



DESEMPEÑO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ, PERÍODO 2017

Miriam Alexandra Zamora Intriago¹
Mg. Jenny Cobacango Villavicencio²

¹Egresada de la Carrera de Secretariado Ejecutivo de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí. Correo electrónico mirianzamora8091@gmail.com, fono de referencia 0968572591
²Docente de la carrera de Secretariado Ejecutivo de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí. Correo electrónico gcobacango@utm.edu.ec

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Miriam Alexandra Zamora Intriago y Jenny Cobacango Villavicencio (2018): "Desempeño laboral de personas con discapacidad y el desarrollo institucional de la Universidad Técnica de Manabí, período 2017", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (febrero 2018). En línea: [//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)

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo fundamental conocer la realidad laboral de personas con discapacidad en la Universidad Técnica de Manabí, donde el cumplimiento de las leyes, los prejuicios e ideas preconcebidas por parte de los empresarios al momento de contratar a una persona con discapacidad es importante. Por ser una institución pública de atención directa al cliente interno y externo y donde la presencia de personas con discapacidad desarrollando diversas funciones era relevante establecer si esto estaba acorde a su preparación académica y sus potencialidades se complementa con el funcionamiento organizacional de la misma. El tipo de investigación fue cuantitativa, de corte no experimental se aplicó la metodología diagnóstica – descriptiva con la aplicación de los métodos: Investigativo, Bibliográfico, Analítico, Estadístico, con las técnicas de la Observación, Encuesta, Recopilación Documental, estadística, que permitió conocer la realidad de forma objetiva y clara sobre el desempeño laboral de personas con discapacidad y su influencia en el desarrollo institucional de la Universidad Técnica de Manabí. La población investigada estuvo constituida por 1.311 personas que laboran en la Universidad Técnica de Manabí, entre las cuales se consideraron a 40 personas con discapacidad, de las cuales se consideró a 60 personas entre autoridades, jefes departamentales, decanos, personas del personal administrativo y de servicio. Los resultados indican que realizan las personas con discapacidad contribuyen al desarrollo institucional, a través de la responsabilidad con que realizan sus actividades muestran el compromiso y el cumplimiento de las mismas, que a pesar de las limitaciones que tienen, a través de la labor que ejecutan.

Palabras claves:

Desempeño profesional, personas con discapacidad, funciones, actitud laboral, desarrollo institucional.

SUMMARY

The main objective of this research was to know the labor reality of people with disabilities at the "Universidad Técnica de Manabí", where compliance with laws, prejudices and preconceived

ideas from employers when hiring a person with disabilities is important. Because it is a public institution of direct attention to the internal and external client and where the presence of people with disabilities developing diverse functions, it was relevant to establish whether this was in accordance with their academic preparation and their potential is complemented with the organizational functioning of the institution. The type of research was quantitative, non-experimental, the diagnostic-descriptive methodology was applied with the application of the methods: Investigative, Bibliographic, Analytical, Statistical, with the techniques of Observation, Survey, Documentary Compilation, statistics, which allowed to know the reality in an objective and clear way about the work performance of people with disabilities and their influence on the institutional development of the "Universidad Técnica de Manabí". The population under investigation was composed of 1,311 people working in the "Universidad Técnica de Manabí", among which 40 people with disabilities were considered, from which 60 people were considered to be authorities, departmental heads, deans, administrative staff and service. The results indicate that people with disabilities contribute to institutional development, through the responsibility with which they carry out their activities show the commitment and compliance with them, that despite the limitations they have through the work they perform.

Keywords:

Professional performance, people with disabilities, functions, work attitude, institutional development.

INTRODUCCIÓN

La Discapacidad ha sido un tema insertado dentro del Estado Ecuatoriano desde el 2008, cuando asume la vicepresidencia de ese período el actual presidente de la República del Ecuador el Lcdo. Lenin Moreno Garcés, quien ante la necesidad de crear conciencia de que las personas con discapacidad son seres con derechos y deberes que deben ser implementados y atendidos de manera integral en todos los aspectos de su vida, como lo establece los objetivos del Buen Vivir y la escala de satisfacción de necesidades de Maslow que garantizan el bienestar individual, familiar y social.

