



**UNIVERSIDAD
DEL AZUAY**

Universidad del Azuay

Facultad de Psicología

Carrera de Psicología Organizacional

**"EJERCITARIO DE COMPETENCIAS
LABORALES COMO COMPORTAMIENTO
ÉTICO Y CAPACIDAD CRÍTICA Y
AUTOCRÍTICA PARA EL
FORTALECIMIENTO DE LAS DESTREZAS
DE LOS ESTUDIANTES CON
DISCAPACIDAD".**

Autores:

Emilia Monserrath Gómez Tobar

Francisco Xavier Vicuña Matovelle

Directora:

Mst. Mónica Rodas Tobar

Cuenca – Ecuador

2022

DEDICATORIA

A mis padres, por brindarme su amor incondicional,
su motivación, su apoyo en todo momento.

A mi padre, Diego, por su ejemplo de lucha incansable;
sus palabras, guía en el momento preciso;
su esfuerzo de cada día para que me supere,
fueron y son luz en mi camino.

A mi sobrino Emilio José, por iluminar mi vida y
proporcionarme infinitas razones para superarme.

Gracias a ustedes, mi razón de vida,
me es posible hacer realidad cada sueño que tengo.

Con todo mi cariño y esfuerzo.

Emilia Monserrath Gómez Tobar

DEDICATORIA

A mi familia, que desde el inicio ha estado
presente apoyándome y motivándome
a lograr mi máximo potencial en la
consecución de mis metas. Son mi inspiración y
nada de esto hubiese sido posible sin ellos,
en especial mi madre y mi hermano.

A mi padre, quien me inspiró a estudiar esta carrera y
me invitó a compartir su profesión, guiándome así durante el camino y
aportándome mucho valor para mis estudios proveniente
de toda su experiencia. Su presencia está siempre presente en mi vida
y me acompañará a lo largo de los años cuando
ejerza honrosamente esta profesión
manteniendo su apellido siempre en alto.

Con todo mi cariño y dedicación.

Francisco Xavier Vicuña Matovelle

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a Dios, por ponerme en el trayecto a personas maravillosas, por darme fortaleza, sabiduría y perseverancia para culminar este gran capítulo de mi vida, por este y más éxitos en mi camino.

A mi padre Diego, a mi madre Augusta y a mi hermana Andrea Belén por creer incondicionalmente en mí, por enseñarme que el éxito se construye en conjunto con apoyo infinito en aquellos momentos difíciles y en aquellos en los que resplandecía el éxito.

A mi familia por apoyarme en cada paso y alentarme con su cariño, consejos y lecciones de vida para crecer personal, espiritual y profesionalmente.

A mis amigos Bryan, Jaime Andrés y Francisco por darle una lluvia de colores a mi vida académica, social y personal.

Emilia Monserrath Gómez Tobar

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, a la vida y al universo por el camino, por las oportunidades que pude encontrar y las personas que pude conocer; por haberme hecho consciente de que toda mi vida universitaria fue un privilegio y una bendición, por haberme enseñado que la felicidad es todo el camino y no un destino, y por haber podido disfrutar de ese camino de una manera muy feliz.

A mi madre, que es un apoyo fundamental en mi vida, y que, junto a mi padre, siempre estuvo apoyándome y dando lo mejor de sí para que yo logre el éxito personal y profesional. Agradezco toda su dedicación y amor incondicional, así como, su mentalidad de trabajo y orden que me inspira a ser un excelente y disciplinado profesional. Por ser una mujer maravillosa a la que amo mucho y de la que he aprendido tanto.

A mi hermano, quien ha estado siempre para mí y que me aportado muchísimo conocimiento y apoyo durante mis años de estudio, quien me enseñado el valor de la calma y la paciencia; quien me ha motivado a nunca dejar de aprender y que sobretodo me enseñado que nunca debemos dejar de ser nosotros mismos para conseguir lo que nos proponemos, sea cual fuere el objetivo.

A mi tía Rocío, mi madrina, quien comparte está mi profesión y que me ha enseñado mucho en base a su experiencia, y que, con todo su cariño y amor, me ha apoyado durante toda la carrera y me ha sugerido siempre cursos, charlas, conferencias y módulos para que yo pueda seguir aprendiendo y mejorándome como profesional, así como también me apoyado en mi vida personal para que logre superar todas mis limitaciones y entregue mi máximo potencial.

Francisco Xavier Vicuña Matovelle

RESUMEN

Uno de los principales problemas de los estudiantes universitarios con discapacidad, es la falta de soporte en el subsistema “provisión” del talento humano en Ecuador. Esto vinculado a metodologías aplicadas en evaluación de competencias laborales, que impiden un óptimo desarrollo en el ámbito laboral, puesto que no existen otros proyectos que fundamenten un diagnóstico sobre las necesidades de progreso para el personal afectado este campo.

El objetivo del proyecto es describir ejercitatorios laborales para el desarrollo de competencias genéricas en personas con discapacidad; sirviendo de insumo para adaptarse a programas informáticos, tecnológicos y digitales.

La metodología utilizada tiene un enfoque cualitativo con alcance exploratoriodescriptivo. Para el levantamiento de la información, se aplicó la entrevista semi estructurada a una muestra por conveniencia de 10 funcionarios del área bancaria.

Además, se revisó la literatura científica sobre temas de discapacidad, competencias y simuladores laborales. Como resultado de la investigación se realizaron los ejercitatorios.

Palabras claves: Discapacidad, competencias, simuladores, laboral, tecnológico.



Mst. Mónica Rodas T.

Directora de Tesis

ABSTRACT

One of the main problems of university students with disabilities is the lack of support in the subsystem "provision" of human talent in Ecuador. This is linked to methodologies applied in the evaluation of labor competencies, which prevent an optimal development in the work environment, since there are no other projects that support a diagnosis of the needs of progress for the personnel affected in this field. The objective of the project was to describe work exercises for the development of generic competencies in people with disabilities; serving as input to adapt to computer, technological and digital programs.

The methodology used has a qualitative approach with an exploratory-descriptive scope. For the collection of information, a semi-structured interview was applied to a convenience sample of 10 bank employees. In addition, the scientific literature on disability, competencies and labor simulators was reviewed. As a result of the research, exercises were carried out. Simulators were also reviewed. As a result of the research, exercises were carried out.

Keywords: *Disability, competencies, simulators, labor, technological.*

Translated by:



Monserrath Gomez T.



Francisco Vicuña M.



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	I
DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO	III
AGRADECIMIENTO	IV
RESUMEN	V
ABSTRACT	VI
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1	2
Simulador para el desarrollo de competencias laborales dirigidas a personas con discapacidad.....	2
Discapacidad.....	4
Discapacidad física:	5
Discapacidad sensorial:	5
Discapacidad intelectual:	5
Discapacidad psíquica:	5
Clasificación CIF de las personas con discapacidad	5
Tipos de Discapacidad según la CIF:	6
Personas con discapacidad en las universidades	9
Personas con discapacidad y su inclusión en el mundo laboral	11

Competencias.....	12
Tipos de competencias.....	12
Competencias educativas.....	14
Competencias laborales	15
Simuladores laborales.....	16
CAPÍTULO 2	19
Metodología.....	19
Objetivo General.....	19
Objetivos Específicos	19
Muestra	20
Instrumento.....	20
Procedimiento.....	21
CAPÍTULO 3	23
Análisis de Resultados.....	23
DISCUSIONES	28
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	30
BIBLIOGRAFÍA	31
ANEXOS	34
Anexo 1: Entrevistas.....	34
Anexo 2: Ejercitarios	36

CAPACIDAD CRÍTICA Y AUTOCRÍTICA.....	36
EJERCICIO 1: INTERACCIÓN	36
EJERCICIO 2: Evaluación	42
EJERCICIO 3: INTERACCIÓN	46
COMPORTAMIENTO ÉTICO.....	52
EJERCICIO 1: VIVENCIA.....	52
EJERCICIO 2: RESPUESTAS	57
EJERCICIO 3: RESPUESTAS	63
Anexo 3: Elaboración de ejercitarios.....	66

INTRODUCCIÓN

En estimado 386 millones de las personas en edad de 18 a 40 años presentan discapacidad, según (La Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2015) refiere que el desempleo alcanza hasta un 80% en algunos países como: India, Estados Unidos, Colombia y Argentina. A menudo los empleadores suponen que las personas con discapacidad no pueden trabajar. Es por ello que Parra (2003) afirma que es de vital importancia la accesibilidad a centros o instituciones educativas de tercer nivel, puesto que estas brindan diferentes oportunidades de incrementar las habilidades sociales, además de conocimientos académicos, los cuales permiten acceder al mundo laboral y de esta manera mantener un equilibrio social y económico en la comunidad.

La motivación para iniciar por un cambio es el generar inclusión laboral, debido a que se ha visualizado considerablemente la desigualdad de oportunidades.

Es por esto que, el objetivo se centra en desarrollar las competencias genéricas/laborales de personas con discapacidad, para lograr su integración en las diferentes organizaciones.

CAPÍTULO 1

A continuación, se describe el marco teórico sobre el impacto que tiene el desarrollo de competencias laborales para los estudiantes universitarios con discapacidad. El fomento de dichas competencias y su repercusión en el mundo organizacional gracias al implemento de simuladores laborales

Simulador para el desarrollo de competencias laborales dirigidas a personas con discapacidad.

La Convención sobre los Derechos de los individuos con Discapacidad instituye que “las personas con discapacidad integran a esas que tengan algún tipo de deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a extenso plazo o de por vida, y que, al interactuar con distintos obstáculos, terminen por impedir su colaboración plena y positiva en la sociedad, en equidad de condiciones con las demás”. La Convención resalta esta definición enfocándose plenamente en el respeto por la diferencia y la aceptación que se debe tener en la sociedad hacia los individuos con discapacidad como parte de la variedad y la condición humana (Bracco, 2015).

Para (Ortiz y Prieto, 2019) la implementación de video juegos y simuladores académicos se han expandidos hasta llegar al mundo laboral, pues son considerados como un recurso de ayuda para que los trabajadores que tienen ciertos inconvenientes de capacidad física, auditiva, intelectual o visual, ya que estos simuladores se manipulan mediante varios objetos y permite asociarlo a una realidad virtual.

Actualmente con la era tecnológica en la que se han desarrollado un sin fin de herramientas para incrementar los métodos de aprendizaje y enseñanza, por lo que cada

vez se han perfeccionado simuladores con diferentes formas, movimientos, características y dimensiones relacionados con los diferentes contextos en los que la persona se desenvuelve diariamente. Es por ello que esta simulación certifica la resolución de tareas educativas y laborales. Por ello, parte mediante un boceto del ámbito que se desea evaluar al estudiante, luego se lo ajusta a una realidad virtual con consignas básicas para el desarrollo de capacidades y destrezas de cada persona.

En las organizaciones los simuladores sirven como un método de aprendizaje continuo en el que el uso de TICS ha permitido crear una realidad alterna para los trabajadores, la misma que cuenta con reglas pre establecidas que simulan el sitio de trabajo y las actividades que cada uno desarrolla dentro de la organización. Esto ha permitido que las instituciones tengan beneficios en cuanto a destrezas como la toma de decisiones, ya que se expande a diversas áreas del lugar de trabajo. Los simuladores nacieron en 1950 en Estados Unidos, siendo un contexto artificial que fue implementado para que los jugadores puedan tomar decisiones en tiempo real dentro de una organización ficticia con situaciones reales que se les puede presentar a futuro, de esta manera previniendo conflictos y desarrollando el potencial de los colaboradores. (Chamorro, Miranda, y García, 2014)

Para la aplicación de simuladores laborales es fundamental recopilar casos particulares que tengan un contexto y una resolución alternativa al problema que se presenta, identificando instrucciones que se dan y asimilando las opciones correctas. De esta manera se consigue una flexibilidad cognitiva y un incremento en la autonomía y toma de decisiones de cada persona (Casanovas, 2007)

Discapacidad

Según (García y Hidalgo, 2011) la discapacidad es la limitación en la ejecución de papeles y tareas definidos, esperados de un individuo dentro de un entorno físico y sociocultural determinado. Esto afecta tanto a los individuos, sus familias y el contexto en el que se rodea, pues proporciona cierta dificultad en la participación de distintas actividades cotidianas.

