Firma de Evaluador	Firma de Evaluado
Desempeño muy por debajo.	Raramente realiza las tareas y obligaciones relacionadas con su puesto.	1 a 25		
Desempeño debajo del esperado	Presenta dificultades en el desempeño de su puesto.	25 a 49.75		
Desempeño adecuado para su puesto.	Desempeña el puesto justo en la forma adecuada.	50 a 74.75		
Desempeño conforme con el esperado	Desempeña el puesto por encima de lo esperado.	75 a 89.75		
Desempeño Excepcional	Constantemente se mantiene informado y supera el desempeño esperado en el puesto.	90 a 100		

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

CAPITULO VI

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.01. Recursos

El capítulo se encuentra enfocado en todos los recursos que fueron necesarios para el desarrollo de este proyecto tanto a nivel interno como externo.

6.01.01. Recurso Humano

El capital humano es el factor principal para el desarrollo de este proyecto, ya que a él va enfocado la planificación de la propuesta.

Tabla 26 Recurso Humano

Recurso Humano	Cantidad
Personas con discapacidad Física	50
Personas empleadoras	30
Autor	1
Tutor	1
Total	82

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

6.01.02. Recursos Audiovisuales

Son los recursos electrónicos, eléctricos que se han utilizado para el desarrollo e implementación del proyecto.

- Flash
- Computador
- Proyector
- Parlantes

6.01.03. Infraestructura

- Instalaciones del ITSCO

6.01.04. Material de apoyo

- Esferos
- Impresiones
- Copias
- Hojas de papel bond
- Movilización
- Internet

6.02. Presupuesto

Tabla 27 Presupuesto

PRESUPUESTO			
Ítem	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
Computador Portátil	1	\$ 80,00	\$ 80,00
Flash	1	\$ 10,00	\$ 10,00
Proyector	1	\$ 10,00	\$ 10,00
Parlantes	1	\$ 5,00	\$ 5,00
Hojas de papel bond	1	\$ 3,00	\$ 3,00
Esferos	2	\$ 0,30	\$ 0,60
Copias	90	\$ 0,05	\$ 4,50
Internet	1	\$ 30,00	\$ 30,00
Movilización	25	\$ 1,60	\$ 30,00
Imprevistos			\$ 20,00
Total			\$ 193,10

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

6.03. Cronograma

Tabla 28 Cronograma

MES	Octubre		Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				
SEMANAS	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
ACTIVIDADES																							
CAPITULO I PROBLEMA																							
Planteamiento del Problema																							
Formulación del Problema																							
Objetivo General																							
Objetivos Específicos																							
CAPITULO II MARCO TEÓRICO																							
Antecedentes del estudio																							
Fundamentación Teórica																							
Fundamentación Conceptual																							
Fundamentación Legal																							
Formulación de hipótesis																							
Caracterización de las variables																							
Indicadores																							
CAPITULO III METODOLOGÍA																							
Diseño de la investigación																							
Población y muestra																							
Operacionalización de las variables																							
Instrumentos de la investigación																							
CAPITULO IV PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS																							
Procedimiento de la investigación																							
Recolección de la información																							
Procesamiento y análisis estadísticos																							
Conclusiones del análisis estadístico																							
Respuestas a la hipótesis de investigación																							
CAPITULO V PROPUESTA																							
Antecedentes																							
Justificación																							
Descripción																							
Formulación de la propuesta																							
CAPITULO VI RECURSOS Y PRESUPUESTO																							
Aspectos Administrativos																							
Presupuesto																							
Cronograma																							
CAPITULO VII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES																							
Conclusiones																							
Recomendaciones																							
Presentación del proyecto																							

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Jeniffer Simbaña

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.01. Conclusiones

Con este trabajo de investigación se ha podido recabar la información necesaria para determinar que los predictores de desempeño laboral de las personas con discapacidad física se encuentran inmersos día a día en sus actividades laborales tanto internas como externas a la organización, y como estos perjudica a su desempeño.

