



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS**  
**CARRERA TERAPIA OCUPACIONAL**

**“VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL  
PARA UNA CORRECTA REUBICACIÓN DE MILITARES EN SERVICIO ACTIVO CON  
DISCAPACIDAD”**

**ESTUDIO REALIZADO EN LA “ARMADA DEL ECUADOR” EN EL PRESENTE  
PERIODO ACADÉMICO OCTUBRE 2019 – MARZO 2020.**

**AUTORES:**

**AGURTO CASTRO MARÍA DE LOS ANGELES**

**MORÁN JÁEN AMALIA STEPHANIE**

**TUTOR: JOSÉ BENALCAZAR GAME**

**GUAYAQUIL JUNIO, 2020**



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS**  
**CARRERA TERAPIA OCUPACIONAL**

**“VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL  
PARA UNA CORRECTA REUBICACIÓN DE MILITARES EN SERVICIO ACTIVO CON  
DISCAPACIDAD”**

**ESTUDIO REALIZADO EN LA “ARMADA DEL ECUADOR” EN EL PRESENTE  
PERIODO ACADÉMICO OCTUBRE 2019 – MARZO 2020.**

**AUTORES:**

**AGURTO CASTRO MARÍA DE LOS ANGELES**

**MORÁN JÁEN AMALIA STEPHANIE**

**TUTOR: JOSÉ BENALCAZAR GAME**

**GUAYAQUIL JUNIO, 2020**

## REPOSITORIO NACIONAL DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS		
<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b> VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL PARA UNA CORRECTA REUBICACIÓN DE MILITARES EN SERVICIO ACTIVO CON DISCAPACIDAD.		
<b>AUTOR/ES:</b> AGURTO CASTRO MARIA DE LOS ANGELES MORÁN JAÉN AMALIA STEPHANIE	<b>TUTOR:</b> LCDO. JOSÉ GABRIEL BENALCAZAR GAME MSC.	
	<b>REVISORES:</b> LCDA. JUDITH MONSERRATE LASCANO TEJADA MSC.	
<b>INSTITUCIÓN:</b> UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	<b>FACULTAD:</b> CIENCIAS MÉDICAS	
<b>CARRERA:</b> TERAPIA OCUPACIONAL		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b> JUNIO DEL 2020	<b>No. DE PÁGS:</b>	
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b> LICENCIATURA EN TERAPIA OCUPACIONAL		
<b>PALABRAS CLAVE:</b> INSTRUMENTO DE VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL, REUBICACIÓN LABORAL		
<p><b>RESUMEN:</b></p> <p>En el presente trabajo de investigación se diseña un instrumento de valoración del desempeño ocupacional en el ámbito laboral para una correcta reubicación de militares en servicio activo con discapacidad. Teniendo como objetivo evaluar el Desempeño Ocupacional Laboral determinando las destrezas y contextos de evaluación para la elaboración y aplicación del Instrumento, partiendo desde los antecedentes y problemática que se presenta en la Armada del Ecuador, al no contar con una batería de evaluación del desempeño ocupacional, se ejecuta la aplicación de este instrumento de valoración, realizando entrevistas al personal militar con discapacidad física entre otros métodos de investigación como: encuestas dirigidas al personal de Salud Ocupacional y militares en servicio activo con Discapacidad física. Como resultado se evidencio la falta de instrumentos de valoración ocupacional de acuerdo con las habilidades y destrezas que presenta el personal militar con discapacidad física, por lo que se propuso el diseño de un instrumento de valoración del desempeño ocupacional.</p> <p><b>ABSTRACT</b></p> <p>This research paper designs an instrument for assessing occupational performance in the workplace for the correct relocation of military personnel on active duty with disabilities. With the objective of evaluating the Occupational Work Performance by determining the skills and contexts of evaluation for the elaboration and implementation of the Instrument, starting from the background and problem presented in the Ecuadorian Navy, as not having a battery of occupational performance assessment, the application of this valuation tool is executed, conducting interviews with military personnel with physical disabilities among other research methods such as: surveys aimed at staff Occupational and military health services on active duty with physical disability. As a result, the lack of occupational valuation tools according to the skills and skills presented by military personnel with physical disabilities was evident, so it was proposed to design an instrument for assessing occupational performance.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> x SI	<input type="checkbox"/> NO
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES</b>	Teléfono: 0991375051 0986628872	E-mail: <a href="mailto:María.agurtoc@ug.edu.ec">María.agurtoc@ug.edu.ec</a> <a href="mailto:Amalia.moranj@ug.edu.ec">Amalia.moranj@ug.edu.ec</a>
<b>CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:</b>	Nombre: Lcdo. José Benalcazar Game MsC.	
	Teléfono: 0988182242	
	E-mail: <a href="mailto:jose.benalcazarg@ug.edu.ec">jose.benalcazarg@ug.edu.ec</a>	



**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA TERAPIA OCUPACIONAL  
UNIDAD DE TITULACIÓN  
  
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR**

Guayaquil, 3 de marzo del 2020

**DRA. GURUMENDI ESPAÑA INGRID  
DIRECTORA DE LA CARRERA DE TERAPIA OCUPACIONAL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
Ciudad. -**

De mis consideraciones:

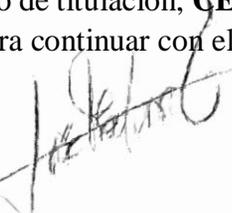
Envío a Ud. el Informe correspondiente a la tutoría realizada al Trabajo de Titulación “**VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL PARA UNA CORRECTA REUBICACIÓN DE MILITARES EN SERVICIO ACTIVO CON DISCAPACIDAD**” de las estudiantes **AGURTO CASTRO MARÍA DE LOS ANGELES Y MORÁN JÁEN AMALIA STEPHANIE**, indicando que ha (n) cumplido con todos los parámetros establecidos en la normativa vigente:

- El trabajo es el resultado de una investigación.
- El estudiante demuestra conocimiento profesional integral.
- El trabajo presenta una propuesta en el área de conocimiento.
- El nivel de argumentación es coherente con el campo de conocimiento.

Adicionalmente, se adjunta el certificado de porcentaje de similitud y la valoración del trabajo de titulación con la respectiva calificación.

Dando por concluida esta tutoría de trabajo de titulación, **CERTIFICO**, para los fines pertinentes, que el (los) estudiante (s) está (n) apto (s) para continuar con el proceso de revisión final.

Atentamente,

  
**LCDO. JOSÉ BENALCAZAR GAME. MSC**  
**C.I. 0913567892**



FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA TERAPIA OCUPACIONAL

LICENCIA GRATUITA INTRANSFERIBLE Y NO COMERCIAL DE LA OBRA CON FINES NO ACADÉMICOS

Yo / Nosotros, **AGURTO CASTRO MARIA DE LOS ANGELES** con C.I. No. 0950723940 Y **MORÁN JAÉN AMALIA STEPHANIE**, con C.I. No. 0804443257, certifico/amos que los contenidos desarrollados en este trabajo de titulación, cuyo título es "**VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL PARA UNA CORRECTA REUBICACIÓN DE MILITARES EN SERVICIO ACTIVO CON DISCAPACIDAD**" son de mi/nuestra absoluta propiedad y responsabilidad, en conformidad al Artículo 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN\*, autorizo/amo la utilización de una licencia gratuita intransferible, para el uso no comercial de la presente obra a favor de la Universidad de Guayaquil.

AGURTO CASTRO MARIA DE LOS ANGELES  
C.I.No. 0950723940

MORÁN JAÉN AMALIA STEPHANIE  
C.I.No. 0804443257

# CERTIFICADO DE PORCENTAJE DE SIMILITUD



## ANEXO VII.- CERTIFICADO PORCENTAJE DE SIMILITUD

Habiendo sido nombrado LCDO. JOSÉ GABRIEL BENALCAZAR GAME Msc, tutor del trabajo de titulación certifico que el presente trabajo de titulación ha sido elaborado por AGURTO CASTRO MARIA DE LOS ANGELES Y MORÁN JAÉN AMALIA STEPHANIE, con nuestra respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de LICENCIADA EN TERAPIA OCUPACIONAL.

Se informa que el trabajo de titulación: VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL PARA UNA CORRECTA REUBICACIÓN DE MILITARES ACTIVO CON DISCAPACIDAD, ha sido orientado durante todo el periodo de ejecución en el programa antiplagio URKUND quedando el 1% de coincidencia.

The screenshot displays the URKUND interface with the following details:

- Documento:** 181612046164771280960001704022302
- Presentado por:** Jose Benalcazar Game (jose.benalcazar@gug.edu.ec)
- Recibido:** jgb@benalcazar.game@gug.edu.ec
- Resumen:** 1% de estos 37 párrafos, se componen de texto coincidente en 2 párrafos.
- Activos de registro:** Tasa Maria Gabriela Guzmán Casales.docx

The main text area shows a highlighted paragraph with the following text:

aproximadamente el 40% de personas con discapacidad registradas en el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacitados (CONADIS).

En el 2016, personas con discapacidad (COTACOTI) en el 1220. Lamberto Espinoza, a Salgado Espinoza, 7077. Meta número del CONADIS Ecuador en Consejo Nacional Para la Igualdad de Discapacitados (CONADIS) registra 473 950 personas con discapacidad, obteniendo el mayor porcentaje la discapacidad física se encuentra el 46.62%, seguida de la discapacidad intelectual con un 22.41%, luego a nivel de porcentaje del 8.43% la discapacidad de los sentidos, con un menor porcentaje la discapacidad psicosocial con el 5.31. COTACOTI (CONADIS) 11236 y CONADIS 3738. Debido a la actividad laboral el personal militar se encuentra constantemente expuesto a riesgos y peligros que conlleva a una discapacidad, es la actividad que incluye desde el ingreso a la institución y la salida del Ecuador, dentro de las actividades que ellos realizan se encuentra la actividad física en la cual demandan un esfuerzo físico considerable, la formación está comprendiendo en el desarrollo de actividades militares interviniendo la causa más frecuente de lesión es el golpe recurrente de la repetición constante entre otras causas relacionadas que el personal militar se encuentra relacionado para realizar tanto tipo de actividades que disminuyen dentro de la laboral, cuando existe una mala reubicación laboral, se produce que se encuentran en el punto de trabajo donde se encuentran relacionados a las actividades relacionadas con ellos de actividades y dentro de ellas se produce un desgaste físico y psicológico que disminuye el rendimiento en su área laboral. De igual manera que el personal que ha sido reubicado después de tener el diagnóstico de una discapacidad cuando con todos los requerimientos necesarios para la realización de su trabajo de esa manera de igual una de buena eficiencia y produce una calidad profesional. El programa ocupacional en el área laboral en el programa se promueve una figura ocupacional que se produce que se producen lesiones que lesionan la persona o una discapacidad, y esto obliga al personal a un tipo de producción de trabajo, cuando se produce una lesión o discapacidad el programa ocupacional se enfoca de asignar un trabajo donde se permitan sus habilidades y destrezas. Con esta estrategia se propone una valoración del desempeño ocupacional en el ámbito laboral para una correcta reubicación de militares activos con discapacidad, brindando un espacio de desarrollo al personal militar con discapacidad, contribuyendo a mejorar la calidad de vida y de trabajo del personal reubicado. Resando con esta una tarea importante de trabajo.

*[Handwritten Signature]*

TUTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN  
LCDO. JOSÉ BENALCAZAR GAME  
C.I. 0913567892  
FECHA: GUAYAQUIL, 06 DE MARZO DEL 202

## **DEDICATORIAS**

A mi madre Fabiola Alexandra Castro Márquez, mi hermano Miguel Ángel Agurto quienes han compartido conmigo todo mi proceso universitario para apoyarme y brindarme su amor y cariño incondicional, a todas aquellas personas que han estado conmigo siempre firmes a mi lado gracias por formar parte de mi vida, mis metas y logros.

### **AUTOR**

María de los Angeles Agurto Castro

Este trabajo se lo dedico a mis familiares y cada una de las personas que me sostuvieron en esta dura travesía. A mis padres Mariuxi Jaén y Antonio Morán por ser el pilar fundamental de mi vida, sus consejos y sobre todo ser el ejemplo para seguir, a mi esposo Edgar Peñaloza por su comprensión, apoyo y amor el cual me ayudo en momentos difíciles, a mis hijos Jafet y Majida por ser la razón de levantarme cada día, siendo ustedes mi principal motivación para mi superación constante. A mis tíos y abuelos Mercedes Loor y Ramon Jaén que me han dado todo lo que soy como persona, valores, principios, perseverancia y coraje para alcanzar cada objetivo trazado.

A mis amigos que fueron incondicional en cada momento a pesar de las peleas y conflictos nos mantuvimos unidos durante estos 5 años: Angie Toscano, Tatiana Giler, Dayse Cevallos, Diana Ruiz, Genesis Vacacela, Maria Agurto, Cisne Monge, Guillermo García.

### **AUTOR**

Amalia Stephanie Morán Jaén

## **AGRADECIMIENTOS**

A DIOS en primer lugar por haberme dado sabiduría para superar cada obstáculo dentro de mi formación como profesional, a mi madre Fabiola Alexandra Castro Márquez quien ha estado conmigo durante todo mi proceso académico por su apoyo incondicional y por cada palabra de ánimo que me ha brindado, familia en general las cuales siempre han estado presente en mi vida brindándome un apoyo incondicional.

### **AUTOR**

María de los Angeles Agurto Castro

Agradeciendo en primer lugar a Dios por guiarme por el buen camino, darme la fuerza necesaria para no desfallecer jamás.

A mis familiares y amigos que contribuyeron a mi desarrollo como persona y profesional, de igual manera agradecer a mis docentes que favorecieron con sus conocimientos y en ocasiones brindar su mano amiga para no abandonar la carrera, como no agradecer a mi tutor de Tesis Lcdo. José Benalcázar con contribuir con sapiencias necesarias para la realización de este trabajo. a la Armada del Ecuador, Dirección del Sistema de Seguridad Integrada y a todos sus colaboradores por abrirnos las puertas y creer en mi potencial y dedicación para que se lleve a cabo este trabajo.

### **AUTOR**

Amalia Stephanie Morán Jaén

## ÍNDICE DE CONTENIDO

REPOSITORIO NACIONAL DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍA .....	III
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR .....	IV
LICENCIATURA GRATUITA E INTRANSFERIBLE Y NO EXCLUSIVA PARA EL USO NO COMERCIAL DE LA OBRA CON FINES NO ACADÉMICOS .....	V
CERTIFICADO DE PORCENTAJE DE SIMILITUD .....	VI
DEDICATORIAS.....	VII
AGRADECIMIENTOS .....	VIII
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	IX
ÍNDICE DE TABLAS.....	XIII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XV
RESUMEN .....	XVIII
ABSTRACT.....	XIX
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I.....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
VARIABLE.....	5
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	6
SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA .....	6
OBJETIVOS .....	7
OBJETIVO GENERAL.....	7
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
JUSTIFICACIÓN .....	8
OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....	10
CAPITULO II.....	14
MARCO TEÓRICO .....	14
ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	14
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	16
TERAPIA OCUPACIONAL .....	16
TERAPIA OCUPACIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL.....	17
DESEMPEÑO OCUPACIONAL .....	17

ÁREA DE OCUPACIÓN.....	18
TRABAJO.....	18
RENDIMIENTO DE TRABAJO Y EMPLEO.....	19
CARACTERÍSTICAS DEL CLIENTE.....	20
DESTREZAS DE EJECUCIÓN.....	21
ENFERMEDAD LABORAL.....	23
REUBICACIÓN LABORAL.....	23
MILITARES ACTIVOS CON DISCAPACIDAD FÍSICA.....	24
PATOLOGÍAS MÁS FRECUENTES QUE PRESENTAN LOS MILITARES EN SERVICIO ACTIVO.....	25
MARCO CONTEXTUAL.....	28
MISIÓN Y VISIÓN DE LA ARMADA DEL ECUADOR.....	28
Misión.....	28
Visión.....	28
Valores Institucionales.....	28
Honor.....	28
Lealtad.....	28
Disciplina.....	29
Objetivos Institucionales.....	29
Función básica de la Dirección del Sistema de Seguridad Integrada “DIRSEG”.....	29
MARCO CONCEPTUAL.....	30
Ocupación:.....	30
Discapacidad laboral:.....	30
Reubicación laboral:.....	30
Trabajo:.....	30
Habilidades:.....	30
Destrezas:.....	30
Discapacidad:.....	30
Características del cliente:.....	30
MARCO LEGAL.....	31
CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.....	31
LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO, LOSEP.....	31
LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES.....	31
CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE DISCAPACIDADES.....	34

CAPITULO III.....	36
MARCO METODOLÓGICO.....	36
METODOLOGÍA Y TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	36
Método Inductivo.....	36
TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	36
Investigación no experimental.....	36
Diseños transeccionales descriptivos.....	36
POBLACIÓN.....	38
MUESTRA.....	39
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	40
ENCUESTA.....	40
ENTREVISTA .....	40
INSTRUMENTOS DE VALORACIÓN OCUPACIONAL .....	40
CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN.....	41
MUESTREO .....	41
MUESTREO NO PROBABILÍSTICO POR CONVENIENCIA.....	41
VIABILIDAD .....	41
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LOS INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN .....	42
Encuesta realizada a los militares en servicio activo con discapacidad dentro de sus puesto de trabajo en los diferentes repartos donde se encuentran reubicados. (Véase Anexo 4) .....	42
Encuesta realizada al personal de la Armada del Ecuador, Dirección de seguridad integrada (DIRSEG) (Véase Anexo 3) .....	51
Valoración del Desempeño Ocupacional en la Armada del Ecuador, Dirección del Sistema de Seguridad integrada (DIRSEG) (Véase Anexo 2).....	54
DISCUSIÓN.....	79
CONCLUSIONES.....	80
RECOMENDACIONES.....	81
CAPITULO IV .....	82
PROPUESTA .....	82
INTRODUCCIÓN .....	83
JUSTIFICACIÓN .....	84
IMPORTANCIA.....	84
OBJETIVOS .....	85
OBJETIVO GENERAL.....	85

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	85
UBICACIÓN .....	85
FACTIBILIDAD.....	86
FACTIBILIDAD TÉCNICA.....	86
FACTIBILIDAD HUMANA .....	86
INSTRUMENTO DE VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL .....	87
ANEXOS .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS .....	89
PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO .....	99
Bibliografía .....	100

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: CARACTERÍSTICAS DEL CLIENTE .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 2: DESTREZAS DE EJECUCIÓN .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 3: POBLACIÓN.....	38
Tabla 4: MUESTRA .....	39
Tabla 5: CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 6: ¿Se siente satisfecho con su actual puesto de trabajo y reparto? .....	42
Tabla 7: ¿Considera que el actual puesto de trabajo esta adaptado a las necesidades que presante? .....	43
Tabla 8: Percibe usted que la institucion es igualitaria y equitativa al momento de realizar la reubicacion del puesto de trabajo .....	44
Tabla 9: ¿ha sido evaluado en su actual puesto de trabajo? .....	45
Tabla 10: Cree usted que su discapacidad se originó dentro del rol que desempeña en su antiguo puesto de trabajo .....	46
Tabla 11: ¿Cuál sería su puesto de trabajo ideal? .....	47
Tabla 12: Estaría usted de acuerdo en realizar nuevas asignaciones a puestos de trabajo dependiendo de una evaluación dónde se midan sus destrezas y habilidades: cognitivas,motoras,emocionales y social .....	48
Tabla 13: Esta de acuerdo con que se le realice una valoración del desempeño ocupacional, para que se lo reubique correctamente, acorde a sus destrezas, habilidades y conductas emocionales. .....	49
Tabla 14: Considera usted que la limitación o discapacidad que presenta imposibilita la realización adecuada de su trabajo .....	50
Tabla 15: Poseen ustedes una evaluación del desempeño ocupacional, para reubicar a los militares activos con discapacidad .....	51
Tabla 16: Marque con una (X) los aspectos que considera para reubicar a los militares en servicio activo con discapacidad física .....	52
Tabla 17: La valoración que manejan para realizar la reubicación laboral de militares en servicio activo con discapacidad física ha logrado resultados satisfactorios en población valorada.....	53
Tabla 18: Estabiliza el cuerpo al momento de realizar actividades en sedestación acorde a la tarea realizada .....	54