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive. (Instituto tlaxcalteca para personas con discapacidad, 2019)

Para la OMS, se entiende como discapacidad a aquella restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. La discapacidad se caracteriza por insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, el cual puede ser temporal o permanente, reversible o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo como una respuesta psicológica a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo. (Instituto tlaxcalteca para personas con discapacidad, 2019)

Así mismo agrega que la Deficiencia es la pérdida o la anormalidad de una estructura o de una función psicológica, fisiológica o anatómica, que puede ser temporal o permanente. Entre las deficiencias se incluye la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida producida por un miembro, órgano, tejido o cualquier otra estructura del cuerpo, incluidos los sistemas de la función mental. (Instituto tlaxcalteca para personas con discapacidad, 2019)

Clasificación de la discapacidad de acuerdo a la organización mundial de la salud (OMS):

Discapacidad física:

Es la clasificación que cuenta con las alteraciones más frecuentes como secuelas de poliomielitis, lesión medular (parapléjico o cuadripléjico) y amputaciones.

Discapacidad sensorial:

Comprende a las personas con deficiencias visuales y auditivas; y a quienes presentan problemas en la comunicación y en el lenguaje.

Discapacidad intelectual:

Se caracteriza por una disminución de las funciones mentales. Considera la enfermedad mental o psicosocial y varios tipos de enfermedad crónica.

Disminución de las funciones mentales superiores (inteligencia, lenguaje o aprendizaje), así como de las funciones motoras.

Discapacidad psíquica:

Se presenta en personas que sufren alteraciones neurológicas y trastornos cerebrales. (Instituto tlaxcalteca para personas con discapacidad, 2019)

Otras definiciones de tipos de discapacidad:

Clasificación CIF de las personas con discapacidad

La Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF) de la discapacidad y de la salud es considerada referencial al igual que la CIE (Clasificación Internacional de Enfermedades) y ambas son importantes para la FCI (Familia de Clasificaciones

Internacionales, 2001), la clasificación de la discapacidad CIF fue aprobada por los 191 países que integran la OMS. (Ministerio de trabajo y prevención social, s.f.)

Tipos de Discapacidad según la CIF:

Discapacidad Física o Motora

La discapacidad física es aquella que ocurre al faltar o quedar muy poco de una parte del cuerpo, lo cual impide a la persona desenvolverse de la manera convencional.

Discapacidad intelectual

La discapacidad intelectual es aquella que presenta una serie de limitaciones en las habilidades diarias que una persona aprende y le sirven para responder a distintas situaciones en la vida. Se hace más fácil de llevar si su entorno ayuda a hacerles más sencillas las cosas. A las personas con discapacidad intelectual se les hace más complicado aprender, comprender y comunicarse.

Es irreversible, es decir, dura para toda la vida y no solo es un impacto que sufre el individuo, sino también es un reto muy fuerte para toda su familia. Es importante decir que la discapacidad intelectual no quiere decir que las personas sean enfermas, son personas como nosotros con muchos sueños en la vida y ganas de alcanzarlos, si se reúnen las condiciones adecuadas pueden progresar y lograr objetivos.

Discapacidad Psíquica

La discapacidad psíquica es aquella que está directamente relacionada con el comportamiento del individuo. Se dice que una persona tiene discapacidad psíquica cuando presenta trastornos en el comportamiento adaptativo. Este tipo de discapacidad se podría incluir en categoría otros ya que tienen que ver con enfermedades mentales.

Probables causas: Sus causas son la depresión mayor, la esquizofrenia, la bipolaridad, trastornos de pánico, trastorno esquizomorfo, síndrome orgánico, autismo y síndrome de Asperger. (Ministerio de trabajo y prevención social, s.f.)

La discapacidad puede dividirse en algunos tipos como, por ejemplo:

- **Genética:** discapacidad transmitida de padres a hijos.
- **Congénita:** discapacidad con la que nace el individuo, pero que no depende de factores hereditarios, es decir que es producto de alteraciones durante la gestación y el desarrollo.
- **Adquirida:** discapacidad que se produce luego del nacimiento de una persona.

Puede ser ocasionada por distintas enfermedades, o por accidentes de diversa índole (laborales, domésticos, deportivos, de tránsito, violencia). (Bracco, 2015)

La situación de discapacidad puede ser:

- **Permanente:** cuando no puede haber recuperación de la funcionalidad afectada.
- **Temporal:** cuando la funcionalidad afectada puede recuperarse a través de servicios de rehabilitación.

La discapacidad, como concepto, no es estática, sino que evoluciona. Hoy en día, la discapacidad es tratada y considerada como un fenómeno social, puesto que se desarrolla en función del entorno y de las actitudes predominantes de la sociedad.

Es por esta razón, que, según la sociedad, el concepto de discapacidad varía teniendo en cuenta también las barreras que se presentan en el entorno cuando no se ajusta a la condición de la persona con discapacidad, y de las actitudes sociales negativas que impiden o anulan por completo la participación plena y efectiva de las personas con

discapacidad en la sociedad, limitando sus derechos y poniendo trabas a su participación en igualdad de condiciones con las demás personas del medio. (Bracco, 2015)

Según las definiciones oficiales del Servicio Nacional de Rehabilitación (SNR), del Ministerio de Salud, y la opinión de especialistas consultados, se presentan estas definiciones de los tipos de discapacidad:

- 1. Discapacidad Intelectual:** “persona con deficiencia o limitación de las funciones mentales como el pensamiento, la cognición, el lenguaje, el aprendizaje, la memoria, la comprensión, entre otras. Implica también dificultad para ejecutar diversas tareas y los retrasos madurativos. La discapacidad intelectual puede ser leve, moderada, grave o profunda y puede estar asociada con rasgos psiquiátricos o de trastornos del comportamiento.
- 2. Discapacidad Psicosocial:** persona con deficiencias o trastornos del comportamiento, del razonamiento, y de los estados de ánimo, con afección a su capacidad de juicio crítico sobre sí misma, y sobre los demás.
- 3. Discapacidad Motora:** persona con deficiencias o limitaciones en la postura, o en uno o más miembros del cuerpo; la ausencia total de estos (amputación); disminución de la motricidad (paresias); o falta de sensibilidad y movilidad (plejias). Las personas con discapacidad motora pueden contar con apoyos personales como sillas de ruedas o muletas que permiten un mejor desenvolvimiento en el entorno.
- 4. Discapacidad Sensorial Visual:** persona con defectos o carencia de la visión. Esta discapacidad abarca las estructuras corporales del ojo, las funciones visuales,

y el sistema nervioso. La deficiencia parcial de la vista se denomina “disminución visual” o “baja visión”, y la pérdida completa de este sentido, “ceguera”.

5. **Discapacidad Sensorial Auditiva:** persona con deficiencias o pérdida en las funciones y estructuras auditivas. El déficit en la función auditiva se denomina “hipoacusia” (que va desde leve a profunda, en uno o ambos oídos); puede tener efectos en la comunicación oral y en el dominio del lenguaje. La deficiencia grave o total de la capacidad de oír se denomina “sordera”. En la mayoría de los casos, las personas hipoacúsicas pueden mejorar su audición con un audífono o un implante coclear.
6. **Discapacidad Visceral:** persona con deficiencia, limitación, o daño de la función o estructura de uno o más órganos internos, lo que le dificulta el desarrollo de su vida cotidiana. Puede afectar a los sistemas cardiovascular, inmunológico, respiratorio, digestivo, renal, urológico, y otros. En los casos de las personas trasplantadas, donantes de órganos o inscritos en lista de espera, estas pueden contar con un certificado otorgado por el Incucaí que sirve para acreditar su condición, y que tiene por objetivo garantizar el derecho de licencias laborales especiales. Este certificado no está enmarcado dentro del CUD” (Bracco, 2015).

Personas con discapacidad en las universidades

Los institutos de tercer nivel, como son las universidades, son capaces de formar a los profesionales a romper con estereotipos, es por ello que se han actualizado una variedad de planes de estudio, de esta manera brindan el conocimiento necesario a todas las personas. Generando así un modelo de inclusión en el cual las personas con

discapacidad puedan adquirir destrezas y conocimientos necesarios para aplicarlos en su vida laboral, a su vez se pretende cumplir con los estatutos propuestos por la legislación de cada país, garantizando los derechos y deberes de las personas con discapacidad.

Los jóvenes mayores de 18 años, adquieren habilidades laborales en las universidades, pues se pretende que sean incluidos en el mercado laboral. Ordoñez (2011) manifiesta que para lograr una verdadera inclusión laboral debemos empezar mejorando la educación y la formación ocupacional para garantizar el acceso y permanencia en su lugar de trabajo respetando su individualidad y tipo de discapacidad.

Para (Villafañe, Corrales, y Soto, 2014) la inclusión de estudiantes con discapacidad en el ámbito académico ha sido promovida desde hace 20 años atrás, no obstante, los programas que promueven dicha inclusión no han logrado cumplir con los objetivos planteados. En las universidades se puede evidenciar pocos estudiantes con discapacidad, pues los planes de estudio o la infraestructura de las mismas no se encuentra acoplado a las necesidades físicas, sociales, psicológicas y económicas de los estudiantes con discapacidad.

La inclusión académica de los estudiantes universitarios con discapacidad debe ser considerado como prioridad en todos los países, de esta manera asegurando que el acceso a la educación superior sea óptimo para todas las personas y a su vez se promueva una calidad en la educación.

El acceso a la educación superior es un derecho que se proporciona sin discriminación, de esta manera proporcionando una equidad de oportunidades de acceso a la universidad. Se ha planteado para los próximos años elaborar planes de educación estratégicos para que los estudiantes con discapacidad puedan acceder a la educación

superior con todas las comodidades, permitiendo expandir un nivel uniforme de inclusión, buscando la participación y desarrollo del potencial de las personas.

Personas con discapacidad y su inclusión en el mundo laboral

Generar un empleo digno y estable para todas las personas, desde los jóvenes hasta las personas con discapacidad, de esta manera asegurar una igualdad de remuneración; logrando a su vez que se desarrolle y promueva la inclusión social, económica y política de todas las personas (Bloomfield et.al., 2020).

Según (Mera, 2018) en Ecuador la inclusión laboral de personas con discapacidad nace en los años 70, pues en 1973 se consolida el Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional (CONAREP), siendo una organización que determina, valora y forma a las personas con discapacidad para su inserción al mundo laboral. En cuanto a las organizaciones públicas y privadas, deben cumplir un 4% del personal con discapacidad.

La inclusión laboral es aquella que busca activamente incorporar al mundo laboral a las personas con discapacidad, brindando seguridad y desarrollo integral. Por lo que (Viñas, 2019) argumenta que en países como España y Colombia se han gestionado algunos modelos desarrollados, como son La Asociación Amigos con Calor Humano (2011), que busca asistir a las personas con discapacidad y a sus familias en los procesos de inclusión social y laboral, mediante programas y proyectos, fortaleciendo la inclusión social con equidad y permanencia, para aminorar los efectos perjudiciales de la pobreza, pues se generan planes de empleabilidad, emprendimiento, compromiso ético, capacidad crítica y autocrítica, mediante el uso de simuladores laborales que identifican discapacidades y ayudan a la persona a poder desarrollar actividades.

Competencias

“Las competencias son comportamientos; algunas personas disponen mejor de ellas que otras, incluso son capaces de transfórmalas y hacerlas más eficaces para la situación dada.” (Alles, 2005, pág. 26)

Según (SENAC, 2012) define que las competencias abarcan la capacidad de movilizar saberes, los mismos que son desarrollados a lo largo de la vida ya sea en el ámbito social, escolar y laboral. Esto para actuar en situaciones concretas de trabajo, por lo que exige la creación de condiciones para que las personas modulen saberes para enfrentar los problemas y las situaciones inusitadas encontradas en su trabajo, actuando a partir de una visión de conjunto, de modo innovador y responsable.

Por otro lado, para Chiavenato (2009) como se citó en (García, Duran, y Prieto, 2016), una competencia es una compilación de comportamientos aptos de incorporar, mover y trasladar conocimientos, destrezas, juicios y actitudes que añaden valor monetario para la empresa y valor social para el individuo.