Con la información recaudada se puede verificar que los colaboradores desconocen de las políticas públicas en torno a la actividad laboral de las personas con discapacidad y de los programas que ofrecen diferentes entidades públicas para su desarrollo emocional, técnico y práctico.

Teniendo en cuenta la importancia de los colaboradores dentro de la organización para su debido desempeño laboral y productividad, se constató que no existe implementada en las organizaciones una herramienta de evaluación de desempeño orientada a las personas con discapacidad física y a sus necesidades.

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

7.02.Recomendaciones

Se recomienda a las organizaciones proporcionar información y actualización sobre los derechos y obligaciones que ejercen las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral, por medio de su departamento de Recursos Humanos.

La información recabada se recomienda establecer canales de comunicación y control de las políticas públicas dentro de la organización, de tal manera que puedan ser aplicables fuera de esta misma.

Finalmente, la implementación de una herramienta de evaluación de desempeño dirigida a personas con discapacidad física, de tal manera potenciar sus habilidades y destrezas y mantener campos de mejora, tanto como para la productividad de la organización, así como para el colaborador.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcover de la Hera, P. T. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Scielo*. Recuperado el 24 de Noviembre de 2019, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500013
- Álvarez Paola, Tamayo Gabriela. (2016). *Ministerio de Trabajo*. Recuperado el 03 de Diciembre de 2019
- Andrés A., Rodríguez M., María Paz RemataL, José N. Lizana, Cornejo. (2011). *CLIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL COMO PREDICTORES DEL DESEMPEÑO. ARTICULO, UNIVERSIDAD CATOLICA DE CHILE, SANTIAGO*. Recuperado el 28 de NOVIEMBRE de 2019, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=439742466007>
- ASPADEX. (3 de Mayo de 2015). *ASPADEX Plena inclusión Galicia*. Recuperado el 03 de Diciembre de 2019, de <https://aspadex.org/la-discapacidad-a-lo-largo-de-la-historia/>
- Cámaras de Industria y Producción. (06 de Enero de 2011). *Derecho Ecuador*. Recuperado el 14 de Diciembre de 2019, de <https://www.derechoecuador.com/insercion-laboral-de-personas-con-discapacidad>
- Cendrero, U. L. (2017). *La discapacidad como discriminación en el ámbito laboral*. Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid, De trabajo y de la seguridad social , Madrid. Recuperado el 29 de Noviembre de 2019, de <https://eprints.ucm.es/40893/1/T38289.pdf>
- CIDD Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías. (s.f.). Recuperado el 03 de Diciembre de 2019, de <http://www.asociaciondeostomizados.com/pdf/documentos/diferencia-y-minusvalia.pdf>

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

- *Código de Trabajo*. (26 de Septiembre de 2012). Recuperado el 24 de Noviembre de 2019, de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- CONADIS. (2016). Recuperado el 03 de Diciembre de 2019, de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/06/INFORME-DE-RENDICI%C3%93N-DE-CUENTAS-2016.pdf>
- CONADIS. (27 de Octubre de 2017). Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades. Recuperado el 07 de Diciembre de 2019, de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/Reglamento-lod-decre_-194.pdf
- CONADIS. (Noviembre de 2019). *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Recuperado el 24 de Noviembre de 2019, de Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- *Consejo de discapacidades*. (09 de Junio de 2014). Recuperado el 24 de Noviembre de 2019, de Consejo de discapacidades: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/06/Ley-Organica-de-Discapacidades.pdf>
- Constitución del Ecuador. (1998). *Constitución del Ecuador*. Quito. Recuperado el 07 de Diciembre de 2019, de https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf
- Díaz, M. J. (2010). *PREDICCIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL A PARTIR DE INDICADORES DE INDICADORES DE MOTIVACION, PERSONALIDAD Y PERSEPCION*. Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid, MADRID. Recuperado el 28 de NOVIEMBRE de 2019, de <https://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>
- Escandón, C. N. (2016). *DISCRIMINACIÓN, ESTIGMATIZACIÓN Y EXCLUSIÓN LABORAL A PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD*. Tesis para Magister, **“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”**