Es por ello que los cambios estructurales de inserción social empiezan por el conocimiento y la reivindicación de sus derechos entre los que más predominan son las condiciones laborales, para ello se revisó todas las leyes, reglamentos y normativas vigentes en el Ministerio de Relaciones Laborales, donde se modifica, amplía, crea, artículos que hacen efectiva desde una forma legal este derecho. (MRL, 2016). En este ámbito el desempeño laboral de las personas con discapacidad, se presenta con la realización de actividades dentro de sus funciones, las que se ejecuta con responsabilidad, eficacia y conocimientos adquiridos en su formación académica, tomando en cuenta la discapacidad que presenta la institución donde labora y el cargo que desempeña.

Para ello es importante enfatizar los conceptos inherentes a este estudio en el tema de actitud, desempeño laboral y comportamiento profesional y personal que garantice un análisis acorde a las exigencias del contexto y de la investigación en sí. Sierra en el 2012, Preciado en el 2014 y Londoño en el 2015, establece que el desempeño laboral es la "capacidad de hacer, de efectuar las funciones de una ocupación claramente especificada conforme a los resultados deseados." Esto se reduce a un estado de bienestar del trabajador donde el rendimiento y la productividad económica son parte importante dentro de la institución, todo ello con responsabilidad, conocimiento y profesionalismo que tienen las personas al momento de realizar una actividad específica dentro de un espacio definido, por lo general es cambiante y se ajusta a las necesidades y realidades del contexto donde se desenvuelve. Robbins, (2014). Todo esto relaciona no solo la preparación académica profesional, sino que envuelve otros factores intrínsecos de los cuales depende el éxito de las labores que realiza, es decir la actitud.

La Universidad Técnica de Manabí, cumpliendo con lo señalado en la Ley que establece el 4% de empleados con discapacidad enrolados en su personal, da empleo a los mismos, quienes desarrollan diferentes actividades administrativas y de servicios, de acuerdo a la discapacidad que presenta cada uno de ellos. (Departamento de Inclusión

UTM, 2014). El tipo de discapacidad, cargo que desempeña, función que realizan son indicadores que se miden al momento de la investigación para determinar la conducta, responsabilidad, inteligencia, dinamismo, conocimiento y perfeccionamiento de la labor institucional apoyados al crecimiento, fomento y aplicación de actitudes y comportamientos que inciden en el desarrollo laboral. Es necesario reconocer, que este importante sector ha permanecido marginado por mucho tiempo, la mayor parte de las veces por desconocimiento de sus discapacidades, por lo que se hace imprescindible participar desde las respectivas posiciones, para que este grupo de personas tengan la oportunidad de integrarse en el desarrollo nacional y mejorar su calidad de vida dentro de la sociedad, a la vez hacer relevante su trabajo que se ha convertido en un aporte significativo para esta Alma Mater.

DESARROLLO

El desempeño laboral, es la forma en que un profesional revela el desarrollo de sus competencias profesionales con una determinada calidad, lo que está asociado a múltiples factores, implica el logro de modos de actuación, relacionados con la solución de los problemas profesionales ideo-políticos, pedagógicos, metodológicos, científicos, investigativos y técnicos de la especialidad. En términos generales, se ha definido como “una capacidad de hacer, de efectuar las funciones de una ocupación claramente especificada conforme a los resultados deseados.” (Londoño, 2015).

Resultados de investigaciones pasadas han establecido que uno de los factores que inciden en el desempeño profesional es la motivación usada como mecanismo para lograr objetivos y alcanzar metas, siendo preponderante para los individuos y la sociedad, es un tema de interés para todos porque es utilizada por los administradores de recursos humanos, el psicólogo, el filósofo, el educador, así lo expresa Palomo (2008). Consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, se puede mencionar que las culturas positivas las construyen las personas, por tal motivo se debe pensar ¿qué puede hacer para estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos?, de tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios. Las personas necesitan estar seguras de que son apreciadas y valoradas, que sus esfuerzos y aportes son reconocidos, que gracias a estas acciones obtendrán gratificaciones, y que sus puestos de trabajo son espacios seguros y confiables, de donde obtienen el sustento, para sobrevivir y para alcanzar un constante desarrollo personal. Este bienestar del trabajador se traduce en alto rendimiento y mayor productividad económica y de imagen para una organización. (Samaniego, 2012).

