



**UNIVERSIDAD
DEL AZUAY**

Universidad del Azuay

Facultad de Psicología

Carrera de Psicología Organizacional

**“EJERCITARIO DE CASOS LABORALES PARA EL
DESARROLLO DE COMPETENCIAS PARA
ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD. CASO SECTOR
SALUD.”**

Autora:

Erika Jessenia Vera León

Directora:

Mst. Mónica Rodas Tobar

Cuenca – Ecuador

2022

DEDICATORIA

Con eterno agradecimiento a mis padres, Jenny y Alberto.

Por el esfuerzo diario que hicieron y su enorme sacrificio por mí.

Por haber sido mi ejemplo y motivación diaria

para no rendirme ante las adversidades.

Por haberme dado el ejemplo de superación

y fomentar en mí los buenos valores.

Con eterna gratitud hacia mis héroes en esta batalla llamada vida.

Erika J. Vera L.

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a Dios, por haberme dado vida y guiado en cada paso para poder lograr cumplir mis proyectos personales y profesionales. A mis padres por estar siempre a mi lado, y por su enorme sacrificio para lograr que este hoy aquí, a quienes creyeron siempre en mí y ser mi apoyo para poder seguir adelante. Especialmente a mi madre que es mi guerrera y modelo a seguir, pues ha superado todas las adversidades y me ha convertido en una persona de bien. A mis hermanos Francisco y Jusilen por apoyarme siempre y ayudarme a ser mejor cada día. A mis tíos Diana, José, Marco y William que siempre me han sabido aconsejar como su propia hija para dar lo mejor diariamente y empoderarme para siempre ser la mejor versión de mí. A mis abuelos Virgilio, Emilia y Hugo por apoyarme siempre y enseñarme desde pequeña a nunca rendirme en la batalla. Y a mi mejor amigo y compañero de aventuras Alexandre quien siempre me apoya, y me ayuda día a día a ser mejor y tener confianza en mí.

A mis grandes amigas Doménica y Monserrath por apoyarme en cada proceso y con quienes he vivido los mejores momentos en la universidad; y a mi amiga incondicional Janneth que siempre le estaré agradecida y le podre decir que lo logramos. A mi directora de tesis, Mst. Mónica Rodas, quien es una fuente de inspiración diaria tanto como persona y profesional.

Erika J. Vera L.

RESUMEN

Las personas con discapacidad se enfrentan a una plétora de inconvenientes que les impiden participar en las actividades de las instituciones de educación superior y laborales. Por ello, el presente proyecto tiene como objetivo el levantamiento de un ejercitario de casos laborales que sirvan como base para crear simuladores laborales, los cuales desarrollen competencias genéricas en personas con discapacidad. La metodología tiene un enfoque cualitativo con un alcance descriptivo-empírico.

Se aplicó una muestra a conveniencia a cinco colaboradores del Hospital San Juan de Dios. El instrumento de evaluación propuesto fue la entrevista semi-estructurada, adaptada a las competencias seleccionadas. El punto de partida fue la revisión del estado del arte sobre la inclusión educativa en institutos de educación superior de países latinoamericanos y europeos. Como resultado de la investigación se diseñaron 6 ejercitarios laborales para la capacidad de toma de decisiones y capacidad para actuar en nuevas situaciones.

Palabras claves: Personas con discapacidad, competencias, simuladores laborales, educación superior.



Mst. Mónica Rodas T.

Directora de Tesis

ABSTRACT

People with disabilities face a plethora of disadvantages that prevent them from participating in the activities of higher education and work institutions. Therefore, the main objective of this academic project was to develop an exercise book of work cases that serve as a basis for the creation of work simulators, which develop generic competencies in people with disabilities. The methodology has a qualitative approach with a descriptive-empirical scope. A convenience sample was applied to five collaborators of Hospital San Juan de Dios. The proposed evaluation instrument was a semi-structured interview, adapted to the selected competencies. The starting point was the review of the state of the art on educational inclusion in institutes of higher education in Latin American and European countries. As a result of the research, 6 work exercises were designed for decision-making skills and the ability to act in new situations.

Keywords: People with disabilities, competencies, job simulators, higher education.

Translated by:



Erika Jessenia Vera León

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
RESUMEN.....	IV
ABSTRACT.....	V
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1.....	2
Desarrollo de competencias en estudiantes con discapacidad en Centros de Educación Superior.....	2
Europa: España y Alemania.....	3
Latinoamérica: Ecuador, México y Chile.....	5
Simuladores laborales.....	8
Tecnologías inteligentes y su contribución a las personas con discapacidad.....	9
CAPÍTULO 2.....	11
Metodología:.....	11
Objetivo general.....	11
Objetivos específicos:.....	11
Muestra.....	12
Instrumento.....	12
Procedimiento.....	13
Adaptación de los expertos en discapacidad.....	15

CAPÍTULO 3	17
Elaboración de simuladores laborales.....	20
Links de acceso a los simuladores laborales.....	22
DISCUSIÓN.....	22
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	24
BIBLIOGRAFÍA	26
ANEXOS	32
Anexo 1: Formato de entrevista.....	32
Anexo 2: Ejercitarios laborales.....	34

INTRODUCCIÓN

Según el Informe de educación superior en Iberoamérica del 2016 en cuanto al análisis de políticas de equidad en la inclusión de discapacidad, se ha obtenido que instituciones de educación superior tienen normas legales y reglamentadas donde no siempre se tiene en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, o no se cumplen debido a la falta de recursos materiales o económicos, es por ello que aún no se han alcanzado objetivos que permitan garantizar igualdad de oportunidades en la profesionalización e inclusión laboral de personas con discapacidad. (CINDA, 2016)

La capacitación y el nivel educativo influye en las oportunidades de acceso al mercado laboral, su impacto social implica un proceso de formación donde la persona con discapacidad adquiere habilidades y conocimientos prácticos, el cual debe garantizar su continuidad y crecimiento laboral, pero debido a los escasos presupuestos asignados a instituciones de Enseñanza Superior, se dificulta llevar a cabo estas acciones. (Espinoza y Gallegos, 2018)

La motivación es el considerar que la igualdad de oportunidades mediante el desarrollo de competencias laborales se pueda alcanzar. Competencias las cuales fueron adaptadas a estudiantes con discapacidad, logrando crear una base la cual brinde un soporte de un enfoque inclusivo, y así proporcionar más relevancia en la transformación del sistema educativo para que de esta manera se logre dar respuesta a la inclusión laboral, siendo vista como una oportunidad de enriquecimiento para estudiantes con discapacidad.

CAPÍTULO 1

A continuación, se describe el estado del arte sobre cómo es la inclusión y el desarrollo de competencias en estudiantes con discapacidad en centros de educación superior en Europa en países como España y Alemania; a su vez, se considerará a otros países de Latinoamérica como Ecuador, Chile y México. Se citará temáticas relacionadas con el desarrollo de simuladores laborales para el desarrollo de habilidades y la contribución de las tecnologías inteligentes en el aprendizaje para las personas con discapacidad que presentan varios países.

Desarrollo de competencias en estudiantes con discapacidad en Centros de Educación Superior

Según Arizabaleta et al., (2016) la educación inclusiva gestiona, transforma y adapta a las instituciones de educación superior (IES) a las diferentes barreras de aprendizaje y participación estudiantil, con el fin de diseñar procesos de formación inclusivos en los programas académicos, y que se generen procesos de investigación frente al tema de educación inclusiva y calidad educativa. Núñez y Castro (2014) consideran que el diseño de instrumentos adaptados para evaluar competencias a personas con discapacidad les apertura caminos para que estas puedan ser evaluadas por lo que “saben hacer”, permitiéndoles superar dificultades pudiendo así demostrar sus habilidades por desconocimiento en la metodología utilizada.

Arrieta (2019) considera el aporte de las TIC a la sociedad y como han logrado generar posibilidades las cuales sirven como herramientas de apoyo, para que las personas con discapacidad adquieran oportunidades de aprendizaje, estímulo de habilidades y competencias que los ayuden a desenvolverse de manera autónoma; ayudándolos a alcanzar una mejor calidad de vida. Luque y Luque (2012) comentan que

dada la versatilidad y susceptibilidad las TIC, contribuyen en las personas con discapacidad favoreciendo la mejora de habilidades cognitivas y a desarrollar las capacidades y habilidades; además de su integración para evitar que se generen barreras de acceso para estos grupos.

Con la finalidad de brindar una solución a las necesidades educativas, mediante recursos y servicios que se encuentren adaptados para lograr una vida más autónoma dentro del ámbito académico, personal y social de las personas con discapacidad. Por ello, dentro de este apartado se tocará la realidad de Europa y Latinoamérica, con el objetivo de comprobar el manejo de cada uno de ellos.

Europa: España y Alemania

Según Torres et al., (2019) la reforma de educación europea enfatiza la implementación de la atención tutorial, en donde se trabaja mediante competencias y se chequean las metodologías de los docentes. Encaminando al dar respuestas pedagógicas a las necesidades de apoyo para los estudiantes con discapacidad, poniendo en práctica estrategias inclusivas las cuales ayuden a la equidad y empoderamiento, para ser partícipes de la comunidad universitaria. Mientras que para García (2014) A pesar de la evolución de muchos países europeos, se considera que aún falta trabajar en la educación inclusiva y en las medidas que deberían adoptarse para que se logren desarrollar actitudes y aumentar la capacidad de los sistemas y centros educativos dando respuesta a las necesidades de los alumnos con discapacidad.

Para Izuzquiza Gasset (2012) las universidades no ofrecen igualdad de oportunidades a estudiantes con diferentes tipos de discapacidades, en la Universidad Autónoma de Madrid se ofrecen a estudiantes con discapacidad intelectual títulos propios, en los cuales, en dos años, estos son capacitados con actualizaciones y mejora

en competencias socio-laborales específicas para ser insertados en el mercado laboral. Otro de los casos de la Universidad Autónoma de Madrid, la atención a estudiantes con discapacidad intelectual ha supuesto estándares de calidad y un valor de excelencia para estos, logrando que cinco promociones y un 95% de egresados trabajen en empresas públicas o privadas de la ciudad de Madrid. Desde el punto de vista de Docampo y Morán (2014) consideran que en la educación española la acreditación de competencias es útil en el mercado laboral debido a la transferibilidad del sector educacional a otro, en donde las competencias que la persona adquiere en su aprendizaje sirven para continuar la formación profesional de este, y que estas sean complementadas con conocimientos técnicos o laborales, lo cual permita una fácil adaptabilidad en el ámbito laboral.