- Universidad de Chile, Instituto de Asuntos Públicos, Santiago. Recuperado el 28 de Noviembre de 2019, de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144064/Tesis%20MGGP%20Nicol%C3%A1s%20Contreras%20Versi%C3%B3n%20Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gabini, M. S. (2017). *POTENCIALES PREDICTORES DEL RENDIMIENTO LABORAL*. Tesis doctoral, Universidad Nacional de la Plata, Facultad de Psicología, Buenos Aires. Recuperado el 28 de NOVIEMBRE de 2019, de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/65394/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 - García José, G. R. (s.f.). *INSERCIÓN LABORAL Y DESIGUALDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO*. *Reis*, 75-96. Recuperado el 03 de Diciembre de 2019, de http://ih-vm-cisreis.c.mad.interhost.com/REIS/PDF/REIS_075_12.pdf
 - Kerlinger, F. y. (2002). *Investigación del comportamiento*. Recuperado el 14 de Diciembre de 2019
 - López, P. L. (2004). Población, Muestra y Muestreo. *SCielo*. Recuperado el 14 de Diciembre de 2019, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
 - Macís, L. R. (6 de Febrero de 2011). Evolución histórica y conceptual de la discapacidad y el respaldo jurídico-político internacional. *Alteridad Revista de educación*, 102-108. Recuperado el 03 de Diciembre de 2019, de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/8277/1/Evoluci%C3%B3n%20hist%C3%B3rica%20y%20conceptual%20de%20la%20discapacidad%20y%20el%20respaldo%20jur%C3%ADdico-pol%C3%ADtico%20internacional.pdf>
 - McGuigan, F. (1996). *Psicología experimental*. D.F., México. Recuperado el 14 de Diciembre de 2019

- Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2019). *Ministerio de Inclusión Económica y Social*. Recuperado el 14 de Diciembre de 2019, de <https://www.inclusion.gob.ec/servicios-mies-para-personas-con-discapacidad/>
- MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES, Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, CONADIS. (2013). *Ministerio de Trabajo*. Recuperado el 07 de Diciembre de 2019, de file:///C:/Users/user/Downloads/MANUALFIN.pdf
- Ministerio de Trabajo. (2019). *Ministerio de Trabajo*. Recuperado el 14 de Diciembre de 2019
- Ministerio de trabajo y seguridad social. (2005). *EcuRed*. Recuperado el 03 de Diciembre de 2019, de https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral
- Montaña, D. C. (2013). *Análisis de la efectividad de la política pública en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad física en el Ecuador*. Tesis, Universidad San Francisco de Quito , Colegio de Administración para el desarrollo, Quito. Recuperado el 29 de Noviembre de 2019, de <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/1648/1/106503.pdf>
- Montoya, A. (2009). Evaluación de desempeño como herramienta para el análisis del Capital Humano. *Visión de Futuro*, 22. Recuperado el 11 de Enero de 2020, de ISSN: 1669-7634
- Municipio Metropolitano de Quito. (2019). *Municipio Metropolitano de Quito*. Recuperado el 14 de Diciembre de 2019, de <https://www.quito.gob.ec/index.php/quito-por-temas/inclusion-social>
- Observatorio de Discapacidad Física. (2019). *Observatorio de Discapacidad Física*. Recuperado el 03 de Diciembre de 2019, de <https://www.observatoridiscapacitat.org>
- OMS. (2019). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 24 de Noviembre de 2019, de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>