Tipos de competencias

Según (Alles, 2005) competencia es una característica subyacente en una persona que está vinculada a un patrón de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación, además señalan que las competencias clasifican en:

Competencias de logro y acción

- Orientación al logro
- Preocupación por el orden, calidad y precisión
- Iniciativa

- Búsqueda de información

Competencias de ayuda y servicio

- Entendimiento interpersonal
- Orientación al cliente

Competencias de influencia

- Influencia e impacto
- Construcción de relaciones
- Conciencia organizacional

Competencias gerenciales

- Desarrollo de personas
- Dirección de personas
- Trabajo en equipo y cooperación
- Liderazgo

Competencias cognoscitivas

- Pensamiento analítico
- Razonamiento conceptual
- Experiencia técnica/ profesional/de dirección

Competencias de eficacia personal

- Autocontrol
- Confianza en sí mismo
- Comportamiento ante los fracasos
- Flexibilidad

Competencias educativas

En el año 2002, como se cita en (Feito, Competencias educativas: hacia un aprendizaje genuino, 2008) la OCDE propone que competencias dentro del proyecto denominado DeSeCo existen tres bloques de competencias:

- Competencias que permiten dominar los instrumentos socioculturales necesarios para interactuar con el conocimiento; la habilidad para usar el lenguaje, los símbolos y los textos interactivamente; la habilidad para usar el conocimiento y la información interactivamente y el uso de la tecnología de un modo interactivo.
- Competencias que permiten interactuar en grupos heterogéneos, tales como relacionarse bien con otros, cooperar y trabajar en equipo y administrar, gestionar y resolver conflictos.
- Competencias para actuar de un modo autónomo, comprender el contexto en que se actúa y se decide, crear y administrar planes de vida y proyectos personales y defender y afirmar los propios derechos, intereses, necesidades y límites.

Con la finalidad de poner en práctica lo aprendido, el trascender desde las aulas hacia el mundo real, dándole una mayor relevancia a aquellas capacidades adquiridas y perfeccionadas en el ámbito educativo. Como acota (Feito, 2006) los estudiantes se encuentran en la capacidad de analizar, razonar y comunicar de manera efectiva el cómo plantean, resuelven e interpretan diferentes circunstancias y lo relacionan con el material aprendido en clase.

Por esta razón la OCDE 22, como se citó dentro de (Feito, 2006) propone competencias educativas como:

- Competencias que permiten dominar los instrumentos socioculturales necesarios para interactuar con el conocimiento; la habilidad para usar el lenguaje, los símbolos y los textos interactivamente; la habilidad para usar el conocimiento y la información interactivamente y el uso de la tecnología de un modo interactivo.
- Competencias que permiten interactuar en grupos heterogéneos, tales como relacionarse bien con otros, cooperar y trabajar en equipo y administrar, gestionar y resolver conflictos.
- Competencias para actuar de un modo autónomo, comprender el contexto en que se actúa y se decide, crear y administrar planes de vida y proyectos personales y defender y afirmar los propios derechos, intereses, necesidades y límites.

Competencias laborales

Para (Catalano, Avolio, y Siadogna, 2004) las competencias laborales se basaban en el análisis ocupacional rebase las exigencias del puesto de trabajo para definir posteriormente el perfil de el/la trabajador/a en términos de aptitudes sensorio-motrices, conocimientos de técnicas específicas y ritmo de trabajo adecuado. Con este modelo se pretendió simplificar las actividades, puesto que los trabajadores podrían acoplarse al puesto de trabajo, ya que esto permitía que no se requiera una inversión de tiempo y formación.

El permitir que un trabajador se adapte el cargo buscaba la incorporación de un empleo además de la implementación de determinados trabajadores a una organización.

Además estas competencias según el INTECAP (Barrios, 2000) son “el conjunto de actitudes, destrezas, habilidades y conocimientos requeridos para desempeñar una función

productiva, con calidad, en un ambiente de trabajo. Por lo tanto, una persona es competente cuando es capaz de desempeñar una función productiva de manera eficiente para lograr los resultados esperados.”

Las competencias laborales para los profesionales (Arias et al., 2018):

- La competencia tiene un carácter operativo y finalizado. No tiene sentido si no es con relación a la acción. Se es competente con respecto a una tarea.
- La competencia es una capacidad aprendida. No se puede negar la capacidad natural de aprender de las personas, pero la competencia se adquiere por una correlación entre teoría y práctica.
- La competencia es una noción estructurada. Combina los elementos que la componen (conocimientos teórico prácticos, actitudes y aptitudes) para resolver un problema dentro del desempeño de las funciones del trabajador.

Simuladores laborales

El aprendizaje en la formación de prevención de riesgos de trabajo además se ha modernizado, al igual que en otras zonas. Los simuladores de formación, han demostrado ser más eficientes en el desarrollo de conocimientos y capacidades. Además, favorecen el aprendizaje y protegen a los usuarios de riesgos innecesarios. En este sentido, la formación de prevención de riesgos laborales, es un ámbito más que perfecto para introducir esta forma de aprendizaje. (Previnsa, 2019)

De igual manera, las técnicas basadas en simulación, son aplicables en el diseño de experiencias de aprendizaje de forma estructurada y los simuladores suponen una herramienta muy eficaz para medir las competencias en la ejecución de procesos, sobre

todo, para el trabajo en equipo. Un simulador laboral se crea a través del uso de la tecnología informática, se desarrolla primero un modelo de enseñanza, para interactuar mientras se ejecutan tareas.

El simulador ayuda a experimentar y tomar decisiones en escenarios reales, evaluando las consecuencias y recibiendo feedback constante. Los simuladores son tan efectivos, debido a que, llevan a la práctica los conocimientos y no solamente se mantienen en la teoría. (Previnsa, 2019)

Sin embargo, para que los simuladores funcionen bien, es fundamental la implicación de los usuarios. Por suerte, el simple uso del simulador ya lleva consigo un aumento de la motivación por tres motivos fundamentales:

1. Tienen un efecto lúdico, por sus interfaces cercanas a los videojuegos.
2. Se puede personalizar la información, de acuerdo a las necesidades o intereses concretas de la empresa o el usuario.
3. Logran un efecto motivador, cuando alguien genera su propia hipótesis de cómo funciona algo antes de que el simulador les proporcione la respuesta correcta. (Previnsa, 2019)

Un aspecto muy importante, es que los simuladores aumentan las habilidades de los usuarios, pues perfeccionan competencias a través del uso reiterado de conceptos, técnicas y metodologías. De igual forma, los simuladores para formación de prevención de riesgos laborales, mejoran las siguientes habilidades:

1. La formación técnica y funcional basada en la experiencia.
2. La resolución de problemas y toma de decisiones.

3. Las habilidades interpersonales y de comunicación o competencias en equipo.

(Previnsa, 2019)

El aprendizaje gira alrededor de ofrecer una solución a los problemas. Es por esto, que la implementación de diferentes posibilidades de decisión alrededor de estos problemas junto a las interfaces inmersivas, que son apoyadas en entornos 3D o realidad virtual, son esenciales. Es decir, se logra el éxito cuando el usuario reconoce un problema y adopta un enfoque proactivo para trabajar en él y corregirlo para de esta manera obtener un aprendizaje de forma lúdica. (Previnsa, 2019)

CAPÍTULO 2

Este capítulo detalla la metodología usada para el desarrollo de la presente investigación, la cual describe los objetivos, muestra, instrumento, procedimiento para la obtención de resultados.

Metodología

El presente estudio tiene un enfoque cualitativo con alcance exploratorio-descriptivo. Tal método se elige cuando se desean descripciones rigurosas de los fenómenos. Tal estudio es especialmente útil para investigadores que busquen saber el quién, qué y dónde de los eventos.

Los ejercitatorios laborales fueron revisados adaptados a la discapacidad con la experta en el área, la Mst. Adriana León quien realizó ajustes a la redacción para evitar exceso y abuso de palabras técnicas y confusas que se prestaban a interpretaciones diversas.

Objetivo General

- Desarrollar ejercitatorios de competencias laborales como comportamiento ético y capacidad crítica y autocrítica, para fortalecer las destrezas de los estudiantes universitarios con discapacidad.

Objetivos Específicos

1. Generar un marco teórico basado en competencias laborales, discapacidad y simuladores laborales para llevarlo a la práctica.

2. Diseñar e implementar herramientas para el levantamiento de la información para los ejercitarios y adaptarlos a la discapacidad (auditiva, física, visual e intelectual)
3. Crear los ejercitarios laborales.

Muestra

Con el objetivo de tener información sólida de diferentes áreas y con un punto de vista objetivo, la muestra fue a conveniencia en una importante casa financiera con sede en la ciudad de Cuenca. Los participantes fueron 10 empleados de esta casa financiera, entre: cajeros, jefes de agencia, analistas de talento humano y jefes de gestión y comportamiento organizacional.

Instrumento

El instrumento de evaluación propuesto, fue una entrevista semiestructurada al personal del área bancaria, cuyo objetivo es determinar las competencias laborales para el levantamiento de información de los ejercitarios. La entrevista semiestructurada presenta un grado mayor de flexibilidad que las estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados (Díaz, Torrico, Hernandez y Valera, 2013).

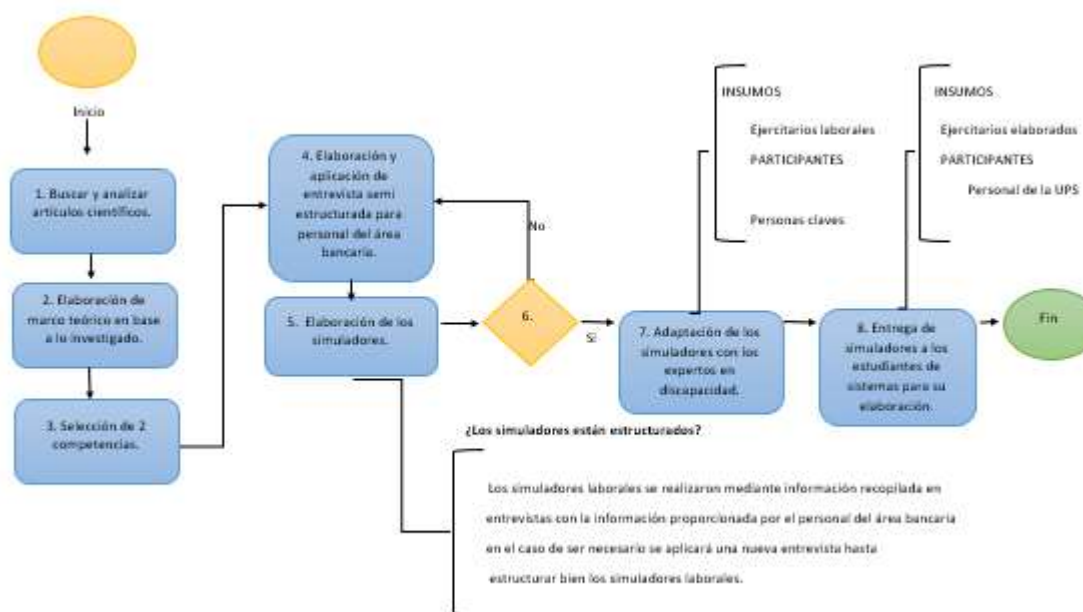
Las entrevistas fueron realizadas pensando en la población del área bancaria, para enfocarse en competencias laborales como capacidad crítica y autocrítica; y compromiso ético de personas con discapacidad que se encuentran cursando carreras universitarias.

Una vez terminadas las entrevistas, la información fue evaluada.

Procedimiento

Figura 1

Procedimiento de aplicación de la metodología



Nota. El grafico representa los pasos aplicados sistemáticamente para la elaboración del proyecto.

Se inició con la búsqueda de artículos científicos de alto impacto en buscadores como: Scopus, Scielo, revistas de ciencia y tecnología y el libro de “Gestión por competencias El diccionario” de Martha Alles. Se evidencie información con respecto a temas como: discapacidad, competencias educativas y laborales, simuladores y como trasladar información de simuladores de la teoría a la práctica. Se preseleccionó un total de 35 artículos, depurando 16 para la bibliografía.

Para la elaboración del marco teórico se utilizó la información recopilada anteriormente sobre la inclusión laboral y desarrollo tecnológico para favorecer a las personas con

discapacidad, haciendo énfasis en estudiantes universitarios los mismos que puedan desarrollar competencias genéricas laborales que les permitan incorporarse en el ámbito laboral.

Utilizando el diagnóstico de necesidades de competencias laborales para estudiantes con discapacidad se seleccionaron dos competencias mediante el diccionario cofinanciado por el programa Erasmus de la Unión Europea, de esta manera se levanta la información necesaria para trabajar en los ejercicios laborales. Se realizó preguntas para entrevista sobre las conductas observables mediante citas con responsables de cada área para identificar y redactar casos de éxito o no éxito que permitan ser adaptados a los ejercicios.

La entrevista semi estructurada del grupo Edu Tech se aplicó a conveniencia en la entidad financiera, con el objetivo de recopilar información de las diferentes áreas organizacionales, para identificar casos de éxitos o de no éxito, en relación a los indicadores de conducta de las competencias laborales seleccionadas.

Los ejercicios laborales se realizaron tras el levantamiento de información de situaciones laborales reales que se han dado en cada área de la organización seleccionada, lo que permite desarrollar competencias laborales.