Tabla 19: Posición de extremidades superiores e inferiores al momento de realizar una tarea dentro del puesto de trabajo .....	55
Tabla 20: Coordina los movimientos del cuerpo al momento de realizar una tarea.....	56
Tabla 21: Transporta objetos pesados de un lugar a otro al momento de ejercer su ocupación .....	57
Tabla 22: Levanta objetos que son requeridos al momento de realizar una tarea dentro del puesto de trabajo.....	58
Tabla 23: Prensión adecuada sobre los objetos que transporta o levanta dentro de la tarea.....	59
Tabla 24: Agilidad al momento de realizar una tarea dentro del puesto de trabajo .....	60
Tabla 25: Exactitud al momento de realizar una tarea.....	61
Tabla 26: Comprende órdenes dentro del trabajo .....	62
Tabla 27: Redacta con Claridad y precisión informes cartas oficios .....	63
Tabla 28: Relaciona contenidos y obligaciones que posee dentro del puesto de trabajo .....	64
Tabla 29: Participa activamente en las actividades laborales.....	65
Tabla 30: Cuando tiene un conflicto que busca como alternativa .....	66
Tabla 31: No le presta importancia.....	67
Tabla 32: Rendimiento del trabajo.....	68
Tabla 33: Agilidad con la que realiza la actividad .....	69
Tabla 34: Actitud para atender a sus semejantes .....	70
Tabla 35: Uso de adaptaciones de acuerdo con la discapacidad que posee .....	71
Tabla 36: Cuenta con apoyo lumbar .....	72
Tabla 37: El respaldo de la Silla es móvil.....	73
Tabla 38: El escritorio cuenta con apoyo para antebrazo .....	74
Tabla 39: La altura del escritorio está adecuada a la altura del usuario.....	75
Tabla 40: Mantiene la distancia desde el ordenador hacia el usuario.....	76
Tabla 41: El ordenador y el usuario están en los grados divisibilidad correspondientes.....	77
Tabla 42: La Silla en la que trabaja el usuario es ergonómica .....	78
Tabla 43: Posturas adecuadas durante la realización del trabajo.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 44: calidad del ambiente laboral .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 45: Contaminación auditiva.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Población.....	38
Figura 2: Muestra.....	39
Figura 3: ¿Se siente satisfecho con su actual puesto de trabajo y reparto?.....	42
Figura 4: ¿Considera que el actual puesto de trabajo está adaptado a las necesidades que presenta? .....	43
Figura 5: Percibe usted que la institución es igualitaria y equitativa al momento de realizar la reubicación del nuevo puesto de trabajo .....	44
Figura 6: ¿Ha sido evaluado en su actual puesto de trabajo?.....	45
Figura 7: Cree usted que su discapacidad se originó dentro del rol que desempeñaba en su antiguo puesto de trabajo .....	46
Figura 8: ¿Cuál de estos puestos de trabajo considera ideal según su discapacidad? .....	47
Figura 9: Estaría usted de acuerdo en realizar nuevas asignaciones a puestos de trabajo dependiente de una evaluación dónde se midan sus destrezas y habilidades: cognitivas, motoras, emocionales y sociales .....	48
Figura 10: Está de acuerdo con que se le realice una valoración del desempeño ocupacional, para que se lo reubique correctamente, acorde a sus destrezas, habilidades y conductas emocionales. ...	49
Figura 11: Considera que la limitación o discapacidad que presenta imposibilita la realización adecuada de su trabajo .....	50
Figura 12: Poseen ustedes una evaluación del desempeño ocupacional, para reubicar a los militares activos con discapacidad .....	51
Figura 13: Marque con una (X) los aspectos que considera para reubicar a los militares en servicio activo con discapacidad física .....	52
Figura 14: La valoración que manejan para realizar la reubicación laboral de militares en servicio activo con discapacidad física ha logrado resultados satisfactorios en población valorada .....	53
Figura 15: Estabiliza el cuerpo al momento de realizar actividades asignadas en sedestación y bipedestación .....	54
Figura 16: Posturas adecuadas al momento de realizar una tarea dentro del puesto de trabajo .....	55
Figura 17: Coordina los movimientos del cuerpo al momento de realizar una tarea .....	56
Figura 18: Transporta objetos pesados de un lugar a otro al momento de ejercer su ocupación .....	57

Figura 19: Levanta objetos que son requeridos al momento de realizar una tarea dentro del puesto de trabajo .....	58
Figura 20: Prensión adecuada sobre los objetos que transporta o levanta dentro de la tarea.....	59
Figura 21: Agilidad al momento de realizar una tarea dentro del puesto de trabajo .....	60
Figura 22: Exactitud al momento de realizar una tarea .....	61
Figura 23: Comprende órdenes dentro del trabajo .....	62
Figura 24: Redacta con Claridad y precisión informes cartas oficios .....	63
Figura 25: Relaciona contenidos y obligaciones que posee dentro del puesto de trabajo .....	64
Figura 26: Participa activamente en las actividades laborales .....	65
Figura 27: Busca solución a los conflictos que se presentan dentro de su puesto de trabajo .....	66
Figura 28: Presenta frustración al momento de realizar tares dentro de su puesto de trabajo .....	67
Figura 29: Rendimiento del trabajo .....	68
Figura 30: Agilidad con la que realiza la actividad .....	69
Figura 31: Actitud para cumplir con actividades asignadas.....	70
Figura 32: Su entorno físico está adaptado al nivel de discapacidad física .....	71
Figura 33: El respaldo de la Silla es móvil.....	73
Figura 34: El escritorio cuenta con apoyo para antebrazo .....	74
Figura 35: La altura del escritorio está adecuada a la altura del usuario .....	75
Figura 36: Mantiene la distancia desde el ordenador hacia el usuario .....	76
Figura 37: La Silla en la que trabaja el usuario es ergonómica.....	78
Figura 38: Evaluación Del Entorno Laboral .....	89
Figura 39: Evaluación destrezas motoras.....	89
Figura 40: Entrevista al Personal de Salud Ocupacional .....	90
Figura 41: Encuestas al Personal De Salud Ocupacional.....	90

**ÍNDICE DE ANEXOS**

<b>ANEXO 1</b> Evaluación de la Propuesta .....	104
<b>ANEXO 2</b> Acuerdo del plan de Tutorías .....	105
<b>ANEXO 3</b> Solicitud de apertura .....	106
<b>ANEXO 4</b> Validación de la Encuesta, Entrevista e Instrumento de Valoración del Desempeño Ocupacional.....	107
<b>ANEXO 5</b> Certificación del Revisor .....	113



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE TERAPIA OCUPACIONAL**

“Valoración del desempeño ocupacional en el ámbito laboral para una correcta reubicación de militares en servicio activo con discapacidad” Estudio realizado, Armada Del Ecuador, Base Naval San Eduardo, Función básica de la Dirección del Sistema de Seguridad Integrada “DIRSEG, durante el periodo 2019-2010”

**Autores:** Agurto Castro María de los Angeles

Amalia Stephanie Morán Jaén

**Tutor:** Lcdo. José Benalcázar Game

## **RESUMEN**

En el presente trabajo de investigación se diseña un instrumento de valoración del desempeño ocupacional en el ámbito laboral para una correcta reubicación de militares en servicio activo con discapacidad. Teniendo como objetivo evaluar el Desempeño Ocupacional Laboral determinando las destrezas y contextos de evaluación para la elaboración y aplicación del Instrumento, partiendo desde los antecedentes y problemática que se presenta en la Armada del Ecuador, al no contar con una batería de evaluación del desempeño ocupacional, se ejecuta la aplicación de este instrumento de valoración, realizando entrevistas al personal militar con discapacidad física entre otros métodos de investigación como: encuestas dirigidas al personal de Salud Ocupacional y militares en servicio activo con Discapacidad física. Como resultado se evidenció la falta de instrumentos de valoración ocupacional de acuerdo con las habilidades y destrezas que presenta el personal militar con discapacidad física, por lo que se propuso el diseño de un instrumento de valoración del desempeño ocupacional.

**Palabras claves:** Instrumento de valoración del desempeño ocupacional, reubicación laboral



**UNIVERSITY OF GUAYAQUIL  
FACULTAD CIENCIAS MEDICAS  
CAREER OF OCCUPATIONAL THERAPY**

“Occupational performance assessment in the labor field for a correct relocation of military in active duty with disabilities”

**AUTHORS:** Agurto Castro Maria de los Angeles

Amalia Stephanie Morán Jaén

**ADVISOR:** Lcdo. José Benalcázar Game

**ABSTRACT**

This research paper designs an instrument for assessing occupational performance in the workplace for the correct relocation of military personnel on active duty with disabilities. With the objective of evaluating the Occupational Work Performance by determining the skills and contexts of evaluation for the elaboration and implementation of the Instrument, starting from the background and problem presented in the Ecuadorian Navy, as not having a battery of occupational performance assessment, the application of this valuation tool is executed, conducting interviews with military personnel with physical disabilities among other research methods such as: surveys aimed at staff Occupational and military health services on active duty with physical disability. As a result, the lack of occupational valuation tools according to the skills and skills presented by military personnel with physical disabilities was evident, so it was proposed to design an instrument for assessing occupational performance.

**Keywords:** Occupational performance valuation instrument, job relocation

## INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia concurrieron dos guerras mundiales las mismas que afectaron a un sin número de militares, teniendo como resultado militares con mutilaciones de extremidades, daño de órganos de los sentidos y trastornos psiquiátricos, el personal de enfermería que trabajaba dentro de los centros médicos eran las que rehabilitaban al personal discapacitados, con el fin de devolverlos a una sociedad regular, es en este punto donde nace la Terapia Ocupacional donde empiezan a ver la ocupación como una entidad importante para la rehabilitación de los pacientes, ganando autonomía e independencia en cada una de actividades que ellos realicen.

En la Fuerzas Armadas del Ecuador en la actualidad existen personal militar activos en edad productiva que presentan diferente tipo de discapacidad, siendo más predominante la discapacidad física, esta condición impide el desenvolvimiento adecuado de su vida profesional, dentro de la institución existe un proceso de reubicación del personal militar activo con discapacidades, cuentan con un departamento donde se realiza una evaluación que mide los riesgos laborales a los que están expuestos.

Con la finalidad de mejorar los procesos académicos la Universidad de Guayaquil como parte de las materias teórico practicas es adquirir experiencias dentro de las instituciones de tal manera que se optimice las habilidades y destrezas previas a la ejecución profesional, en la asignatura "Inserción Y Reinserción Laboral" la mismas que se realizaron en la Armada del Ecuador, Departamento de Dirección General de Seguridad, ubicada en la Base Naval Sur. Se identificó que existía personal militar activo con discapacidad física que no contaban con una correcta reubicación, de acuerdo a sus habilidades laborales para efectuar una óptima ejecución profesional dentro del puesto; la institución nos ha permitido que se realice este trabajo con el fin de mejorar la calidad de vida del trabajador y calidez del trabajo.

Con la valoración actual del desempeño ocupacional se podrá verificar si las asignaciones a los diferentes puestos de trabajos son adecuadas, analizando y evaluando sus habilidades y destrezas teniendo un desenvolvimiento laboral de calidad y calidez potenciando todas la habilidades físicas y emocionales del usuario.

Dicho trabajo está estructurado por cuatro capítulos los cuales nos direccionaran en cada uno de los procesos que se ejecutaron, por lo tanto, en la primera parte establecemos la problemática existente

en la institución, delimitación del problema, las variables y su respectiva operacionalización, justificando la elección del tema y dando paso a los objetivos general y específico; en el segundo fragmento se estructura con los antecedentes de la investigación, la fundamentación teórica que da realce a la investigación con base científicas, además de la presentación del lugar donde se realiza el estudio conjuntamente con el marco conceptual y el marco legal se refiere a las leyes y reglamentos donde fundamentamos la exploración, el tercer segmento se organiza con el marco metodológico, se analizan e interpretan los resultados de los instrumentos utilizados, dando paso a la discusión estableciendo las conclusiones y recomendaciones por ultimo tenemos que su último fragmento está constituido por la propuesta y los anexos correspondientes.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la Armada del Ecuador debido al elevado número de militares con discapacidad física se utiliza una batería la misma que mide los accidentes y riesgos laborales dentro de su puesto de trabajo sin embargo es necesario que se evalúe el desempeño ocupacional integral de los militares reubicados, para que su laboral sea eficaz y mejore su calidad de vida.

Como ha comentado (Guevara & González, 2012), la discapacidad puede darse en diferentes etapas de la vida. Puede ocurrir desde su niñez hasta su vida adulta, incluso cuando la persona está casada. Cuando nos fijamos en las formas de afrontamiento de la enfermedad por parte del cónyuge del enfermo, pueden sucederse comportamientos totalmente opuestos, determinando desde la aceptación hasta la negación de la patología. Por otro lado, Silva, 2015 describe que muchas de las ocasiones el cónyuge no acepta la enfermedad, pero en otros casos están totalmente comprometidos al cuidado de la persona. Además, los sentimientos que predominan en ellos son en un primer momento tristeza y negación ante la discapacidad, por tanto, hay que ayudar a eliminar este sentimiento debido a que pueden asociarse otras patologías de tipo emocional, por lo tanto la familia, amigos, compañeros de trabajo son la parte esencial y fundamental para la recuperación integral de las personas con discapacidad. En ciertos puntos es complicado aceptar una discapacidad debido a los prejuicios y prejuicios sociales que de una u otra manera se presentan, en diferentes ocupaciones les cuesta más a los familiares aceptar la discapacidad, el terapeuta ocupacional deberá de enseñarle a la persona con discapacidad a explorar su cuerpo y observar sus habilidades, cuando identifique sus habilidades se empezara a convertirlas en destrezas de ejecución, esto dará como resultado que la cumplimiento de la actividad sea más rápida y con menores erros posibles, inhibiendo el sentimiento de frustración por no poder realizar adecuadamente la actividad. (Barreto Loor & Vera Velásquez , 2019)

Los miembros de la Armada del Ecuador que presentan discapacidad física actualmente afrontan un problema en el desarrollo de sus actividades laborales, por lo que se recomienda aplicar una evaluación estandarizada de las actividades que realizan para determinar: destrezas, habilidades y limitaciones dentro de su puesto de trabajo, de esta manera se podrá obtener una correcta intervención, mejorando su calidad de vida profesional.

Esta evaluación requiere una serie de pasos, centrándose en la persona, la actividad y el contexto laboral, siendo necesario que la valoración sea cuantitativa y cualitativa en cada uno de sus parámetros, debido a que se recomendará una nueva reubicación acorde a destrezas, habilidades, adaptaciones, conductas individuales, sociales y a las limitaciones que cada usuario valorado presenta.

En el actual trabajo se realiza la valoración con la finalidad de mejorar la calidad de vida de trabajador aplicando baterías de evaluación, donde se mida las habilidades, destrezas, adaptaciones, conductas de los usuarios dentro del puesto de trabajo al que han sido asignado, con el fin de determinar cuáles son las falencias que tienen los usuarios dentro del puesto laboral obstruyendo el desempeño adecuado de los militares activos con discapacidad.

En la evaluación se medirán las habilidades, destrezas, área de ocupación, perjuicios socioemocionales a los que el evaluado está expuesto, determinando la aceptación de su puesto, relación con las personas que están compartiendo el mismo lugar, así como la satisfacción que presenta dentro del mismo.

## **DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA**

**Lugar:** Armada Del Ecuador, DIRSEG, Base Naval San Eduardo

**Campo:** Salud

**Área:** Reubicación del empleo profesional

**Aspecto:** Salud-Seguridad Laboral-Terapia Ocupacional

**Tema:** “VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL PARA UNA CORRECTA REUBICACION DE MILITARES EN SERVICIO ACTIVOS CON DISCAPACIDAD.”

## **VARIABLE**

**DEPENDIENTE:** MILITARES EN SERVICIO ACTIVO CON DISCAPACIDAD

**INDEPENDIENTE:** DESEMPEÑO OCUPACIONAL EN EL AMBITO LABORAL.

## **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cómo incide la valoración del desempeño ocupacional para realizar reubicación del personal militar con discapacidad?

## **SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cuáles son los principales problemas que afronta el personal militar en servicio activo con discapacidad física?

¿Cómo afecta al personal militar en servicio activo con discapacidad física que no exista un Instrumento evaluación de destrezas de ejecución y contexto físico?

¿Cuáles son los aportes que se obtuvieron con los resultados de la investigación en la elaboración del Instrumento de Valoración de Desempeño Ocupacional?

¿Cuáles son las contribuciones que se brindara el Instrumento de Valoración del Desempeño Ocupacional a la Dirección del Sistema de la Seguridad Integrada?

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Evaluar el Desempeño Ocupacional Laboral determinando las destrezas y contextos de evaluación para la elaboración y aplicación de Instrumento De Valoración Del Desempeño Ocupacional a militares en servicio activo con discapacidad física en la armada del ecuador, base naval san Eduardo desde noviembre del 2019 hasta febrero del 2020.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Analizar destrezas de ejecución y contextos requeridos en los puestos de trabajo de militares en servicio activo con discapacidad física para el proceso de evaluación.
- Determinar parámetros e indicadores relacionados a las destrezas de ejecución y contextos que favorezcan la evaluación optima de puestos de trabajo.
- Elaborar y aplicar Instrumento de Valoración del Desempeño Ocupacional para reubicación laboral a militares en servicio activo con discapacidad física.

## JUSTIFICACIÓN

Según Espinoza y Gallegos mencionan las dificultades que enfrentan las personas con discapacidad para ser reubicadas laboralmente, se conoce que a nivel mundial aproximadamente mil millones de personas padecen cierto tipo de discapacidad, de este número el 80% de estas personas están en edades productivas, Ecuador es el país donde se encuentran el mayor número de personas con discapacidad según la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (2016), aproximadamente el 45% de personas con discapacidad registradas en el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) hasta el 2016, presentan discapacidad física. (Antonio Espinoza & Gallegos Barzola , 2017)

Hasta enero del 2020 en Ecuador el Consejo Nacional Para La Igualdad De Discapacidades (CONADIS) registra 479.910 personas con discapacidades, obteniendo el mayor porcentaje la discapacidad física la cual representa el 46.62%, seguida de la discapacidad intelectual con un 22.34%, auditiva con un porcentaje del 14.03 la visual con el 11.69 por último, con un menor porcentaje la discapacidad psicosocial con el 5.32. (CONADIS, 2020)

Debido a su actividad laboral el personal militar se encuentra constantemente expuesto a riesgos y peligros que conlleven a una discapacidad, en la actualidad su trabajo está dirigido a resguardar la seguridad y la soberanía del Ecuador, dentro de las actividades que ellos realizan se encuentra la actividad física en la cual demanda un esfuerzo y uso constante de funciones y estructuras corporales las cuales se van deteriorando por su uso constante, la limitación más predominante es osteomusculoesqueletica en miembros inferiores siendo la causa más frecuente de esta lesión el pivote constante de la articulación rotuliana, estas patologías establecen que el personal militar se encuentre inhabilitado para realizar cierto tipo de actividad que demanda dentro de su área laboral, cuando existe una inadecuada reubicación laboral, la persona que se encuentra en el puesto de trabajo tiende a tener limitaciones debido a que no podrá realizar con éxito su actividad y estará expuesto a la frustración dando como resultado un inadecuado rendimiento en su área laboral.

Es importante que el personal que ha sido reubicado después de tener el diagnóstico de una discapacidad cuente con todas las adaptaciones necesarias para la realización de su trabajo de esta manera su labor será de forma eficiente y teniendo una calidad profesional.

El terapeuta ocupacional en el área laboral es el encargado de promover una higiene corporal la cual va a evitar que se presenten lesiones que lleven a la persona a una discapacidad y esto traiga

consigo una baja de producción de trabajo, cuando se presenta una lesión o discapacidad el terapeuta ocupacional se encarga de asignar un trabajo donde se potencien sus habilidades y destrezas.

Con esta investigación se propone una valoración del desempeño ocupacional en el ámbito laboral para una correcta reubicación en militares activos con discapacidad, brindando un óptimo desenvolvimiento al personal militar con discapacidad, contribuyendo a mejorar la calidad de vida y de trabajo del personal reubicado, llevando consigo una mejor producción de trabajo.

## OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Concepto	Categorización	Indicadores	Instrumentos
<p><b>Independiente</b></p> <p>Militares en servicio activo Con Discapacidad física</p>	<p>Persona que pertenece a las fuerzas armadas del Ecuador, trabaja a tiempo completo y presenta una limitación funcional</p>	<p><b>Discapacidad física</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Movilidad funcional</li> <li>• Tiempo de traslado al puesto de trabajo</li> <li>• Fuerza</li> </ul>	<p>-Entrevista</p> <p>- valoración ocupacional</p> <p>- encuesta al personal militar en servicio activo con discapacidad</p> <p>- encuesta dirigida al personal de DIRSEG</p>
<p><b>Dependiente</b></p> <p>Desempeño ocupacional en el ámbito laboral</p>	<p>Conjunto de acciones, habilidades, destrezas y capacidades realizadas por una persona en torno a la ocupación laboral</p>	<p><b>Destrezas motoras</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Motricidad gruesa</b></li> </ul>	<p><b>1. Postura</b></p> <p>a) Estabiliza el cuerpo al momento de realizar actividades en sedestación acorde a la tarea realizada</p> <p>b) Posición de extremidades superiores e inferiores al momento de realizar una tarea dentro del puesto de trabajo</p>	
			<p><b>2. Coordinación</b></p> <p>a) coordina los movimientos del cuerpo al momento de realizar una tarea.</p>	
			<p><b>3. Nivel de fuerza</b></p> <p>a) transporta objetos pesados de un lugar a otro al momento de ejercer su ocupación</p> <p>b) levanta objetos que son requeridos al momento de realizar una tarea dentro del puesto de trabajo</p>	

			<p><b>4. Motricidad fina</b></p> <p>a) prensión adecuada sobre los objetos que transporta o levanta dentro de la tarea</p> <p>b) agilidad al momento de realizar una tarea dentro del puesto de trabajo</p> <p>c) exactitud al momento de realizar una tarea</p>	
		<p><b>Área cognitiva /pensamiento</b></p>	<p><b>5. Comprende órdenes dentro del trabajo</b></p> <p><b>6. Redacta con Claridad y precisión informes cartas oficios</b></p> <p><b>7. Relaciona contenidos y obligaciones que posee dentro del puesto de trabajo</b></p>	
		<p><b>Regulación emocional</b></p>	<p><b>8. Participa activamente en las actividades laborales</b></p> <p><b>9. Cuando tiene un conflicto que busca como alternativa:</b></p> <p>a) Busca solución</p> <p>b) Profundiza en el problema</p> <p>c) No le presta importancia</p> <p><b>10. Percibe con claridad su estado de ánimo</b></p> <p><b>11. presenta frustración al momento de realizar una tarea</b></p>	

			<b>dentro de su actual puesto de trabajo</b>	
		<b>Área de ocupación/trabajo</b>	<b>12. Rendimiento del trabajo</b> <b>13. Agilidad con la que realiza la actividad</b> <b>14. Actitud para atender a sus semejantes</b>	
		<b>Contexto Laboral</b>	<b>15. Uso de adaptaciones de acuerdo con la discapacidad que posee</b> <b>16. Medidas ergonómicas en escritorio y silla</b> a) Cuenta con apoyo lumbar b) El respaldo de la Silla es móvil c) El escritorio cuenta con apoyo para antebrazo d) La altura del escritorio está adecuada a la altura del usuario e) Mantiene la distancia desde el ordenador hacia el usuario	

			<p>f) El ordenador y el usuario están en los grados divisibilidad correspondientes</p> <p>g) La Silla en la que trabaja el usuario es ergonómica</p>	
			<p><b>17. Posturas adecuadas durante la realización del trabajo</b></p> <p><b>18. Confort del puesto de trabajo</b></p> <p>a) calidad del ambiente laboral</p> <p>b) Contaminación auditiva</p>	

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Según Sandra Milena Ramírez Ramos, en su trabajo de investigación titulado La Discapacidad y su Representación social en Militares con Discapacidad Física, planteo como objetivo general Establecer la representación social (significados atribuidos) de la discapacidad en militares que adquirieron una discapacidad física en su medio laboral. Llegando a la conclusión de lo importante que es reconocer la discapacidad como un fenómeno social la misma que amerita asistencialismo. No obstante, el trabajo de terapia ocupacional en todo el proceso de rehabilitación favorece la persona con discapacidad una comprensión de las capacidades residuales y las posibilidades que tienen para desempeñarse independientemente, los militares con discapacidad que participaron en esta investigación demostraron Claridad respecto a la aceptación de la discapacidad sin embargo existe resistencia al cambio de la imagen corporal ya que como lo señalan ellos mismos es algo visible, además la sociedad se encarga de recordar la discapacidad día a día. (Ramírez Ramos , 2012). Asimismo, como el aceptar la discapacidad evidente en su cuerpo, se busca que dentro de su puesto de trabajo reciba la misma aprobación debido a que mantendrá su trabajo, pero será reubicado de acuerdo con sus destrezas de ejecución requeridas y el contexto físico adaptado dentro de otro cargo en el cual se va a desempeñar de forma adecuada las tareas que se le presente, es importante que el puesto de trabajo este adaptado a las necesidades del trabajador ya que de esta manera él se sentirá cómodo disminuyendo sentimientos negativos, sentimiento de culpabilidad, frustración y patologías emocionales asociadas a la aparición de la discapacidad.

En el trabajo de Titulación, Jaime Alonso Costales Moncayo con el tema: La seguridad y Salud Ocupacional de los trabajadores del área de restaurante de la segunda etapa del “Club Castillo De Amaguaña”, tiene como objetivo general: Determinar un instrumento que permita reducir los riesgos que afecten a la seguridad y salud ocupacional en el área de restaurante de la segunda etapa del club Castillo de Amaguaña, llegando a la conclusión: la situación actual del restaurante del Club Castillo de Amaguaña sobre la incidencia de riesgos, los cuales están expuestos las personas, los bienes y las instalaciones, de acuerdo a la matriz de riesgos existen deficiencia de procesamientos y reglamentaciones en las diferentes áreas como la cocina, bodega, salón, administración, área de combustibles y desechos. (Costales Moncayo, 2016) De tal manera que dentro de la investigación

que realiza Jaime Costales en la matriz de riesgos que el análisis se estructura básicamente a los riesgos y accidentes a los que están expuestos los trabajadores por tal motivo que se evidencia la necesidad de observar y evaluar las destrezas y contextos físicos que debe tener una persona que ocupara dicho puesto de trabajo, para que cuando se presente un accidente laboral la persona con discapacidad pueda actuar eficientemente frente a estas eventualidades.

Durante su proceso de investigación para obtener su tesis de grado Abigail García Gonzáles, señala como objetivo general: Sistematizar las experiencias del proceso de Inclusión Laboral de personas con discapacidad asociadas a ASODISPIE del municipio de Piedecuesta (Santander Colombia) desarrollado desde 2008 hasta el 2009; con el propósito de generar una guía para referenciar otras prácticas. obteniendo como conclusión: A partir de la sistematización del proyecto, se logra reconocer el espacio de inclusión laboral de las personas con discapacidad y la determinación e influencia de la educación en esta, teniendo como base de orientación los derechos 95 humanos; estos derechos universales no responden a las necesidades de la población con discapacidad por ello se justifica la propuesta de la creación de una política pública que se apoya en la muestra de interés del Estado al ratificar la Convención de los Derechos Humanos de las personas con discapacidad. (García Gonzáles, 2010), al contrario del actual trabajo donde se enuncia la reubicación laboral de personas con discapacidad dentro de su espacio laboral y los beneficios que les otorga el estado y la institución. Es fundamental y necesario que las empresas e instituciones brinden las garantías a las personas con discapacidad, desde la parte económica, sociolaboral, para que se sienta parte de una sociedad activa y regular, sin generar discriminación alguna por su limitación.

## FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

### TERAPIA OCUPACIONAL

Según la OMS la terapia ocupacional es el conjunto de técnicas, métodos y actuaciones que, a través de actividades aplicadas a fines terapéuticos, previene la salud, favorece la restauración de la función, suple las deficiencias incapacitantes y valora los supuestos del comportamiento y su significación profunda para conseguir la mayor independencia y reinserción del individuo en todos sus aspectos: Laboral, mental, físico y social. (OMS, 29)

El terapeuta ocupacional, como profesional sociosanitario, desarrolla también su papel dentro de los equipos de intervención, rehabilitación y/o reinserción social, atendiendo las necesidades de aquellas personas que han sufrido, sufren o podrían llegar a sufrir una disfunción o restricción en el desempeño de sus ocupaciones o en su capacidad para participar e implicarse en actividades significativas dentro de su contexto cultural y/o social. (MÉAULLE, 2007)

La terapia ocupacional es la ciencia se encarga de desarrollar las habilidades, destrezas de una persona con o sin discapacidad mediante la aplicación de distintos procesos y técnicas, el profesional en terapia ocupacional tiene las destrezas necesarias para prevenir, promover y recuperar la salud de un individuo, el trabajo del terapeuta ocupacional se centra en la persona, sus áreas de ocupación, sus destrezas de ejecución, características del cliente y el entorno que lo rodea, este trabajo se encarga de restablecer su autonomía e independencia posible supliendo las deficiencias media la intervención, en la actualidad se habla mucho de terapia ocupacional pero pocas veces se la emplea de manera adecuada, cuando se habla de inclusión laboral en personas con discapacidades el profesional que actúa es el terapeuta ocupación debido a que es el que se va a encargar de evaluar las condiciones de trabajo, las destrezas y habilidades que posee la persona que va hacer insertada en una sociedad laboral regular de esta manera dará las garantías tanto al empleado como al empleador, brindando un ambiente de calidad para la persona con discapacidad y una eficacia de trabajo haciendo que la persona sea productiva y genere ganancias dentro de su lugar de trabajo.

## **TERAPIA OCUPACIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL**

De acuerdo con el artículo de la Federación de Terapeutas Ocupacionales publicado en el 2017 que habla sobre la intervención del terapeuta ocupacional en el ámbito laboral se hace énfasis cuando menciona a los terapeutas ocupacionales como el encargado promover la salud y prevenir lesiones en personas que laboran dentro de las instituciones públicas o privadas, cuando se evita la aparición de patologías o lesiones que lleven a una discapacidad la calidad del trabajo y la producción mejora significativamente, además de que si dentro de sus puestos laborales existe una persona con discapacidad o lesiones el empleador deberá ofrecer un empleo digno y las adaptaciones necesarias para su óptimo desenvolvimiento. Además de desarrollar habilidades laborales brindando las garantías de que este tipo de personas pueda desarrollarse de manera regular. Es importante la intervención del terapeuta ocupacional en el ámbito laboral debido a que promoverá un ambiente saludable para la persona con discapacidad como para sus compañeros regulares, de esta manera mejorando la calidad de vida y de trabajo, eliminando barreras arquitectónicas, sociales y personales ya que el entrenamiento de la persona con discapacidad será adecuado al trabajo y puesto de trabajo que se encuentre. (WORLD FEDERATION OF OCCUPATIONAL THERAPISTS, 2017)

## **DESEMPEÑO OCUPACIONAL**

Es un modelo que se centra en la visión holística de la persona y en que participe activamente en su proceso de toma de decisiones para lograr un desempeño ocupacional satisfactorio, considerándolo como un cliente, a la persona o población.

Es la relación dinámica entre la persona, el medio que le rodea y la ocupación. La persona y el medio son interdependientes, pero tienen armonía. El desempeño ocupacional es el poder elegir actividades y realizarlas, que sean acorde a la cultura, la edad, la contribución a la comunidad con la que conviven y puedan cuidarse a sí mismo, disfrutar y aportar dentro de una comunidad. El gráfico del modelo tiene en el centro la espiritualidad, alrededor, el componente físico, afectivo y cognitivo, en la ocupación, puede ser productividad, autocuidado y ocio; y en el contorno de la

figura, está el ambiente, que puede ser cultural, social, físico e institucional. (Tirira Vallejo , 2019 )

El desempeño Ocupacional es la parte esencial que caracteriza al ser humano debido a que ejecuta acciones que él elige acorde a la cultura, la edad a la contribución comunitaria, al convivir en sociedad de esta manera podrá disfrutar de la actividad elegida y aportar cierto grado de valor a la sociedad en la que la realiza Además la persona al efectuar esta acción qué va a definir su desempeño ocupacional tendrá que utilizar diferentes componentes tanto como físico afectivo cognitivo.

## **ÁREA DE OCUPACIÓN**

En el libro de Marco de Trabajo (Mercado Padín & Ramírez Ríos , 2008). Menciona a la perspectiva del cliente de como una ocupación es categorizada varía dependiendo de las necesidades e intereses del cliente. Las actividades que se realizan de manera voluntaria o involuntaria y están involucradas con el individuo y el entorno en el cual las desarrolla se las denomina áreas de ocupación, estas áreas de ocupación están organizadas en categorías para su estudio.

Cada individuo es diferente por tanto la manera de realizar cada actividad es de diferente, así como el nivel de complejidad que cada actividad presenta dentro de cada una de las áreas de ocupación

## **TRABAJO**

El trabajo es un fenómeno psicosocial, construido por procesos perceptivos y subjetivos, vivenciados en la ocupación en la que la persona involucra sus habilidades, capacidades, destrezas, conocimientos, y demás recursos diversos, y por la cual obtiene algún tipo de compensación, material o simbólica. (Jimenez Moreno , 2019). Los terapeutas ocupacionales entienden el trabajo como la ocupación que le permite a la persona relacionarse con el entorno, interactuar con él, transformarlo y adecuarlo para satisfacer sus necesidades y las de otras personas.

La terapia ocupacional y el trabajo se remontan desde el siglo XIX, se la empleó como una técnica ligada al trabajo para promover la vida saludable en personas con discapacidad física. Las habilidades de la terapia ocupacional son reconocidas como efectivas en la práctica relacionada con el trabajo ya que se basa en el conocimiento de la función humana y el rendimiento. La relación de las personas con su puesto de trabajo hace que el trabajador sea parte de un sistema abierto, en constante interacción con aspectos biológicos-ambientales del lugar de trabajo, ya que su función quedará afectada según se exponga a riesgos físicos, químicos, ergonómicos, psicosociales, entre otros; de tal manera que le puedan causar accidentes, enfermedades y desmotivación. (Rubio Martinez , 2017 )

Dentro de las áreas de ocupación está inmerso el trabajo que no es más la actividad productiva que genera ingresos económicos para la familia de la persona que realiza esta actividad. Es importante que una persona adulta trabaje debido a que con la remuneración salarial que este reciba podrá suplir necesidades importantes dentro de su familia. Para el éxito de esta actividad las personas deberán utilizar un sinnúmero de destrezas, habilidades tanto individuales como sociales, así como características personales y del entorno. Los terapeutas ocupacionales tienen a mejorar las condiciones del trabajador, así como potenciar sus habilidades sociales y motoras para su desarrollo adecuado, generando una calidez y calidad del trabajo.

## **RENDIMIENTO DE TRABAJO Y EMPLEO**

Rendimiento en el trabajo, incluye las habilidades y las pautas del trabajo; manejo del tiempo, las relaciones con los compañeros, administradores y clientes; la creación, la producción y distribución de productos y servicios; inicios, mantenimientos y finalización de trabajos y el cumplimiento de las normas y procedimientos del empleo (Mercado Padín & Ramírez Ríos , 2008).

El autor hace referencia al rendimiento de trabajo y empleo como: las habilidades que presenta el usuario o cliente al momento de efectuar su trabajo dentro de los parámetros y funciones establecidos dentro de un espacio laboral. El terapeuta ocupacional valorará el nivel de

responsabilidad, conocimientos y destrezas dentro de la vida laboral del usuario que presente alguna discapacidad.

## CARACTERÍSTICAS DEL CLIENTE

“Las características del cliente son aquellas habilidades, características o creencias que residen en el cliente y que pueden afectar su rendimiento en el desempeño de una ocupación” (Mercado Padín & Ramírez Ríos , 2008, pág. pag.14).

El autor indica que dentro de las características del cliente se encuentran las habilidades, características o creencias que moran en cada usuario. Es de gran importancia para los terapeutas ocupacionales este aspecto ya que se toman en cuenta en al momento de observar y evaluar al cliente de manera que se medirá el rendimiento que refleje cada usuario al realizar el desempeño de sus ocupaciones.

**Tabla 1** Características del Cliente

<b>CARACTERÍSTICAS DEL CLIENTE</b>	
Las funciones corporales: Las funciones corporales son las funciones fisiológicas de los sistemas corporales (incluyendo las funciones psicológicas). (OMS, 2001)	
<b>CATEGORIAS</b>	<b>FUNCIONES CORPORALES</b>
	<b>FUNCIONES MENTALES (AFECTIVO, COGNITIVO, PERCEPTUAL)</b>
	<b>FUNCIONES MENTALES ESPECIFICAS</b>
Funciones de la atención	Atención sostenida, selectiva y dividida.
Funciones de la memoria	A corto plazo, a largo plazo y de trabajo.
Funciones de la percepción	Discriminación de sensaciones (por ejemplo: auditivas táctiles, visuales, olfativas, gustativas, vestibular-propioceptivas), incluida la de procesamiento multisensorial, memoria sensorial, espacial y relaciones temporales.

Funciones del pensamiento	Reconocimiento, clasificación, generalización, conciencia de realidad, pensamiento lógico/ coherente y contenido adecuado del pensamiento.
<b>FUNCIONES NEUROMUSCULOESQUELÉTICAS Y RELACIONADAS CON EL MOVIMIENTO</b>	
<b>FUNCIONES DE LAS ARTICULACIONES Y LOS HUESOS</b>	
Funciones relacionadas con la movilidad de las articulaciones	Arco o rango de movimiento de la articulación
Funciones relacionadas con la estabilidad de las articulaciones	Alineación (esto se refiere a la estabilidad fisiológica de la articulación en relación con su integridad estructural, en comparación con la habilidad motora de alinear el cuerpo mientras se mueve en relación con los objetos de las tareas)
Funciones relacionadas con los reflejos motores	Elasticidad, tono asimétrico del cuello tono simétrico del cuello.
Funciones relacionadas con el patrón de la marcha	Patrones de la marcha y su deterioro como marcha asimétrica, andar rápido.

**Fuente:** tomado de Marco de trabajo para la práctica de terapia ocupacional: Dominio y proceso (2da edición) (traducción) pag.16

**Elaborado por:** Agurto Castro María de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie

## DESTREZAS DE EJECUCIÓN

“Dado que las destrezas de ejecución se describen y clasifican en muchas formas, dentro del Marco de Trabajo para la Práctica de Terapia Ocupacional son definidas como las habilidades que demuestran los clientes en las acciones que llevan a cabo.” (Mercado Padín & Ramírez Ríos , 2008). En concordancia con el autor las destrezas son habilidades que definen a cada usuario ya que son acciones aprendidas a lo largo de la vida; esto es parte fundamental para la valoración del desempeño ocupacional, cada una de las categorías presentadas son tomadas en cuenta al momento de hacer una evaluación ocupacional a cada usuario observando las destrezas que presenta al momento de realizar distintas actividades u ocupaciones. Los terapeutas ocupaciones observan cada una de las habilidades y destrezas que presenta cada usuario con el fin de detectar si existe un problema en las ocupaciones y en el desempeño ocupacional.