- Ordoñez, C. (Julio - Diciembre de 2013). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Alternatividad*, 145-147. Recuperado el 29 de Noviembre de 2019, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467746230007>
- Patronato San José. (2019). *Patronato San José*, Atención a discapacidades. Recuperado el 14 de Diciembre de 2019, de <https://www.patronato.quito.gob.ec/atencion-a-discapacidades.html>
- Peña Ochoa M., Durán Palacio N. (Enero - Junio de 2016). Justicia Organizacional, Desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 222. Recuperado el 29 de Noviembre de 2019, de http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/4827/Justicia_organizacional_desempe%C3%B1o_laboral_y_discapacidad.pdf?sequence=1
- *Plataforma de Seguridad Alimentaria y Nutricional*. (2009). Recuperado el 03 de Diciembre de 2019, de <https://plataformacelac.org/programa/43>
- Preciado, S. A. (2006). Modelo de evaluación por competencias laborales. México: Publicaciones Cruz S.A. Recuperado el 20 de Enero de 2020
- Question Pro. (2019). *Question Pro*. Recuperado el 03 de Diciembre de 2019, de <https://www.questionpro.com/es/clima-laboral.html>
- Rubio Aguilar, V. (2017). Inclusión de personas en situación de discapacidad en educación superior desde el enfoque de la responsabilidad social en un Contexto de Transiciones Discursivas respecto del Binomio Integración/Inclusión. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 199-216. Recuperado el 07 de Diciembre de 2019, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rlei/v11n2/art13.pdf>
- SENPLADES. (2017). *Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo*. Recuperado el 2019 de Noviembre de 24, de Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo: https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf

- Taveira, I. (16 de Julio de 2019). *SALUDTERAPIA*. Recuperado el 12 de Febrero de 2020, de <https://www.saludterapia.com/glosario/d/80-pnl.html>
- Torres, W. (2017). *Inclusión de las personas con discapacidad al campo laboral y social en el Distrito Metropolitano de Quito en el primer semestre del 2016*. Tesis , Universidad Central del Ecuador , FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES , Quito. Recuperado el 29 de Noviembre de 2019, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/11542/1/T-UCE-0013-Ab-108.pdf>
- UNESCO. (2019). *UNESCO*. Recuperado el 07 de Diciembre de 2019, de <https://es.unesco.org/themes/inclusion-educacion/personas-discapacitadas>
- Zamora Intriago M. A. y Cobacango Villavicencio J. (Febrero de 2018). “Desempeño laboral de personas con discapacidad y el desarrollo institucional de la Universidad Técnica de Manabí, período 2017. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. Recuperado el 29 de Noviembre de 2019, de [//www.eumed.net/2/rev/caribe/2018/02/desarrollo-universidad-manabi.html](http://www.eumed.net/2/rev/caribe/2018/02/desarrollo-universidad-manabi.html)

URKUND

Urkund Analysis Result

Analysed Document: Tesis Urkund.pdf (D65904140)
Submitted: 3/20/2020 12:04:00 AM
Submitted By: jenifer_yessenia@hotmail.com
Significance: 1 %

Sources included in the report:

Pauleth Tesis.pdf (D65881819)

Instances where selected sources appear:

1

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA									
BITACORA PARA EL CONTROL DE PROYECTOS DE TITULACIÓN									
NOMBRE TUTOR:		FRANCO DELGADO GUIDO MARCELO							
NOMBRE ESTUDIANTE:		SIMBAÑA CAICEDO JENIFFER YESSENIA							
CARRERA:		ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL							
TEMA DE TITULACIÓN:		ANALIZAR LOS ESTUDIOS DE EVIDENCIAS PREDICTORES DE DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA, EN EMPRESAS DEL VALLE DE TUMBACO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019 - 2020							
IMPRESIÓN REPORTE:		Quito, 17 de julio del 2020 23:10:39							
TIPO REPORTE:		ACUMULATIVO							
ESTADO FINAL/OBSERVACION:		PROYECTO ACTIVO / NO GRADUADO / Se modifica de I+D+i a Investigación Científica a Pedido del Delegado Dr. Fabian Jara, por error de digitación							
MODALIDAD:		INVESTIGACION CIENTIFICA				PERIODO:		OCT 2019_M AR 2020	
NO.	CODIGO	FECHA TUTORIA	TIPO ASESORIA	HORA INICIO	TEMA TRATADO	HORA FIN	HORAS	OBSERVACION	ESTADO SC
1	208494	2019-10-16	INSITU	2019-10-16 18:00:00	EL PROBLEMA / PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2019-10-16 19:00:00	1.00	REVISIONES PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	PROCESADO
2	210218	2019-10-18	AUTONOMA	2019-10-18 15:00:00	EL PROBLEMA / PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2019-10-18 20:00:00	5.00	SE DESARROLLA EL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	PROCESADO
3	208497	2019-10-17	INSITU	2019-10-17 18:00:00	EL PROBLEMA / FORMULACION DEL PROBLEMA	2019-10-17 19:00:00	1.00	REVISIONES FORMULACION DEL PROBLEMA	PROCESADO
4	210219	2019-10-19	AUTONOMA	2019-10-19 10:00:00	EL PROBLEMA / FORMULACION DEL PROBLEMA	2019-10-19 15:00:00	5.00	SE DESARROLLA LA FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	PROCESADO
5	208499	2019-10-30	INSITU	2019-10-30 18:00:00	EL PROBLEMA / OBJETIVO GENERAL	2019-10-30 19:00:00	1.00	CORRECCIONES OBJETIVO GENERAL	PROCESADO
6	210220	2019-10-26	AUTONOMA	2019-10-26 09:00:00	EL PROBLEMA / OBJETIVO GENERAL	2019-10-26 19:00:00	10.00	DESARROLLO DE OBJETIVO GENERAL	PROCESADO
7	208502	2019-10-31	INSITU	2019-10-31 18:00:00	EL PROBLEMA / OBJETIVOS ESPECIFICOS	2019-10-31 19:00:00	1.00	CORRECCIONES OBJETIVOS ESPECIFICOS	PROCESADO
8	210221	2019-11-02	AUTONOMA	2019-11-02 09:00:00	EL PROBLEMA / OBJETIVOS ESPECIFICOS	2019-11-02 19:00:00	10.00	DESARROLLO DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS	PROCESADO
9	208505	2019-11-06	INSITU	2019-11-06 18:00:00	MARCO TEORICO / ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	2019-11-06 19:00:00	1.00	CORRECCIONES ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	PROCESADO
10	210222	2019-11-08	AUTONOMA	2019-11-08 15:00:00	MARCO TEORICO / ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	2019-11-08 20:00:00	5.00	SE DESARROLLA LOS ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	PROCESADO
11	208507	2019-11-07	INSITU	2019-11-07 18:00:00	MARCO TEORICO / FUNDAMENTACION TEORICA	2019-11-07 19:00:00	1.00	REVISIÓN FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	PROCESADO
12	210223	2019-11-09	AUTONOMA	2019-11-09 10:00:00	MARCO TEORICO / FUNDAMENTACION TEORICA	2019-11-09 15:00:00	5.00	SE DESARROLLA LA FUNDAMENTACION TEORICA	PROCESADO
13	208509	2019-11-13	INSITU	2019-11-13 18:00:00	MARCO TEORICO / FUNDAMENTACION CONCEPTUAL	2019-11-13 19:00:00	1.00	REVISIÓN FUNDAMENTACION CONCEPTUAL	PROCESADO
14	210224	2019-11-15	AUTONOMA	2019-11-15 15:00:00	MARCO TEORICO / FUNDAMENTACION CONCEPTUAL	2019-11-15 20:00:00	5.00	DESARROLLO DE LA FUNDAMENTACION CONCEPTUAL	PROCESADO
15	208511	2019-11-14	INSITU	2019-11-14 18:00:00	MARCO TEORICO / FUNDAMENTACION LEGAL	2019-11-14 19:00:00	1.00	REVISIÓN FUNDAMENTACIÓN LEGAL	PROCESADO
16	210225	2019-11-16	AUTONOMA	2019-11-16 10:00:00	MARCO TEORICO / FUNDAMENTACION LEGAL	2019-11-16 15:00:00	5.00	DESARROLLO DE LA FUNDAMENTACION LEGAL	PROCESADO
17	208512	2019-11-20	INSITU	2019-11-20 18:00:00	MARCO TEORICO / FORMULACION DE HIPOTESIS O PREGUNTAS DIRECTRICES DE LA INVESTIGACION	2019-11-20 19:00:00	1.00	REVISIÓN FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS O PREGUNTAS DIRECTRICES DE LA INVESTIGACIÓN	PROCESADO
18	210226	2019-11-22	AUTONOMA	2019-11-22 15:00:00	MARCO TEORICO / FORMULACION DE HIPOTESIS O PREGUNTAS DIRECTRICES DE LA INVESTIGACION	2019-11-22 20:00:00	5.00	DESARROLLO DE LA FORMULACION DE HIPOTESIS O PREGUNTAS DIRECTRICES DE LA INVESTIGACION	PROCESADO