Se los adaptó a cada tipo de discapacidad (física, visual, intelectual y auditiva) mediante una reunión con profesionales expertos en discapacidad con una lectura de cada caso para adaptar a la realidad de los estudiantes con discapacidad.

Para finalizar se entregó el diseño de los simuladores laborales a los estudiantes de ingeniería en sistemas de la Universidad Politécnica Salesiana quienes aportaron con la elaboración de los mismos.

CAPÍTULO 3

Análisis de Resultados

Tabla 1

Ejercitarios elaborados

CAPACIDAD CRÍTICA Y AUTOCRÍTICA

EJERCITARIO	CONSIGNA	TIEMPO	NIVEL DE DIFICULTAD
Cliente problema	El trabajador presiona el botón para indicar que continúe el siguiente número en la lista de espera, se acerca una señora de aproximadamente unos 40 años de edad, la misma que tiene una expresión molesta en su rostro.	20 Minutos	Bajo
Acoso laboral	El participante está en su estación de trabajo y es llamado a una reunión en la cual le manifiesta que debe realizar una investigación sobre un caso de acoso sexual dentro de la organización.	20 Minutos	Medio
Interacción	La persona evaluada está en su estación de trabajo y es llamado a una reunión urgente y junto a él/ella cita a los 3 analistas de gestión humana, el jefe tiene una expresión preocupada.	20 Minutos	Alto
Comportamiento ético			
Vivencia	El evaluado empieza a trabajar en un banco que cuenta con gran prestigio a nivel nacional. El evaluado perdió a su padre hace 1 mes, quien era el sustento del hogar, su madre tiene que someterse a una operación de alto costo y la familia aún no cuenta con el dinero. Ha intentado pedir préstamos a varias instituciones financieras, pero ninguna le otorgó el dinero. Por eso el candidato busco el trabajo, necesita dinero de manera urgente por la vida de su madre. En su primer día de trabajo, le llevan a la bóveda y le	15 Minutos	Bajo

	<p>permiten que se quede ahí dentro conociendo la infraestructura, su guía del día olvida algo fuera y sale a ver el objeto olvidado y le deja adentro, sin cámaras, ya que, las últimas cámaras más cercanas estaban en el pasillo de llegada a la bóveda y no en la bóveda misma. Está al frente de montones de dinero y lleva su maletín consigo y podría tomar mucho dinero sin ser descubierto nunca. Posterior a esto, el evaluado continúa su recorrido por el banco.</p>		
Respuestas	<p>Posterior a esto su anterior contexto, el evaluado subió para entrevistarse con su nuevo jefe.</p>	10 Minutos	Medio
Respuestas	<p>Usted trabaja en una institución financiera en el departamento de sistemas y en el contrato de trabajo de todos los colaboradores se estipula que todos los bocetos e ideas que tenga para la implementación de un software para la organización, son netamente propiedad de la misma. A continuación, su compañero sale de la empresa por motivos personales después de haber dejado lista la maqueta para la implementación de un nuevo software que solo se la enseñó a usted y que usted sabe que la implementación de ese software ayudará a que la compañía crezca y que sus superiores estén muy contentos.</p>	10 Minutos	Alto

Nota. Esta tabla muestra cómo fueron distribuidos los tiempos y dificultad de cada ejercicio.

En el presente proyecto se realizaron 6 ejercitatorios, 3 correspondientes a la competencia de capacidad crítica y auto crítica. La cual consiste en analizar o descomponer información identificando sus implicaciones paso a paso, incluye la capacidad para organizar sistemáticamente las partes de un problema o situación.

Se observa mediante indicadores de conducta como:

- A.** Cuando analiza detalles no pierde de vista el todo.
- B.** Descompone los problemas complejos en unidades más pequeñas.
- C.** Identifica las relaciones/patrones en los datos que analiza.

El primer ejercitario se titula “Cliente problema” en el que el participante trabaja en una empresa del área bancaria. Esta empresa diariamente cumple con la apertura de cuentas bancarias y manejo de la Banca Virtual y debe atender y brindar la solución a problemas o fallas que presente el servicio. En ese momento recibirá una queja por problemas de apertura de la Banca virtual.

El segundo ejercitario es “Evaluación”, la persona evaluada trabaja para una empresa financiera, se desempeña en el departamento de relaciones laborales y se encuentra a cargo de suspender o despedir a un trabajador acusado de haber sido participe en un caso de acoso sexual.

En el último ejercitario “Interacción”, el participante trabaja en una empresa del área bancaria. La empresa se encuentra en un estudio minucioso de la gestión humana y el desarrollo organizacional de todas sus sucursales y es llamado a una reunión urgente por el Jefe Nacional, quien manifiesta que tras un estudio existen cargos que deben ser

eliminados. Junto a él/ella cita a 3 analistas de gestión humana quienes tienen diferentes perspectivas para el tema de la eliminación de cargos.

Por otro lado, se desarrollaron 3 ejercitatorios con respecto al comportamiento ético, el cual busca comprender perspectivas diferentes, sin perder de vista el comportamiento correcto ajustado a normas y reglas establecidas.

Se puede evidenciar mediante:

- A.** Acepta los cambios que le son propuestos en sus objetivos.
- B.** Trabaja para alcanzar los objetivos propuestos.
- C.** Ajusta su accionar a las normas éticas y a la normativa vigente.

El primer ejercitario “Vivencia” en el cual el evaluado se encuentra en su primer día de trabajo, le llevan a la bóveda y le permiten que se quede dentro conociendo la infraestructura, la persona que le guía olvida algo fuera y sale a ver el objeto olvidado y le deja ahí adentro, sin cámaras. Se encuentra al frente de montones de dinero y lleva su maletín consigo y podría tomar mucho dinero sin ser descubierto nunca. Posterior a esto, el evaluado continúa su recorrido por el banco.

En el segundo ejercitario “Respuestas” la persona evaluada sube para entrevistarse con su nuevo jefe. Se le solicita que tendrá que resolver un caso de ética para ingresar a un empleo.

En el último ejercitario “Respuestas” la persona evaluada tiene en su poder una maqueta que no es de su autoría, no obstante, recibiría buena remuneración y reconocimiento si acepta la responsabilidad.

En base a estas conductas observables se realizaron ejercitatorios de nivel bajo, medio y alto respectivamente, lo que nos permiten medir mediante una puntuación por cada ítem que se le vaya presentando al participante.

Se puede tener acceso a los ejercitatorios laborales a través de los siguientes links:

- <https://simulab.edutech-project.org/media/simulador16/index.html> (Ejercitario de capacidad crítica y autocrítica, nivel bajo, cliente problema).
- <https://simulab.edutech-project.org/media/simulador17/index.html> (Ejercitario de capacidad crítica y autocrítica, nivel medio, acoso laboral).
- <https://simulab.edutech-project.org/media/simulador18/index.html> (Ejercitario de capacidad crítica y autocrítica, nivel alto, interacción).
- <https://simulab.edutech-project.org/media/simulador19/index.html> (Ejercitario de comportamiento ético, nivel bajo, vivencia).
- <https://simulab.edutech-project.org/media/simulador20/index.html> (Ejercitario de comportamiento ético, nivel medio, respuestas).
- <https://simulab.edutech-project.org/media/simulador21/index.html> (Ejercitario de comportamiento ético, nivel alto, respuestas).

DISCUSIONES

Según Ordoñez (2011) manifiesta que para lograr una verdadera inclusión laboral debemos empezar mejorando la educación y la formación ocupacional para garantizar el acceso y permanencia en su lugar de trabajo respetando su individualidad y tipo de discapacidad. Con relación a nuestra investigación hemos determinado que es posible adaptar ejercicios laborales para aplicarlos en estudiantes con discapacidad.

Para Bloomfield, et.al, (2020) las personas con discapacidad merecen un empleo digno y estable, brindando igualdad en todos los ámbitos, por esta razón es necesario la aplicación de instrumentos que sean adaptados a cada una de sus necesidades. Por otro lado, Mera (2018) plantea que en Ecuador la inclusión laboral debe ser de un 4% de personal con discapacidad, lo que lleva a las instituciones a generar plazas de empleo que se adapten.

La Asociación Amigos con Calor Humano (2011), busca asistir a las personas con discapacidad y a sus familias en los procesos de inclusión social y laboral, mediante programas y proyectos, de esta manera permita el fortalecimiento de la inclusión social con equidad y permanencia

Según SENAC define que las competencias abarcan la capacidad de movilizar saberes, los mismos que son desarrollados a lo largo de la vida ya sea en el ámbito social, escolar y laboral (SENAC, 2012).

Las competencias si se pueden desarrollar, principalmente en el ámbito académico, pues es el que más saca a flote las competencias y destrezas, como se pretende hacer con la implementación de ejercicios laborales para universitarios con discapacidad. Como aporta (Feito, 2006) los estudiantes se encuentran en la capacidad de

analizar, razonar y comunicar de manera efectiva el cómo plantean, resuelven e interpretan diferentes circunstancias y lo relacionan con el material aprendido en clase, ya que, esto se lo lleva a la practica en la vida profesional de cada uno.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En conclusión, en la presente investigación se generó un marco teórico basado en competencias laborales, competencias educativas, discapacidad y simuladores laborales y se lo llevó a la práctica.

Se diseñó e implementó herramientas para el levantamiento de la información de los ejercitatorios que fueron adaptados a la discapacidad (auditiva, física, visual e intelectual)

Se crearon los ejercitatorios laborales en base a los modelos generados, a los cuales se les realizaron algunas modificaciones, como, por ejemplo: accesos directos a los ejercicios, tiempo de duración de ejercicio que ejemplifique avance y textos ligeros a la lectura. Los ejercitatorios se realizaron en base a escenarios reales del sector bancario; cada uno de ellos se ejecutó en una oficina amplia que cuenta con un escritorio, cubículos, computadores, material de oficina, silla de espera y plantas en donde se realiza una entrevista laboral. Se realiza la atención al cliente, entrevistas laborales, análisis de casos, recorridos bancarios, circunstancias de toma de decisiones bajo presión.

Finalmente, se recomienda aplicar a estudiantes universitarios con discapacidad los ejercitatorios para de esta manera desarrollar destrezas para el mundo laboral. Al tener acceso a las universidades del mundo se podría ampliar el proyecto para incluir a los maestros para que participen en la elaboración de ejercitatorios de manera permanente, ya que los mismos se encuentran más cerca de la realidad de los estudiantes. Por último, el solicitar a las universidades una unidad de apoyo para generar bolsas de empleo que garanticen la inclusión e inserción laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, J. C., y Jaramillo, L. (2015). *El papel de la descripción en la investigación cualitativa. Cinta de moebio, (53),175-189*. Obtenido de scielo:
<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2015000200006>
- Alles, M. (2005). *Gestión por competencias El diccionario*. Buenos Aires : Granica.
- Arias, M., Arias, E., Arias, J., y Ortiz, M. (Junio de 2018). *Revista: Atlante*. Obtenido de Perfil y competencias del docente universitario recomendados por la UNESCO y la OCDE: <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/06/competencias-docente-universitario.html/>
- Barrios, E. (Mayo de 2000). *INTECAP*. Obtenido de Competencias laborales, tema clave para la certificación en el INTECAP:
https://www.cinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/barrios.pdf
- Bloomfield, K., et.al., (2020). *UNIVERSIDAD DE COSTA RIC*. Obtenido de Análisis del perfil profesional de las personas graduadas de los planes.
- Bracco, C. C. (2015). *Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas*. Buenos Aires.
- Casanovas, I. (2007). *La utilización de indicadores didácticos en el diseño de simuladores para la formación universitaria en la toma de decisiones*. Obtenido de TE&ET: <https://teyet-revista.info.unlp.edu.ar/TEyET/article/view/187/738>
- Catalano, A., Avolio, S., y Siadogna, M. (19 de Julio de 2004). *Academia*. Obtenido de Diseño curricular basado en normas de competencia laboral:
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52404660/Catalano__Avolio_y_Sladogna_-_Diseno_curricular_basado_en_normas_de_competencia_laboral_libro-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1640133951&Signature=cibKtXh5MU-TfzscmTq3o5WkChO5ynr5n9ti25SRLMTJAczxh5o-PEkZVifl7u
- Corradi Bracco. (s.f.). *Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas*.