La motivación laboral surge por el año de 1700, en el viejo mundo europeo, cuando los antiguos talleres de artesanos se transformaron en fábricas donde decenas y centenares de personas producían operando máquinas; es donde los contactos simples y fáciles entre el artesano y sus auxiliares se complicaron.” (Zapata, 2008); menciona el autor que había que coordinar innumerables tareas ejecutadas por un gran número de personas y cada una de ellas pensaba de manera distinta, empezaron los problemas de baja productividad y desinterés en el trabajo. Surge como alternativa ante los conflictos, la falta de entendimiento entre las personas, la desmotivación, la baja productividad y el desinterés, por mencionar algunos; es una alternativa que logró la mediación entre los intereses patronales y las necesidades o expectativas de los trabajadores, porque en donde existen varias personas laborando, las relaciones se complican y hay que emplear la cabeza para reflexionar, decidir y comunicar.

El psicólogo Dorsch (citado por Sierra en el 2011), menciona que la motivación es el trasfondo psíquico e impulsor que sostiene la fuerza de la acción y señala la dirección a seguir. Los seres humanos actúan siguiendo determinados móviles y buscando fines; siempre obedeciendo a motivaciones de diversos géneros, puede mencionar que la motivación es considerada como el conjunto de las razones que explican los actos de un individuo o la explicación del motivo o motivos por los que se hace una acción. La motivación laboral es una herramienta muy útil a la hora de aumentar el desempeño de los empleados ya que

proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que además, las hagan con gusto lo cual proporciona un alto rendimiento de parte de la institución. (Gonzales, 2012)

Preciado (2014), relaciona la responsabilidad, el conocimiento y profesionalismo que tienen las personas al momento de realizar una actividad específica dentro de un espacio definido, por lo general es cambiante y se ajusta a las necesidades y realidades del contexto donde se desenvuelve. Robbins, (2014). Todo esto relaciona no solo la preparación académica profesional, sino que envuelve otros factores intrínsecos de los cuales depende el éxito de las labores que realiza, es decir la actitud.

Tener una buena actitud puede dar más oportunidades en la vida y en el lugar de trabajo. Si se el tipo de empleado que siempre tiene una actitud positiva, y si realiza el trabajo sin dudas o discusiones, resaltará como un empleado estelar. Los compañeros y supervisores acudirán por su ayuda, y puede ser el primero en ser considerado para proyectos especiales o ascensos. Parera 2009. Para alcanzarla la motivación y la satisfacción por lo que realiza es fundamental, el respeto a su idiosincrasia, valores, culturas, comportamientos es importante para tener cultura positiva, tanto en las personas como en quienes les rodea. Según Robertis, (2012), el trabajo constituye un rasgo específico de la actividad humana convirtiéndose en un denominador común y una condición imprescindible para la existencia de toda persona en su vida social, por lo tanto, el trabajo es la herramienta más recomendada en la actualidad.

En 2007 la Asamblea Mundial de la Salud, de la Organización Mundial de la Salud (OMS), lanzó el plan global de acciones para la salud de los trabajadores (GPA), 2008-2017, con el objetivo de proporcionar a los estados miembros, nuevos ímpetus para la acción. Está basado en el documento de 1996: "Estrategia Global de Salud Ocupacional para Todos" de la Asamblea Mundial de la Salud; la Declaración de Stress sobre la Salud de los Trabajadores (2006); el Marco Promocional de la Convención sobre Salud Ocupacional y Seguridad de la OIT (Convención No. 187 de la OIT) (2006), la Carta de Bangkok sobre Promoción de la Salud en un Mundo Globalizado (2005) la cual también provee de importantes puntos de orientación.