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

19	208514	2019-11-21	INSITU	2019-11-21 18:00:00	MARCO TEORICO / CARACTERIZACION DE LAS VARIABLES PREGUNTAS DIRECTRICES DE LA INVESTIGACION	2019-11-21 19:00:00	1.00	REVISIÓN CARACTERIZACIÓN DE LAS VARIABLES PREGUNTAS DIRECTRICES DE LA INVESTIGACIÓN	PROCESADO
20	210227	2019-11-23	AUTONOMA	2019-11-23 10:00:00	MARCO TEORICO / CARACTERIZACION DE LAS VARIABLES PREGUNTAS DIRECTRICES DE LA INVESTIGACION	2019-11-23 15:00:00	5.00	DESARROLLO DE LA CARACTERIZACION DE LAS VARIABLES PREGUNTAS DIRECTRICES DE LA INVESTIGACION	PROCESADO
21	208517	2019-11-27	INSITU	2019-11-27 18:00:00	MARCO TEORICO / INDICADORES	2019-11-27 19:00:00	1.00	REVISIÓN DE INDICADORES	PROCESADO
22	210228	2019-11-29	AUTONOMA	2019-11-29 15:00:00	MARCO TEORICO / INDICADORES	2019-11-29 20:00:00	5.00	DESARROLLO DE INDICADORES	PROCESADO
23	208519	2019-11-28	INSITU	2019-11-28 18:00:00	METODOLOGIA / DISEÑO DE LA INVESTIGACION	2019-11-28 19:00:00	1.00	REVISIÓN DEL DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	PROCESADO
24	210229	2019-11-30	AUTONOMA	2019-11-30 10:00:00	METODOLOGIA / DISEÑO DE LA INVESTIGACION	2019-11-30 15:00:00	5.00	DESARROLLO DEL DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	PROCESADO
25	208521	2019-12-04	INSITU	2019-12-04 18:00:00	METODOLOGIA / POBLACION Y MUESTRA	2019-12-04 19:00:00	1.00	REVISIÓN DE LA POBLACIÓN Y MUESTRA	PROCESADO
26	210230	2019-12-06	AUTONOMA	2019-12-06 15:00:00	METODOLOGIA / POBLACION Y MUESTRA	2019-12-06 20:00:00	5.00	DESARROLLO DE LA POBLACION Y MUESTRA	PROCESADO
27	208523	2019-12-05	INSITU	2019-12-05 18:00:00	METODOLOGIA / OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	2019-12-05 19:00:00	1.00	ESTABLECER LA OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	PROCESADO
28	210231	2019-12-07	AUTONOMA	2019-12-07 10:00:00	METODOLOGIA / OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	2019-12-07 15:00:00	5.00	SE DESARROLLA LA OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	PROCESADO
29	208526	2019-12-11	INSITU	2019-12-11 18:00:00	METODOLOGIA / INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION	2019-12-11 19:00:00	1.00	REVISIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	PROCESADO
30	210232	2019-12-13	AUTONOMA	2019-12-13 15:00:00	METODOLOGIA / INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION	2019-12-13 20:00:00	5.00	DESARROLLO DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION	PROCESADO