- Chamorro, A., Miranda, F., y García, J. (2014). *REDU*. Obtenido de Los simuladores de empresa como instrumentos docentes: un análisis de su aplicación en el ámbito de la dirección de marketing:
<http://ojs.upv.es/index.php/REDU/article/view/5419/5399>
- Díaz, L., Torrico, U., Hernandez, M., y Valera, M. (27 de Enero de 2013). *Scielo*. Obtenido de La entrevista, recurso flexible y dinámico. Investigación en educación médica, 2(7), 162-167.:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es.
- Feito, R. (bril de 2006). *Competencias Educativas*. Obtenido de Competencias educativas: hacia un aprendizaje genuino:
<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/151/00120123000017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Feito, R. (Abril de 2008). Competencias educativas: hacia un aprendizaje genuino. *Andalucía Educativa*, 3. Obtenido de Competencias educativas: hacia un aprendizaje genuino.
- García, A., y Hidalgo, R. (junio de 2011). *INFORMES PORTAL MAYORES*. Obtenido de Definiciones de discapacidad en España:
<https://digital.csic.es/bitstream/10261/36728/1/pm-definiciones-01.pdf>
- García, J., Duran, S., y Prieto, R. (25 de Noviembre de 2016). *Face (Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales)*. Obtenido de POLITICAS DE GESTION DE TALENTO HUMANO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS:
<http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2905/Pol%c3%adtic%20gesti%c3%b3nTalentoHumano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Instituto tlaxcalteca para personas con discapacidad*. (26 de 12 de 2019). Obtenido de Instituto tlaxcalteca para personas con discapacidad:
<https://www.itpcd.gob.mx/index.php/que-es-discapacidad>
- Mera, S. (2018). *UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL*. Obtenido de Incidencia socio-económica de la inclusión laboral de Guayaquil.

- Ministerio de trabajo y prevención social.* (s.f.). Obtenido de Ministerio de trabajo y prevención social:
https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Servicios/DEL/Informe_del_Empleador/Clasificaci%C3%B3n-CIF-Tipos-de-Discapacidad_CIF.pdf
- Previnsa.* (18 de Julio de 2019). Obtenido de Previnsa: <https://previnsa.com/simuladores-para-formacion-de-prevencion-de-riesgos-laborales/>
- Prieto, J., y Ortiz, J. (2019). *Scielo.* Obtenido de Saberes necesarios para la gestión del trabajo matemático en la elaboración de simuladores con GeoGebra:
<https://www.scielo.br/j/bolema/a/nhzdPYkzbyYFwqnMcVj9CvP/?lang=es>
- SENAC. (Agosto de 2012). *International Labour Organization.* Obtenido de Definiciones de competencia en instituciones de formación profesional:
<https://www.oitcinterfor.org/en/p%C3%A1gina-libro/definiciones-competencia-instituciones-formaci%C3%B3n-profesional>
- Villafañe, G., Corrales, A., y Soto, V. (2014). *Estudiantes con discapacidad en una universidad.* Obtenido de
http://riberdis.cedid.es/bitstream/handle/11181/4826/Estudiantes_con_discapacidad_en_una_universidad_chilena.pdf?sequence=1&rd=003147486444082
- Viñas, M. d. (2019). *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA.* Obtenido de ¿La inclusión laboral de las personas con discapacidad, una utopía?

ANEXOS

Anexo 1: Entrevistas

La presente entrevista se realiza con el objetivo de levantar información para la elaboración de ejercicios laborales para estudiantes universitarios con diferentes tipos de discapacidad. Hablaremos de dos competencias específicas como son el compromiso ético y la capacidad crítica y autocrítica.

El compromiso ético es el comprender perspectivas diferentes, sin perder de vista el comportamiento correcto ajustado a normas y reglas establecidas.

Puede observarse en conductas como:

- Aceptación de los cambios que le son propuestos en sus objetivos.
- Trabaja para alcanzar los objetivos propuestos.
- Ajustar su accionar a las normas éticas y a la normativa vigente.

La capacidad crítica y autocrítica se define como el analizar o descomponer información identificando sus implicaciones paso a paso, incluye la capacidad para organizar sistemáticamente las partes de un problema o situación.

Se observa cuando el colaborador:

- Analiza detalles no pierde de vista el todo.
- Descompone los problemas complejos en unidades más pequeñas.
- Identifica las relaciones/patrones en los datos que analiza.

A continuación, se le realizara una serie de preguntas para indagar más sobre casos que usted ha vivenciado en la organización

1. Comente una situación en la que usted ha presenciado la competencia de capacidad crítica y autocrítica/ comportamiento ético.
2. ¿Qué fue exactamente lo que sucedió?
3. ¿En qué área sucedió?
4. ¿Quiénes fueron las personas involucradas?
5. ¿Qué recursos se implementaron antes y durante?
6. ¿Qué medidas se tomaron?
7. ¿Qué se esperaba de la situación?
8. ¿Qué efecto tuvo la decisión tomada?
9. ¿En qué medida afecto en futuras situaciones?

Anexo 2: Ejercitarios**CAPACIDAD CRÍTICA Y AUTOCRÍTICA**

Los ejercicios que a continuación se detallan, están diseñados con la finalidad de identificar los niveles de desarrollo de la competencia: Capacidad crítica y autocrítica.

Ejercicio 1**Nivel Bajo**

Ficha del ejercicio:

EJERCICIO 1: INTERACCIÓN

Nombre	Cliente Problema
Instrucción principal	Se le pide al participante que maneje una situación crucial en atención al cliente o usuario.
Principales Competencias medidas	Capacidad crítica y autocrítica.
Categoría del ejercicio	Interacción uno a uno
Duración	Mediana, 20 minutos
	Presentaciones con uso de material audiovisual.

Contexto

La persona evaluada se encuentra en su estación de trabajo (la estación es un cubículo con una silla, un escritorio, una computadora, un teléfono, una impresora y material de oficina). El trabajador presiona el botón para indicar que continúe el siguiente número en la lista de espera, se acerca una señora de aproximadamente unos 40 años de edad, la misma que tiene una expresión molesta en su rostro.

Instrucciones para el participante

- Usted trabaja en una empresa del área bancaria.
- La empresa diariamente cumple con la apertura de cuentas bancarias y manejo de la Banca Virtual.
- Debe atender y brindar la solución a problemas o fallas que presente el servicio. En este momento recibirá una queja por problemas de apertura de la Banca virtual.

Tiempo y tareas

1. Máximo 2 minutos para planificar como debería actuar ante el trato que le brinda el usuario.
2. Cuando haya finalizado su preparación por favor elija una respuesta de cada apartado abajo descrito, para ello tendrá 20 minutos.

Indicaciones:

Recuerde que debe crear la interacción utilizando todas las partes que a continuación se describen:

Saludos:

- A. Hola, ¿Cómo va? (Expresión serena).
- B. Buenas, ¿Cómo está? (Expresión seria).

C. Buenos días (tardes o noche) ¿En qué le puedo ayudar?

(Expresión serena).

Retroalimentación: La respuesta correcta es: Buenos días (tardes o noche) ¿En qué le puedo ayudar? Generando un ambiente de confianza y respeto.

Desarrollo:

Usuario: Necesito que me ayude de inmediato, porque me encontraba a la espera de un depósito de gran importancia y no puedo acceder a mi Banca Virtual.

Respuesta:

- A. **Claro que sí, le ayudaremos de forma inmediata. Permítame sus datos para ingresar al sistema (digita en el sistema).**
- B. El sistema se encuentra defectuoso con todas las cuentas (le dice a la compañera del cubículo del lado que le ayude con el problema).
- C. Ingrese desde otro dispositivo (le indica con la mano que siga).

Retroalimentación: La respuesta correcta es: Claro que sí, le ayudaremos de forma inmediata. Permítame sus datos para ingresar al sistema (digita en el sistema).

Permitiendo mantener la situación bajo control, además del cumplimiento de las labores asignadas.

Usuario: Necesito que sea rápido, necesito mi efectivo.

Respuesta:

- A. **Comprendo, ayúdeme con su nombre completo, cedula y número de cuenta (indica al usuario en la pantalla los campos a llenar).** B. Bebe una taza de café.
- C. Tenemos más solicitudes pendientes, espere con paciencia por favor. (habla por teléfono con su supervisor).

Retroalimentación: La respuesta correcta es: Comprendo, ayúdeme con su nombre completo, cedula y número de cuenta (indica al usuario en la pantalla los campos a llenar). Mantiene la postura en el trabajo y no se encuentra afectado ante la actitud que presenta el usuario.

Usuario: Se supone que deben contar con un identificador de usuario. No tengo tiempo.

Respuesta:

- A. **Le entiendo perfectamente, tenemos varios usuarios y queremos entregar una atención personalizada. Es por ello que necesito su nombre completo para procesar su orden.**
- B. Le entiendo perfectamente.
- C. Tenemos varios usuarios, le pido que espere su turno por favor.

Retroalimentación: La respuesta correcta es: Le entiendo perfectamente, tenemos varios usuarios y queremos entregar una atención personalizada. Es por ello que necesito su nombre completo para procesar su orden. Utiliza sus valores y los asocia a los de la i situación para brindar una mejor atención.

Usuario: Necesito el nombre de su supervisor para sentar una queja por el mal el trato y que su jefe me solucione el problema el mismo y ahora.

Respuesta:

- A. Con gusto le ayudo con el nombre, pero necesito sus datos para procesar su solicitud.**
- B. Con gusto le ayudo con el nombre (escribe en un papel el nombre del jefe inmediato).**
- C. No podré hacerlo se encuentra ocupado en estos momentos (expresión seria y disgustada).**

Retroalimentación: La respuesta correcta es: Con gusto le ayudo con el nombre, pero necesito sus datos para procesar su solicitud. Demostrando compromiso con la organización y manejándolo de acuerdo a su criterio para sobrellevar la situación.

Usuario: Me parece una incompetencia de su parte, hacerme perder el poco tiempo que tengo.

Respuesta:

A. Mi intención es brindarle un servicio eficiente, estoy gustoso de proporcionarle una solución inmediata en base a la información solicitada para que revisen su estado.

B. Mi intención es brindarle un servicio eficiente (llama su compañero de inmediato).

Competencia	Definición	Indicadores de desempeño	Calificación
Crítica y Autocrítica	Analizar o descomponer información identificando sus implicaciones paso a paso, incluye la capacidad para organizar sistemáticamente las partes de un problema o situación.	A. Cuando analiza detalles no pierde de vista el todo.	a. 0%
		B. Descompone los problemas complejos en unidades más pequeñas.	b.- 0%
		C. Identifica las relaciones/patrones en los datos que analiza.	c.-100%

C. Lamento no poder ayudarle con su solicitud (indica que siga el próximo turno).

Retroalimentación: La respuesta correcta es: Mi intención es brindarle un servicio eficiente, estoy gustoso de proporcionarle una solución inmediata en base a la información solicitada para que revisen su estado. Analiza la situación y la trata de acuerdo a los estándares planteados en su código laboral.

Despedida

Le agradezco su atención y tiempo brindado. Su tiempo es muy valioso para nosotros,
por esta razón le transferiré con mi supervisor.

Rúbrica de calificación

Ejercicio 2

Nivel medio

EJERCICIO 2: Evaluación

Nombre	Acoso laboral
Instrucción principal	Se le pide al evaluado que maneje una situación decisiva en la organización.
Principales Competencias medidas	Capacidad crítica y autocrítica
Categoría del ejercicio	Interacciones uno a uno
Duración	Mediana, no más de 20 minutos

Contexto

El participante está en su estación de trabajo (la estación es un cubículo con una silla, un escritorio, una computadora, un teléfono, una impresora y material de oficina). El trabajador es llamado a una reunión en la cual le manifiesta que debe realizar una investigación sobre un caso de acoso sexual dentro de la organización.

Instrucciones para el participante

Usted trabaja para una empresa financiera, se desempeña en el departamento de relaciones laborales. Se encuentra a cargo de suspender o despedir a un trabajador acusado de haber sido participe en un caso de acoso sexual.

Para ello debe determinar:

1. Los hechos en las entrevistas.

Entrevista a:



El trabajador (acusado)



La victima (parte acusadora)



Los trabajadores
(testigos)

2. Las declaraciones de testigos

(La persona evaluada se encuentra dentro de la sala de reuniones de la organización con un teléfono a su derecha, en el cual tiene 3 botones (son las opciones) para llamar al personal).

- Declaración grupal.
- **Encuentro individual.** Entrevista al azar.

Retroalimentación: La respuesta correcta es: Encuentro individual, es un método auto guiado y de autodisciplina que se pueden utilizar para deducir si las acciones del empleado o su comportamiento deriva un acoso sexual.