En Berlín los procesos de enseñanza y aprendizaje están basados en planes de estudio, la manera de enseñar se da de manera estructurada, y el aprendizaje de estos se encuentra orientada al rendimiento. La gestión educativa de los centros se encarga del desarrollo personal y de gestionar la calidad y organización de procesos para las personas con discapacidad. Además de brindar un seguimiento escolar y desarrollar competencias en los estudiantes en donde los alumnos participen en el proceso educativo. (Riusech, 2018)

Mendoza (2018) menciona que en el sistema educativo en Alemania se debe potenciar la integración de los estudiantes con necesidades especiales a la educación en general, en donde las instituciones deben encargarse de la educación y desarrollo de competencias en este grupo. En el caso de la Universidad de Esslingen en Alemania, ellos cuentan con metodologías de enseñanza y recursos didácticos los cuales están ajustados a las necesidades de las personas con discapacidad, en donde se destaca que el desarrollo de estudios en estos centros puede desarrollar sus habilidades y competencias

en igualdad de condiciones, además de que las universidades facilitan la infraestructura para la participación de personas con discapacidad.

Latinoamérica: Ecuador, México y Chile

Ocampo (2018) sostiene que en Ecuador la inclusión debería apuntar a brindar ayudas técnicas o pedagógicas para que así el estudiante consiga sus fines educativos, logrando así disminuir el protagonismo generado a la condición. Concentrando sus esfuerzos en el cumplimiento con determinadas necesidades que permitan a las personas con discapacidad empoderarse de su situación, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en su planificación estratégica proponen que se desarrollarán acciones las cuales permitan el ingreso de estudiantes con discapacidad y han encabezado proyectos de inclusión como la digitalización y acondicionamiento como programas de texto a voz y maquetas tridimensionales las cuales son de apoyo para estudiantes con discapacidad visual. Cueva et al., (2018) dice que en Ecuador se evidencia falta de conocimientos sobre los beneficios de los programas especiales y tecnologías las cuales ayudan a desarrollar una educación efectiva con este grupo. Pero que, gracias a los estudios realizados en la Universidad Técnica de Cotopaxi, las autoridades pueden tener en cuenta esto y apoyar con financiamientos a proyectos que estén enfocados en desarrollar laboratorios equipados con tecnología que brinde una educación con calidad a las personas con discapacidad.

En la Universidad de Chile (2016) con el propósito unificador de lineamientos y considerando las buenas prácticas que desarrollan en la institución, acordaron conformar una comisión la cual por medio de espacios donde se de apertura al diálogo y un proceso de sensibilización y aprendizaje, puedan proponer líneas de acción las cuales

se orienten a la inclusión de estudiantes con discapacidad. Para Guerrero (2021) si bien la legislación promueve la inclusión de los estudiantes con discapacidad en la educación superior, la realidad muestra que todavía se requieren ajustes para la completa inclusión, mediante la creación de espacios y oportunidades para los jóvenes que desean estudiar.

Isaacs y Mansilla (2014) sostienen que el hablar de la inclusión educativa superior en Chile, implica que se generen recursos y herramientas las cuales favorezcan el ingreso y desarrollo de competencias de los estudiantes con discapacidad, pero que el acceso de los estudiantes a las universidades es solo una base y esto no promete que la educación de calidad se ejerza sobre este grupo, pues debería existir un control y seguimiento a este proceso. Desde la posición de Fajardo (2017) se constituyó una red de educación superior en Chile en donde tiene como objetivo el intercambio de conocimientos, información y experiencias en donde se promueva la inclusión educativa y social para poder impulsar políticas para garantizar los derechos de personas con discapacidad en la educación superior. Esto con el fin de promocionar el desarrollo de este grupo en las instituciones de educación, promoviendo así culturas de respeto e igualdad de derechos.

De acuerdo con Pérez (2016) en México las personas con discapacidad se hicieron presentes en la educación superior fundamentalmente partiendo de dos factores: primero se evaluó la creciente discusión que internacionalmente se había venido dando a favor de sus derechos, desde la sociedad civil, con movimientos como la Unión de Personas Físicamente Deficientes contra la Segregación (UPIAS) o desde la academia, con estudios sobre discapacidad, y en segundo lugar la ampliación de oportunidades educativas para este grupo. Para Esparza-Maldonado et al., (2018) en México la construcción de las aplicaciones para personas con discapacidad debe considerar características específicas que deben cumplir con un sistema interactivo,

dependiendo del tipo de discapacidad. Considerándose aquí el tamaño de botones, sonidos, ergonomía, entre otros factores.

En México la Universidad Nacional Autónoma de México y la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, implementaron medidas importantes como adaptaciones físicas, criterios de priorización para realizar trámites administrativos y departamentos para personas con discapacidad, aunque a pesar de eso existen cuestiones que deben tomarse en cuenta como en procesos de ingreso, materias, horarios y cupos. Y propone que se debe construir respuestas inclusivas que favorezcan los aprendizajes y participación de personas con discapacidad para así ayudar a su desarrollo. (Pérez, 2019)

Según García (2014) la legislación europea y los textos legislativos que ordenan los sistemas educativos permiten que los países europeos orienten a las personas con discapacidad hacia los objetivos que la educación persigue, ayudando a que se desarrollen dentro del ámbito personal, educativo y laboral. Además de que el sistema educativo se adapte a las demandas sociales, mejorando el rendimiento de este grupo, brindándoles más autonomía y redefiniendo las medidas para este grupo. Paz (2020) considera que la inclusión educativa en América Latina requiere un mayor esfuerzo y desarrollo, pues los estudiantes con discapacidad acuden a los centros de educación superior para profesionalizarse y las instituciones deben crear nuevas formas de acceso a esta enseñanza, potenciando programas de formación, promoviendo el desarrollo de competencias, mejorar la accesibilidad y que se difunda información sobre estos temas.

Simuladores laborales

Marqués et al., (2013) argumenta que en España el utilizar simulaciones en entornos tecnológicos les permite a los estudiantes acceder a información desde sitios remotos, relacionando los datos visibles e invisibles, para así poder manipular entornos y variables, influyendo así en cambios y procesos para que así se pueda practicar habilidades que usualmente son difíciles de desarrollar en la vida real. Además, el experimentar con estas herramientas para la simulación podría facilitar que los estudiantes adquieran competencias y ayuden a expandir su conocimiento. De acuerdo con Vázquez (2012) en la provincia de Toledo, España el desarrollo de estas herramientas es una innovación didáctica la cual ayuda a promover ambientes de aprendizaje en cuanto a desarrollo de competencias, donde los estudiantes pueden adquirir habilidades, aplicando conceptos teóricos de forma práctica para así dar respuestas eficientes a entornos cambiantes.

Desde el punto de vista de Valencia et al., (2016) en la educación médica mexicana la simulación ha creado una oportunidad para motivar a los estudiantes a que adquieran no solo conocimientos, sino también habilidades psicomotoras y competencias genéricas en cada una de las experiencias de aprendizaje que les brindan los simuladores, dándoles así la oportunidad de aprender a través de pruebas y errores en ambientes de aprendizaje positivos. Desde el punto de vista de Quintana et al., (2017) en el ámbito argentino los simuladores son aplicativos mediante los cuales se puede representar modelos reales, lo cual permite que la persona pueda explorar de manera progresiva, interactuar, ser retroalimentados y realizar inferencias, para generar nuevos aprendizajes. Mediante realidades simuladas, con el uso de herramientas informáticas que incorporan experiencias auditivas, táctiles, movimiento u otras. La simulación en el caso de personas con pérdida auditiva en la Universidad de la Plata

constituye una experiencia previa para la persona que está en procesos de aprendizaje, logrando así facilitar el desempeño y de esta manera favorecer a que logre autonomía en diferentes situaciones como entrevistas laborales y toma de decisiones.

Tecnologías inteligentes y su contribución a las personas con discapacidad

De acuerdo con Forcada (2015) según estudios realizados en empresas en Argentina para la mayoría de personas los avances tecnológicos facilitan mucho las cosas y para las personas con discapacidad han hecho posible un mejor desenvolvimiento en sus puestos de trabajo. Además de que las TIC han permitido que este grupo muestre sus habilidades y potencialidades, creando canales para una mejor comunicación e interacción con el entorno y así de esta manera crear, compartir y adquirir conocimientos, siendo estas consideradas herramientas educativas y laborales. A juicio de Víquez et al., (2019) la eficacia de las TIC como apoyo educativo en procesos de enseñanza y aprendizaje en Costa Rica, además de ayudar en la inclusión educativa y favorecer la autonomía de los jóvenes con discapacidad, tiene la finalidad de generar ambientes educativos accesibles e incrementar la calidad de la mediación pedagógica la cual impulsa el desarrollo de competencias y habilidades en jóvenes con discapacidad intelectual.

Como plantea Luna (2013) según estudios realizados en México lo más importante es el desarrollo de estrategias metodológicas con la habilidad de estilo de enseñanza profesional, flexible, procedimental y estratégica. Logrando así ofrecer oportunidades de reflexión y expresión, utilizando diferentes niveles de competencias para de esta manera poder establecer escalas para cada una. Además, que la incorporación de las TIC como apoyo a la accesibilidad de las personas con discapacidad es algo necesario para poder fortalecer su formación con relación a

competencias digitales como las que plantea la UNESCO. Castillo et al., (2018) argumenta que la aplicación de las TIC en Colombia, dirigidas al aprendizaje de personas con discapacidad exige la ejecución de estudios, herramientas y software, surgiendo como necesidad pues requiere de interfaces que se adapten a las necesidades de las personas. A su vez el diseño e implementación de los mismos contribuye a mejorar la construcción de estas para ser adaptadas y que se orienten a la enseñanza, dándose una mejoría para vencer barreras para una mejor interacción, también el alcanzar un grado adecuado el cual se oriente a un aprendizaje mediante recursos educativos.

CAPÍTULO 2

En este capítulo se detalla la metodología aplicada en la investigación, en donde se describe los objetivos, muestra, procedimiento e instrumentos para el levantamiento de información de los ejercitarios laborales.

Metodología:

El presente estudio es una investigación con un enfoque cualitativo el cual permitirá expandir el conocimiento, generalizar y recolectar datos de manera más abierta, enfocándose en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes. Tiene un alcance de tipo descriptivo-empírico, en donde se recolectó información de manera conjunta sobre los conceptos o las variables abordadas. (Hernández et al., 2014)

Objetivo general

Elaborar ejercitarios de competencias laborales para el fortalecimiento de las destrezas en los estudiantes con discapacidad de la Universidad del Azuay.

Objetivos específicos:

- Desarrollar el marco conceptual y estado del arte.
- Diseñar y aplicar herramientas para el levantamiento de la información.
- Crear y adaptar los ejercitarios laborales para los estudiantes con discapacidad física, auditiva, visual e intelectual.