En este contexto, el modelo de la OMS proporciona un marco teórico flexible y adaptable a diversos países, ambientes de trabajo, y culturas. La OMS desarrollará guías prácticas específicas para sectores, empresas, países y culturas, en conjunto con los colaboradores de la OMS, expertos y partes interesadas. Los principios delineados en este documento se basan en la revisión sistemática, tanto del concepto ambiente de trabajo saludable en la literatura global, como de las políticas y prácticas para la mejora de la salud en los ambientes de trabajo.

Todo esto no es ajeno a las personas con discapacidad donde es necesario tener en cuenta la condición física para desenvolverse con eficacia y efectividad en cada actividad que realicen, admite además, a sentirse bien en él, tener las cosas al alcance, gozar de ciertas posibilidades de comodidad, no sólo para el empleado, sino también para la institución, porque trabajar en un ambiente grato, personalizado, adaptado a las tareas que deben efectuarse en él, y que atienda a la vez las necesidades del empleado o de la secretaria de manera particular, repercutirá favorablemente en el productividad. (Vera & Anchundia, 2015)

Hoy en día con el desarrollo tecnológico las tareas de las personas, más aún de las personas con discapacidad han cambiado y en la actualidad se necesita de una gran capacitación para ejercer un cargo de manera adecuada. Las personas con discapacidad tienen un papel vital dentro de la institución, porque en muchos casos son la cara visible de la misma.

La responsabilidad que adquieren cada uno de ellos, han dotado de mucha importancia al puesto que desempeñan, donde pondrán en práctica todo ese potencial de conocimientos, habilidades y destrezas pertinentes para trabajar, actitudes que posea, por tanto, que el desempeño profesional, es un reto diario, un compromiso consigo mismo y con el lugar donde se trabaja, dado que está considerado por la manera como se realiza la labor, involucrando actitudes, saberes y formas de relación, que inciden en la calidad global de la tarea.

Por lo tanto es una vía importante para obtener resultados superiores de calidad en las funciones que se realiza, de ahí que es común escuchar dentro del ámbito profesional el término de reconocimiento al desempeño laboral, que permite abordar procesos encaminados al mejoramiento de: la calidad competitiva, los procesos de enseñanza, desarrollo humano, la calidad en atención, entre otros, estos generan expectativas y pautas para ejecutar acciones encaminadas a ellos, Barron (2008) identifica, relaciona e interpreta la preparación capacitación y superación que requiere el recurso humano para elevar la calidad, responsabilidad, logros de fines propuestos que hacen elevar la eficiencia y eficacia del servicio realizado, teniendo clara las tareas, políticas, metas, trabajos, estímulos por los logros obtenidos que contribuyen a mantener un clima laboral. Gómez (2009 a.) establece una serie de elementos para éste mejoramiento, como los que enuncia Montero, Gómez, (2009 b.) en su libro: "Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad, criterio compartido por Montero en el 2014 donde establece a:

1. La motivación
2. Adecuación / ambiente de trabajo
3. Establecimiento de objetivos
4. Reconocimiento del trabajo
5. La participación del empleado
6. La formación y desarrollo profesional

De allí que las habilidades y destrezas en el desempeño laboral de las personas con discapacidad se caracteriza por el profesionalismo con que ellos y ellas desarrollan sus funciones, su adaptación a las necesidades y exigencias del mundo competitivo, y al desempeño eficiente de sus actividades.

La ocupabilidad se encuentra en un proceso de continuos cambios, que conlleva al riesgo de que ciertos segmentos de la fuerza de trabajo queden excluidos de este proceso; los trabajadores de hoy en día deberán ser polivalentes y multifuncionales, en ese círculo las personas con discapacidad, son un grupo vulnerable y propenso a ser considerado dentro de este sector de riesgo, si es que no propician los cambios esperados. (Samaniego, 2006). Porque no sólo deben prepararse como todos, sino deben conseguir la aceptación social para que se les brinde la oportunidad de demostrar sus cualidades y capacidades, tanto en el nivel de la productividad y calidad en el desempeño laboral.