3. La evaluación de credibilidad de los testigos.

(La persona evaluada tiene en su izquierda el archivo en gavetas, con todas las hojas de vida del personal, en el centro tiene una carpeta con las hojas de evaluación del último año y en su derecha tiene la computadora con el acceso a la plataforma para enviar la evaluación de AMITAI al personal).

- Referencias en la hoja de vida.

- Comportamiento dentro de la organización en el tiempo de trabajo.
- **Evaluación mediante test AMITAI.**

4. Identificar las consecuencias que esta acusación tendría sobre el trabajador tendrá sobre el trabajador/acusado (de comprobarse que fuera cierto) y su rendimiento.

(La persona evaluada tiene en su izquierda el código de ética de la institución, en su cajón de escritorio tiene el reglamento interno y a en su computador tiene un mail contactando al abogado de la organización).

- Suspensión temporal.
- Visto Bueno.
- **Demanda contra daños y prejuicios.**

Retroalimentación: La respuesta correcta es: Demanda contra daños y prejuicios son consideraciones que requieren el uso de procesos de pensamiento crítico el origen étnico del mercado, el sexo u otras características, que pueden llegar a ser beneficioso para la empresa y pueden dar lugar a que el producto sea accesible a una amplia gama de clientes.

5. Identificar los efectos que esta acusación tendría sobre el trabajador/acusado (de comprobarse que no fuera cierto) y su rendimiento.

(La persona evaluada tiene en su izquierda el código de ética de la institución, en su cajón de escritorio tiene el reglamento interno y a en su computador tiene un mail contactando al abogado de la organización).

- Suspensión temporal a la persona acusada.
- Disculpa pública por parte de la persona acusada.
- **Demanda contra daños y prejuicios.**

Retroalimentación: La respuesta correcta es: Demanda contra daños y prejuicios son consideraciones que requieren el uso de procesos de pensamiento crítico el origen étnico del mercado, el sexo u otras características, que pueden llegar a ser perjudiciales para la organización y pueden afectar a su desempeño.

Competencia	Definición	Indicadores de desempeño	Calificación
Capacidad Crítica y Autocrítica	Analizar o descomponer información identificando sus implicaciones paso a paso, incluye la capacidad para organizar sistemáticamente las partes de un problema o situación.	A. Cuando analiza detalles no pierde de vista el todo.	a. 100%
		B. Descompone los problemas complejos en más unidades pequeñas.	b.- 0%
		C. Identifica las relaciones/patrones en los datos que analiza.	c.-0%

Ejercicio 3
Nivel Alto

Ficha del ejercicio:

EJERCICIO 3: INTERACCIÓN

Nombre	Definición de la salida del personal
Instrucción principal	Se le pide al participante que maneje una situación real en una reunión de trabajo.
Principales Competencias medidas	Capacidad crítica y autocrítica
Categoría del ejercicio	Interacción uno a uno
Duración	Mediana, 20 minutos
Variaciones	Presentaciones con uso de material audiovisual.

Contexto

La persona evaluada está en su estación de trabajo (la estación es un cubículo, una silla, un escritorio, una computadora, un teléfono, una impresora y material de oficina). Es llamado a una reunión urgente y junto a él/ella cita a los 3 analistas de gestión humana, el jefe tiene una expresión preocupada.

Instrucciones para el participante

- Usted trabaja en una empresa del área bancaria.
- La empresa se encuentra en un estudio minucioso de la gestión humana y el desarrollo organizacional de todas sus sucursales.
- Es llamado a una reunión urgente por el Jefe Nacional el manifiesta que tras un estudio existen cargos que deben ser eliminados.
- Junto a su persona citan a 3 analistas de gestión humana quienes tienen diferentes perspectivas para el tema de la eliminación de cargos.

Tiempo y tareas

3. Máximo 2 minutos para planificar como debería actuar ante la problemática.
4. Cuando haya finalizado su preparación por favor elija una respuesta de cada apartado abajo descrito, para ello tendrá 20 minutos.

Indicaciones:

Recuerde que debe crear la interacción utilizando todas las partes que a continuación se describen:

Desarrollo:

Jefe: Compañeros los he citado esta mañana porque tras un estudio meticuloso de los cargos, hemos encontrado que existen algunos que son innecesarios, pues otros compañeros pueden dividirse las tareas, ya que existe una mala distribución y les deja

mucho tiempo libre dentro de horas de trabajo. (se dirige hacia los trabajadores con una expresión de angustia)

Analista 1: Deberíamos calificar la situación de los trabajadores (expresión serena). Analista 2: Sea cual sea la situación debemos mantener a las madres solteras en la institución (expresión preocupada y se levanta de la silla).

Analista 3: Sugiero que se eliminen los cargos y con ellos a las personas quienes lo ocupan (expresión tranquila mientras se voltea de la silla).

Respuesta:

- A. Se debe realizar un análisis en base al desempeño de los trabajadores.**
- B.** Conuerdo con la analista 2.
- C.** Conuerdo con la analista 1, se debe evaluar nuevamente al personal.

Retroalimentación: La respuesta correcta es: Se debe realizar un análisis en base al desempeño de los trabajadores. El desempeño permite medir de forma objetiva la conducta profesional, las competencias y el rendimiento del personal.

Jefe: Los cargos a remover son 3: Oficial de Valores, Técnicos de ATM y personal de comunicación organizacional (escribe en la pizarra de la sala de reuniones los cargos).

Analista 1: Deberíamos ascender a los trabajadores que ameriten (expresión serena) Analista 2: Se deben ampliar las otras áreas.

Analista 3: Que se eliminen todos los cargos de esas áreas pues si no sirve un cargo no deberían existir los demás (mueve su taza de café).

Una vez que escucha las opiniones de los 3 analista elija la respuesta correcta

Respuesta:

- A. **Se debería realizar una reunión con los jefes inmediatos y pedir un informe sobre el desempeño de los trabajadores.**
- B. Bebe una taza de café
- C. Prefiere concordar con una de las analistas
 - a. Analista 1
 - b. Analista 2
 - c. Analista 3

Retroalimentación: La respuesta correcta es: Se debería realizar una reunión con los jefes inmediatos y pedir un informe sobre el desempeño de los trabajadores. Los jefes inmediatos se encuentran al tanto de la situación de cada trabajador, por lo tanto, deben estar presentes en aspectos que influyan en su área.

Jefe: El analizar uno por uno la realidad de cada persona de todas las sucursales implicaría una cantidad extra de dinero y de tiempo.

Analista 1: Contratemos los servicios de una consultora,

Analista 2: Es mejor que lo hagamos con prioridad

Respuesta:

- A. **Le entiendo perfectamente, tenemos varios trabajos por culminar y queremos entregarlos dentro del tiempo estimado y de la mejor manera. Es por ello que deberíamos programar otra reunión citando a las demás partes.**
- B. Comprendo, realicemos una reunión urgente el día de mañana con los participantes de hoy. Los trabajos quedarían pendientes para aplazar su entrega.
- C. Lo ideal sería que utilicemos los fondos necesarios, además es un trabajo prioritario, podría aplazarse los demás.

Retroalimentación: La respuesta correcta es: Le entiendo perfectamente, tenemos varios trabajos por culminar y queremos entregarlos dentro del tiempo estimado y de la mejor manera. Es por ello que deberíamos programar otra reunión citando a las demás partes.

La capacidad de determinación y compromiso con el tiempo y factores emergentes es una muestra de auto criterio por parte del trabajador.

La reunión culmina y la decisión se encuentra tomada, el Jefe pide a cada trabajador que continúe todo como de costumbre.

Respuesta:

- A. **Se retira a seguir con sus labores.**

- B. Comenta lo sucedido con los miembros del comité y dan su percepción de la reunión.
- C. Utiliza el móvil para comunicar lo sucedido en la reunión.

Retroalimentación: La respuesta correcta es: Se retira a seguir con sus labores. La capacidad crítica implica la valoración, la emisión de juicios de valor.

Rúbrica de calificación

Competencia	Definición	Indicadores de desempeño	Calificación
Capacidad Crítica y Autocrítica	Analizar o descomponer información identificando sus implicaciones paso a paso, incluye la capacidad para organizar sistemáticamente las partes de un problema o situación.	A. Cuando analiza detalles no pierde de vista el todo.	a. 0%
		B. Descompone los problemas complejos en más unidades pequeñas.	b.- 100%
		C. Identifica las relaciones/patrones en los datos que analiza.	c.-0%

COMPORTAMIENTO ÉTICO

Los ejercicios que a continuación se detallan, están diseñados con la finalidad de identificar los niveles de desarrollo de la competencia: Comportamiento ético.

Ejercicio 1

Nivel Bajo

Ficha del ejercicio:

EJERCICIO 1: VIVENCIA

Nombre	Situaciones bancarias
Instrucción principal	Se le pide al participante que actúe como él lo haría en una situación crucial de ética.
Principales Competencias medidas	Comportamiento ético
Categoría del ejercicio	Interacción uno a uno
Duración	Mediana, 15 minutos
Variaciones	Utilización material didáctico.

Contexto

El evaluado empieza a trabajar en un banco que cuenta con gran prestigio a nivel nacional. El evaluado perdió a su padre hace 1 mes, quien era el sustento del hogar, su madre tiene que someterse a una operación de alto costo y la familia aún no cuenta con el dinero. Ha intentado pedir préstamos a varias instituciones financieras, pero ninguna le otorgó el dinero.

Por eso el candidato busca el trabajo, necesita dinero de manera urgente por la vida de su madre. Ingresar por la puerta principal del banco en un gran edificio en el centro de la ciudad que cuenta con 4 pisos y una bóveda. En el primer piso se encuentra la ventanilla con todos los cajeros al frente de la puerta principal y los asesores comerciales al lado derecho. En su primer día de trabajo, le llevan a la bóveda y le permiten que se quede ahí dentro conociendo la infraestructura, su guía del día olvida algo fuera y sale a ver el objeto olvidado y le deja ahí adentro, sin cámaras, ya que, las últimas cámaras más cercanas estaban en el pasillo de llegada a la bóveda y no en la bóveda misma. Está al frente de montones de dinero y lleva su maletín consigo y podría tomar mucho dinero sin ser descubierto nunca. Posterior a esto, el evaluado continúa su recorrido por el banco.

Instrucciones para el participante

- Usted empieza a trabajar en un banco que cuenta con gran prestigio a nivel nacional.
- En su primer día de trabajo, le llevan a la bóveda y le permiten que se quede ahí dentro conociendo la infraestructura, su guía del día olvida algo fuera y sale a ver el objeto olvidado y le deja ahí adentro, sin cámaras.
- Está al frente de montones de dinero y lleva su maletín consigo y podría tomar mucho dinero sin ser descubierto nunca.
- Posterior a esto, el evaluado continúa su recorrido por el banco.

Tiempo y tareas

5. Máximo 2 minutos para planificar.
6. Cuando haya finalizado su preparación por favor elija una respuesta de cada apartado abajo descrito, para ello tendrá 15 minutos.

Acciones simuladoras laborales:

1. Al momento en el que su guía de inducción sale de la bóveda, ¿qué haría usted?
 - A. **No toma dinero y sale de la sala sabiendo que no podrá salvar la vida de su madre.**
 - B. Toma “prestada” una pequeña cantidad de dinero del banco, que posteriormente devolverá, ya que, solo lo hace por salvar la vida de su madre.
 - C. Roba dinero del banco porque no existe nada más importante que la vida de su madre.

Su recorrido continúa y ahora se encuentra en las ventanillas de cajas

2. Su compañero le pide que por favor lo reemplace al día siguiente, ya que, se ausentará, ¿qué haría usted?
 - A. **Lo ayudaría sin ningún problema a pesar de que ese no es su cargo, solamente porque así cree usted que es lo correcto.**
 - B. Lo ayudaría de mala gana y mentiría que todo está bien, pero usted no estaría a gusto.
 - C. No lo ayudaría porque ese no es su trabajo.