Muestra

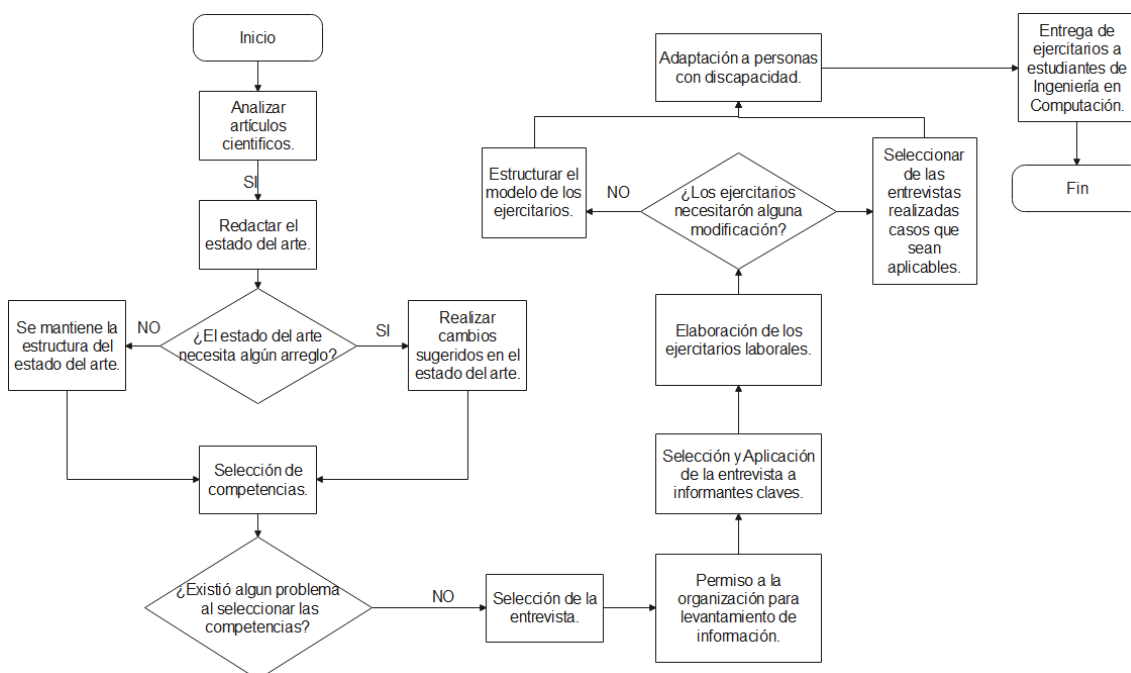
Se aplicó una muestra a conveniencia a los colaboradores de la organización del Hospital San Juan de Dios – Asogalénica S.A: Gerente General, Jefe de Talento Humano, Contadora, Jefe de farmacia y Jefe de laboratorio.

Instrumento

El instrumento de evaluación propuesta fue la entrevista semi-estructurada, se realizó preguntas y se tuvo la libertad de introducir preguntas adicionales para poder precisar y obtener mayor información. Las preguntas fueron abiertas y neutrales, ya que se pretendía obtener perspectivas, experiencias y opiniones detalladas de los participantes. (Hernández et al., 2014)

La aplicación se realizó con los responsables de talento humano, coordinadores de las diferentes áreas de la organización, para de esta manera identificar casos de éxito o de fracaso, en relación a indicadores de conducta de las competencias laborales. Una vez terminadas las entrevistas semi-estructuradas, la información fue evaluada y se procedió al levantamiento de 6 ejemplares de casos laborales.

Procedimiento



Como punto de partida se realizó una investigación bibliográfica en 85 artículos de los cuales se encontró y extrajo información de 28 artículos sobre cómo es la inclusión y el desarrollo de competencias en estudiantes con discapacidad en centros de educación europeos como España y Alemania; a su vez, se consideró a otros países de Latinoamérica como Ecuador, Chile y México. Además, se citó temáticas relacionadas con el desarrollo de simuladores laborales para el desarrollo de habilidades y la contribución de las tecnologías inteligentes en el aprendizaje para las personas con discapacidad que presentan varios países.

De igual manera se eligieron del diccionario de competencias del proyecto Erasmus, 2 competencias las cuales se trabajaron en el ejercitario y se desarrollaron 6 ejercicios a partir de estos.

En cuanto al instrumento utilizado fue la entrevista para la extracción de información, considerando factores como el poder profundizar en la temática y entender

a fondo respuestas que fueron proporcionadas por las personas entrevistadas. Por consiguiente, se procedió a realizar una reunión con el presidente ejecutivo de la organización en donde se le planteó el objetivo de la investigación y cuáles son sus propósitos, el representante se mostró muy interesado y dio acceso a la aplicación del instrumento para la extracción de información por parte de quienes forman parte de la misma.

Posteriormente, se procedió a la elaboración de las preguntas a ser utilizadas en la entrevista y se realizaron entrevistas semi-estructuradas a los miembros del Hospital San Juan de Dios – Asogalénica S.A, se coordinó previamente con el personal seleccionado reuniones para que no interrumpan el horario laboral del personal, mismas que fueron aprobados por el representante legal de la institución.

A partir de estas se obtuvieron diferentes casos para las competencias de capacidad para actuar en nuevas situaciones y la capacidad para la toma de decisiones, de los cuales se procedió a la elaboración de los ejercitatorios laborales, éstas constan con niveles de dificultad, mismos que fueron presentados y posteriormente evaluados, se requirió algunos cambios en ciertos ejercicios para que los mismos se acoplen al objetivo del proyecto. Luego los ejercitatorios fueron adaptados con personal experto en discapacidad, para que de esta manera puedan cumplir con el objetivo del proyecto.

Finalmente se procedió a la entrega y presentación de los ejercitatorios a los estudiantes de Ingeniería en Computación de la Universidad Politécnica Salesiana. Quienes se encargaron de adaptar los 6 ejercitatorios de las competencias de capacidad para actuar en nuevas situaciones y la capacidad para la toma de decisiones.

Adaptación de los expertos en discapacidad

Los ejercitatorios una vez elaborados fueron analizados por la Mst. Mónica Rodas misma que procedió a revisar la complejidad de cada uno y si el alcance es aplicable a la población destinada, una vez corregidos los mismos fueron enviados a la experta en discapacidad.

Para la adaptación de estos, los ejercitatorios laborales fueron revisados y adaptados a discapacidad con la experta en el área, la Mst. Adriana León quien realizó ajustes y correcciones a la redacción para evitar exceso y abuso de palabras técnicas, mismas que pueden ser confusas para el entendimiento en la descripción de los ejercicios que se prestaban a interpretaciones diversas.

Los parámetros que se tomaron en cuenta para esta adaptación fueron que la comprensión de los mismos no deben ser demasiados complejos, que permitan evaluar los indicadores de conducta de las competencias investigadas y que sean adaptables al entorno académico y de discapacidad, para que de esta manera quienes procedan a resolverlos puedan experimentar situaciones reales mismas que brinden una experiencia laboral en este caso en el sector de la salud. Como ya se mencionó anteriormente no se utilizaron tecnicismos, pues estos pueden dar paso a equivocaciones en la resolución de los ejercitatorios.

El fin de estos ejercitatorios es que las personas con discapacidad puedan interactuar en situaciones cotidianas y animarlos a que empleen los roles de las personas profesionales, aplicando situaciones de inclusión en donde se desarrollen competencias laborales en este grupo. Logrando así beneficiarse de las distintas actividades y conocimientos profesionales que los ejercitatorios tienen como objetivo. Y que así se logre de manera más práctica entender cómo funcionan las relaciones laborales y la

participación en la sociedad, para garantizar acceso a oportunidades laborales en sus diferentes aspectos logrando desarrollar sus potenciales en cuanto a sus capacidades.

CAPÍTULO 3

En este capítulo se describe el proceso de elaboración y validación de los ejercitarios, así como la construcción tecnológica de los simuladores laborales.

La elaboración de los ejercitarios se llevó a cabo mediante la técnica entrevista, está se aplicó a cada miembro de la organización, una entrevista semi-estructurada, donde se obtuvieron casos laborales en áreas como Farmacia, Laboratorio, Talento Humano, Gerencia y áreas administrativas. Obteniendo experiencias que fueron detalladas con la introducción de nuevas preguntas para la elaboración de los casos laborales y de esta manera saber cuál es el procedimiento que ellos consideraron el más factible desde su perspectiva profesional para la resolución de la situación planteada. Además de investigar más a fondo la retroalimentación que debería el participante recibir si no cumple el procedimiento que se debería emplear en cada ejercitario.

Una vez obtenida la información se procedió a realizar un análisis de cada situación considerando cuál de estos era más factible, para poder ser aplicados a los estudiantes con discapacidad. Una vez seleccionados los 6 ejercitarios, se procedió a la elaboración de un formato en el cual se describe el tipo de ejercicio, el nombre que se le da a cada uno, la instrucción general que el participante deberá seguir para la resolución de este, además de las competencias que este mide, la duración del ejercitario y las variaciones que pueden presentarse en el mismo.

Adicionalmente se brindan las instrucciones al participante para la resolución del ejercitario, también se presenta una descripción de la situación para que este pueda decidir cómo solucionar la problemática presentada. El ejercitario brinda opciones para que el participante pueda seleccionar su manera de accionar ante cada problemática que le aparecerá. Al final de los mismos estos van evaluando el actuar del participante

durante la resolución del problema, mismo que tiene una rúbrica base para la calificación del ejercicio. Finalmente, cuando el participante acabe el ejercitario, este recibirá una retroalimentación la cual ayudará a entender al participante el protocolo y porque es importante el cumplimiento del mismo.

Tabla 1

Resultados

Nombre del ejercitario	Consigna	Competencia	Tiempo estimado
La venta	Se le pide al participante que analice los datos presentados y tome la decisión para la transacción de venta de medicamento.	Capacidad para la toma de decisiones	7 minutos
Despido de personal	Se le pide al participante que analice los datos presentados y tome la decisión para el despido de personal.	Capacidad para la toma de decisiones	22 minutos
Pago de Nómina	Se le pide al participante que analice la base de datos de los empleados y tome la decisión de a que empleados pagar primero debido al escaso presupuesto recaudado por la organización.	Capacidad para la toma de decisiones	20 minutos
Protocolo de cobro	Se le pide al participante que analice los datos presentados para la transacción de cobro de medicamento.	Capacidad para actuar en nuevas situaciones	7 minutos

Implementación de normativa por ley.	El participante deberá considerar todos los aspectos impuestos por la nueva normativa y la ley de empresa sobre el empleo juvenil.	Capacidad para actuar en nuevas situaciones	10 minutos
Modelo GTH	El participante deberá evaluar la información en cuanto a su manera de afrontar la situación.	Capacidad para actuar en nuevas situaciones	15 minutos

Las competencias desarrolladas en estos ejercitatorios laborales fueron la capacidad para la toma de decisiones y capacidad para actuar ante nuevas situaciones mismas que fueron extraídas del diccionario del proyecto Edutech. Estas procedieron a ser analizadas previamente para la elaboración de los ejercitatorios, mismas que están basadas en indicadores de desempeño los cuales están enlazados a una calificación que varía entre el 100%, 75%, 50% y el 25% el cual dependerá de la forma de resolución del participante.

El participante obtendrá el 100% si cumple con el protocolo establecido para la resolución del ejercitario presentado, un 75% si los pasos seleccionados no varían mucho del procedimiento original, el 50% si los pasos seleccionados tienen cierta similitud al protocolo establecido y el 25% si los pasos seleccionados no tienen ninguna similitud o lógica para la resolución del ejercitario. Al final el participante recibirá un mensaje dependiendo de la calificación se le brindará una retroalimentación como ya se mencionó anteriormente, que ayudará al mismo a entender el manejo del protocolo y la importancia de su accionar. Cada ejercitario tiene un nivel diferente para tener un alcance más profundo de cada competencia a evaluar.