El perfil de competencias laborales de las personas con discapacidad, se refiere a los pasos previos que ellos deben realizar para tener un conocimiento de sus competencias. En primer lugar, deben de identificar sus intereses, motivaciones, necesidades y habilidades, así como su inclinación profesional, su formación y experiencia laboral para aspirar a una ocupación. Luego, darle un valor de peso, de manera realista a estas cualidades, para conocer cuál es su verdadera preparación, para después, compararlas con las exigencias y requisitos del mercado laboral y de esta manera visualizar sus fortalezas y debilidades personales. (Samaniego, 2012)

En la obra de Alicia Díaz Balado, (2008) titulada: "La inserción laboral de las personas con discapacidad", afirma que no es un caso aislado; muchos directivos saben (aunque no lo reconozcan) requieren oportuno que una persona que presta sus servicios en cualquier empresa o institución tenga plena conciencia que es mucho más que un o una empleada de apoyo, dado que éste se convierte en una persona promotora, animadora, coordinadora, moderadora, inspiradora para la toma de decisiones importantes y, sobre todo, en la imagen de la institución o empresa, más aún si por circunstancias adversas posee alguna discapacidad. Para esta autora, realizar cualquier actividad laboral, se requiere de responsabilidad, conocimientos y profesionalismo para apoyar la labor administrativa o la encomendada a este personal; es por eso que el desempeño laboral de las personas con discapacidad, se relaciona con la inteligencia emocional y comunicación estratégica, es decir, habilidades, destrezas y la práctica de todos sus conocimientos, e incluso de su experiencia.

Las actividades que realiza una persona con algún tipo de discapacidad, la convierte en agente participativo – activo, porque ha sido delegada por la máxima autoridad como su

representante, confiándole la institución y una serie de competencias de acuerdo a las discapacidad que presente. La impresión que reciban en un primer contacto, depende mucho de la eficacia con que se desenvuelven en sus actividades.” (Montero, 2012).

En el libro “Modelo de evaluación por competencias laborales” Preciado (2006), manifiesta que los mecanismos son métodos que se utilizan para lograr de algún objetivo o meta, que junto a la motivación se convierte en un solo elemento importante dentro de las actividades que desarrollan quienes laboran en una institución, lo que permitirá canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador hacia el logro de objetivos que interesan a las instituciones y a la misma persona. Por esta razón, los directivos o autoridades institucionales deberían interesarse en recurrir a aspectos relacionados con la motivación, para coadyuvar a la consecución de sus objetivos. Es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro.

Según Werther y Davis (2012), la Evaluación del Desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. Constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna. La mayor parte de los empleados procura obtener actividades acción sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de las labores de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar. (Werther y Davis, 2012).

Gárcen, (2005), señala que dentro de lo que se menciona, la actitud del personal con discapacidad que labora en una institución en relación con el trabajo que realiza, hace referencia principalmente a su disposición de ánimos y a la capacitación que ha adquirido, en este sentido es evidente que las personas con discapacidad al igual que otro profesional, debe poseer la personalidad adecuada al puesto que desempeña, ya que éste es el fiel reflejo de la imagen de la institución.

No todas las personas son capaces de desempeñar correctamente ni de lograr satisfacciones personales y profesionales. Una actitud negativa hacia el trabajo conducirá inexorablemente al fracaso personal e institucional. Uno de los aspectos más importantes que interviene en el clima laboral y que influye en el desempeño de las actividades administrativas es la manera como se motive a los empleados. Sin lugar a dudas, que la carencia de actitudes motivacionales de parte de las Autoridades o líderes institucionales, que tienen como consecuencia la inestabilidad y el bajo desempeño administrativo, que frustra todo progreso o avance de la empresa.

Por tanto, el desarrollo institucional es la mejora de las responsabilidades de una organización para responder rápidamente a las necesidades de sus beneficiarios pretendidos a gran escala demográfica (Davies, 2006). El desarrollo institucional es un proceso endógeno, cíclico y dinámico, siempre en cambio constante, por medio del cual las personas elevan su potencial de conciencia de los procesos en que se encuentran involucrados.

Las personas que tienen una discapacidad están protegidas legalmente por la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), que tiene el objetivo de garantizar el derecho de las personas discapacitadas a su total integración social, a su realización personal, y a las tutelas y asistencias que requieran.