31	208528	2019-12-12	INSITU	2019-12-12 18:00:00	METODOLOGIA / PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACION	2019-12-12 19:00:00	1.00	REVISIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN	PROCESADO
32	210233	2019-12-14	AUTONOMA	2019-12-14 10:00:00	METODOLOGIA / PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACION	2019-12-14 15:00:00	5.00	DESARROLLO DE PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACION	PROCESADO
33	208530	2019-12-18	INSITU	2019-12-18 18:00:00	METODOLOGIA / RECOLECCION DE LA INFORMACION	2019-12-18 19:00:00	1.00	ESTUDIO DE CAMPO RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	PROCESADO
34	210234	2019-12-21	AUTONOMA	2019-12-21 08:00:00	METODOLOGIA / RECOLECCION DE LA INFORMACION	2019-12-21 18:00:00	10.00	SE REALIZA LA RECOLECCION DE LA INFORMACION	PROCESADO
35	208532	2019-12-25	INSITU	2019-12-25 18:00:00	PROCESAMIENTO Y ANALISIS / PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE CUADROS ESTADISTICOS	2019-12-25 19:00:00	1.00	REVISIÓN PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE CUADROS ESTADÍSTICOS	PROCESADO
36	210235	2019-12-28	AUTONOMA	2019-12-28 09:00:00	PROCESAMIENTO Y ANALISIS / PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE CUADROS ESTADISTICOS	2019-12-28 19:00:00	10.00	SE DESARROLLA EL PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE CUADROS ESTADISTICOS	PROCESADO
37	208534	2020-01-01	INSITU	2020-01-01 18:00:00	PROCESAMIENTO Y ANALISIS / CONCLUSIONES DEL ANALISIS ESTADISTICO	2020-01-01 19:00:00	1.00	REVISIÓN DE CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS ESTADÍSTICO	PROCESADO
38	210236	2020-01-04	AUTONOMA	2020-01-04 09:00:00	PROCESAMIENTO Y ANALISIS / CONCLUSIONES DEL ANALISIS ESTADISTICO	2020-01-04 19:00:00	10.00	SE REALIZA CONCLUSIONES DEL ANALISIS ESTADISTICO	PROCESADO
39	208536	2020-01-08	INSITU	2020-01-08 18:00:00	PROCESAMIENTO Y ANALISIS / RESPUESTAS A LA HIPOTESIS O INTERROGANTES DE INVESTIGACION (PREGUNTAS DIRECTRICES)	2020-01-08 19:00:00	1.00	REVISIÓN DE RESPUESTAS A LA HIPÓTESIS O INTERROGANTES DE INVESTIGACIÓN (PREGUNTAS DIRECTRICES)	PROCESADO
40	210237	2020-01-11	AUTONOMA	2020-01-11 09:00:00	PROCESAMIENTO Y ANALISIS / RESPUESTAS A LA HIPOTESIS O INTERROGANTES DE INVESTIGACION (PREGUNTAS DIRECTRICES)	2020-01-11 19:00:00	10.00	DESARROLLO DE LAS RESPUESTAS A LA HIPOTESIS O INTERROGANTES DE INVESTIGACION (PREGUNTAS DIRECTRICES)	PROCESADO

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”