Elaboración de simuladores laborales

Posterior al proceso de adaptación por personal experto en discapacidad, los ejercitatorios laborales fueron presentados a los expertos en el área de tecnologías inteligentes de la Universidad Politécnica Salesiana de la ciudad de Cuenca. Con la finalidad de realizar el levantamiento de los simuladores laborales correspondiente.

El procedimiento comenzó mediante una reunión por la plataforma de Zoom meeting en donde se explicó el proceso de los simuladores laborales. Para la elaboración de los ejercitatorios los técnicos buscaron planos sobre las locaciones de los mismos, que sean referentes a los lugares en donde se desarrolla cada escena del ejercitario. Mismas que sirvieron de guía para el levantamiento de cada uno, luego de realizar este proceso en la aplicación Sketchup, la cual ayuda a realizar planos en 3 dimensiones o 3D como casas o los diferentes bocetos para la arquitectura de las diferentes locaciones en donde se produce cada ejercicio.

Luego de seleccionar el plano, crear las estructuras de la locación, el boceto y la parte 3D del escenario, este se trasladó al programa Unity, mismo que es un motor de videojuegos para el desarrollo de plataformas en 2D o 3D, el cual es de software libre y gratis, siendo este accesible para el diseño de los mismos. Para los demás recursos que necesitaban ser agregados para la creación del ejercitario se utilizó la plataforma Warehouse, esta es una aplicación que proporciona objetos ya existentes para poder darle la ambientación al escenario del ejercitario, por ejemplo, recursos como: mesas, libros, computadoras, entre otros. Aplicación que proporciona un diseño más rápido para la ambientación del escenario, logrando así poder rellenar los bocetos finales de los ejercitatorios de una manera más fácil.

Para que estas puedan ser trasladadas a la plataforma Unity, estos recursos fueron exportados en 3D de la plataforma Warehouse a Unity, para poder realizar el relleno para el boceto de los ejercitarios. A la plataforma de Sketchup se traspasa el plano y en Unity se importa el mismo; y se trabaja con los personajes, animaciones, luces, canvas y preguntas.

Para la creación de personajes se trabajó en la aplicación Mixamo en la cual se pueden descargar personajes en 3D, cualquier tipo de personaje y lo bueno de la aplicación es que proporciona ciertas animaciones en donde solo fue necesario buscar las acciones necesarias que serían agregadas al personaje y se procede a la descarga de cada uno. Luego se importa la animación al entorno de Unity, una vez hecho esto se procede a darle forma al ejercitario para cada personaje y las acciones necesarias. Donde se trabaja por escenas, para elaborar las partes introductorias y cada una de las acciones necesarias para resolver los ejercitarios. En cada escena influye un sistema de renderizado para 3D, el cual ayuda al ejercitario a ser más realista y que se puedan apreciar los escenarios de mejor manera, para que el participante pueda sentirse parte de y no sea solo una imagen más.

Al final cuando está ya construido todo en el sistema de Unity como el escenario, personajes, animaciones; también hay una pantalla de juego en donde se muestra el producto final que se construyó y como el participante lo podrá apreciar, además de obtenerse un aproximado del escenario y la funcionalidad del mismo.

Mediante Scrips se genera un código que sirve para controlar las animaciones, el cual es ejecutado en cada escenario, y las preguntas y respuestas son controladas mediante códigos, donde posteriormente se armaron los formularios para que sean enviados al servidor. En donde se encuentran respuestas y retroalimentaciones de cada uno de los ejercitarios, mediante los cálculos que cada código genera.

Links de acceso a los simuladores laborales

Capacidad para la toma de decisiones

Simulador: La venta

<https://simulab.edutech-project.org/media/simulador31/index.html>

Simulador: Despido de personal

<https://simulab.edutech-project.org/media/simulador32/index.html>

Simulador: Pagó de Nómina

<https://simulab.edutech-project.org/media/simulador33/index.html>

Capacidad para actuar en nuevas situaciones.

Simulador: Protocolo de cobro

<https://simulab.edutech-project.org/media/simulador28/index.html>

Simulador: Implementación de normativa por ley.

<https://simulab.edutech-project.org/media/simulador29/index.html>

Simulador: Modelo GTH

<https://simulab.edutech-project.org/media/simulador30/index.html>

DISCUSIÓN

Como ya se mencionó anteriormente respaldando la idea de Marqués et al., (2013), el uso de simuladores en entornos tecnológicos permite a los estudiantes el acceso a información, en este caso en el sector de la salud, pues los casos extraídos fueron recopilados del personal que labora en distintas áreas de este sector. Como el autor menciona se pueden manipular las variables y el entorno en el que interactúan en los ejercitatorios, logrando que estos influyan en la práctica de habilidades y destrezas en

los estudiantes con discapacidad que usualmente son difíciles de desarrollar en la vida real.

A su vez los simuladores son una herramienta de innovación como lo menciona Vázquez (2012) , pues los mismos son una herramienta de innovación didáctica la cual tiene el fin de promover el aprendizaje de entornos laborales a los estudiantes con discapacidad, permitiéndoles experimentar casos reales, donde se pueden aplicar conceptos en la práctica profesional mismos que lograrán dar respuesta a los diferentes entornos que se pueden presentar en las organizaciones y en el desarrollo de las mismas.

Los ejercitatorios brindarán experiencias de aprendizaje a los estudiantes con o sin discapacidad, pues como menciona Valencia et al., (2016), este puede ser un motivante para que no solo adquieran conocimientos, sino que logren adquirir habilidades psicomotoras y competencias genéricas y laborales, logrando generar aprendizaje mediante pruebas y errores en la práctica de los simuladores, alcanzando que de esta manera se generen conocimientos para la vida personal y profesional del estudiante.

Los simuladores laborales proyectan casos de la vida real que ayudarán a los estudiantes a explorar las diferentes áreas laborales y que permitirán tener una experiencia previa en la vida profesional. Como menciona Quintana et al., (2017), los simuladores que representan modelos reales, permiten a la persona el interactuar en entornos laborales, y que a su vez estos tengan una retroalimentación misma que genere un aprendizaje progresivo, con la implementación de realidades simuladas en el ámbito organizacional para mejorar el desempeño de los trabajadores e incluso desarrollar mayor autonomía en conflictos laborales.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se pudo evidenciar que el plasmar competencias laborales en ejercitarios para estudiantes con o sin discapacidad en las diferentes áreas profesionales, es posible. Estos ejercitarios fueron pensados con el objetivo de promover la inclusión de personas con discapacidad, logrando desarrollar destrezas profesionales e interactuar en ambientes laborales reales para su mejor inserción en el mercado laboral.

De acuerdo a los ejercitarios obtenidos, se puede evidenciar que las situaciones planteadas en los mismos, fueron posibles plasmarlas en simuladores laborales, mismos que dan una realidad virtual al participante al momento de ejecutar el ejercitario, ya que pueden contribuir al conocimiento académico del estudiante, para alcanzar un mejor desempeño a nivel laboral y potenciar habilidades en las personas con discapacidad.

Por otra parte, de acuerdo a los ejercitarios obtenidos en este proyecto se puede concluir que, se han abarcado varias problemáticas del área de salud, tanto a nivel operativo y administrativo, que permiten al participante interactuar de manera dinámica con el simulador y poder tomar decisiones al momento de desempeñarse en los ejercitarios propuestos. Estos contienen palabras sencillas, para que el estudiante pueda solucionar las situaciones de manera comprensible y utilizando sus capacidades para poder resolver el ejercitario, además estos brindan la información necesaria al participante para que pueda resolver el ejercicio sin ningún problema.

Este proyecto de ejercitarios laborales tiene el fin de motivar a los profesionales de las diferentes áreas profesionales para que realicen futuras investigaciones del impacto que los mismos tienen en los diferentes grupos y que a su vez estos se sientan motivados a incluir experiencias profesionales propias que puedan ser aplicadas a

simuladores laborales, y que beneficien a los diferentes grupos para una mejor inserción laboral. Logrando así generar una contribución en el mercado académico y laboral, para generar beneficios tanto para las organizaciones como para quienes se integren a las mismas.

Finalmente se recomienda que los simuladores laborales sean aplicados para el desarrollo de destrezas laborales en estudiantes con discapacidad, logrando así ser un apoyo pedagógico para este grupo. Además, que se permita tener acceso con los links a todos los centros de educación a nivel mundial, sean los mismos públicos o privados porque en todas las universidades existen grupos con discapacidad. De igual manera que los profesores construyan ejercitatorios permanentes sobre situaciones reales en sus cátedras para mantener a los estudiantes con y sin discapacidad actualizados en situaciones laborales reales. Como punto final solicitar a las unidades de apoyo de la universidad que construyan bolsas de trabajo para personas con discapacidad, logrando en este caso que los alumnos que salgan certificados con estas destrezas, pueda postular directamente en esa bolsa de trabajo y conseguir inclusión e inserción laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Arizabaleta Domínguez, Sandra Lucia y Ochoa Cubillos, Andrés Felipe. (2016). Hacia una educación superior inclusiva en Colombia. *Pedagogía y Saberes*, (45), 41-52. Obtenido el 19 de octubre de 2021 de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-24942016000200005&lng=en&tlng=es.
- Arrieta-Casasola, A. (2019). TIC dirigidas a la superación de barreras educativas de las personas con discapacidad. *Innovaciones Educativas*, 21(31), 115–130. <https://doi.org/10.22458/ie.v21i31.2698>
- Castillo-Benavides, C. A., García-Arias, L. F., Duque-Méndez, N. D., y Ovalle-Carranza, D. A. (2018). IMU-Mouse: diseño e implementación de un dispositivo apuntador dirigido al desarrollo de interfaces adaptativas para personas con discapacidad física. *TecnoLógicas*, 21(41), 63–79. <https://doi.org/10.22430/22565337.727>
- CINDA. (2016). *Educación Superior en Iberoamérica Informe 2016*. Obtenido de <https://cinda.cl/wp-content/uploads/2019/01/educacion-superior-en-iberoamerica-informe-2016-gobierno-y-gestion.pdf>
- Cueva, M. C., Gallardo, J. G., Palacio, A. R., Tapia, A. F. T., y Bungacho, S. J. C. (2018). CONSIDERACIONES DE PERSONAS DISCAPACITADAS SOBRE EL ACCESO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA CIUDAD DE LATACUNGA, ECUADOR. *Open Journal Systems en Revista: REVISTA DE ENTRENAMIENTO*, 4(2), 49–62. <http://refcale.uleam.edu.ec/index.php/enrevista/article/view/2234>