Los beneficios del certificado de discapacidad se dividen entre personas con un grado de minusvalía entre el 33% y el 65%, y personas con un grado de minusvalía superior al 65%. Estos beneficios son principalmente sociales, laborales y fiscales. No todas las personas discapacitadas tienen acceso a los mismos beneficios, pues a pesar de que muchas ayudas dependen del Estado, otras dependen de cada Comunidad Autónoma, y además, para optar a algunas de ellas es necesario cumplir ciertos requisitos económicos, de edad, de convivencia o de formación.(LISMI),

Esta realidad cambió cuando el gobierno de la Revolución Ciudadana asumió su mandato y

decidió apoyar a los más olvidados. El 23 de mayo del 2007, elevó a política de Estado al programa “Ecuador sin Barreras” de la Vicepresidencia de la República representada por el Lic. Lenin Voltare Moreno Garcés, como una respuesta a los años de abandono del gobierno de turno la población más sensible y desprotegida.

El Ministerio de Relaciones laborales fomentó el cumplimiento de obligaciones en las instituciones públicas y privadas, estipuladas en el Código del Trabajo, realizando inspecciones a nivel nacional en coordinación con los organismos encargados de garantizar los derechos de los trabajadores con alguna clase de discapacidad, procurando su inserción laboral en las empresas según el porcentaje que se determina en los Arts. 47 y 48 de la Constitución del Ecuador.

Es indudable que las personas con discapacidad son un colectivo que se enfrentan a importantes dificultades a la hora de acceder al mercado laboral, y aún más si la persona con discapacidad es mujer, aunque también es cierto que poco a poco, son más las organizaciones que apuestan por la integración de las personas con discapacidad.

Algunas de las deficiencias de la mayoría de las compañías a la contratación de las personas con discapacidad giran en torno a la falta de formación y por el desconocimiento de las empresas en emplear a las mismas. Teniendo en algunos casos a prejuzgar las capacidades del individuo por su condición.

Dentro de este contexto, la incorporación de las personas con discapacidades al ámbito laboral les permite mejorar las condiciones de vida que llevan, además, ayuda a que las demás personas cumplan con la obligación moral y legal que se debe tener hacia ellos, y garantizarles un acceso no discriminatorio y formar parte de la sociedad actual.

El aporte de las personas con discapacidad que laboran en la Universidad Técnica de Manabí, es significativo de acuerdo a los resultados que se obtuvieron de las encuestas aplicadas a quienes con diversas limitaciones ejercen su profesión o ejecutan diferentes actividades administrativas. La población escogida labora en diferentes ámbitos de trabajo, en las diversas dependencias académica de la UTM, quienes cumplen funciones de acuerdo a la discapacidad que posee, a pesar del grado de discapacidad que tienen realizan un trabajo eficiente, al que le atribuyen se debe a la responsabilidad y buena actitud que tienen cuando desarrollan sus labores administrativas. Las personas con discapacidad ejercen los siguientes funciones: auxiliares de servicio, recepcionistas, secretarias, digitadores, guardián y Jefe de laboratorio, los mismos que pese a la limitación que tienen, se les considera útiles a la sociedad y a sus familias. Las actividades que realicen son ejecutadas con predisposición y un modo positivo que los lleva a hacer las cosas de la mejor manera.

Las personas con discapacidad que laboran en la Universidad Técnica de Manabí, considera que el trabajo que realiza es un aporte al desarrollo institucional a través de la responsabilidad con que realizan sus actividades, que significa que todos ellos conocen del compromiso adquirido cuando aceptaron el trabajo, porque la responsabilidad es una obligación de hacer las cosas con eficiencia, por ello, consideran que el trabajo realizado es excelente, lo que hace más importante la labor que ejecutan, aportando significativamente a la institución e influyendo positivamente en el desarrollo institucional, además, afirman que no tienen dificultad para realizar las actividades de su responsabilidad y competencia.