Las categorías de las destrezas de ejecución están interrelacionadas e incluyen:

- Destrezas motoras y praxis
- Destrezas sensoriales-perceptuales
- Destrezas de regulación emocional
- Destrezas cognitivas
- Destrezas de comunicación y sociales

**Tabla 2** Destrezas de Ejecución

<b>DESTREZAS DE EJECUCIÓN</b>	
Son habilidades que demuestran los clientes en las acciones que se llevan a cabo	
Destrezas	<b>Definición</b>
Destrezas motoras y praxis	<p><b>Motoras:</b> acciones o comportamientos que utiliza un cliente para moverse e interactuar físicamente con la tareas, objetos, y entorno (adaptado de Fisher, 2006). Incluye planificar, secuenciar y ejecutar movimientos nuevos y novedosos</p> <p><b>Praxis:</b> habilidad para realizar una actividad motora aprendida, incluyendo seguir un comando verbal, construcción viso espacial, destrezas oculares y oral-motoras, imitación de una persona o un objeto y acciones en secuencia (Ayres, 1985; Filley, 2001)</p>
Destrezas de regulación emocional	Acciones o comportamientos que utiliza un cliente para identificar, manejar, y expresar sus sentimientos mientras participa en actividades o interacciona con otros
Destrezas cognitivas	Acciones o comportamientos que utiliza un cliente para planificar y gestionar el desempeño de una actividad
Destrezas de comunicación y sociales	Acciones o comportamientos que utiliza un cliente para comunicarse e interactuar con otros en un ambiente interactivo (Fisher, 2008)

**Fuente:** tomado de Marco de trabajo para la práctica de terapia ocupacional: Dominio y proceso (2da edición) (traducción) pag23-24

**Elaborado por:** Agurto Castro María de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie

## **ENFERMEDAD LABORAL**

Como menciona la Organización Internacional De Trabajo en su artículo publicado en el 2018, estima que cada año un número considerable de personas presentan nuevos casos de enfermedad profesional y una pequeña parte de este número mueren debido a diversos tipos de enfermedades laborales, para disminuir el índice de personas que padecen cierto tipo de enfermedad laboral el personal de salud ocupacional debe promover la salud, prevenir una discapacidad y rehabilitar a los trabajadores eliminando las condiciones de peligro a las que están expuestos los trabajadores además de que el ambiente de trabajo sea seguro desde su parte física y social, debido a que los riesgos y peligros a los que está expuesto un trabajador no solo son físicos, químicos, ergonómicos, biológicos, sino que también existen los riesgos sociales que es donde se da lugar a que los obreros estén expuestos a prejuicios y perjuicios sociales. (Hernández Martín , 2018)

La enfermedad laboral es aquella que se presenta después de una lesión o accidente que se haya ocurrido dentro de su puesto de trabajo, el empleador debe dar las herramientas necesarias para evitar que ocurran lesiones y accidentes dentro del trabajo, los terapeutas ocupacionales deberán dotar a los trabajadores con instrumentos y técnicas que beneficien a la higiene postural así como prevención y reducción de accidentes laborales que lleven a una lesión o discapacidad parcial, total, temporal, o permanente.

## **REUBICACIÓN LABORAL**

Los procesos de rehabilitación, reincorporación o reubicación laboral son pobremente conocidos por los empresarios y la información respecto a estos es escasa y poco estandarizada, lo que dificulta su éxito final. Por lo tanto, a través de esta investigación cualitativa, desarrollada mediante una revisión del estado del arte sobre el tema, se buscó construir un documento técnico-instruccional y pedagógico, denominado “De regreso al trabajo”, que permitirá a los encargados del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, jefes de talento humano, gerentes y demás personas involucradas en el proceso, aplicar de manera efectiva dichas estrategias para reducir las pérdidas de tiempo por incapacidad temporal y al trabajador retornar al entorno laboral de manera exitosa, manteniendo su papel como actor productivo de la sociedad. (Jiménez Rodríguez , 2019 )

Cuando una persona ha sufrido una lesión o discapacidad dentro de su área de trabajo o fuera de ella el empleador deberá de brindarle las herramientas necesarias para su reubicación posterior a Su rehabilitación esta reincorporación se debe dar de acuerdo con la evaluación que se realice de las habilidades destrezas que esta persona vaya a necesitar para poder desenvolverse de manera adecuada dentro de su puesto de trabajo. El puesto de trabajo debe de estar adaptado a las necesidades del trabajador es decir no debe de contar con barreras arquitectónicas que imposibilitan un óptimo desenvolvimiento tanto de su área motora como de su área cognitiva y emocional. Además de que el empleador debe de verificar que exista igualdad y equidad dentro del puesto de trabajo donde se desenvuelve la persona con discapacidad y el resto de sus compañeros. El trabajador debe de saber cuál va a ser su nuevo puesto de trabajo después de haber padecido su limitación es obligación del empleador dar a conocer la información necesaria que necesita el trabajador además de garantizar los derechos laborales de la persona con discapacidad, temas de promover un ambiente de igualdad y equidad en todos los sentidos alimentando medidas que contribuyan al beneficio de persona reubicada.

### **MILITARES ACTIVOS CON DISCAPACIDAD FÍSICA**

El trabajo que realiza el personal naval en servicio activo los expone a constantes riesgos y situación peligrosas que pueden dar como resultado una discapacidad. En el Ecuador el accionar de este personal tiene como misión proteger y resguardar la soberanía del país para esto se requiere de una constante y estricta preparación física mental y psicológica en el cual para el cumplimiento de su labor muchos de ellos adquieren limitaciones y/o enfermedades a nivel física, sensorial y psicológica, El personal naval en servicio activo que por la actividad laboral que realiza contrae una discapacidad debería recibir por parte de la institución una adecuada reubicación y reincorporación a su actividad laboral así como recibir el apoyo apropiado en conjunto con las adaptaciones individuales para su óptimo desenvolvimiento, de esta manera el empleado realizará sus actividades acordes a sus destrezas y habilidades de desempeño laboral. (Ramírez Ramos , 2012)

## **PATOLOGÍAS MÁS FRECUENTES QUE PRESENTAN LOS MILITARES EN SERVICIO ACTIVO**

### **Deficiencia motriz**

Alteración del aparato motor causada por un funcionamiento deficiente del sistema nervioso central, del sistema muscular, del sistema óseo o de una interrelación de los tres sistemas que dificulta o imposibilita la movilidad funcional de una o de diversas partes del cuerpo. (Rodríguez de la Calle, 2015).

Es una lesión que se caracteriza por la dificultad que se presenta en el aparato locomotor debido a una alteración en el sistema nervioso central, esta lesión imposibilita a la persona de realizar actividades cotidianas de manera normal.

### **Lumbalgia**

Dolor procedente de la irritación mecánica de los receptores de la sensibilidad dolorosa localizados en tercio externo del disco intervertebral, cápsula de articulaciones interapofisarias, ligamentos longitudinales anterior y posterior y estructuras musculo ligamentosas de refuerzo de la columna lumbosacra. El dolor refleja la alteración de alguna de esas estructuras y produce una limitación de la movilidad que en cierta forma protege a las estructuras dañadas de que con el movimiento sufran más daño o se perturbe su proceso de reparación. (Ortega Sánchez , 2020)

Dolor localizado en la columna lumbar como producto de un esfuerzo sobre la columna vertebral, este esfuerzo causa que se lesionen los discos intervertebrales y como consecuencias de esto exista una irritación de los receptores de la sensibilidad, el dolor puede ir desde agudo hasta crónico y en ambos casos existe una limitación funcional y de movimientos.

### **Escoliosis**

Deformidad tridimensional en los planos sagital, coronal, rotacional y alteraciones en la forma de la caja torácica, que puede presentarse en personas de 10 años hasta la madurez ósea, la desviación más característica es la que se presenta en los pacientes en el plano coronal y con desviación convexa hacia el lado derecho de la columna torácica. (Erazo Batidas , 2020)

Deformidad de la columna vertebral, esta deformidad puede ser de origen genético o funcional, este tipo de deformidad se presenta por la mala higiene postural, bien sea al momento de estar

sentados o levantar objeto pesados a nivel de los hombros, es importante reconocer el origen de la patología ya que de esto dependerá la intervención y procesos de rehabilitación.

### **Discopatía lumbar**

La deshidratación progresiva de uno o más discos del segmento lumbar bajo provoca un acercamiento entre las vértebras, conocido como pinzamiento discal, 3632 que tiene como consecuencia que las articulaciones vertebrales no trabajen de manera armónica, produciendo dolor lumbar o ciático, si alguna de las raíces del nervio se ve atrapada. (Cruz Manrique, 2018)

Degeneración de los discos intervertebrales, lo cual provoca que una vértebra se coloque sobre otra, provocando dolor agudo o severo, además de que puede existir pinzamiento de nervios periféricos

### **Lesión vertebro medular**

Esclarín del Ruz la describe como una contusión en la columna vertebral, lo suficientemente fuerte para que lesione la médula espinal, la cual puede provocar alteraciones sensitivas, motoras, y vegetativas lo cual imposibilita a la persona a desenvolverse de manera adecuada en su vida cotidiana. (Esclarín de Ruz, 2019)

### **Espondilitis anquilosante**

Dentro de su trabajo Ruiz y Rosero definen a la espondilitis anquilosante como un dolor inflamatorio severo de origen desconocido el cual se presenta con frecuencia en la columna vertebral en hombres debido a las actividades que realizan, esta alteración puede afectar a otras partes del cuerpo humano y causar diferentes tipos de limitaciones por el cuadro de dolor que presenta la persona que lo padece pueden haber restricciones motoras impidiendo la ejecución de diferentes tipo de tareas (Ruíz Lazcano, Urbano Solís , & Rosero Mera , 2019)

### **Monoplejía de miembros superiores**

En la revista de neuropsiquiatría los autores indican que es un déficit motor aislado en una de las extremidades, vinculado a un evento cerebro vascular, los especialistas suelen confundirse con otros trastornos neurológicos es por ello que se debe realizar una evaluación clínica detallada además de

las imágenes que son las que determinaran el origen, la causa y el daño que ha provocado este evento, en raras ocasiones podemos evidenciar este tipo de alteraciones en pacientes menores a 56 años además de que el lado más predominante donde se presenta es del lado izquierdo pero la lesión se provoca en el hemisferio derecho. (Yachi Fierro , y otros, 2017)

### **Coxartrosis**

Se refiere a la degeneración de la articulación coxofemoral, la cual se produce por diferentes factores, la más común es por un traumatismo que lesionó directamente la articulación la cual da paso a una artrosis generalmente esta patología se presenta con mayor frecuencia en el sexo femenino, la persona que padece artrosis de cadera por lo general presentara un dolor intenso. (Tubón Sánchez, 2015).

### **Artrosis**

Degeneración de las articulaciones, se presenta con mayor frecuencia en las rodillas y en adultos mayores además de que su aparición temprana puede ser a causa de una fractura o lesión que involucre directamente el cartílago articular de origen mecánico, esta patología puede causar varias alteraciones funcionales tales como rigidez, dolor y disfunción. (Gonçalves dos Santos , Damiani, Zappe Marcon , Hauptenthal, & Carelli de Avelar, 2020)

### **Lesión de meniscos**

Es un proceso de evolución lenta en su mayoría asintomático que se originó por la ruptura del tejido meniscal en personas de mediana y avanzada edad, este tipo de lesiones tiene diferente origen, en las personas de mediana edad que padecen lesiones de meniscos es de origen mecánico en ocasiones la ocupación de las personas es una de las causas para que se presente este padecimiento, en los militares debido a su actividad física y el choque constante de la articulación rotuliana genera que se inflamen los ligamentos y por ende den paso a la lesión de meniscos que en su mayoría no presenta ningún síntoma hasta que se origina la ruptura de la estructura. (Beaufils, y otros, 2018).

## **MARCO CONTEXTUAL**

### **MISIÓN Y VISIÓN DE LA ARMADA DEL ECUADOR**

#### **Misión**

Desarrollar las capacidades marítimas y proveer la seguridad en los espacios acuáticos, que fortalezcan el Poder Naval y que contribuyan a la defensa de la soberanía y la integridad territorial; y, con su contingente apoyar al desarrollo marítimo nacional y a la seguridad pública y del Estado.

#### **Visión**

Ser una institución que disponga de un poder naval con capacidad para el control permanente del territorio marítimo en el marco de la CONVEMAR, comprometido en el desarrollo marítimo del país, con talento humano profesional y con alto sentido de pertenencia.

#### **Valores Institucionales**

- honor.
- lealtad.
- disciplina.

#### **Honor**

Cualidad que se basa en el propio respeto. Fundamento que impulsa en lo más íntimo al rígido cumplimiento del deber para con la Patria y la Institución, mediante la entrega total y práctica constante de la honradez, la nobleza del alma y el apego permanente e íntegro a la verdad.

#### **Lealtad**

Sentimiento de noble fidelidad y franqueza que permite un ambiente de confianza y seguridad en las relaciones entre los miembros de la Institución. Es la máxima expresión del desinterés, la buena

fe y entrega total, que consiste en la devoción sincera, despreciada y voluntaria a la institución, a una causa noble y a las personas.

### **Disciplina**

Observancia estricta a la Constitución, leyes, reglamento, normativa, procedimientos y disposiciones impartidas por las autoridades, sobre la base del respeto a la jerarquía y obediencia racional y constante.

### **Objetivos Institucionales**

1. Incrementar el control de los espacios marítimos nacionales.
2. Incrementar el desarrollo del poder naval.
3. Incrementar las capacidades logísticas y de protección para el apoyo a la acción del Estado.
4. Incrementar la eficiencia en el ejercicio de las funciones de autoridad marítima.
5. Incrementar la contribución de la Armada en el desarrollo marítimo nacional.
6. Incrementar el bienestar y desarrollo del talento humano.
7. Incrementar la eficiencia organizacional de la Armada.
8. Incrementar la eficiencia en el manejo y gestión de los recursos económicos.

### **Función básica de la Dirección del Sistema de Seguridad Integrada “DIRSEG”**

Gestionar la seguridad integrada, mediante la prevención de incidentes y accidentes, prevención de enfermedades ocupacionales, impactos ambientales negativos y el seguimiento y evaluación del sistema; a fin de contribuir al direccionamiento estratégico, al desarrollo de las capacidades marítimas, la seguridad de los espacios acuáticos y el apoyo al desarrollo marítimo nacional.

## MARCO CONCEPTUAL

**Desempeño ocupacional:** característica que define la ocupación del ser humano y su desenvolvimiento en las distintas actividades cotidianas que realiza de acuerdo con la cultura, edad y contribución hacia la comunidad.

**Ocupación:** Corresponde a todas las ocupaciones que obtiene el ser humano a lo largo de su vida esto incluye diversos procesos como: el autocuidado, cuidado a otras personas, la participación social y ser productivo hacia una sociedad de acuerdo con los diferentes contextos en los que participe.

**Discapacidad laboral:** Es la facultad restringida que presenta una persona a momento de realizar una actividad como la ocupación.

**Reubicación laboral:** Hace referencia a la reincorporación del trabajador a un puesto de trabajo debido a las limitaciones que presente ya sea de tipo físico, sensorial o psicológica.

**Trabajo:** parte del área de ocupación, la cual es una actividad que genera una remuneración salarial para la persona que lo ejerce.

**Habilidades:** capacidades residuales que posee una persona después de una lesión o discapacidad, para la ejecución de una actividad.

**Destrezas:** el desarrollo de la habilidades o capacidades residuales para la óptima ejecución de la actividad.

**Discapacidad:** limitación genética, congénita o adquirida, que impide el desarrollo normal de una acción a nivel físico, cognitivo, social.

**Características del cliente:** habilidades, destrezas, capacidades, creencias que identifican a una persona en diferencia con otra.

## **MARCO LEGAL**

### **CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**

**Artículo 329.-** Acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Párrafo 4: Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.

### **LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO, LOSEP**

**Artículo 64.-** De las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas. - (Tercer párrafo)  
No se disminuirá ni desestimaré bajo ningún concepto la capacidad productiva y el desempeño laboral de una persona con discapacidad o con enfermedad catastrófica a pretexto de los servicios sociales adecuados que se brinde a éstos para resolver y equiparar las condiciones desiguales que requieran para ejercer y desarrollar normalmente sus actividades laborales.

### **LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES**

#### **CAPITULO SEGUNDO DE LOS PRINCIPIOS RECTORES Y DE APLICACIÓN**

**Artículo 4.-** Principios fundamentales. - La presente normativa se sujeta y fundamenta en los siguientes principios:

1. No discriminación: ninguna persona con discapacidad o su familia puede ser discriminada; ni sus derechos podrán ser anulados o reducidos a causa de su condición de discapacidad.

3. Igualdad de oportunidades: todas las personas con discapacidad son iguales ante la ley, tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna. No podrá reducirse o negarse el derecho de las personas con discapacidad y cualquier acción contraria que así lo suponga será sancionable;

## **TITULO II**

### **DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, SUS DERECHOS, GARANTÍAS Y BENEFICIOS**

Capitulo primero de las personas con discapacidad y demás sujetos de ley sección primera de los sujetos.

#### **Artículo 6.-**

Persona con discapacidad. - Para los efectos de esta Ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento. Los beneficios tributarios previstos en esta ley, únicamente se aplicarán para aquellos cuya discapacidad sea igual o superior a la determinada en el Reglamento. El Reglamento a la Ley podrá establecer beneficios proporcionales al carácter tributario, según los grados de discapacidad, con excepción de los beneficios establecidos en el Artículo 7

#### **Artículo 7.-**

Persona con deficiencia o condición discapacitante.- Se entiende por persona con deficiencia o condición discapacitante a toda aquella que, presente disminución o supresión temporal de alguna de sus capacidades físicas, sensoriales o intelectuales manifestándose en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse, oír y/o ver, comunicarse, o integrarse a las actividades esenciales de la vida diaria limitando el desempeño de sus capacidades; y, en consecuencia el goce y ejercicio pleno de sus derechos.

### **SECCIÓN QUINTA DEL TRABAJO Y CAPACITACIÓN**

#### **Artículo 45.-**

Derecho al trabajo. - Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección,

contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.

**Artículo 46.-**

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

**Artículo 47.-**

Inclusión laboral. - La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

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

**Artículo 51.-**

Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a

dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

## **CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE DISCAPACIDADES**

### **Manual De Atención Derechos De Personas Con Discapacidad En La Función Judicial**

Bajo las Normas internacionales sobre derecho al trabajo de personas con discapacidad del Convenio 111 define la discriminación en los siguientes términos:

#### **Artículo 1.-**

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. (Convenio 111, 1958: Art. 1)

#### **Artículo 5.-**

2. Todo miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial. (OIT, Convenio 111: Art. 5)

**Artículo 6.-**

1. Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.
2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Parte (...) para lograr la plena efectividad de este derecho, deberá figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana. (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966: Art. 6).

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **METODOLOGÍA Y TIPO DE INVESTIGACIÓN**

##### **Método Inductivo**

El método inductivo crea leyes a partir de la observación de los hechos, mediante la generalización del comportamiento observado; en realidad, lo que realiza es una especie de generalización, sin que por medio de la lógica pueda conseguir una demostración de las citadas leyes o conjunto de conclusiones. (metodología de la investigación , 2008).

Nuestra investigación partió desde la observación de las falencias que presentaban los militares activos con discapacidad dentro de los puestos de trabajo a los que habían sido asignados esto nos motivó a realizar una investigación profunda y demostrar La parte positiva y negativa que tenía al ser asignados a este puesto de trabajo con la presente investigación demostraremos la eficacia de la valoración del desempeño ocupacional en el ámbito laboral midiendo desde sus áreas motoras habilidades sociales conductas individuales y sociales.

#### **TIPO DE INVESTIGACIÓN**

##### **Investigación no experimental**

“Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (Hernández Sampieri, Fernández Collado , & Baptista Lucio, 2014).

Después de la observación se realizarán los análisis para determinar la correcta designación en los puestos de trabajo tomando en cuenta las variables dependientes e independientes que se presentan dentro de la investigación, la variable independiente es la causa por la cual se realiza la investigación y la independiente es el efecto que esta tiene sobre el personal militar activo con discapacidad el desempeño ocupacional en el ámbito laboral es esencial dentro de las actividades que realiza el personal en servicio activo debido a que este trabajar adentro de sus áreas de ocupación

##### **Diseños transeccionales descriptivos**

“Los diseños transeccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población” (Hernández Sampieri, Fernández

Collado , & Baptista Lucio, 2014). Con este método se busca mejorar la reubicación laboral en militares en servicio activos con discapacidad para su óptimo desenvolvimiento en su puesto de trabajo, proporcionando calidad del trabajo y trabajador.