- Docampo Núñez, G. y Morán de Castro, M. C. (2014): Evaluación de la competencia profesional en personas con discapacidad intelectual. Una propuesta de adaptación de la metodología e instrumentos INCUAL para la igualdad de oportunidades. *Revista española de discapacidad*, 2(1), 71–96.
<https://www.cedd.net/redis/index.php/redis/article/view/98>
- Esparza-Maldonado, A. L., Margain-Fuentes, L. Y., Álvarez-Rodríguez, F. J., y Benítez-Guerrero, E. I. (2018). Desarrollo y evaluación de un sistema interactivo para personas con discapacidad visual. *TecnoLógicas*, 21(41), 149–157.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=344255038009>
- Espinoza, M., y Gallegos, D. D. P. (2018). *Labor insertion of people with disabilities in Ecuador*. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
- Fajardo, M. S. (2017). La Educación Superior Inclusiva en Algunos Países de Latinoamérica: Avances, Obstáculos y Retos. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 11(1), 171–197. <https://doi.org/10.4067/s0718-73782017000100011>
- Forcada Rojkin, C. I. (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *Invenio*, 18(35), 85–104.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87742317006>
- García, A. (2014). La atención educativa al alumnado de educación especial en Europa = Educational attention for students with intellectual disability in Europe. *Revista Española de Educación Comparada*, 0(24), 199.
<https://doi.org/10.5944/reec.24.2014.13585>

- Guerrero, V. T. G. (2021). Conflictos bioéticos en la formación de profesionales con discapacidad. *Revista Bioética*, 29(2), 257–267.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Isaacs Bornand, M.-A., y Mansilla Chiguay, L. (2014). Representaciones Sociales Sobre Inclusión de Personas con Discapacidad en Educación Superior. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 13(26), 117–130.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243132847007>
- Izuzquiza Gasset, D. (2012). El valor de la inclusión educativa de jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones de educación superior: el programa Promotor. *Bordón Revista de Pedagogía*, 109, 125.
- Marqués Molías, L., Gallardo Echenique, E. E., Esteve González, V., y Gisbert Cervera, M. (2013). Simul@: an Experience for the Development of Transversal Competences in Training Physical Education Teachers in 3D Worlds. *Apunts. Educación Física y Deportes*, 111, 29-37.
[https://dx.doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.\(2013/1\).111.03](https://dx.doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.(2013/1).111.03)
- Mendoza, A. (2018). *estudio y análisis de las universidades alemanas en atención al alumnado con discapacidad. en concreto, la universidad de esslingen am neckar*. Obtenido de Universidad de Jaen:
<https://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/13260/1/TFG%20Mendoza%20Marin%20c%20Ana%20Maria.pdf>

- Núñez, G. D., y de Castro, C. M. (2014). Evaluación de la competencia profesional en personas con discapacidad intelectual. Una propuesta de adaptación de la metodología e instrumentos INCUAL para la igualdad de oportunidades. *Revista española de discapacidad*, 2(1), 71–96.
- Luque, D., y Luque, M. (2012). *Aspectos psicoeducativos en las relaciones de las TIC y la discapacidad intelectual*. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 14 (1). Recuperado el 21 de diciembre del 2021, de http://www.academia.edu/download/42736157//Aspectos_psicoeducativos_en_las_relaciones_de_las_TIC_y_la_discapacidad_intelectual.pdf
- Luna Kano, M. (2013). *Tecnología y discapacidad: Una mirada pedagógica*. Unam.mx. Recuperado el 2 de abril de 2022, de <http://www.revista.unam.mx/vol.14/num12/art53/>
- Ocampo, J. C. (2018). Discapacidad, Inclusión y Educación Superior en Ecuador: El Caso de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 12(2), 97–114.
- Paz Maldonado, E. (2020). Revisión sistemática: inclusión educativa de estudiantes universitarios en situación de discapacidad en América Latina. *Estudios Pedagógicos*, 46(1), 413–429. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052020000100413>
- Pérez-Castro, J. (2016). La inclusión de las personas con discapacidad en la educación superior en México. *Sinéctica*, 46. Recuperado de: <https://sinectica.iteso.mx/index.php/SINECTICA/article/view/614>
- Pérez-Castro, J., (2019). La inclusión de los estudiantes con discapacidad en dos universidades públicas mexicanas. *Innovación Educativa (México, DF)*, 19(79),

145–170. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732019000100145&lang=es

Quintana, N., González, A. H., y Madoz, M. C. (2017). El simulador en línea como herramienta de formación para personas con pérdida auditiva. *IV Jornadas de TIC e Innovación en el Aula (La Plata, 2017)*.

Riusech, M. (2018). *Inclusión en Alemania: una visión comparada de los Estados Federales «Länder»*. Universidad de La Laguna. Servicio de Publicaciones.

Torres, M. H., Rosales, S. T., Sánchez, M. T. P., Jiménez, C. F., y Puerta, M. A. (2019). La atención a las necesidades educativas especiales en el ámbito universitario desde una perspectiva práctica innovadora. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*. 3(1), 455–464. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n1.v3.1518>

Universidad de Chile (2016). *Inclusión de estudiantes en situación de discapacidad en la Universidad de Chile: un compromiso con la equidad* [Internet]. Santiago de Chile: Universidad de Chile; 2016 [acceso 6 abr 2021]. Disponible: <https://bit.ly/3nMXf5B>

Valencia Castro, J. L., Tapia Vallejo, S., y Olivares Olivares, S. L. (2016). La simulación clínica como estrategia para el desarrollo del pensamiento crítico en estudiantes de medicina. *Investigación en educación médica*. <https://doi.org/10.1016/j.riem.2016.08.003>

Vázquez Cano, E. (2012). SIMULACIÓN ROBÓTICA CON HERRAMIENTAS 2.0 PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS BÁSICAS EN ESO. UN ESTUDIO DE CASOS. *Teoría de la Educación. Educación y Cultura en la*

Sociedad de la Información, 13(2), 48–73.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=201024390004>

Viquez-Alfaro, C., López-Garbanzo, L., Cordero-Salas, M., y Alpizar-Alfaro, P. (2019).

Fortalecimiento de la autonomía de jóvenes con discapacidad intelectual

mediante la aplicación de las TIC. *Innovaciones educativas*, 21(30), 48–61.

<https://doi.org/10.22458/ie.v21i30.2484>

ANEXOS

Anexo 1: Formato de entrevista

EJERCITARIO DE CASOS LABORALES PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS PARA ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD. CASO SECTOR SALUD.	
Competencia:	Capacidad para la toma de decisiones
Fecha de entrevista:	
Sector:	Salud
Cargo:	Gerente General, Jefe de Talento Humano, Contadora, Jefe de farmacia y Jefe de laboratorio.
Introducción:	La presente entrevista tiene como fin, indagar experiencias personales sobre casos laborales en las competencias de capacidad para la toma de decisiones en donde se pretende obtener perspectivas, experiencias y opiniones detalladas; con el fin de identificar, caracterizar y analizar casos laborales en el sector de la salud, mismos que servirán para desarrollar competencias en personas con discapacidad.
Preguntas:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Coménteme una situación en la cual haya tenido que resolver de forma oportuna y confiable un problema de gran relevancia dentro del hospital. 2. Coménteme una situación en la cual haya tenido que analizar diferentes opciones, considerando todas las circunstancias existentes y el impacto de la misma para el hospital. 3. Cuénteme una vivencia relacionada al ejercicio de su profesión en la cual haya generado más de una opción frente a una situación a resolver.

EJERCITARIO DE CASOS LABORALES PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS PARA ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD. CASO SECTOR SALUD.	
Competencia:	Capacidad para actuar en nuevas situaciones.
Fecha de entrevista:	
Sector:	Salud
Cargo:	Gerente General, Jefe de Talento Humano, Contadora, Jefe de farmacia y Jefe de laboratorio.
Introducción:	La presente entrevista tiene como fin, indagar experiencias personales sobre casos laborales en las competencias de capacidad para la capacidad para actuar en nuevas situaciones en donde se pretende obtener perspectivas, experiencias y opiniones detalladas; con el fin de identificar, caracterizar y analizar casos laborales en el sector de la salud, mismos que servirán para desarrollar competencias en personas con discapacidad.
Preguntas:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Coménteme una situación en la cual haya tenido que adaptarse a los cambios que se han presentado en la organización. 2. Coménteme una situación en la cual haya aplicado tácticas para afrontar una situación o problema, evaluando las consecuencias de la misma y que le generó la misma. 3. Cuénteme una situación en la cual reconoció la validez del punto de vista de otros para modificar su forma de actuar.

Anexo 2: Ejercitarios laborales

Competencia: Capacidad para la toma de decisiones.

Descripción: Analizar diferentes opciones, considerando las circunstancias existentes, los recursos disponibles y su impacto, para luego seleccionar la alternativa más adecuada.

Niveles:

- A. Ante una situación a resolver, genera opciones viables y convenientes, que consideran las circunstancias existentes y los recursos disponibles.
- B. Resuelve de forma oportuna y confiable problemas de gran relevancia.
- C. Genera más de una opción frente a cada situación a resolver.

EJERCITARIOS LABORALES

Ejercicio 1

EJERCICIO TIPO 1: SELECCIÓN

Nombre	La venta
Instrucción principal	Se le pide al participante que analice los datos presentados y tome la decisión para la transacción de venta de medicamento.
Principales competencias medidas	Capacidad para la toma de decisiones Nivel de desarrollo: Bajo
Duración	7 minutos
Variaciones	Presentación de datos para la venta.

Instrucciones para el participante

<p>Usted es el Jefe de Farmacia de un hospital de la ciudad de Cuenca. Un día en su labor recibe a un cliente que le presenta una receta adquirida por un médico del centro hospitalario en donde usted trabaja, él había recetado antibióticos debido a una cirugía practicada al hijo de la persona que desea comprarle la receta.</p>
--

Descripción de la situación:

Un cliente viene a comprar la receta con un mes de diferencia de la fecha emitida, en la base de datos del sistema la receta está ingresada como despachada el mismo día que fue recetada, sin embargo justifica que necesita la receta debido a pequeñas dolencias un mes después de la cirugía y que adquirió la receta en el mismo hospital y que no hay ningún problema, pues si no adquiere los medicamentos su exesposa creará que él no desea comprar los medicamentos para su hijo, lo cual le generara problemas en su hogar y con su familia.

Usted como Jefe de Farmacia conoce que los antibióticos son recetados para solo una dosis y estos son para un tiempo determinado, por lo que solo es posible venderlos de manera controlada.

Tiempo y tareas

1. Cuenta con 3 minutos para analizar un listado de opciones para resolver el caso, por favor léalo detenidamente.
2. Cuando haya finalizado de analizar los datos por favor priorice del 1 al 8, para ello tendrá 4 minutos.