METODOLOGÍA

La investigación fue cuantitativa, de corte no experimental se aplicó la metodología diagnóstica – descriptiva con la aplicación de los métodos: Investigativo, Bibliográfico, Analítico, Estadístico, con las técnicas de la Observación, Encuesta, Recopilación Documental, estadística, que permitió conocer la realidad de forma objetivo y clara sobre el desempeño laboral de personas con discapacidad y su influencia en el desarrollo institucional de la Universidad Técnica de Manabí.

La población investigada estuvo constituida por 1.311 personas que laboran en la Universidad Técnica de Manabí, entre las cuales se consideraron a 40 personas con discapacidad, de las

cuales se consideró a 60 personas entre autoridades, jefes departamentales, decanos, personas del personal administrativo y de servicio.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación establecen una descripción de las personas con discapacidad que trabaja en la Universidad Técnica de Manabí y su relación laboral, desempeño y satisfacción laboral teniendo en cuenta para ello su grado de discapacidad, sexo y actividad laboral que realiza, es así que en el cuadro No 1 se presenta el grado de discapacidad que tienen:

Cuadro No. 1

Grado de discapacidad de los Trabajadores de la Universidad Técnica de Manabí

Porcentaje	F	%
Cuarenta	14	35
Sesenta	14	35
Setenta	8	19
Ochenta	3	8
Cien	1	3
TOTAL	40	100

Fuente: Trabajadores con Discapacidad de la UTM

Responsable: Las autoras

Como se evidencia el grado de discapacidad establecido por el LISMI en el Ecuador, están en todos los porcentajes determinados en esa escala siento los de cuarenta y sesenta por ciento los que más población tiene. El porcentaje es poco en relación a lo que establece el Código Laboral del Ecuador, se espera que con relación a igualar los límites exigidos en la misma.

Con esta relación también era necesario tomar en cuenta el cargo que desempeñan las personas con Discapacidad en la UTM, (cuadro No. 2) para ello los resultados indican que el cargo que desempeñan en porcentaje alto son los auxiliares de servicio y las recepcionistas, seguido de las secretarias que son graduadas en la misma universidad y que la relación laboral es acorde al título que presenta, a su como las de jefe de laboratorio y digitador.

Los resultados evidenciado en el cuadro No. 3 también corrobora que sus cargos están en relación con las funciones que desempeña, si se recarga que sus funciones están direccionadas en relación con su discapacidad, los responsables directos de sus trabajos han tomado medidas y cuidado que no afecta en ningún momento su relación laboral con su discapacidad.

Cuadro No. 2
Cargo de las personas con
Discapacidad en la UTM

Cargo	F	%
Secretarias	4	10
Digitador	2	5
Auxiliar de servicio	1	42
Jefe de Laboratorio	1	3
Recepcionistas	1	37
Guardián	1	3
TOTAL	40	100

Fuente: Trabajadores con Discapacidad de la UTM

Responsable: Las autoras

Funciones que realiza en su puesto de trabajo

Alternativa	F	%
Funciones	4	10
Limpieza y aseo de	17	42
Atención y control de llamadas	15	37
Digitador	2	5
Cuidado del área	1	3
Área informática	1	3
TOTAL	40	100

Fuente: Trabajadores con Discapacidad de la UTM

Responsable: Las autoras

Cuadro No. 3

Es así que en relación con la actitud del trabajo que también es necesario conocer como en están en ellos, este resultado fue recogido de los jefes inmediatos en los cuales establecen que el desarrollo y desempeño laboral de las personas es muy bueno, su actitud positiva destaca y es observable en todos los que comparten sus actividades laborales, el trabajo en equipo y colaboración son muy altos, incluso son los motivadores del resto de sus compañeros que en muchos casos presentan dificultad para relacionarse entre ellos y con los demás. Cuadro No. 4.