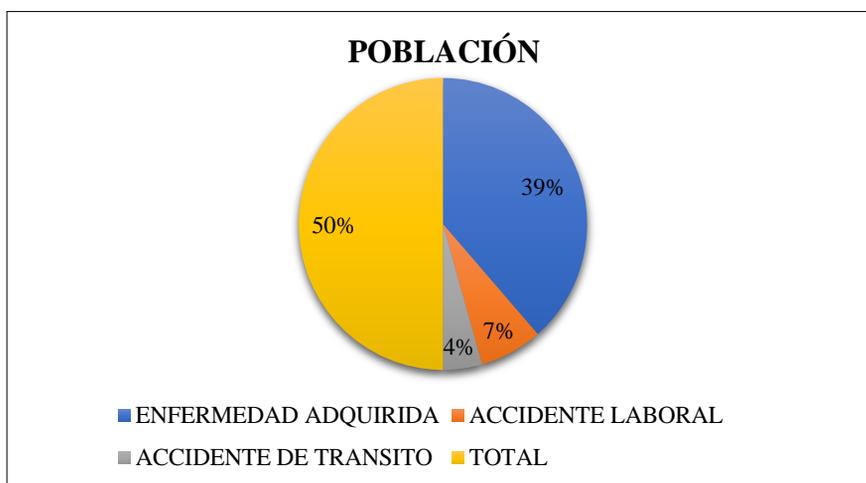
## POBLACIÓN

“se refiere al universo, conjunto o totalidad de elementos sobre los que se investiga o hacen estudios” (Lugo , 2018 ). En concordancia con el autor la población es la parte mayoritaria que encontraos dentro del problema antes planteado, dentro de esta población extraeremos la muestra que es la que va a estar sujeta a la valoración del desempeño ocupacional; este estudio será realizado en La Armada del Ecuador en conjunto con la Dirección de Seguridad Integrada, ubicado en la Avenida 25 de Julio teniendo una población de 58 militares en servicio activo con discapacidad los cuales se encuentran ubicados en los diferentes repartos dentro y fuera de la ciudad de Guayaquil.(véase tabla 3, figura 1)

**Tabla 3** Población

USUARIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Enfermedad Adquirida	44	77%
Accidente Laboral	8	14%
Accidente De Transito	5	9%
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Dirección Del Sistema De Seguridad Integrada, Armada del Ecuador.  
**Elaborado por:** Agurto Castro María de los Angeles y Morán Jáen Amalia Stephanie



**Figura 1** Población

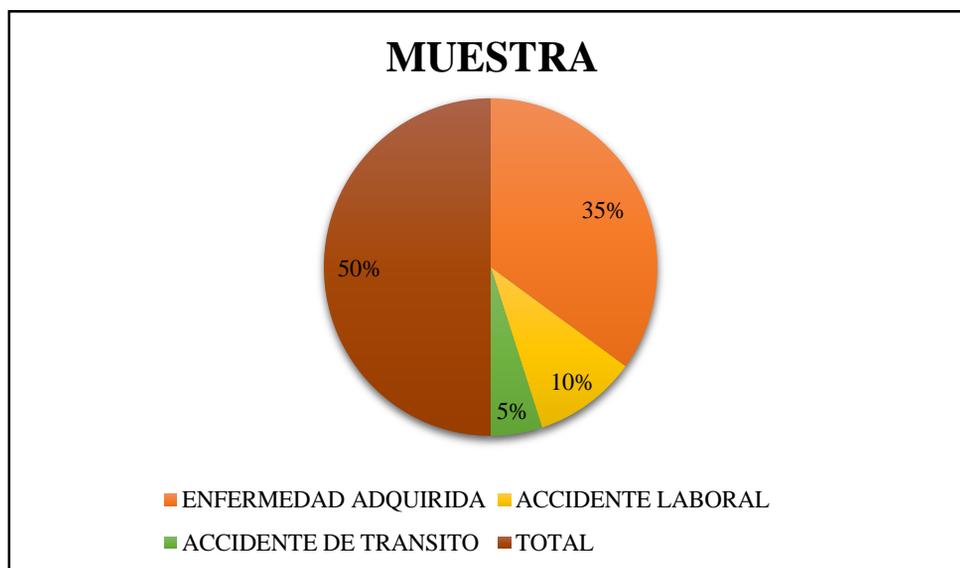
## MUESTRA

“La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (Hernández Sampieri, Fernández Collado , & Baptista Lucio, 2014). El autor menciona que la muestra corresponde a un grupo selecto de la población obtenida, la muestra es escogida de una cantidad parcial de la población. Para el desarrollo de esta investigación se escogerán: 20 militares en servicio activo con discapacidad física que se encuentran en los diferentes batallones dentro de la base San Eduardo ubicado en la ciudad de Guayaquil. (véase Tabla 4, Figura 2)

**Tabla 4** Muestra

USUARIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Enfermedad Adquirida	14	70%
Accidente Laboral	4	20%
Accidente De Transito	2	10%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Dirección Del Sistema De Seguridad Integrada, Armada del Ecuador.  
**Elaborado por:** Agurto Castro María de los Angeles y Morán Jáen Amalia Stephanie



**Figura 2** Muestra

## **INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **ENCUESTA**

La encuesta es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado. (Ramos Chagoya, 2016), la encuesta está estructurada por preguntas las cuales nos ayudara a medir la opinión que tiene los encuestados a cerca de lo que se está preguntando.

### **ENTREVISTA**

La entrevista es una técnica de recopilación de información mediante una conversación profesional, con la que además de adquirirse información acerca de lo que se investiga, tiene importancia desde el punto de vista educativo; los resultados a lograr en la misión dependen en gran medida del nivel de comunicación entre el investigador y los participantes en la misma. (Ramos Chagoya, 2016), el actual trabajo de investigación se utilizará la entrevista como método de apoyo, para la recolección de datos de la muestra con la que se trabajará durante el proceso, además de que servirá para corroborar los datos e información de los evaluados.

### **INSTRUMENTOS DE VALORACIÓN OCUPACIONAL**

“Diseñados para observar, medir y examinar los factores que apoyan o limitan el desempeño ocupacional” (Mercado Padín & Ramírez Ríos , 2008). Se aplica instrumento de valoración estándar para medir las habilidades y destrezas del militar en servicio activo, permitiendo examinar las capacidades del personal con discapacidad para una correcta reubicación laboral.

## CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

**Tabla 5** Criterios de Inclusión y Exclusión

INCLUSIÓN	EXCLUSIÓN
Todos los militares en servicio activo con discapacidad física que estén laborando en la base naval san Eduardo.	Todos los militares en servicio activo que estén laborando fuera de la Base San Eduardo
Militares en servicio activo con discapacidad física.	Militares en servicio activo con discapacidad cognitiva.
Todos los militares en servicio activo con discapacidad física que cuenten con una reubicación previa a la evaluación	Todos los militares en servicio activo con discapacidad física que no cuenten con una reubicación previa a la evaluación

***Autores:*** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.

## MUESTREO

### MUESTREO NO PROBABILÍSTICO POR CONVENIENCIA

Permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador (Otzen & Manterola, 2017), se escoge la muestra de acuerdo al lugar donde es más realizable la este trabajo, por tanto tomamos de los sesenta (60) militares en servicio activo con discapacidad física, seleccionaron veinte (20), los cuales están en los diferentes repartos de la Base Naval San Eduardo.

### VIABILIDAD

El diseño de la valoración del desempeño ocupacional será una técnica viable para correcta reubicación laboral al personal militar en servicio activo que presenta discapacidad física con el fin de reubicarlos correctamente de acuerdo a las habilidades, destrezas y contexto laboral que presente.

## ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LOS INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

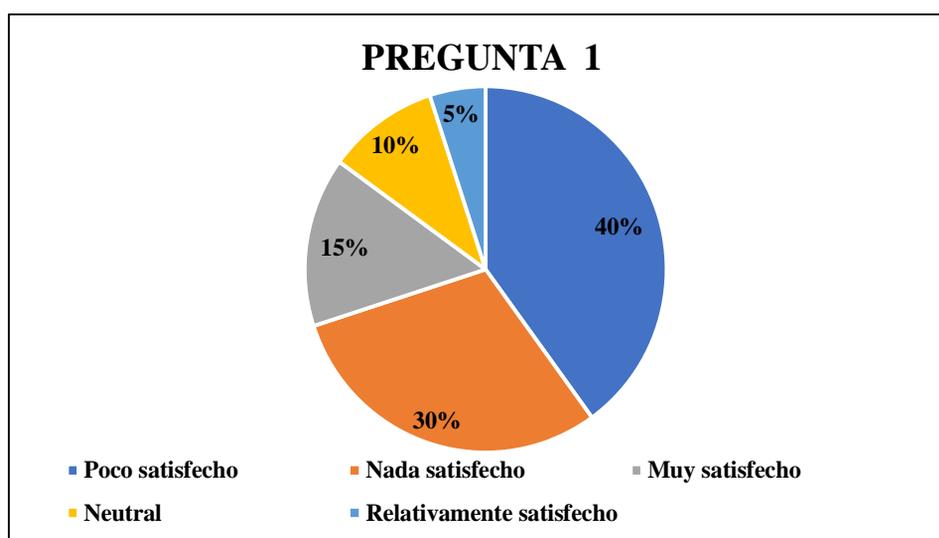
**Encuesta realizada a los militares en servicio activo con discapacidad dentro de sus puesto de trabajo en los diferentes repartos donde se encuentran reubicados. (Véase Anexo 4)**

1. ¿Se siente satisfecho con su actual puesto de trabajo y reparto?

**Tabla 6**

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Poco Satisfecho	8	40%
Nada Satisfecho	6	30%
Muy Satisfecho	3	15%
Neutral	2	10%
Relativamente Satisfecho	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Autores:* Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie



**Figura 3** ¿Se siente satisfecho con su actual puesto de trabajo y reparto?

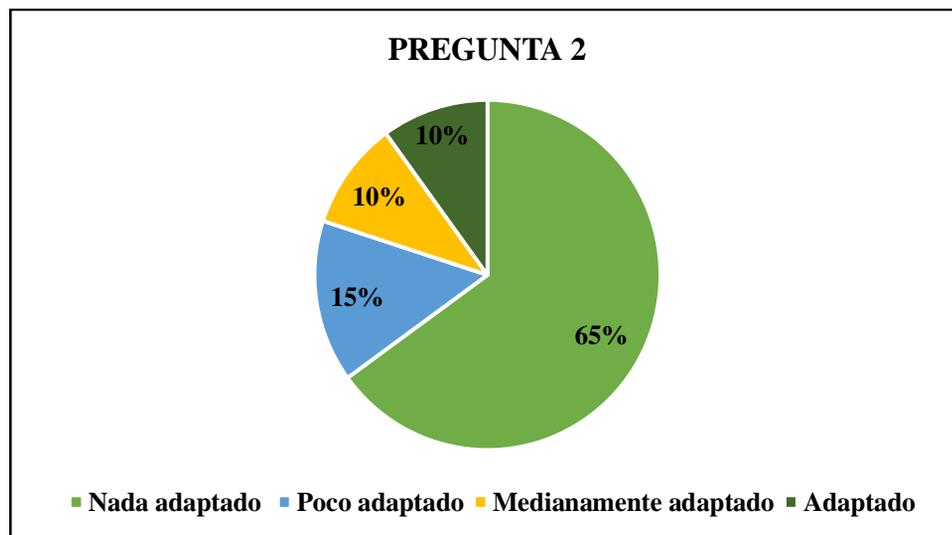
**Análisis:** del 100% de los encuestados se observa que el mayor porcentaje recae en 40% de los militares en servicio activo con discapacidad física están poco satisfecho con el puesto de trabajo al que lo han reubicado, el 30% expresa que se siente nada satisfecho en su reubicación.

2. ¿Considera que el actual puesto de trabajo está adaptado a las necesidades que presenta?

**Tabla 7**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
nada adaptado	13	65%
poco adaptado	3	15%
medianamente adaptado	2	10%
adaptado	2	10%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie



**Figura 4** ¿Considera que el actual puesto de trabajo está adaptado a las necesidades que presenta?

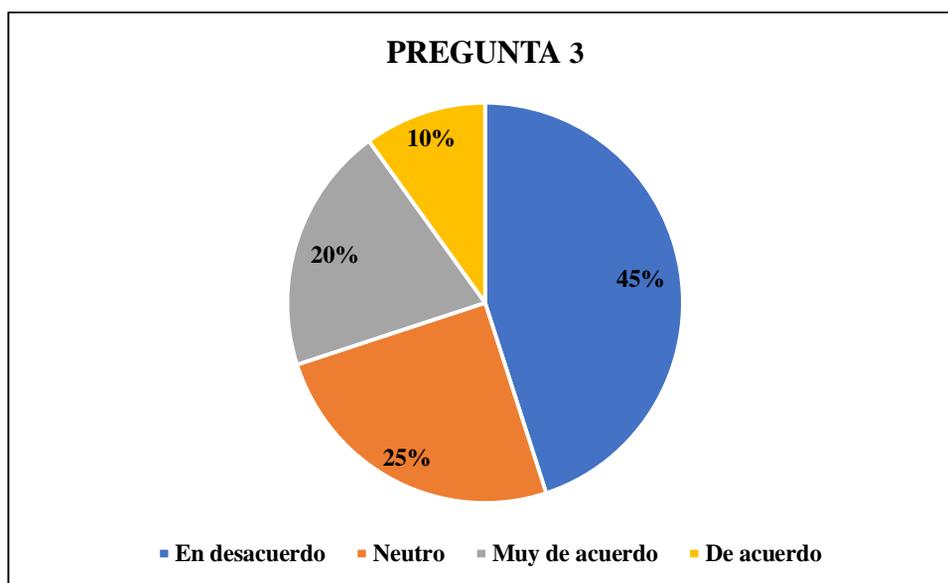
**Análisis:** Del total de los encuestados los resultados reflejan que el 65% de los puestos de trabajo no están adaptados a las necesidades que el usuario presenta, el 15% formula que son pocas las adaptaciones, el 10% indica que los puestos de trabajo son medianamente adaptados por otra el otro 10% expresa que sus puestos de trabajo si están adaptados.

3. Percibe usted que la institución es igualitaria y equitativa al momento de realizar la reubicación del nuevo puesto de trabajo

**Tabla 8**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
En desacuerdo	9	45%
Neutro	5	25%
Muy de acuerdo	4	20%
De acuerdo	2	10%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Autores: Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie*



**Figura 5** Percibe usted que la institución es igualitaria y equitativa al momento de realizar la reubicación del nuevo puesto de trabajo

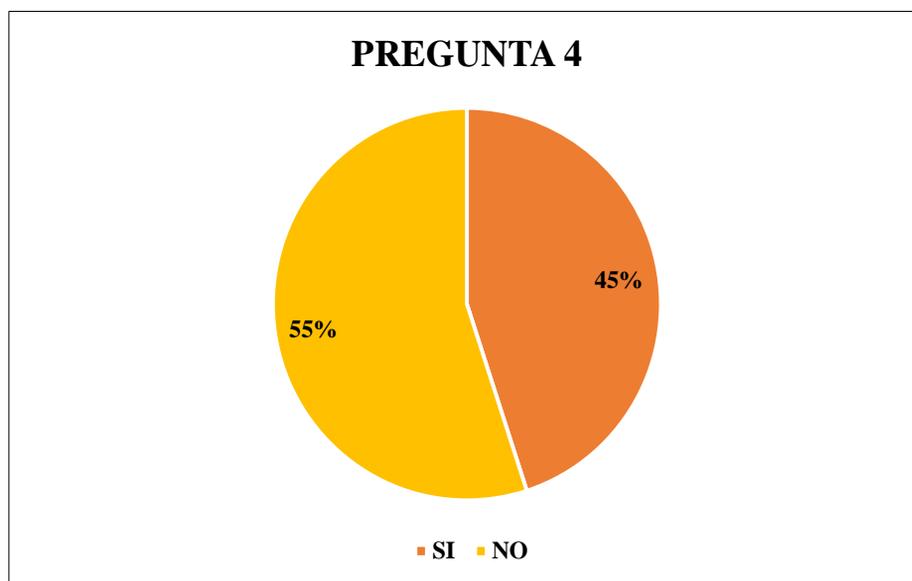
**Análisis:** podemos observar que el 45% de la muestra se halla en Desacuerdo al cuando se pregunta sobre la reubicación de los puesto de trabajo son de forma igualitaria y equitativa, por lo siguiente el 25% señala que es neutral, el 20% está muy de acuerdo que las reubicación se las realiza de manera igualitaria y equitativa, mientras que una minoría representada por el 10% se encuentra de acuerdo con las asignaciones a los puestos de trabajo de los militares en servicio activo con discapacidad física.

## 4. ¿Ha sido evaluado en su actual puesto de trabajo?

Tabla 9

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	9	45%
NO	11	55%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie



**Figura 6** ¿Ha sido evaluado en su actual puesto de trabajo?

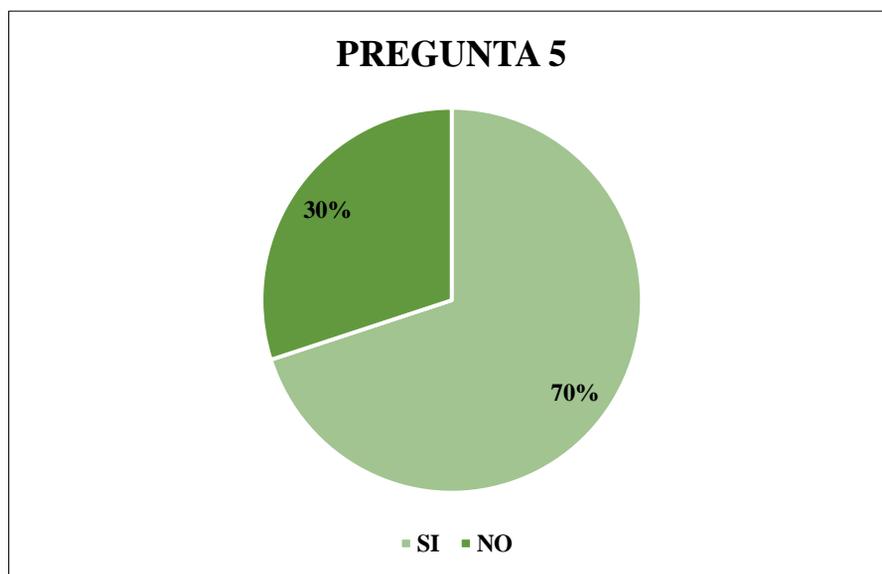
**Análisis de los resultados:** Siendo un total de 20 militares en servicio activo con discapacidad física únicamente se demuestra, el 55% NO ha sido evaluada en su actual puesto de trabajo, pero el 45% de ellos contradice que SÍ han sido evaluado.

5. Cree usted que su discapacidad se originó dentro del rol que desempeñaba en su antiguo puesto de trabajo

**Tabla 10**

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	14	70%
NO	6	30%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Autores:* Agurto Castro María de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.



**Figura 7** Cree usted que su discapacidad se originó dentro del rol que desempeñaba en su antiguo puesto de trabajo

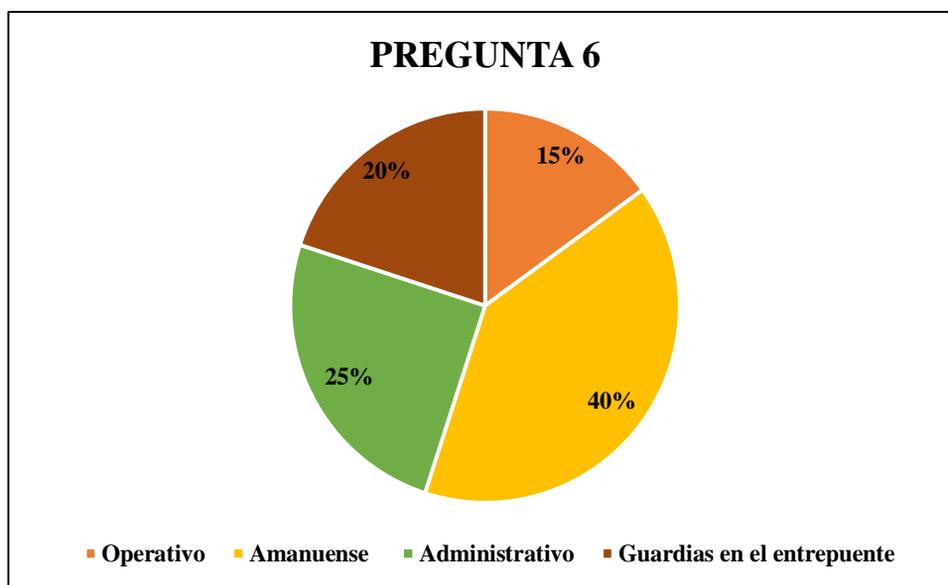
**Análisis de los resultados:** En esta pregunta las cifras más elevadas dan a conocer que el 70% de los militares en servicio activo con discapacidad consideran que su limitación se originó dentro del rol que desempeña en su antiguo puesto de trabajo Mientras que el 30% estima que esta discapacidad no se originó por su puesto de trabajo.