Su recorrido continúa y ahora se encuentra en la gerencia

3. El gerente de la compañía, le ofrece ganar más dinero adicional, a cambio de emitir facturas por servicios inexistentes, ¿qué haría usted?
- A. **No lo acepta a pesar de que es el gerente**
 - B. Le dice que solamente podría ayudarle una vez
 - C. Acepta ese trabajo y lo ejecuta

Al día siguiente de trabajo se encuentra en la oficina temprano

4. Un compañero que va faltar a ese día el trabajo por motivos personales, le pide de favor que usted marque por él, ¿qué haría usted?
- A. **No marcaría por su compañero**
 - B. Le diría que sólo lo puede ayudar esta vez
 - C. Marcaría sin ningún problema
5. Se va a realizar un evento navideño y el área de mercadeo envía todos los regalos para los colaboradores, sin embargo, enviaron dos regalos adicionales y no se dieron cuenta, ¿qué haría usted?
- A. Reportaría que enviaron más regalos y los devolvería
 - B. Se quedaría sólo con uno de ellos y devolvería el otro
 - C. Tomaría ambos regalos y los llevaría a su casa

Rúbrica de calificación

Competencia	Definición	Indicadores de desempeño	Calificación
Comportamiento Ético	Ser honesto en cada pequeña acción que realizamos a diario, contribuye a ser una persona íntegra. Decir y hacer lo correcto considerando el bien común por encima del suyo.	a.- Es siempre honesto en cada pequeña acción que realiza a diario, contribuye a ser una persona íntegra.	a. 100%
		b.- Es casi siempre honesto en cada pequeña acción que realiza a diario, contribuye a ser una persona íntegra.	b.- 75%
		c.- Casi nunca es honesto en cada pequeña acción que realiza a diario, contribuye a ser una persona íntegra.	c.-50%

Ejercicio 2**Nivel Medio**

Ficha del ejercicio:

EJERCICIO 2: RESPUESTAS

Nombre	Entrevista
Instrucción principal	Se le pide al participante que responda como lo haría en una entrevista real.
Principales Competencias medidas	Comportamiento ético
Categoría del ejercicio	Interacción uno a uno
Duración	Mediana, 10 minutos
Variaciones	N/A.

Contexto

Posterior a esto su anterior contexto, el evaluado subió para entrevistarse con su nuevo jefe.

Instrucciones para el participante

Usted como evaluado subió para entrevistarse con su nuevo jefe.

Tiempo y tareas

7. Máximo 2 minutos para planificar.
8. Cuando haya finalizado su preparación por favor elija una respuesta de cada apartado abajo descrito, para ello tendrá 10 minutos.

1. ¿Acusaría Ud. a un empleado que hurtó (robó), si éste hubiera tenido motivos verdaderos para hacerlo?
 - A. Siempre
 - B. A veces
 - C. Casi nunca
 - D. Nunca

2. ¿Estaría dispuesto a presentar un informe sobre las irregularidades que haya visto en su lugar de trabajo?
 - A. Siempre
 - B. A veces
 - C. Casi nunca
 - D. Nunca

3. En su opinión, ¿debería estar prohibido contratar a alguien que se sabe que salió de prisión por delitos contra su empleador anterior?
- A. Siempre
 - B. A veces
 - C. Casi nunca
 - D. Nunca
4. ¿Piensa usted Que está mal ofrecerle un regalo a alguien para que éste lo ayudara a agilizar sus trámites, que se hallaban estancados, en alguna oficina pública?
- A. Siempre
 - B. A veces
 - C. Casi nunca
 - D. Nunca
5. ¿Cree usted que hay que despedir a un ejecutivo en una empresa, que recibió regalos de un proveedor como respuesta a su consentimiento a que todos los pedidos de su empresa se hagan a este proveedor exclusivamente?
- A. Siempre
 - B. A veces
 - C. Casi nunca
 - D. Nunca

6. ¿Piensa usted que está mal aprovechar puntos poco claros en la ley para obtener ganancias personales?
- A. Siempre
 - B. A veces
 - C. Casi nunca
 - D. Nunca
7. ¿Piensa usted que está mal tener un código de acceso a un sitio de Internet para poder obtener contenido sin pagar y utilizarlo?
- A. Siempre
 - B. A veces
 - C. Casi nunca
 - D. Nunca
8. ¿Hay una buena posibilidad de que alguien que robó una gran cantidad de dinero y se salió con la suya, siga robando?
- A. Siempre
 - B. A veces
 - C. Casi nunca
 - D. Nunca
9. ¿Acusaría a un compañero que entregó alguna vez a su jefe un recibo por un gasto que no realizó realmente?

- A.** Siempre
- B.** A veces
- C.** Casi nunca
- D.** Nunca

10. ¿Cree usted que está mal entregar un cheque además del que consta en el rol de pagos a un colaborador de una empresa para la que presta servicios?

- A.** Siempre
- B.** A veces
- C.** Casi nunca
- D.** Nunca

Rúbrica de calificación

Competencia	Definición	Indicadores de desempeño	Calificación
Comportamiento Ético	Ser honesto en cada pequeña acción que realizamos a diario, contribuye a ser una persona íntegra.	<p>a.- Es siempre honesto en cada pequeña acción que realiza a diario, contribuye a ser una persona íntegra.</p> <p>b.- Es casi siempre honesto en cada pequeña acción que realiza a diario, contribuye a ser una persona íntegra.</p> <p>c.- Casi nunca es honesto en cada pequeña acción que realiza a diario, contribuye a ser una persona íntegra.</p> <p>d.- Nunca es honesto en cada pequeña acción que realiza a diario, contribuye a ser una persona íntegra.</p>	<p>a. 100%</p> <p>b.- 75%</p> <p>c.-50%</p> <p>d.- 25%</p>

Ejercicio 3**Nivel Alto**

Ficha del ejercicio:

EJERCICIO 3: RESPUESTAS

Nombre	Juicio moral
Instrucción principal	Se le pide al participante que responda como lo haría en la situación real
Principales Competencias medidas	Comportamiento ético
Categoría del ejercicio	Interacción uno a uno
Duración	Mediana, 10 minutos
Variaciones	N/A.

Contexto

Usted trabaja en una institución financiera en el departamento de sistemas. En el contrato de trabajo de todos los colaboradores se estipula que todos los bocetos e ideas que tenga para la implementación de un software para la organización, son netamente propiedad de la misma.

A continuación, su compañero sale de la empresa por motivos personales después de haber dejado lista la maqueta para la implementación de un nuevo software que solo se la enseñó a usted y que usted sabe que la implementación de ese software ayudará a que la compañía crezca y que sus superiores estén muy contentos.

Instrucciones para el participante

- Usted como evaluado tendrá que resolver un caso de ética para ingresar a un empleo.

Tiempo y tareas

- Máximo 2 minutos para planificar.
 - Cuando haya finalizado su preparación por favor elija una respuesta de cada apartado abajo descrito, para ello tendrá 10 minutos.
1. ¿Usted le pide instrucciones a su compañero antes de que se vaya sobre el funcionamiento de la maqueta?
 - A.** Si, le pide que le detalle el funcionamiento (anota en una libreta)
 - B.** Prefiere solo observar
 - C.** Manipula la maqueta usted mismo sin indicaciones
 - D.** No hace nada

 2. ¿Avisa usted a sus superiores que existe una maqueta con el modelo de un nuevo software?
 - A.** Si lo hace y dice que fue elaborado por su compañero.
 - B.** Dice que lo hizo su compañero, pero menciona que solo usted sabe cómo funciona.
 - C.** Dice que lo hizo su compañero, pero no ayuda a que funcione.

D. Si lo hace y dice que lo elaboro usted.

3. ¿Le comunica a su compañero que su maqueta fue implementada y tuvo éxito?

A. Si lo hace y le solicita que acuda a recibir una felicitación.

B. Lo felicita y no le comenta que se puede beneficiar de eso.

C. Le comenta que la empresa está bien pero no por su maqueta.

D. No le dice nada y se atribuye el éxito.

Rúbrica de calificación

Competencia	Definición	Indicadores de desempeño	Calificación
Comportamiento Ético	Ser honesto en cada pequeña acción que realizamos a diario, contribuye a ser una persona íntegra.	<p>a.- Es siempre honesto en cada pequeña acción que realiza a diario, contribuye a ser una persona íntegra.</p> <p>b.- Es casi siempre honesto en cada pequeña acción que realiza a diario, contribuye a ser una persona íntegra.</p> <p>c.- Casi nunca es honesto en cada pequeña acción que realiza a diario, contribuye a ser una persona íntegra.</p> <p>d.- Nunca es honesto en cada pequeña acción que realiza a diario, contribuye a ser una persona íntegra.</p>	<p>a. 100%</p> <p>b.- 75%</p> <p>c.-50%</p> <p>d.- 25%</p>

Anexo 3: Elaboración de ejercitarios

HERRAMIENTAS

- SketchUp

SketchUp es un programa de diseño gráfico y modelado en tres dimensiones basado en caras. Es utilizado para el modelado de entornos de planificación urbana, arquitectura, ingeniería civil, diseño industrial, diseño escénico, GIS, videojuegos o películas.

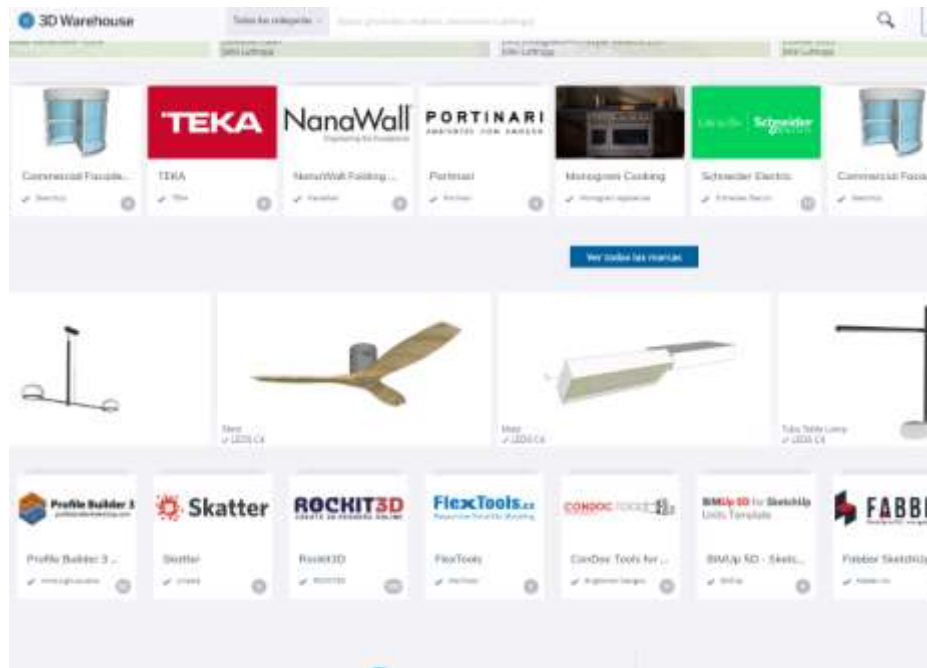
<https://www.sketchup.com/es>



- 3dwarehouse

Es un repositorio de objetos en 3D totalmente gratis, como pueden ser mesas, sillas, entre otros.

<https://3dwarehouse.sketchup.com/>



- Unity

Unity es un motor de videojuego multiplataforma creado por Unity Technologies.

Unity está disponible como plataforma de desarrollo para Microsoft Windows, Mac OS, Linux. La plataforma de desarrollo tiene soporte de compilación con diferentes tipos de plataformas.

<https://unity.com/es>

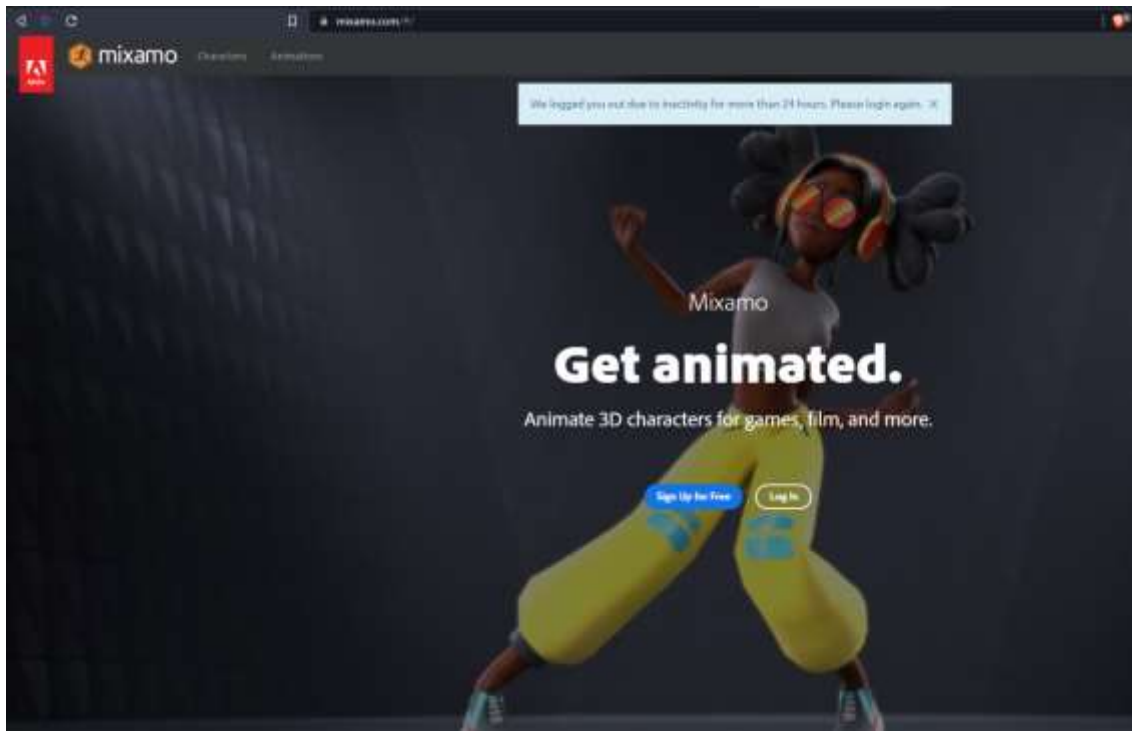


- Mixamo

Mixamo es un Plataforma que aloja personajes en 3D libres, y además de ello contiene animaciones prefabricadas. Lo cual hace que tu tiempo de creación de video

juegos se más corta ya que al tener recursos de este tipo te ayudan en cuanto al tiempo de creación de tu video Juego.