Seleccione cual sería el protocolo que usted seguiría:

1. Explicarle al cliente el por qué no puede venderle la receta.	3	
2. Pedirle al cliente que le dé un momento para consultar al médico tratante del hospital en donde trabaja, si es adecuado el proporcionarle la receta nuevamente.	2	

3. Escuchar atentamente al cliente y luego intervenir de acuerdo al protocolo establecido por el experto en manejo de fármacos.	1	
4. Llamar al médico tratante para que él le explique al cliente la razón del porque no puede proporcionarle el medicamento y el efecto que podría generar en el paciente.	5	
5. Convencer al cliente de que no es necesario continuar con la receta y que acuda a una cita con el médico tratante para que de esta manera valore el cuadro médico.	4	
6. Pedirle que llame a su esposa y usted charlar con la misma explicándole la situación y por qué no puede proporcionarle la receta.	6	
7. Despedir de manera cordial al cliente y darles las gracias por preferirlos como hospital.	8	
8. Explicarle lo que el uso de antibióticos sin previo chequeo médico podría generar en un cuadro médico para el paciente.	7	

Rúbrica de calificación

Competencia	Definición	Indicadores de desempeño	Calificación
Capacidad para la toma de decisiones	Analizar diferentes opciones, considerando las circunstancias existentes, los recursos disponibles y su impacto, para luego seleccionar la alternativa más adecuada.	A. Ante una situación a resolver, prioriza de manera eficiente todas las opciones presentadas considerando todas las circunstancias existentes y los recursos disponibles.	100%
		B. Ante una situación a resolver prioriza no todas las opciones presentadas considerando todas las circunstancias existentes y los recursos disponibles.	75%
		C. Ante la situación a resolver prioriza la mitad de las opciones presentadas considerando todas las circunstancias existentes y los recursos disponibles.	50%

		<p>D. Ante la situación a resolver prioriza pocas de las opciones presentadas considerando todas las circunstancias existentes y los recursos disponibles. Cumple con el 25% de aciertos.</p>	25%
--	--	--	-----

Retroalimentación

Es importante cumplir con los protocolos de atención al cliente puesto que el protocolo de servicio al cliente permite estandarizar los procedimientos de la empresa y de esta manera crear una salida de trabajo estable. Asegurándonos, de esta forma, de cumplir con procesos de calidad y eficiencia en donde las personas que se encargan de ser representantes de servicio al cliente trabajan hacia una dirección común. Logrando de esta manera cumplir con protocolos y de esta manera no arriesgar al paciente o cliente a crear confusiones o malas interpretaciones.

Por otra parte, la venta de fármacos es un tema muy delicado, puesto que se debe cumplir los protocolos de venta, además de que la escucha activa al paciente es importante para poder tomar la decisión correcta en cuanto al fármaco que será administrado. Pues como se sabe la venta de fármacos sin prescripción médica es prohibida, ya que la misma podría empeorar el cuadro clínico de la persona.

Ejercicio 2

EJERCICIO TIPO 2: SELECCIÓN

Nombre	Despido de personal
Instrucción principal	Se le pide al participante que analice los datos presentados y tome la decisión para el despido de personal.
Principales competencias medidas	Capacidad para la toma de decisiones Nivel de desarrollo: Medio
Duración	22 minutos
Variaciones	Presentación de base de datos financieros.

Instrucciones para el participante

Usted es el Gerente General de un hospital de la ciudad de Cuenca. Debido a la pandemia del covid-19 el ingreso de pacientes ha sido muy bajo y los ingresos del hospital en ciertas áreas han ido decreciendo. Por lo cual el Presidente Ejecutivo le pide que realice un recorte de personal de al menos dos personas de las diferentes áreas de la institución.

A continuación, se le presenta dos criterios para analizarlos:

Criterio de eficiencia:

- El empleado de Farmacia ha tenido 2 faltas consecutivas, las cuales no ha justificado ante su jefe inmediato, ni a Talento Humano.
- El empleado de Imagenología no ha atendido a 1 llamado de emergencia por parte de la Directora Médica ante un caso de urgencia, pues tiene un trabajo adicional aparte del hospital.
- El empleado de convenios se encarga de recibir seguros privados los cuales no son muy frecuentes y ayuda como soporte para el departamento de Contabilidad en casos de Auditoría.
- El empleado de limpieza es uno de los principales empleados del hospital cuando apertura sus puertas al público, pero debido al tiempo que lleva su

trabajo se ha perdido la motivación y eficiencia en sus funciones y su rendimiento baje al 50%.

Criterio financiero:

DEPARTAMENTO	FECHA DE INGRESO	FECHA DE SALIDA	DIAS TRABAJADOS	SUELDO	LIQUIDACION + DESPIDO	TOTAL A PAGAR
FARMACIA	01/04/2021	15/09/2021	167	\$ 672,92	\$ 3.095,21	\$ 3.768,13
IMAGENOLOGÍA	01/04/2021	15/09/2021	167	\$ 658,49	\$ 3.403,79	\$ 4.062,28
CONVENIOS	01/07/2020	15/09/2021	441	\$ 1.000	\$ 4.487,50	\$ 5.487,50
LIMPIEZA	01/01/2016	15/09/2021	2084	\$ 531,2	\$ 4.193,57	\$ 4.724,77

Tiempo y tareas

1. Cuenta con 15 minutos para analizar los dos criterios para la toma de decisiones
2. Cuando haya finalizado el análisis de los datos por favor elija una respuesta del apartado abajo descrito, para ello tendrá 7 minutos.

Seleccione la opción correcta:

- A. Convenios y Limpieza
- B. Imagenología y Convenios
- C. Farmacia y Limpieza
- D. Farmacia e Imagenología

Respuesta

- A. 100%
- B. 75%
- C. 50%
- D. 25%

Rúbrica de calificación

Competencia	Definición	Indicadores de desempeño	Calificación
Capacidad para la toma de decisiones	Analizar diferentes opciones, considerando las circunstancias existentes, los recursos disponibles y su impacto, para luego seleccionar la alternativa más adecuada.	A. Ante una situación a resolver, prioriza de manera eficiente todas las opciones presentadas considerando todas las circunstancias existentes y los recursos disponibles.	100%
		B. Ante una situación a resolver prioriza no todas las opciones presentadas considerando todas las circunstancias existentes y los recursos disponibles.	75%
		C. Ante la situación a resolver prioriza la mitad de las opciones presentadas considerando todas las circunstancias existentes y los recursos disponibles.	50%
		D. Ante la situación a resolver prioriza pocas de las opciones presentadas considerando todas las circunstancias existentes y los recursos disponibles. Cumple con el 25% de aciertos.	25%

Retroalimentación

Las personas que deben ser seleccionadas para el despido deberían ser el personal de convenios, puesto que al no recibir muchos pacientes ocupa un cargo el cual representa un monto representativo para los costos que asume la organización. Además de que no se recibe a pacientes con seguros públicos y la mayoría de ingresos privados no son muchos, a lo cual se podría realizar una contratación por prestación de servicios en el caso de que se necesite y de esta manera representar un ahorro para la empresa.

La otra persona seleccionada debería ser el personal de limpieza, pues al estar más de 5 años en la organización, su nivel de motivación bajo lo cual influye de manera negativa en los otros trabajadores, por otro lado la eficiencia en sus funciones y su rendimiento bajo al 50% lo cual hace que el trabajo se retrase, generando que se necesite más personal y al no realizar bien sus tareas de limpieza podría generar contaminación, lo cual en el ámbito hospitalario es una área de suma importancia, pues la mala limpieza puede generar un ámbito insalubre.

En el caso de ser elegido el personal de Imagenología, es algo válido el pensar que si lo despedimos este cuenta con otro empleo, para poderse sustentar. Además de haber faltado a un llamado de suma urgencia representa una pérdida para el hospital, pues hace notar la falta de profesionalismo por parte de la entidad haciendo que se pierda la visión de la organización.

Si la opción que eligió fue el personal de farmacia, no representa pérdidas al hospital puesto que los días de ausencia fueron descontados al rol del empleado, además de poder hacer una carta compromiso con el empleado para que estas situaciones no se vuelvan a presentar y un llamado de atención al mismo, es suficiente para lograr que el empleado cumpla con sus labores y estas situaciones no se vuelvan a presentar.

Ejercicio 3

EJERCICIO TIPO 3: SELECCIÓN

Nombre	Pago de Nómina
Instrucción principal	Se le pide al participante que analice la base de datos de los empleados y tome la decisión de a que empleados pagar primero debido al escaso presupuesto recaudado por la organización.
Principales competencias medidas	Capacidad para la toma de decisiones. Nivel de desarrollo: Alto
Duración	20 minutos
Variaciones	Presentación de base de datos financieros.

Instrucciones para el participante

Usted es el Jefe del Departamento de Talento Humano de un hospital de la ciudad de Cuenca el cual cuenta con dos propiedades. La primera propiedad pertenece a los socios accionistas en donde se ofertan servicios como: Emergencia, Laboratorio, Farmacia, Imagenología; además de contar con el departamento de Contabilidad, Talento humano, Gerencia, Dirección médica. La propiedad horizontal corresponde a los arriendos de los consultorios médicos por parte de médicos externos. Debido a la pandemia del covid-19 el ingreso de pacientes ha sido muy bajo. Próximamente usted tendrá que pagar a los empleados de Nómina y debe tener en cuenta que la caja del hospital recibe cobros de ambas propiedades por lo cual debe pagar tanto a los empleados de Nómina como a los médicos prestamistas de servicios y aquellos que rentan consultorios dentro de la institución.

Tiempo y tareas

1. Cuenta con 10 minutos para analizar la Nómina de la empresa, Pagos a médicos prestamistas externos y Médicos que rentan consultorios en la organización.
2. Cuando haya finalizado de analizar los datos por favor elija una respuesta del apartado abajo descrito y justifique su decisión, para ello tendrá 10 minutos.

Usted dispone de un presupuesto de \$ 21.864,63 recolectado a la fecha en cuanto a pagos realizados por pacientes de las diferentes propiedades, por lo cual tendrá que analizar los siguientes datos para poder tomar su decisión en cuanto a pagos de personal interno y externo:

PERSONAL INTERNO		
Nº	Cargo	Sueldo
1	Laboratorista	\$ 700,00
2	Químico Farmacéutico	\$ 850,00
3	Médico Residente	\$ 437,40
4	Auxiliar de Contabilidad	\$ 500,00
5	Auxiliar de Laboratorio	\$ 600,00
6	Auxiliar de Farmacia	\$ 500,00
7	Gerente General	\$ 4.000,00
8	Auxiliar de Imagenología	\$ 600,00
9	Auxiliar de enfermería	\$ 422,85
10	Jefe de Enfermeras	\$ 1.000,00
11	Médico Residente	\$ 437,40
12	Enfermera Profesional	\$ 432,83
13	Enfermera Profesional	\$ 432,83
14	Nutricionista	\$ 900,00
15	Auxiliar de Nutrición	\$ 422,86
16	Electricista General	\$ 700,00
17	Auxiliar de Limpieza	\$ 404,40
18	Auxiliar de Limpieza	\$ 404,40
19	Auxiliar de Limpieza	\$ 404,40
20	Ayudante de Mantenimiento	\$ 450,00
21	Contadora	\$ 1.300,00
22	Jefe de Talento Humano	\$ 1.100,00
23	Director Médico	\$ 2.210,00
24	Coordinador de Convenios	\$ 1.000,00
25	Mensajero	\$ 474,03
TOTAL:		\$ 20.683,40

PERSONAL EXTERNO	
Personal de prestación de servicios	\$ 8.403,10
Médicos arrendatarios de consultorios	\$ 12.313,00
TOTAL	\$ 20.716,10

TABLA DE PAGO TOTAL	
PERSONAL DE NÓMINA	\$ 20.683,40
PERSONAL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS	\$ 8.403,10
MÉDICOS ARRENDATARIOS DE CONSULTORIOS	\$ 12.313,00

Seleccione la opción adecuada:

- A.** Realizar los pagos al personal de Nómina basados en grupos prioritarios, además de análisis de pagos a personal de prestación de servicios y reglamentar pagos de cheques a médicos arrendatarios a solo un día de la semana.
- B.** Pedir un préstamo a socios accionistas para poder cubrir pagos a todo el personal interno y externo.
- C.** Realizar los pagos a los Médicos arrendatarios de los consultorios y parte del personal de Nómina.
- D.** Retrasar el pago al personal de Nómina y cubrir pagos al personal de prestación de servicios y médicos arrendatarios de consultorios.