6. ¿Cuál de estos puestos de trabajo considera ideal según su discapacidad?

**Tabla 11**

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Operativo	3	15%
Amanuense	8	40%
Administrativo	5	25%
Guardias en el entrepuente	4	20%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.



**Figura 8** ¿Cuál de estos puestos de trabajo considera ideal según su discapacidad?

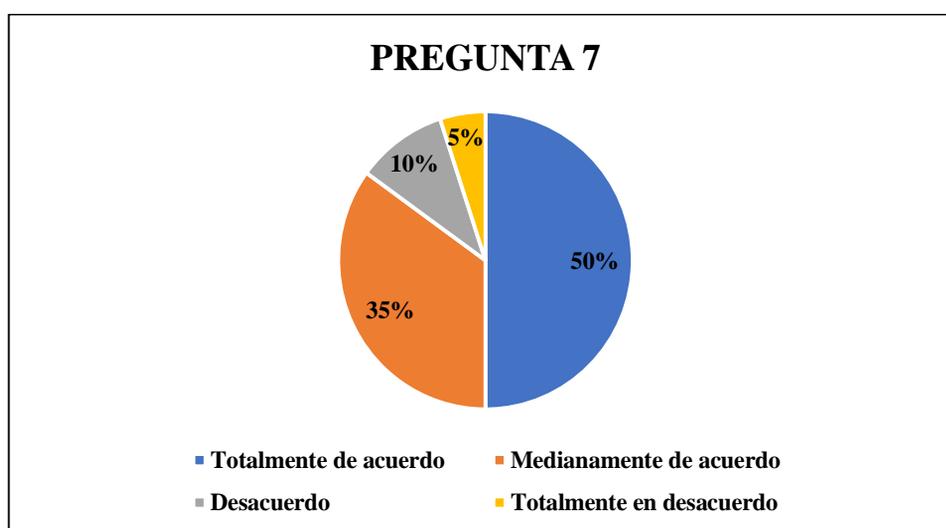
**Análisis:** Es evidente que la mayor parte de los encuestados considera que su puesto de trabajo ideal es el de amanuense siguiendo con el puesto administrativo guardias en el entrepuente y una mínima cantidad considera que su puesto ideal de trabajo es a operativo.

7. Estaría usted de acuerdo en realizar nuevas asignaciones a puestos de trabajo dependiente de una evaluación dónde se midan sus destrezas y habilidades: cognitivas, motoras, emocionales y sociales.

**Tabla 12**

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	10	50%
Medianamente de acuerdo	7	35%
Desacuerdo	2	10%
Totalmente en desacuerdo	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.



**Figura 9** Estaría usted de acuerdo en realizar nuevas asignaciones a puestos de trabajo dependiente de una evaluación dónde se midan sus destrezas y habilidades: cognitivas, motoras, emocionales y sociales

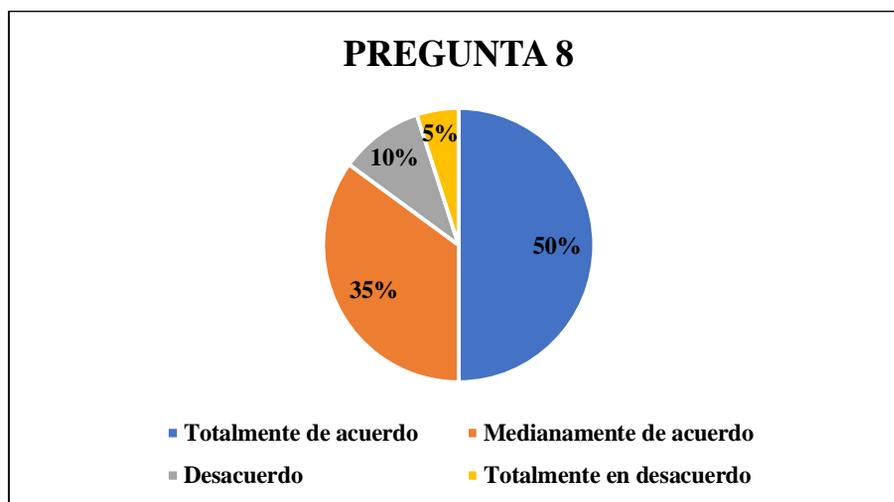
**Análisis:** se evidencia que el 50% de los encuestados están Totalmente de acuerdo en que se deben realizar nuevas asignaciones a puestos de trabajo dependiendo de una evaluación donde se mida su destreza y habilidades cognitivas motoras emocionales y sociales el 35% de ellos están medianamente acuerdo, el 10% está en desacuerdo ya que se siente cómodo en su puesto de trabajo Mientras que el 5% está en total desacuerdo que se realicen este tipo de asignación.

8. Está de acuerdo con que se le realice una valoración del desempeño ocupacional, para que se lo reubique correctamente, acorde a sus destrezas, habilidades y conductas emocionales.

**Tabla 13**

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	10	50%
Medianamente de acuerdo	7	35%
Desacuerdo	2	10%
Totalmente en desacuerdo	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.



**Figura 10** Está de acuerdo con que se le realice una valoración del desempeño ocupacional, para que se lo reubique correctamente, acorde a sus destrezas, habilidades y conductas emocionales.

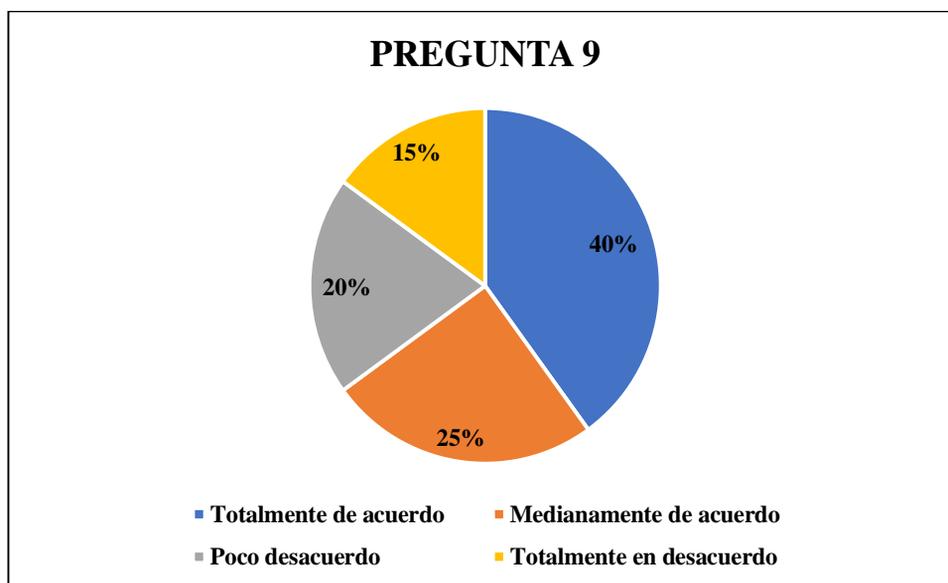
**Análisis:** De las 20 militares en servicio activo con discapacidad física encuestados se evidencia que el 50 % está de acuerdo en que se realiza una valoración del desempeño ocupacional para medir sus destrezas y habilidades físicas conductuales y emocionales el 35% se encuentra medianamente de acuerdo con este tipo de eventualidad El 10% está en desacuerdo que se realice la valoración y el 5% de los encuestados está en total desacuerdo.

9. Considera que la limitación o discapacidad que presenta imposibilita la realización adecuada de su trabajo

**Tabla 14**

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	8	40%
Medianamente de acuerdo	5	25%
Poco desacuerdo	4	20%
Totalmente en desacuerdo	3	15%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.



**Figura 11** Considera que la limitación o discapacidad que presenta imposibilita la realización adecuada de su trabajo

**Análisis:** de la muestra seleccionada para el estudio los datos estadísticos determinan que el 40% de los encuestados están totalmente de acuerdo que la limitación que presentan le imposibilitan realizar adecuadamente su trabajo, por lo consiguiente el 25% se encuentra medianamente de acuerdo con lo cuestionado, de la misma manera el 20% de los encuestados están poco desacuerdo sobre las limitaciones que presentan para realizar la tarea, el 15% está en total desacuerdo.

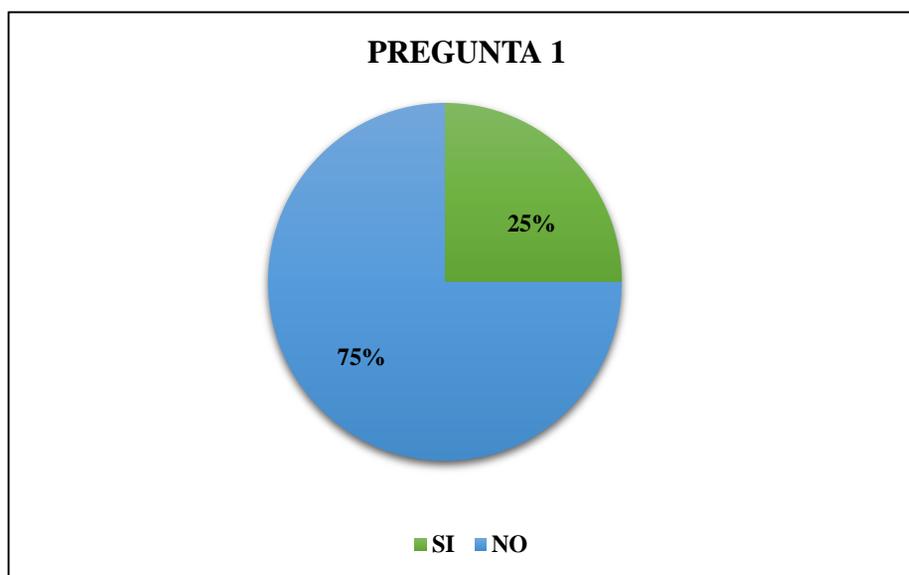
**Encuesta realizada al personal de la Armada del Ecuador, Dirección de seguridad integrada (DIRSEG) (Véase Anexo 3)**

1. Poseen ustedes una evaluación del desempeño ocupacional, para reubicar a los militares activos con discapacidad.

**Tabla 15**

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	25%
NO	6	75%
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.



**Figura 12** Poseen ustedes una evaluación del desempeño ocupacional, para reubicar a los militares activos con discapacidad

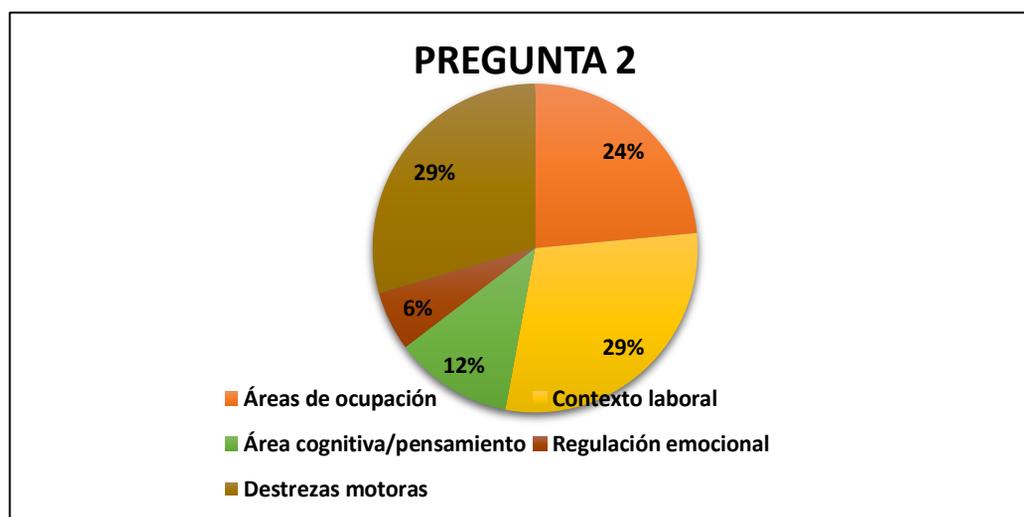
**Análisis:** El 75% del personal de salud ocupacional encuestado en la Dirección del Sistema de Seguridad Integrada responden que NO cuentan con una evaluación del desempeño ocupacional, mientras el 25% responde que SÍ.

2. Marque con una (X) los aspectos que considera para reubicar a los militares en servicio activo con discapacidad física.

**Tabla 16**

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Destrezas motoras	5	29%
Contexto laboral	5	29%
Áreas de ocupación	4	24%
Área cognitiva/pensamiento	2	12%
Regulación emocional	1	6%
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.



**Figura 13** Marque con una (X) los aspectos que considera para reubicar a los militares en servicio activo con discapacidad física

**Análisis:** De los datos conseguidos dentro de este interrogatorio tenemos que el 29% de los encuestados responde que para considerar reubicar a los militares en servicio activo con discapacidad física evalúan el contexto laboral y las destrezas motoras que posee el militar, así como el 24%

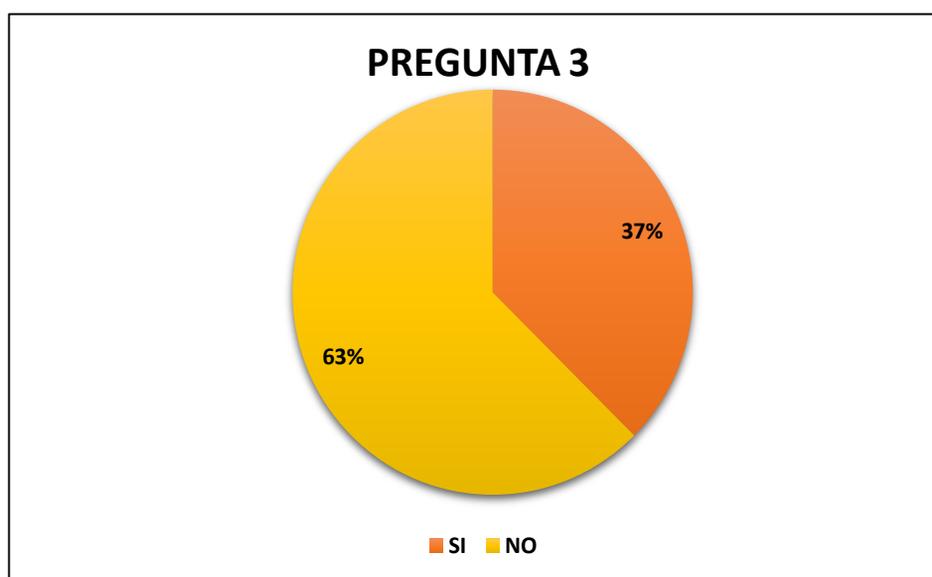
responde a qué evalúa el área de ocupación de tal manera que un 12% valora las áreas cognitivas del pensamiento y el 6% la regulación emocional.

3. La valoración que manejan para realizar la reubicación laboral de militares en servicio activo con discapacidad física ha logrado resultados satisfactorios en población valorada.

**Tabla 17**

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	38%
NO	5	63%
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.



**Figura 14** La valoración que manejan para realizar la reubicación laboral de militares en servicio activo con discapacidad física ha logrado resultados satisfactorios en población valorada

**Análisis:** Del personal encuestados el 63% de ellos responden valoración que utilizan para reubicar laboralmente a los militares en servicio activo con discapacidad física NO ha obtenido resultados satisfactorios en la población Mientras que el 38% responden que SÍ han evidenciado resultados satisfactorios.

**Valoración del Desempeño Ocupacional en la Armada del Ecuador, Dirección del Sistema de Seguridad integrada (DIRSEG) (Véase Anexo 2)**

**DESTREZAS MOTORAS/PRAXIS**

Motricidad gruesa

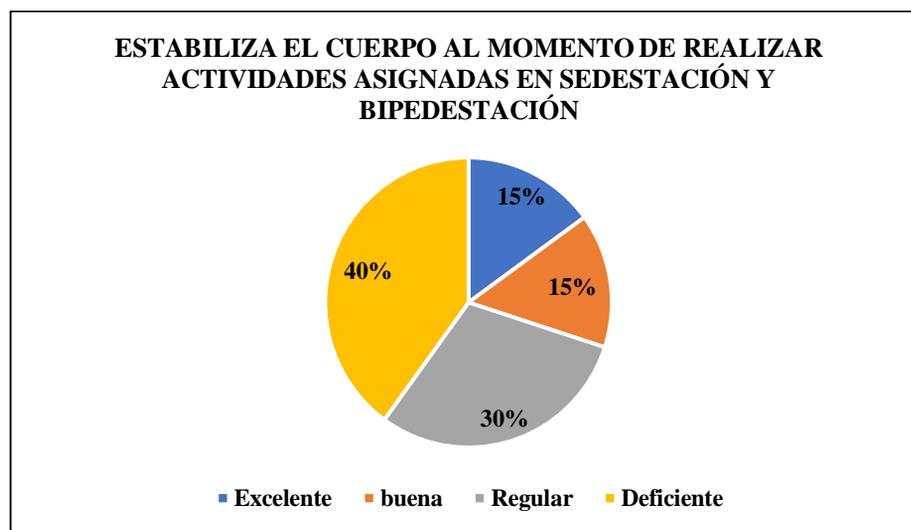
**1. Postura**

- a) Estabiliza el cuerpo al momento de realizar actividades asignadas en sedestación y bipedestación.

**Tabla 18**

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	3	15%
bueno	3	15%
Regular	6	30%
Deficiente	8	40%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.



**Figura 15** Estabiliza el cuerpo al momento de realizar actividades asignadas en sedestación y bipedestación

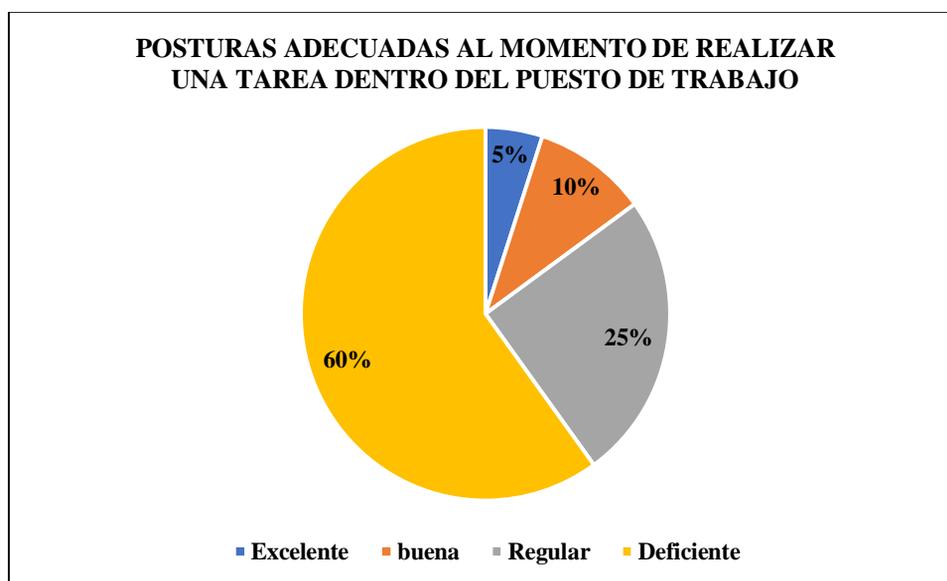
**Análisis:** al evaluar la estabilidad del cuerpo cuando realiza actividades en sedestación y bipedestación encontramos que el 40% de los valorados poseen una estabilidad deficiente, mientras que el 30% presentan una estabilidad regular, con el 15% encontramos a las categorías buena y excelente.

b) Posturas adecuadas al momento de realizar una tarea dentro del puesto de trabajo

**Tabla 19**

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	1	5%
buena	2	10%
Regular	5	25%
Deficiente	12	60%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.