41	208537	2020-01-15	INSITU	2020-01-15 18:00:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES	2020-01-15 19:00:00	1.00	CORRECCIÓN DE ANTECEDENTES	PROCESADO
42	210238	2020-01-18	AUTONOMA	2020-01-18 08:00:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES	2020-01-18 18:00:00	10.00	DESARROLLO DE ANTECEDENTES	PROCESADO
43	208539	2020-01-22	INSITU	2020-01-22 18:00:00	PROPUESTA / JUSTIFICACION	2020-01-22 20:00:00	2.00	CORRECCIÓN DE LA JUSTIFICACIÓN	PROCESADO
44	210239	2020-01-25	AUTONOMA	2020-01-25 08:00:00	PROPUESTA / JUSTIFICACION	2020-01-25 18:00:00	10.00	DESARROLLO DE JUSTIFICACION	PROCESADO
45	208541	2020-01-29	INSITU	2020-01-29 18:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCION	2020-01-29 20:00:00	2.00	REVISIÓN DE LA DESCRIPCIÓN	PROCESADO
46	210240	2020-01-31	AUTONOMA	2020-01-31 13:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCION	2020-01-31 23:00:00	10.00	SE REALIZA LA DESCRIPCION DE LA PROPUESTA	PROCESADO
47	208544	2020-02-05	INSITU	2020-02-05 18:00:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2020-02-05 20:00:00	2.00	REVISIÓN DE FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	PROCESADO
48	210241	2020-02-08	AUTONOMA	2020-02-08 08:00:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2020-02-08 18:00:00	10.00	REALIZACION DE LA FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	PROCESADO
49	214905	2020-03-03	AUTONOMA	2020-03-03 07:34:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / RECURSOS	2020-03-03 17:34:00	10.00	PREPARACIÓN DE LOS RECURSOS QUE SE ASIGNARON AL DESARROLLO DE LA TESIS	PROCESADO
50	214906	2020-03-07	AUTONOMA	2020-03-07 07:36:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / PRESUPUESTO	2020-03-07 17:36:00	10.00	DESARROLLO DEL PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	PROCESADO
51	214907	2020-03-09	AUTONOMA	2020-03-09 07:37:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / CRONOGRAMA	2020-03-09 17:37:00	10.00	DESARROLLO DEL CRONOGRAMA DE LA TESIS	PROCESADO
52	214908	2020-03-11	INSITU	2020-03-11 18:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / CRONOGRAMA	2020-03-11 19:00:00	1.00	REVISIÓN DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS, PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA ASIGNADOS A LA TESIS	PROCESADO
53	214909	2020-03-14	AUTONOMA	2020-03-14 07:39:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / CONCLUSIONES	2020-03-14 17:39:00	10.00	REALIZACIÓN DE CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES CON REVISIONES, CORRECCIONES FINALES DE LA TESIS	PROCESADO
54	214910	2020-03-18	INSITU	2020-03-18 18:40:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / RECOMENDACIONES	2020-03-18 19:40:00	1.00	REVISIÓN Y CORRECCIONES DE CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES Y ORIENTACIONES FINALES DE LA TESIS	PROCESADO
55	214911	2020-03-27	INSITU	2020-03-27 19:43:00	INFORME FINAL DE TUTOR / INFORME FINAL	2020-03-27 20:43:00	1.00	REVISIÓN Y APROBACIÓN FINAL DE LA TESIS PRESENTANDO UN PORCENTAJE DE URKUND DE 1%	PROCESADO
TOTAL HORAS:							240		
FRANCO DELGADO GUIDO MARCELO			SIMBAÑA CAICEDO JENIFFER YESSENIA			MENDOZA JARAMILLO FRIKTZIA CATHERINE			
TUTOR			ALUMNO			DELEGADO			
CI: 1709292013			CI: 1723226708			CI: 1709099137		FECHA:	

“Analizar los estudios de evidencias predictores de desempeño laboral en personas con discapacidad física, en empresas del Valle de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020”