Respuesta

- A.** 100%
- B.** 75%
- C.** 50%
- D.** 25%

Rúbrica de calificación

Competencia	Definición	Indicadores de desempeño	Calificación
Capacidad para la toma de decisiones	Analizar diferentes opciones, considerando las circunstancias existentes, los recursos disponibles y su impacto, para luego seleccionar la alternativa más adecuada.	A. Ante una situación a resolver, prioriza de manera eficiente todas las opciones presentadas considerando todas las circunstancias existentes y los recursos disponibles.	100%
		B. Ante una situación a resolver prioriza no todas las opciones presentadas considerando todas las circunstancias existentes y los recursos disponibles.	75%
		C. Ante la situación a resolver prioriza la mitad de las opciones presentadas considerando todas las circunstancias existentes y los recursos disponibles.	50%
		D. Ante la situación a resolver prioriza pocas de las opciones presentadas considerando todas las circunstancias existentes y los recursos disponibles. Cumple con el 25% de aciertos.	25%

Retroalimentación

La mejor opción sería realizar los pagos al personal de Nómina basados en grupos prioritarios, ayudaría así a los empleados y de esta manera se logra pensar en los grupos más necesitados. Posteriormente realizar un análisis de pagos al personal de prestación de servicios y reglamentar pagos de cheques a médicos arrendatarios a solo un día de la semana. Logrando de esta manera crear un balance para cumplir con pagos a tiempo al personal interno y externo.

El decidir pedir un préstamo a socios accionistas para poder cubrir pagos a todo el personal interno y externo, es algo válido pues de esta manera logramos realizar los pagos al 100% del personal en el tiempo establecido, pero nos arriesgamos a que los socios accionistas rechazan esta acción o requieran del dinero dado en préstamo con valores incrementados lo cual generaría un valor agregado al monto requerido, generando de esta manera más gastos.

Si decide realizar los pagos a los Médicos arrendatarios de los consultorios y parte del personal de Nómina, se olvida de los pagos a los prestadores de servicios lo cual haría que los empleados pierdan la motivación y de esta manera se desliguen de la misma, conllevando así que se nieguen a prestar servicios a la institución y que infundan rumores sobre la misma.

Al decidir retrasar el pago al personal de Nómina y cubrir pagos al personal de prestación de servicios y médicos arrendatarios de consultorios, nos olvidamos de nuestro capital humano el cual brinda sus servicios de manera diaria en la organización, lo cual puede generar problemas en el ámbito personal de estos y que perdamos al personal que es parte mayoritaria del hospital. Perdiendo así el tiempo empleado en capacitaciones de personal interno y teniendo que capacitar a nuevo personal.

Competencia: Capacidad para actuar en nuevas situaciones

Descripción: Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio.

Niveles:

- A.** Realiza adaptaciones organizacionales y estratégicas a corto, mediano y largo plazo en respuesta a los cambios del entorno o las necesidades de la situación considerando a la especial dimensión del tiempo que se da en el entorno.
- B.** Adapta tácticas y objetivos para afrontar una situación o solucionar problemas. Revisa y evalúa sistemáticamente las consecuencias positivas y/o negativas de las acciones pasadas para agregar valor a la nueva solución. Utiliza el fracaso de otros en su propio beneficio.
- C.** Observa la situación objetivamente y puede reconocer la validez del punto de vista de otros, utilizando dicha información de manera selectiva para modificar sólo en ocasiones su forma de actuar.

EJERCITARIOS LABORALES

Ejercicio 1

EJERCICIO TIPO 1: SELECCIÓN

Nombre	Protocolo de cobro
Instrucción principal	Se le pide al participante que analice los datos presentados para la transacción de cobro de medicamento.
Principales competencias medidas	Capacidad para actuar en nuevas situaciones Nivel de desarrollo: Bajo
Duración	7 minutos
Variaciones	Presentación de datos para el protocolo de cobro

Instrucciones para el participante

<p>Usted es el Jefe de Farmacia de un hospital de la ciudad de Cuenca. Un día mientras se encuentra ejerciendo su labor, recibe a una clienta extranjera que desea realizar una compra de medicamentos y le muestra la receta en donde el medicamento que iba a adquirir tenía un costo muy bajo.</p>

Tiempo y tareas

3. Cuenta con 3 minutos para analizar el listado de datos que le orientaran para elegir su manera de actuar ante esta situación.
4. Cuando haya finalizado de analizar los datos por favor priorice las respuestas del apartado abajo descrito según su criterio, para ello tendrá 4 minutos.

Descripción de la situación:

Una clienta extranjera acude al área de farmacia para adquirir una receta con el medicamento Enterogermina, el jefe de farmacia procede a buscar en el sistema el valor de la misma que tenía un valor de \$1,20; la clienta decide realizar su forma de pago con

tarjeta de crédito, pues no disponía de efectivo. Procede a sacar la tarjeta de su billetera y al usted decirle que no puede cobrarle debido a que existe un monto mínimo reglamentado por la institución para el cobro de tarjetas es de \$5,00; la clienta un poco molesta guarda su tarjeta de nuevo y abandona la institución.

La cliente había llamado a un chofer de taxi y abordó, minutos después la clienta entra nuevamente furiosa y le reclama por su billetera motivo por el cual decide regresar a la institución pues fue el único lugar en el cual sacó su billetera para realizar el pago.

- Luego de 10 minutos la clienta extranjera vuelve y le habla en su idioma natal (Inglés) explicándole que había dejado su billetera en el mostrador, alegando que usted la tenía.

Seleccione cual sería el protocolo que usted seguiría:

1. Pedirle a la clienta que espere un momento mientras usted encuentra a una persona que domine el idioma.	2	
2. Llamar a la secretaria de piso de la institución pues ellas se encuentran capacitadas respecto al Idioma Inglés y pedirle que le explique la situación a la clienta.	3	
3. Explicarle la situación a su jefe inmediato y pedirle una solución.	4	
4. Usar el traductor para explicarle a la clienta extranjera el procedimiento a realizar.	1	
5. Ir al Departamento de Seguridad y Vigilancia para pedir un control de cámaras para así verificar que sucedió con la billetera de la clienta.	5	
6. Descargar el video de vigilancia y mostrarle en base a evidencia real lo que realmente sucedió con la billetera de la clienta extranjera.	6	
7. Agradecer por su visita a la clienta.	7	

8. Profundizar sobre la importancia de aprender a dominar un nuevo idioma, el cual le facilitara muchas oportunidades.	8	
--	---	--

Rúbrica de calificación

Competencia	Definición	Indicadores de desempeño	Calificación
Capacidad para actuar en nuevas situaciones	Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio.	A. Adapta tácticas para afrontar una situación o solucionar problemas. Revisa y evalúa sistemáticamente las consecuencias positivas y/o negativas de las acciones pasadas para agregar valor a la nueva solución.	100%
		B. Revisa y evalúa algunas de las maneras sistemáticamente de los procedimientos para poder solucionar el problema.	75%
		C. Analiza medianamente la situación y no reconoce la validez del punto de vista de otros, utiliza la información para así encontrar una buena solución.	50%
		D. Analiza muy poco la situación y no reconoce la validez del punto de vista de otros, utiliza la información para así encontrar una buena solución sin generar conocimiento.	25%

Retroalimentación

Al escoger el protocolo propuesto el participante analiza la situación y reconoce la validez del punto de vista de la cliente, al recurrir al protocolo de cámaras de seguridad y ayuda de alguien que domine el idioma de la cliente, se asegura de que no de paso a malas interpretaciones y que la evidencia hable por sí misma. Además de ayudar a la

clienta ante la situación confusa que está pasando. Por otro lado si el participante escoge darle importancia a adquirir nuevos conocimientos en el idioma, está adaptándose a la apertura cultural y conocimientos para sí mismo, ayudándole la misma para un crecimiento personal y profesional.

Ejercicio 2

EJERCICIO TIPO 2: SELECCIÓN

Nombre	Implementación de normativa por ley.
Instrucción principal	El participante deberá considerar todos los aspectos impuestos por la nueva normativa y la ley de empresa sobre el empleo juvenil.
Principales competencias medidas	Capacidad para actuar en nuevas situaciones Nivel de desarrollo: Medio
Duración	10 minutos

Instrucciones para el participante

Usted es el Jefe del departamento administrativo, recibe la nueva normativa impuesta por la ley en cuanto a contrataciones de empleo juvenil en las empresas que debe ser aplicada de manera inmediata para evitar sanciones por la ley.

Tiempo y tareas

1. Usted cuenta con 6 minutos para leer la información proporcionada y análisis las posibilidades de elegir al candidato correcto.
2. Cuando haya finalizado de analizar los datos por favor elija una respuesta del procedimiento a seguir y el candidato que fue seleccionado, para ello tendrá 4 minutos.

Normativa para la aplicación del Trabajo Juvenil

Objetivo: Promover la contratación juvenil, mediante un esquema de incentivos económicos por parte del Estado al sector privado para contribuir a la reducción del desempleo juvenil.

- a) El contrato de trabajo juvenil debe celebrarse por escrito y registrarse en el sistema SAITE del Ministerio del Trabajo.

- b) Se consideran contratos de trabajo juveniles los suscritos por jóvenes entre 18 y 26 años de edad, aunque la finalización del contrato sea después que el trabajador cumpla 27 años de edad.
- c) Se considerará primer empleo el de los jóvenes que no hayan tenido más de seis meses continuos en relación de dependencia en jornada completa. Esto implica que quien haya colaborado bajo el régimen de pasantías que no comporta relación laboral. Sí califica.
- d) No se considerará trabajo juvenil a los empleados contratados para cubrir vacantes en puestos de empleados que hayan sido despedidos o su relación laboral haya concluido por visto bueno presentado en contra del empleador.
- e) El número mínimo de trabajadores jóvenes que se debe vincular en cada empresa respecto de las contrataciones que se generen en cada año fiscal es el siguiente:

Actividades de Salud	2 por cada 10
----------------------	---------------

- f) La jornada prolongada de trabajo permite que los trabajadores laboren en jornadas que superen ocho horas diarias, siempre que no superen 40 horas semanales ni diez en un día.
- g) Las compensaciones para la empresa son las siguientes:
- ✓ Devolución mensual del 50% de un Salario Básico Unificado – SBU vigente.
 - ✓ Devolución mensual del 100% del aporte patronal de un Salario Básico Unificado – SBU vigente.
 - ✓ Devolución del 100% de las vacaciones correspondiente a un Salario Básico Unificado – SBU vigente.