**Figura 16** Posturas adecuadas al momento de realizar una tarea dentro del puesto de trabajo

**Análisis:** Al evaluar las posturas adecuadas podemos encontrar que la mayoría simbolizado por el 60% tiene posturas deficiente, mientras que el 25% de ellos muestran posturas corporales regular, el 10% tiene buena postura al momento de realizar tareas dentro del puesto de trabajo, sin embargo, el 5% de ellos exterioriza una excelente postura.

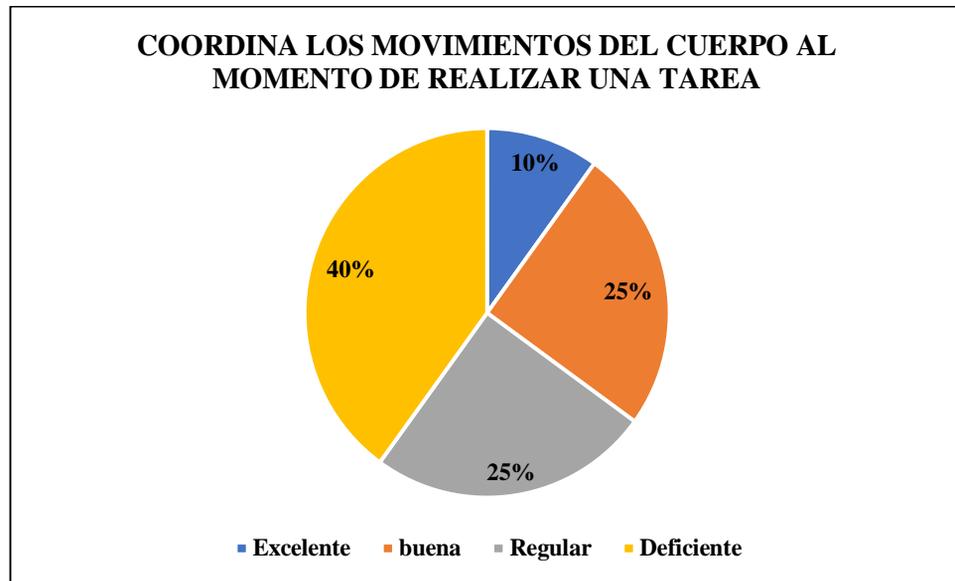
## 2. Coordinación

a) Coordina los movimientos del cuerpo al momento de realizar una tarea

**Tabla 20**

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	2	10%
buena	5	25%
Regular	5	25%
Deficiente	8	40%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.



**Figura 17** Coordina los movimientos del cuerpo al momento de realizar una tarea

**Análisis:** con el instrumento de valoración del desempeño ocupacional tenemos como resultado que al coordinar los movimientos del cuerpo al momento de realizar una tarea el 40% de los evaluados tienen una coordinación deficiente, el 25% buena y regular, mientras que el 10% presenta una excelente coordinación

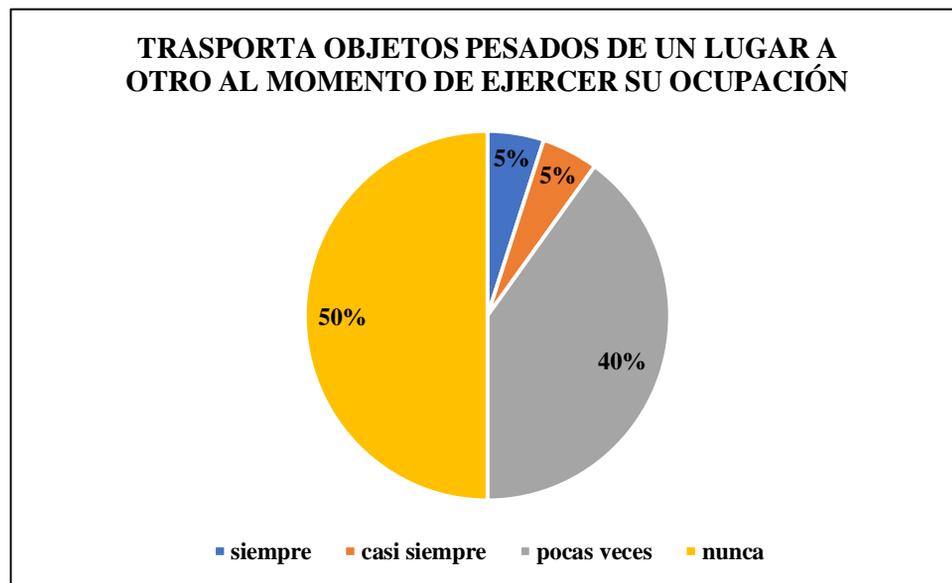
### 3. Nivel de fuerza

a) Transporta objetos pesados de un lugar a otro al momento de ejercer su ocupación

**Tabla 21**

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
siempre	1	5%
casi siempre	1	5%
pocas veces	8	40%
nunca	10	50%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.



**Figura 18** Transporta objetos pesados de un lugar a otro al momento de ejercer su ocupación

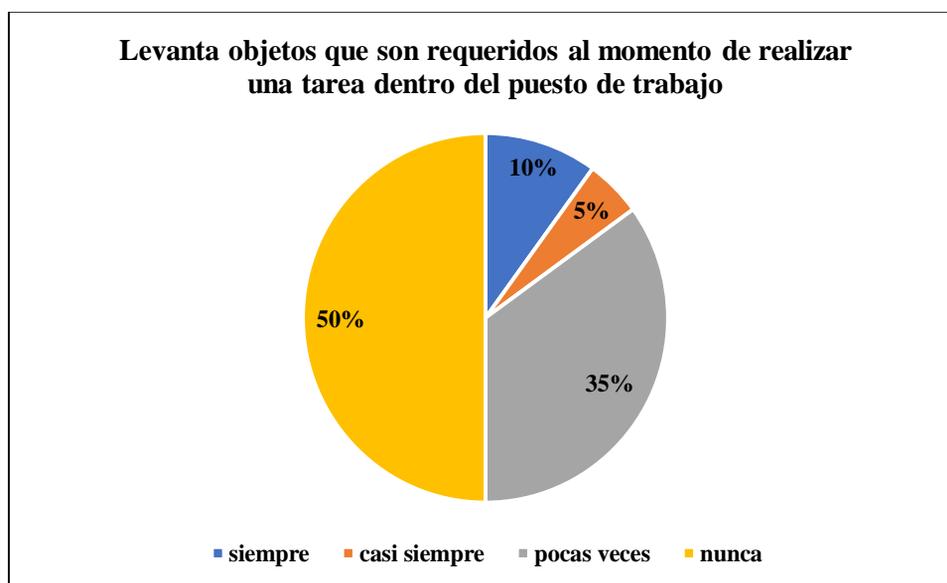
**Análisis:** en el transporte de objetos pesados de un lugar a otro tenemos como resultados que el 50% nunca transporta objetos, el 40% pocas veces lo realiza, y el 5% siempre y casi siempre ejecuta este tipo de tarea, esto se debe a que por la discapacidad que presentan por lo general los reubicados en puestos administrativos donde el nivel de esfuerzo es mínimo.

- b) Levanta objetos que son requeridos al momento de realizar una tarea dentro del puesto de trabajo

**Tabla 22**

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
siempre	2	10%
casi siempre	1	5%
pocas veces	7	35%
nunca	10	50%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.



**Figura 19** Levanta objetos que son requeridos al momento de realizar una tarea dentro del puesto de trabajo

**Análisis:** De los 20 evaluador resulta que el 50% de ellos nunca levanta objetos que son requeridos al momento de realizar una tarea, el 35% pocas veces lo hace, el 5% casi siempre ejecuta esta orden y el 10% siempre la ejecuta, debido a las reubicaciones pocas veces tienen que hacer un sobre esfuerzo dentro del puesto de trabajo.

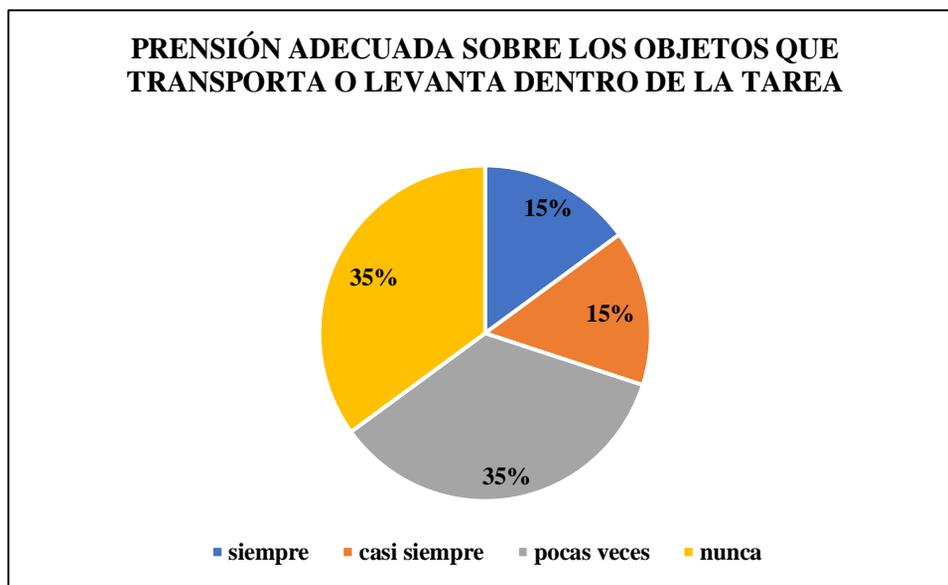
#### 4. Motricidad fina

a) Presión adecuada sobre los objetos que transporta o levanta dentro de la tarea

**Tabla 23**

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
siempre	3	15%
casi siempre	3	15%
pocas veces	7	35%
nunca	7	35%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.



**Figura 20** Presión adecuada sobre los objetos que transporta o levanta dentro de la tarea

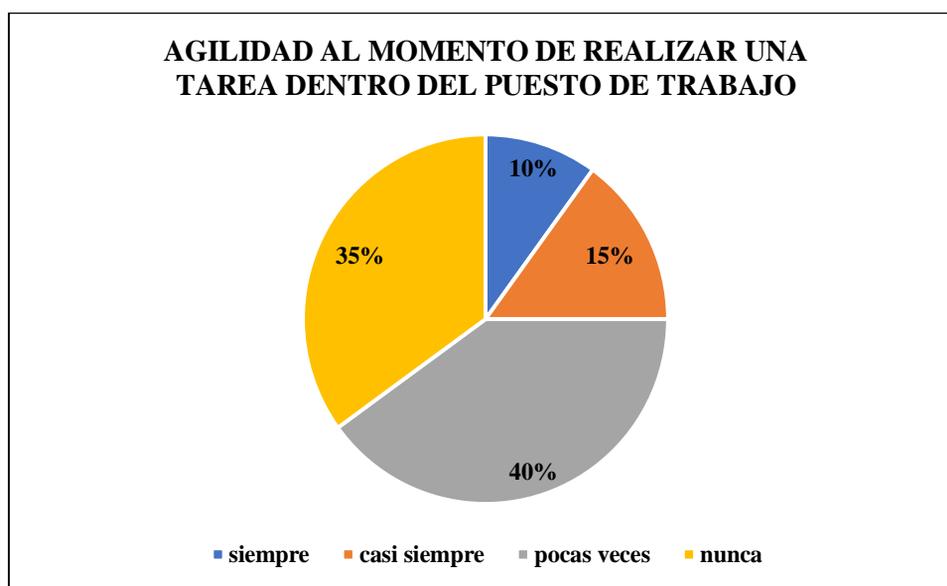
**Análisis:** Presión adecuada sobre los objetos que transporta o levanta dentro de la tarea resulta que el 35% nunca y pocas veces ejecuta esta actividad y el 15% casi siempre y siempre hace adecuadamente la tarea.

b) Agilidad al momento de realizar una tarea dentro del puesto de trabajo

**Tabla 24**

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
siempre	2	10%
casi siempre	3	15%
pocas veces	8	40%
nunca	7	35%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.



**Figura 21** Agilidad al momento de realizar una tarea dentro del puesto de trabajo

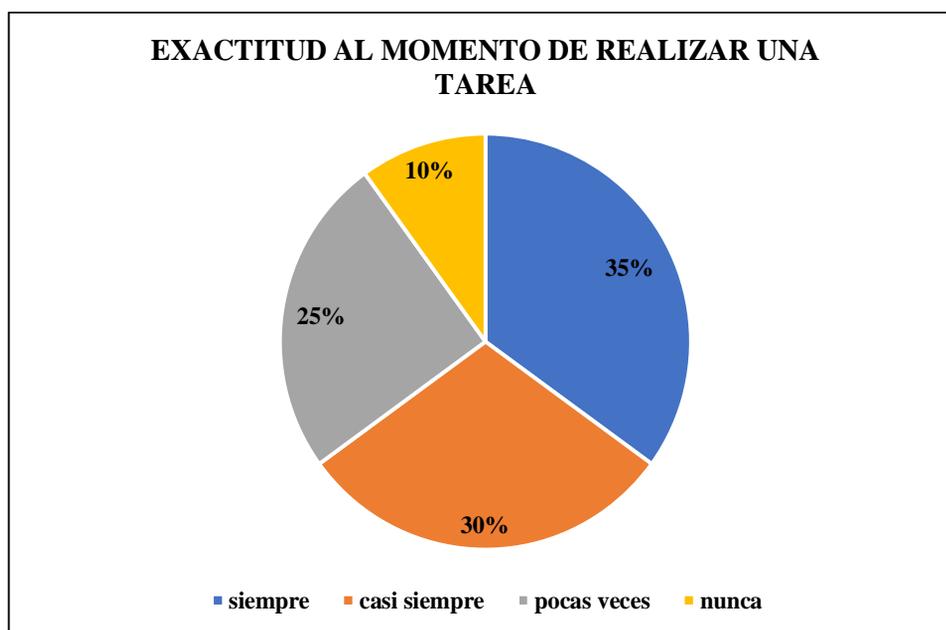
**Análisis:** cuando analizamos la agilidad se manifiesta que el 40% de los evaluados pocas veces es ágil dentro del puesto de trabajo, el 35% nunca muestra agilidad, el 15% casi siempre es ágil y el 10% siempre es ágil cumpliendo con sus obligaciones dentro de su puesto de trabajo.

c) Exactitud al momento de realizar una tarea

**Tabla 25**

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
siempre	7	35%
casi siempre	6	30%
pocas veces	5	25%
nunca	2	10%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.



**Figura 22** Exactitud al momento de realizar una tarea

**Análisis:** el 35% de los evaluados siempre son exactos cuando realizan una tarea, el 30% casi siempre, el 25% pocas veces, sin embargo, el 10% nunca son exactos, estos resultados nos demuestran que solo una minoría presenta alguna alteración para ejecutar esta acción.

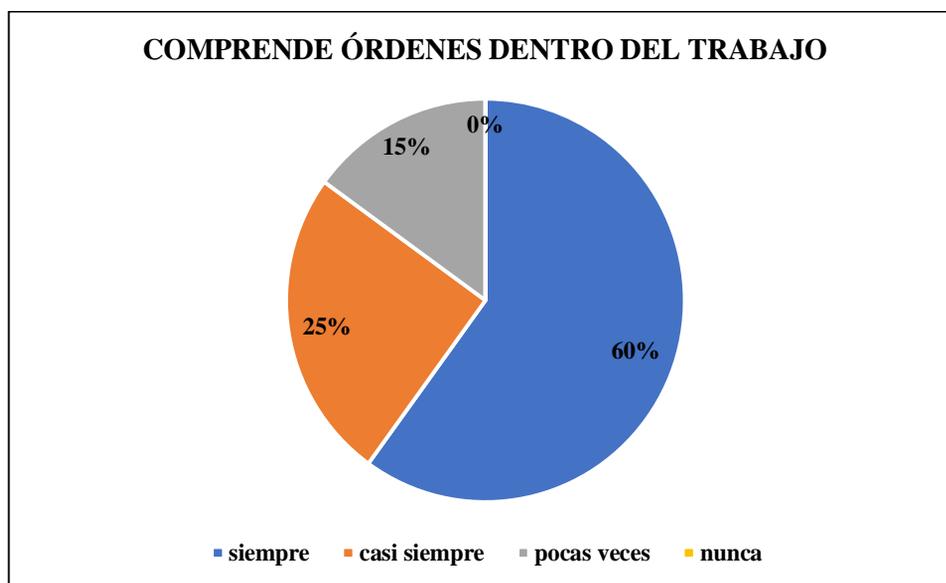
## 5. Área cognitiva/pensamiento

a) Comprende órdenes dentro del trabajo

**Tabla 26**

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
siempre	12	60%
casi siempre	5	25%
pocas veces	3	15%
nunca	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.



**Figura 23** Comprende órdenes dentro del trabajo

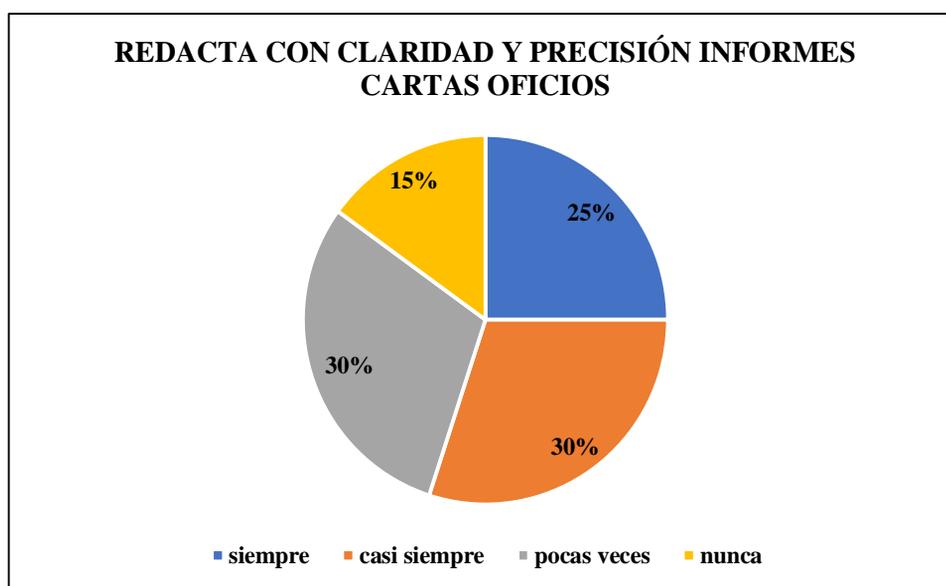
**Análisis:** Del 100% de evaluados el 60% de los militares en servicio activo con discapacidad física comprende ordenes dentro del trabajo, el 25% de ellos casi siempre, y el 15% pocas veces este resultado nos indica que este último porcentaje puede presentar otro tipo de alteración la cual le impida cumplir con este parámetro.

b) Redacta con Claridad y precisión informes cartas oficios

**Tabla 27**

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
siempre	5	25%
casi siempre	6	30%
pocas veces	6	30%
nunca	3	15%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.



**Figura 24** Redacta con Claridad y precisión informes cartas oficios

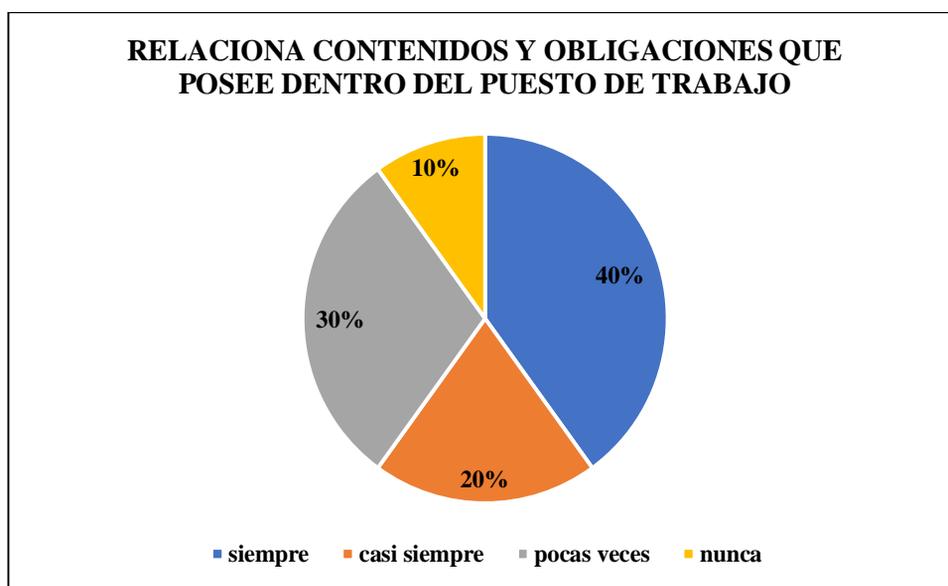
**Análisis:** Los resultado son 30% casi siempre redacta con claridad y precisión informes, cartas y oficios, mientras que el 25% siempre, y un 15% nunca realiza este tipo de actividad.

c) Relaciona contenidos y obligaciones que posee dentro del puesto de trabajo

**Tabla 28**

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
siempre	8	40%
casi siempre	4	20%
pocas veces	6	30%
nunca	2	10%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.