<https://www.mixamo.com/#/>

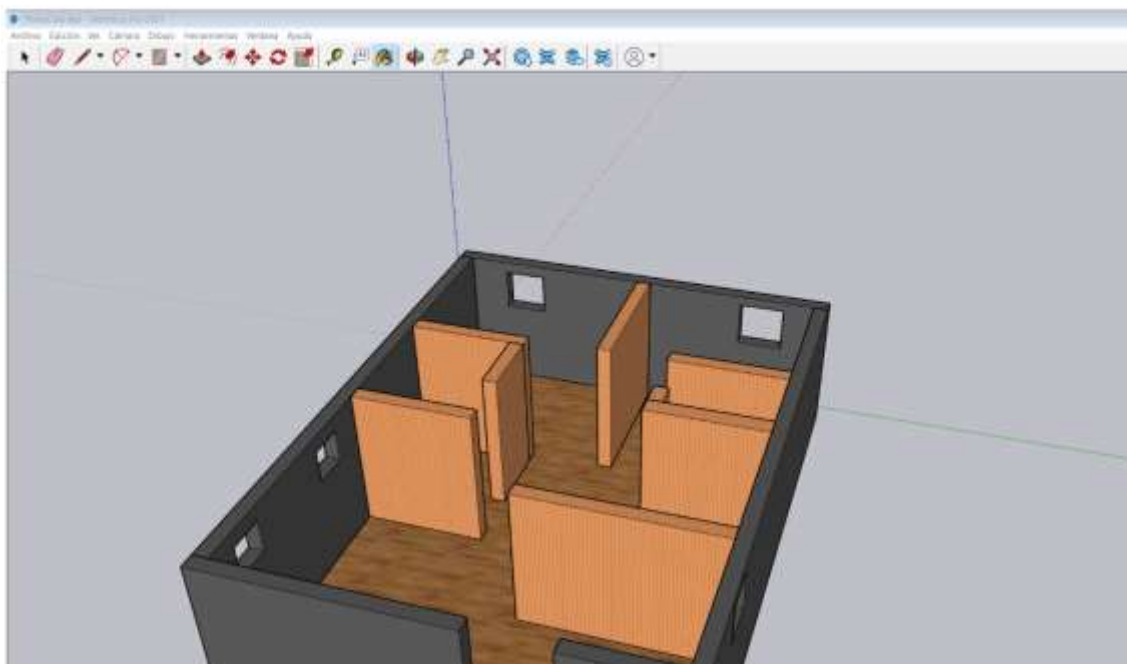


Proceso de creación del escenario en scketpchUp

El proceso empieza eligiendo un plano, como referencia para construir el escenario en scketchup.



Usando las herramientas del ScketchUp se procede a diseñar el plano.

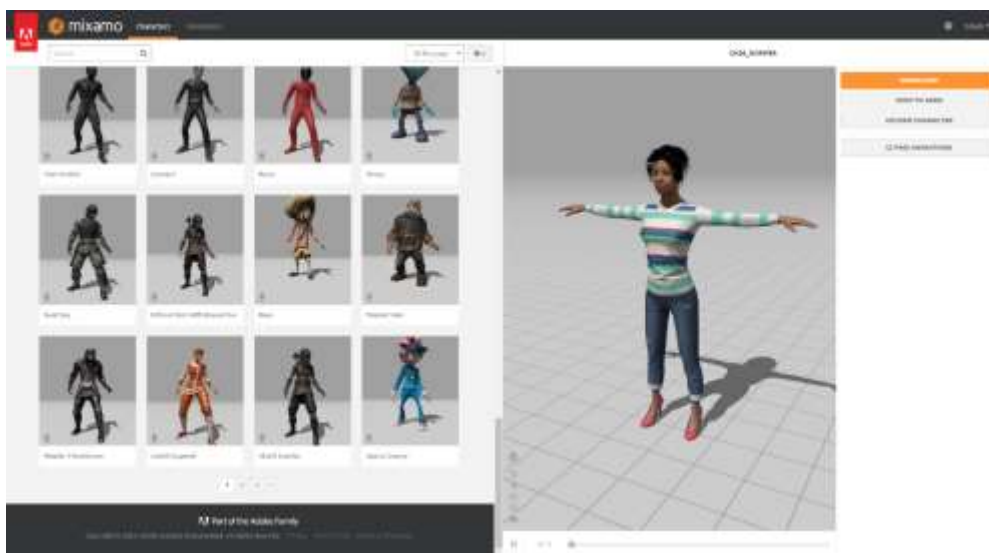


Luego se exporta el Diseño de nuestro palo en 3D, para importarlo ahora en Unity.

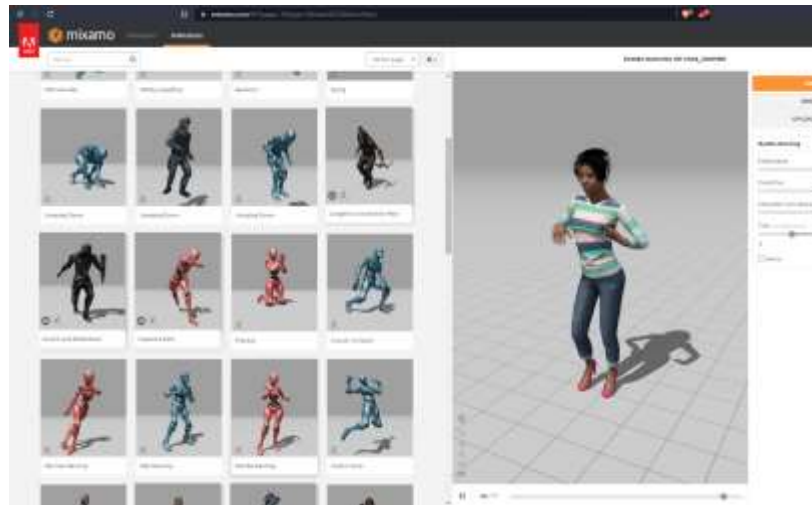


Para la creación de los personajes se usa Mixamo.

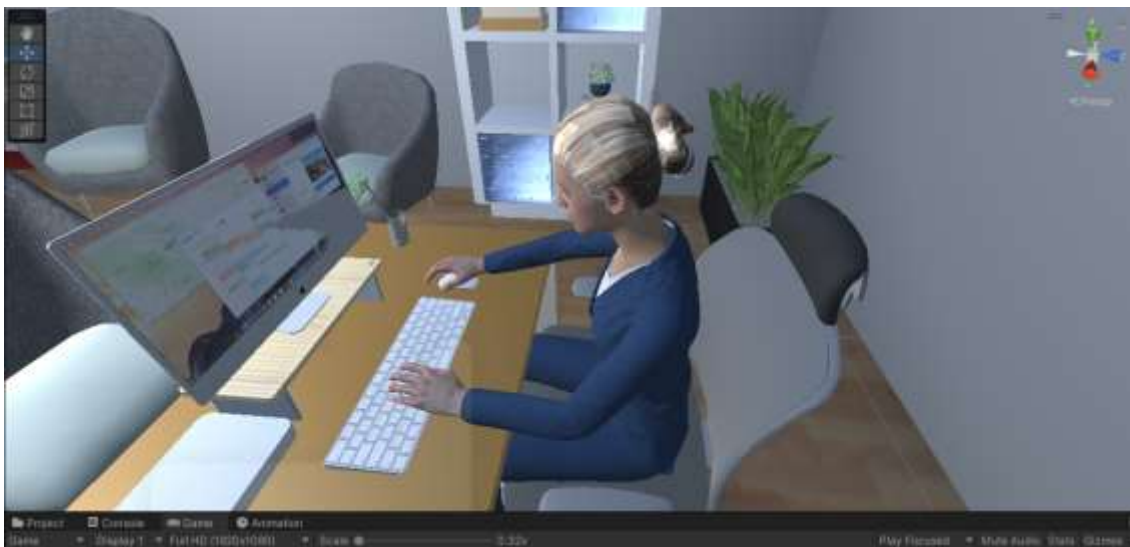
Se puede elegir varios personajes en 3D y se descarga los que se consideren convenientes.



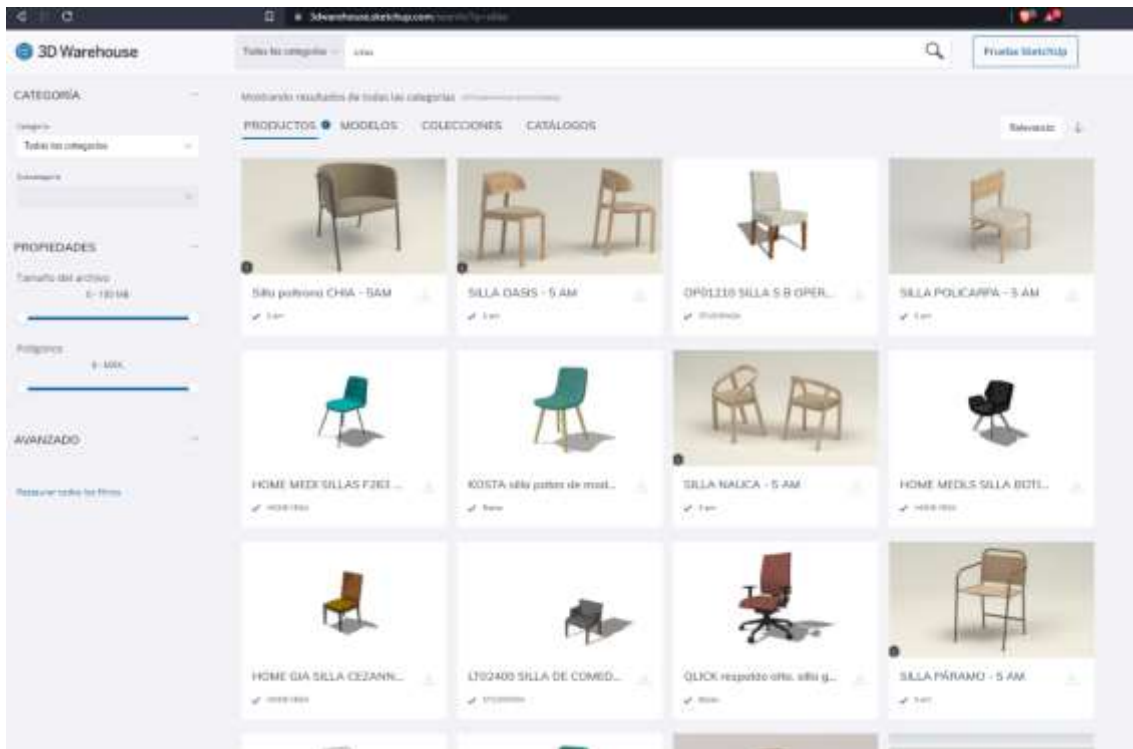
De la misma forma, se puede descargar diferentes animaciones para agregarlas al personaje que se desee.



Luego se importan los personajes hacia Unity para comenzar a diseñar las animaciones correspondientes para cada ejercitario.



Para los objetos de relleno se descargan los mismo desde 3dwarehouse y luego importarlos hacia Unity.



Unity tiene funcionalidades como creación de escenarios en 2D y 3D para presentar las evaluaciones se debe crear un lienzo en 2D.