- ✓ Capacitación del personal contratado para fortalecer su desarrollo integral.

Seleccione cual sería el protocolo que usted seguiría:

A. Llamar al Ministerio de Trabajo para consultar acerca de la normativa y como emplearla.	1
B. Leer la normativa a profundidad y ver si es aplicable a la empresa.	2
C. Capacitarse acerca de la normativa y como implementarla cumpliendo el correcto procedimiento de la misma.	3
D. Hablar con el representante legal del hospital y de los socios accionistas para proceder a realizar la contratación.	4
E. Presentar la normativa a los directivos y socios, para la aprobación de la misma.	5
F. Publicación de la oferta en la página web encuentra trabajo, la cual es de propiedad del gobierno.	6
G. Receptar, Indagar y Evaluar a los aplicantes de trabajo juvenil.	7

Misión del puesto:	Cumplir con el proceso de limpieza y mantener el área asignada con los estándares establecidos por el hospital.
Actividades:	Manejo de insumos químicos para limpieza, protocolo de limpieza.
Conocimientos:	Mezcla de productos de limpieza, protocolo de limpieza
Formación:	Bachiller general

Datos de los 4 aplicantes para oferta de trabajo de trabajo juvenil para el cargo de Auxiliar de limpieza:

Nombres y Apellidos	J.D
Edad	18 años
Instrucción Académica	Bachillerato completo
Genero	Femenino
Trabajos	N/A
Conocimientos	Limpieza de áreas interiores y exteriores. Tareas del Hogar Cuidado de Niños

Nombres y Apellidos	D.A
Edad	25 años
Instrucción Académica	Primaria completa
Genero	Masculino
Trabajos	N/A
Conocimientos	Conducción de vehículos Construcción Limpieza de jardines y centros comerciales

Nombres y Apellidos	M.V
Edad	21 años
Instrucción Académica	Bachillerato completo Cursando estudios técnicos
Genero	Femenino
Trabajos	Mesera eventual
Conocimientos	Servicio al cliente Atención al publico Idioma (Ingles)

Nombres y Apellidos	D.F
Edad	26 años
Instrucción Académica	Bachillerato incompleto Cursando estudios nocturnos
Genero	Masculino
Trabajos	N/A
Conocimientos	Limpieza y mantenimiento. Cocina. Construcción. Servicio al cliente.

Seleccione el personal al que considera el más conveniente para la contratación:

A. J.D

B. M.V

C. D.A

D. D.F

Respuesta

A. 100%

B. 75%

C. 50%

D. 25%

Rúbrica de calificación

Competencia	Definición	Indicadores de desempeño	Calificación
Capacidad para actuar en nuevas situaciones	Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio.	A. Realiza adaptaciones organizacionales y estratégicas a corto, mediano y largo plazo en respuesta a los cambios del entorno o las necesidades de la situación considerando al especial dimensión del tiempo que se da en el entorno.	100%
		B. Realiza ciertas adaptaciones organizacionales y estratégicas a corto, mediano y largo plazo en respuesta a los cambios del entorno o las necesidades de la situación considerando en especial la dimensión del tiempo que se da en el entorno.	75%
		C. Realiza pocas adaptaciones organizacionales y estratégicas a corto, mediano y largo plazo en respuesta a los cambios del entorno o situaciones, considerando de manera variable el manejo del tiempo en el entorno.	50%

		D. Realiza casi ninguna adaptación organizacional y estratégica a corto, mediano y largo plazo en respuesta a los cambios del entorno o las necesidades de la situación sin considerar el tiempo de su entorno.	25%
--	--	--	-----

Retroalimentación 1

Al cumplir con el procedimiento señalado el participante demuestra que tiene la capacidad de adaptarse a la nueva normativa de la ley establecida por el gobierno, además de beneficiar a la institución en la cual labora, genera una relación ganar-ganar, misma que beneficia al empleado y la institución. Y a su vez genera conocimiento para sí mismo, pues adquiere nueva información valiosa para el manejo de la empresa.

Es importante el consultar primero a la entidad rectora de la normativa para conocer como es el procedimiento de la misma, una vez realizado esto el participante debe informarse bien sobre la misma y los beneficios que la misma trae para la organización, luego debe proceder a capacitarse bien acerca del tema y como se manejaría esto dentro de la empresa. Una vez que la misma este entendido, esta debe ser obligatoriamente presentada a los directivos de la empresa, pues son quienes lideran la misma, para que posteriormente explicada sea aprobada por la organización. Una vez aprobado se procede a ofertar la vacante y a la recepción de carpetas de los aplicantes, para finalizar con el proceso de selección y contratación.

Si el participante cumple con todos los pasos obtendrá un puntaje del 100%, si el participante decide empezar por el punto B el cual también es válido, obtendrá una puntuación del 75%, si el participante decide seleccionar la opción C obtendrá un porcentaje del 50%, y si escoge empezar por la opción F obtendría un porcentaje del

25% pues el procedimiento no es válido, ya que no se puede implementar algo que no se conoce.

Retroalimentación 2

Si él candidato selecciona la opción J.D, está considerando todos los factores del reglamento para el trabajo juvenil; pues la candidata cumple con el perfil, además de tener conocimientos en el área de limpieza lo cual ahorrara a la empresa gastos en cuanto a capacitaciones continuas.

Al seleccionar a la candidata M.V, está considerando los factores del reglamento para el trabajo juvenil; pues el hecho de que la candidata se haya desempeñado como mesera eventual no significa que es un trabajo estable, por lo que se cumple con el reglamento. Pero al no haber manejado áreas de limpieza nos hace que la capacitación sea desde cero y que necesite supervisión continua de su trabajo.

En el caso de que el candidato selecciona la opción D.A, no se considera el factor tiempo pues el candidato tiene 25 años y el tiempo para la finalización del mismo será en dos años lo cual no hará que las capacitaciones y recursos invertidos en el mismo sea en vano.

Si a su vez selecciona al candidato D.F, no considera todos los factores pues el candidato tiene la edad establecida según el reglamento, además de que los estudios del mismo podrían imposibilitar el ajuste de horarios, puesto que a veces los mismo poseen horarios rotativos en los que se pueden presentar veladas de limpieza debido a las cirugías o ingreso de pacientes.

Ejercicio 3

EJERCICIO TIPO 3: SELECCIÓN

Nombre	Modelo GTH
Instrucción principal	Usted deberá evaluar la información en cuanto a su manera de afrontar la situación.
Principales competencias medidas	Capacidad para actuar en nuevas situaciones. Nivel de desarrollo: Alto
Duración	15 minutos

Instrucciones para el participante

Usted es el Jefe de Talento Humano en un hospital de la ciudad de Cuenca. El primer día de su ingreso la persona que deja el cargo vacante le enseña cómo se ha venido manejando el departamento en los últimos 5 años, luego procede a presentarlo ante sus Jefes el Gerente General y el Presidente de la empresa. Lo lleva a conocer todas las áreas que maneja el hospital, siendo estas el área Horizontal el cual maneja los departamentos de rentas a médicos prestadores de servicios y el área del hospital en donde se encuentran el área de Presidencia, Gerencia, Talento Humano, Contabilidad, Dirección médica, departamento de Convenios, Imagenología, Laboratorio, Farmacia, Hospitalización, Emergencias y Nutrición. El hospital en su totalidad cuenta con una nómina de 67 empleados, de los cuales 8 son administrativos y el resto del personal es operativo.

Tiempo y tareas

1. Usted cuenta con 5 minutos para analizar la situación y profundizar en cuál será la manera de intervenir ante la situación de la institución.
2. Cuando haya finalizado de analizar los datos por favor elija una respuesta, para ello tendrá 10 minutos.

Descripción de la situación:

Al ser entregado el puesto por su anterior colega de departamento, usted se da cuenta que el hospital no posee un sistema para pagos de nómina, se encuentra un manual de actividades las cuales habían sido copiadas de un sitio web para cubrir los requerimientos, sin ser personalizados a la institución o previamente realizado un análisis de la situación del hospital. Encuentra que dentro de los últimos 6 meses el

personal ha rotado de manera preocupante y que además no existe un registro de vacaciones del personal, lo cual dificulta la situación. Cuando recurre a cada área del hospital, el personal está desmotivado y no los encuentra a veces en su lugar de trabajo. Además de que la caja chica de su departamento se encuentra con un descuadre de 30 dólares.

Tiempo y tareas

Para solucionar este caso usted debe:

Leer y analizar los pasos descritos.

Priorizar los pasos:

Analizar los sueldos y el modelo de compensación.	1
Pedir un reporte de los últimos tres años y pagos, incluyendo horas extras	2
Revisar los sueldos del mercado.	3
Crear una comisión para valoración de cargos	4
Construir una política salarial justa y equitativa	5
Analizar los procesos de GTH y realizar los ajustes necesarios.	6

Rúbrica de calificación

Competencia	Definición	Indicadores de desempeño	Calificación
Capacidad para actuar en nuevas situaciones	Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio.	A. Adapta tácticas para afrontar una situación o solucionar problemas. Revisa y evalúa sistemáticamente las consecuencias positivas y/o negativas de las acciones pasadas para agregar valor a la nueva solución.	100%
		B. Revisa y evalúa algunas de las maneras sistemáticamente de los procedimientos para poder solucionar el problema.	75%

		C. Analiza medianamente la situación y no reconoce la validez del punto de vista de otros, utiliza la información para así encontrar una buena solución.	50%
		D. Analiza muy poco la situación y no reconoce la validez del punto de vista de otros, utiliza la información para así encontrar una buena solución sin generar conocimiento.	25%

Retroalimentación

El participante deberá priorizar en cuanto a las implementaciones para el área de GTH el siguiente procedimiento:

1. Analizar los sueldos y el modelo de compensación, lo cual le permitirá conocer la realidad del hospital y como se han venido manejando los mismos.
2. Pedir un reporte de los últimos tres años y pagos, incluyendo horas extras, logrando así de esta manera conocer la situación real de la política utilizada y los movimientos financieros de la empresa.
3. Revisar los sueldos del mercado, para de esta manera tener una guía en cuanto al pago del personal.
4. Crear una comisión para valoración de cargos, logrando adaptarla a la actualidad de la empresa.
5. Construir una política salarial justa y equitativa, logrando evitar injusticias salariales y que las mismas se apeguen al marco legal.
6. Analizar los procesos de GTH y realizar los ajustes necesarios, para poder manejar de mejor manera los diferentes recursos de la institución.