Cuadro No. 4
Su actitud hacia el trabajo

Alternativas	F	%
Colaboración	9	22
Actitud positiva	17	43
Trabajo en equipo	14	35
Predisposición	0	0
TOTAL	40	100

Fuente: Jefe inmediato de los trabajadores con Discapacidad de la UTM

Responsable: Las autoras

Otro de los indicadores motivo de investigación era el desempeño laboral, los resultados de los mismos indican que la responsabilidad y el cumplimiento en ellos es notable, todos están satisfechos con su rendimiento, no tienen problemas al desempeñarse dentro de sus actividades laborales, no tienen limitaciones al momento de ejecutar alguna actividad, así como también con los resultados que indican que están en capacidad de realizar cualquier actividad que se le encarguen con la eficiencia y eficacia que se espera de todo los profesionales. Cuadro No. 5

Cuadro No. 5
Desempeño Profesional

Alternativas	F	%
Responsabilidad	39	97
Sentido de cooperación	0	0
Cumplimiento	1	3
Orden	0	0
Buena imagen	0	0
TOTAL	40	100

Fuente: Jefe inmediato de los trabajadores con Discapacidad de la UTM
Responsable: Las autoras

CONCLUSIONES

La Universidad Técnica de Manabí comprometidos social y legalmente en cumplimiento con las leyes y reglamentos laborales, tienen insertos actualmente el 4% del total de personas en relación con el total de trabajadores con discapacidad que forman parte de la misma entre sus empleados en la medida de las posibilidades y el desarrollo de las potencialidades con la obtención de un trabajo acorde a sus potencialidades, conocimientos y capacidades, ocupando.

El desempeño de las actividades laborales de las personas con discapacidad en la Universidad Técnica de Manabí es excelente y eficiente, puesto que ellos realicen todas sus labores con responsabilidad y actitud positiva, no tienen ninguna dificultad al momento de realizar sus labores, su compromiso y responsabilidad en el trabajo permite que venzan los obstáculos que se presenta,

El trabajo que realizan las personas con discapacidad contribuyen al desarrollo institucional, a través de la responsabilidad con que realizan sus actividades muestran el compromiso y el cumplimiento de las mismas, que a pesar de las limitaciones que tienen, a través de la labor que ejecutan.

Es necesario fortalecer, incentivar y motivar a las personas dentro de sus actividades laborales, de manera que se consolide conocimientos, capacidad, compromiso y responsabilidad en las actividades que realizan.

BIBLIOGRAFIA

- Londoño, Mateus Claudia. (2014). Habilidades profesionales para una Secretaria eficaz. España.
- Londoño, Mateus María Claudia, (2015) Habilidades de gestión para la Secretaria eficaz, 2da. Edición. Grupo Planeta. Madrid – España.
- López, Arce Alma Mireya, (2010) Modelo de evaluación por competencias laborales. Madrid.
- Martínez, Guillén María del Carmen (2006). La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores. México.
- Montero, Gómez Catalina. (2012). Estrategias para facilitar la inserción laboral a persona con discapacidad. Primera edición. Editorial Universidad Estatal a distancia. San José de Costa Rica.

- Palomo, Vadillo María Teresa. El Perfil competencial del puesto de director. Barcelona – España. 2008
- Parera, Pascual Cristina (2009). Manual de perfeccionamiento para la Secretaria. Normas y consejos prácticos para secretarias y administrativos Grafite Ediciones, Barcelona.
- Pedreira, Menéndez José. (2009). Las actividades empresariales de las fundaciones y su tributación. Editorial Lex Nova. España.
- Preciado, Sánchez Alma Cecilia. (2006). Modelo de evaluación por competencias laborales. Publicaciones Cruz S.A. México
- Robertis, Cristina. (2012). Fundamentos del trabajo, ética y metodología. Universidad de Valencia. España. Editorial Naullibres
- Rodríguez, Serrano (2011). El modelo de gestión de recursos humanos. España.
- Samaniego, De García Pilar. (2012). Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad. Colección Cermies. Madrid.
- Sierra, Javier. (2011) Habilidades de Gestión para la secretaria eficaz: organización, planificación, habilidades y protocolo. Editorial Casa del Libro.
- Vinuesa, Rómulo. (2007) Relaciones Humanas. Editorial Ediciones. Quito Ecuador.
- Zapata, Inger (2008). Enciclopedia de la Secretaria, Océano. Barcelona España. Tomo I, año MCMXCVII.