**Figura 25** Relaciona contenidos y obligaciones que posee dentro del puesto de trabajo

**Análisis:** Del 100% de los evaluados el 40% siempre relaciona contenidos y obligaciones que posee dentro del puesto de trabajo, el 30% pocas veces realiza esta actividad, el 20% casi siempre y el 10% nunca ejecuta lo propuesto.

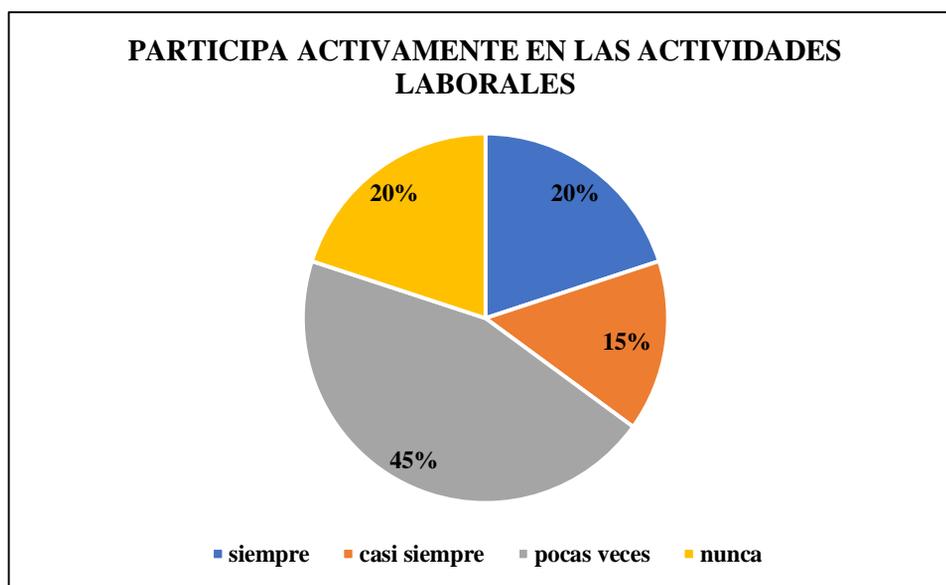
## 6. Regulación emocional

a) Participa activamente en las actividades laborales

**Tabla 29**

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
siempre	4	20%
casi siempre	3	15%
pocas veces	9	45%
nunca	4	20%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.



**Figura 26** Participa activamente en las actividades laborales

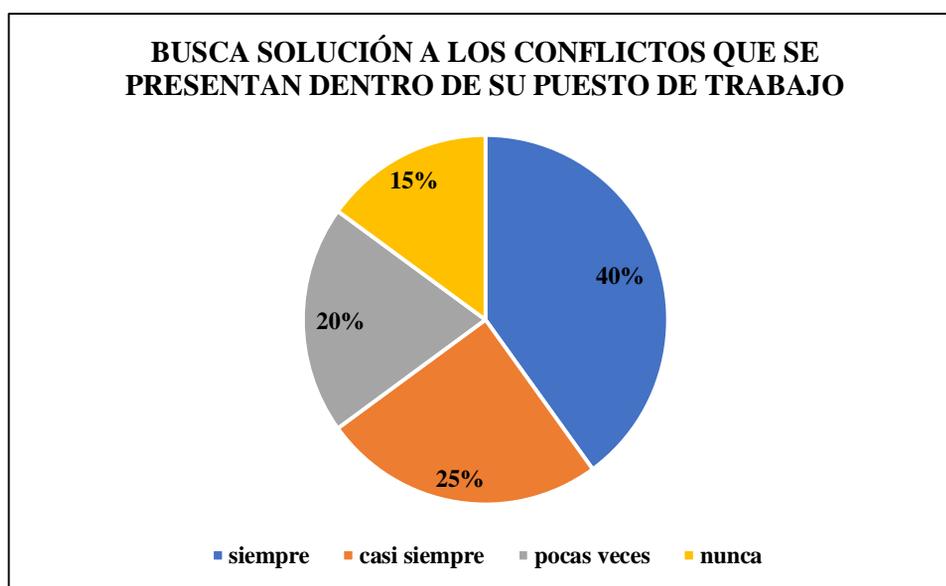
**Análisis:** en la participación de las activas laborales encontramos que un 45% pocas veces participa dentro de esta acción, el 20% siempre y el 15% casi siempre, esto nos demuestra la poca predisposición que tienen para participar en las acciones.

b) Busca solución a los conflictos que se presentan dentro de su puesto de trabajo

**Tabla 30**

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
siempre	8	40%
casi siempre	5	25%
pocas veces	4	20%
nunca	3	15%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.



**Figura 27** Busca solución a los conflictos que se presentan dentro de su puesto de trabajo

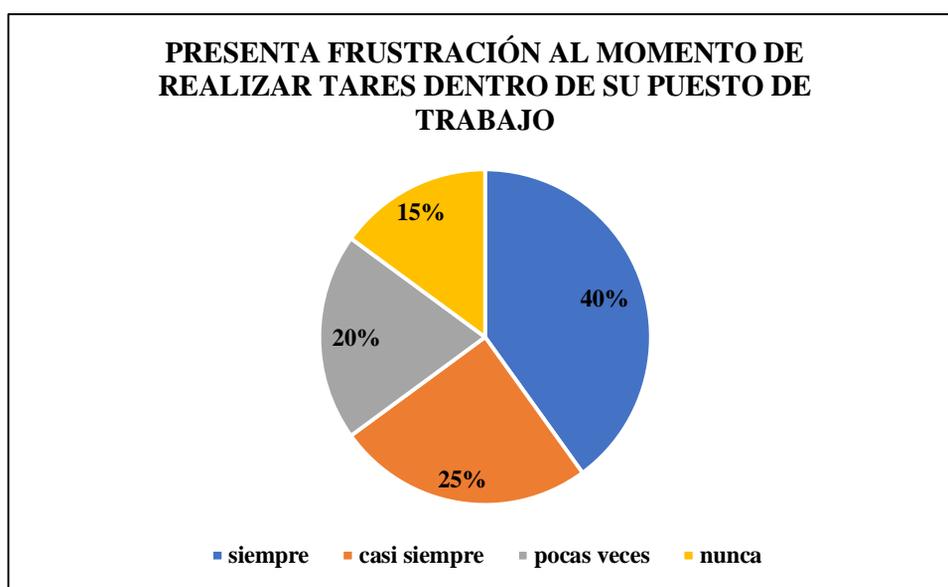
**Análisis:** en la regulación emocional al valorar la búsqueda de soluciones a los conflictos que se presentan dentro del puesto de trabajo encontramos que el 40% de los evaluados siempre busca la solución por tanto el 25% de ellos casi siempre, el 20% pocas veces y un número inferior pero que no deja de ser insignificante un 15% nunca Busca solución a los conflictos que se presentan en el puesto de trabajo

c) Presenta frustración al momento de realizar tareas dentro de su puesto de trabajo

**Tabla 31**

<b>categorías</b>	<b>frecuencia</b>	<b>porcentaje</b>
siempre	8	40%
casi siempre	5	25%
pocas veces	4	20%
nunca	3	15%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.



**Figura 28** Presenta frustración al momento de realizar tareas dentro de su puesto de trabajo

**Análisis:** Al valorar la frustración que presentan los militares en servicio activo con discapacidad física Al momento de realizar una tarea dentro del puesto de trabajo nos encontramos que la mayor parte de ellos representados por el 40% siempre presentan prestaciones el 25% casi siempre el 20% pocas veces y el 15% nunca estos resultados nos ayudan a evidenciar las necesidades que presenta el trabajador en su puesto de trabajo asignado.

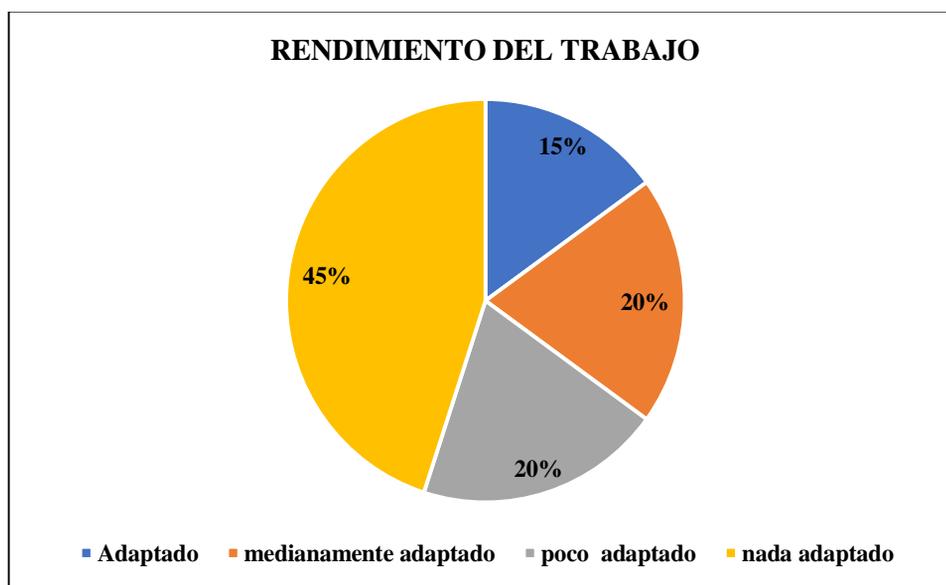
## 7. Área de ocupación/trabajo

### a) Rendimiento del trabajo

**Tabla 32**

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
adecuado	4	20%
medianamente adecuado	4	20%
poco adecuado	7	35%
nada adecuado	5	25%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.



**Figura 29** Rendimiento del trabajo

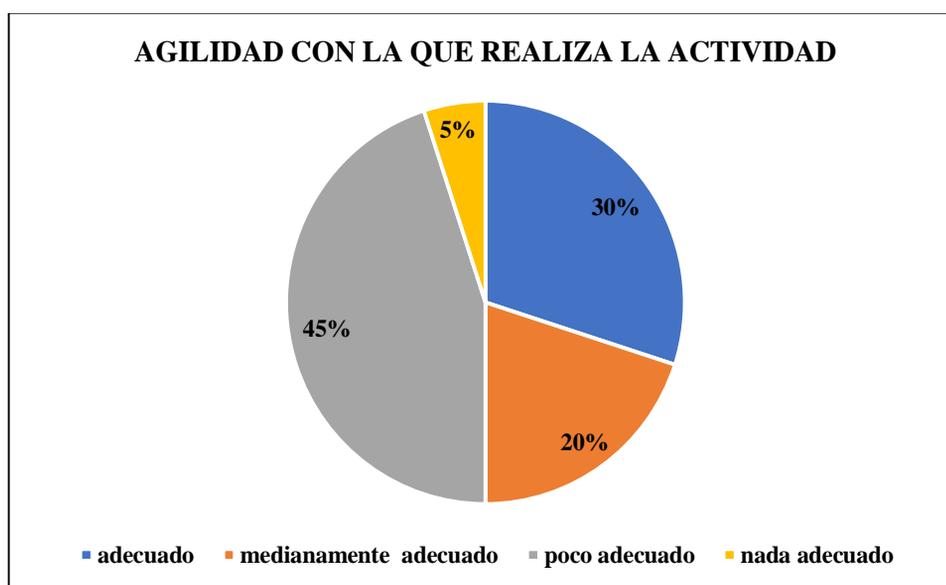
**Análisis:** evaluando el rendimiento del trabajo del personal militar activo con discapacidad física encontramos que el 35% de ellos tiene un rendimiento poco adecuado, compartiendo un rendimiento adecuado Mientras que el 20% posee un trabajo medianamente adecuado y adecuada, Estos resultados nos dan a conocer las limitaciones qué presente el personal en trabajos que no van acorde a sus destrezas de ejecución.

b) Agilidad con la que realiza la actividad

**Tabla 33**

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
adecuado	6	30%
medianamente adecuado	4	20%
poco adecuado	9	45%
nada adecuado	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.



**Figura 30** Agilidad con la que realiza la actividad

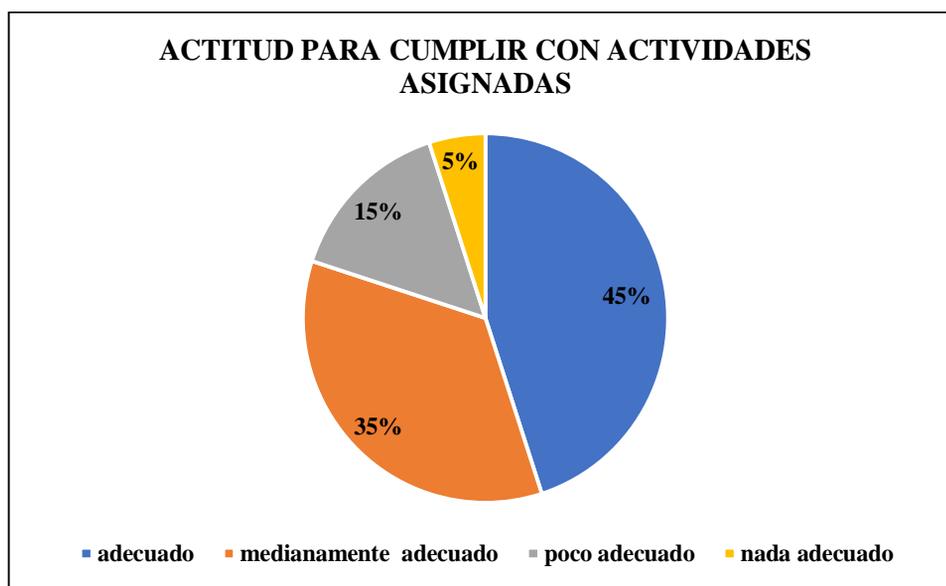
**Análisis:** En la valoración del desempeño ocupacional tenemos como resultado que en la agilidad con la que realizan la actividad el 45% de los militares en servicio activo con discapacidad física su agilidad es poco adecuada, el 30% tiene una agilidad adecuada, el 20% en agilidad medianamente adecuada, mientras que el 5% tiene una agilidad nada de cuál estos valores nos indican valores nos indica que existe el tipo de antelación para que su trabajo no se realice de manera exitosa.

## c) Actitud para cumplir con actividades asignadas

**Tabla 34**

<b>categorías</b>	<b>frecuencia</b>	<b>porcentaje</b>
adecuado	9	45%
medianamente adecuado	7	35%
poco adecuado	3	15%
nada adecuado	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.

**Figura 31** Actitud para cumplir con actividades asignadas

**Análisis:** Evaluando la actitud para cumplir con las actividades asignadas el 45% de los militares en servicio activo con discapacidad física Presenta una actitud adecuada Mientras tanto el 35% actitudes medianamente adecuadas el 15% actitudes poco adecuadas por lo que con una minoría del 5% presentan actitudes no adecuadas.

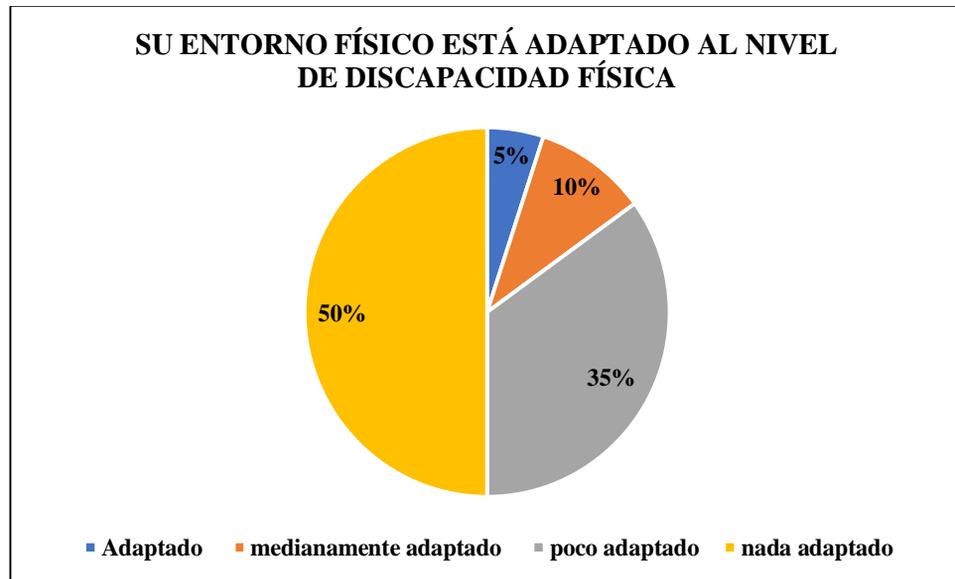
## 8. Contexto laboral

a) Su entorno físico está adaptado al nivel de discapacidad física

**Tabla 35**

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Adaptado	1	5%
medianamente adaptado	2	10%
poco adaptado	7	35%
nada adaptado	10	50%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.



**Figura 32** Su entorno físico está adaptado al nivel de discapacidad física

**Análisis:** En el contexto laboral cuando valoramos el entorno físico encontramos el 50% del no está adaptado a las necesidades que presentan los militares en servicio activo con discapacidad física, el 35% de estos puestos se encuentran poco adaptados, el 10% medianamente adaptado y un 5% adaptado estas cifras corresponden depende del reparto a los que hayan sido asignados

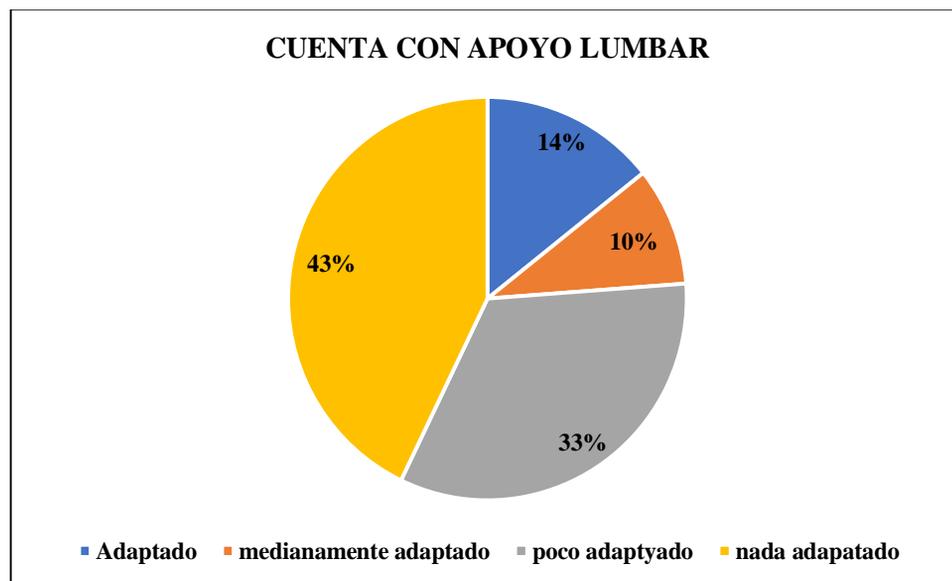
### Medidas ergonómicas en escritorio y silla

a) Cuenta con apoyo lumbar

**Tabla 36**

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Adaptado	3	15%
medianamente adaptado	2	10%
poco adaptado	7	35%
nada adaptado	9	45%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.



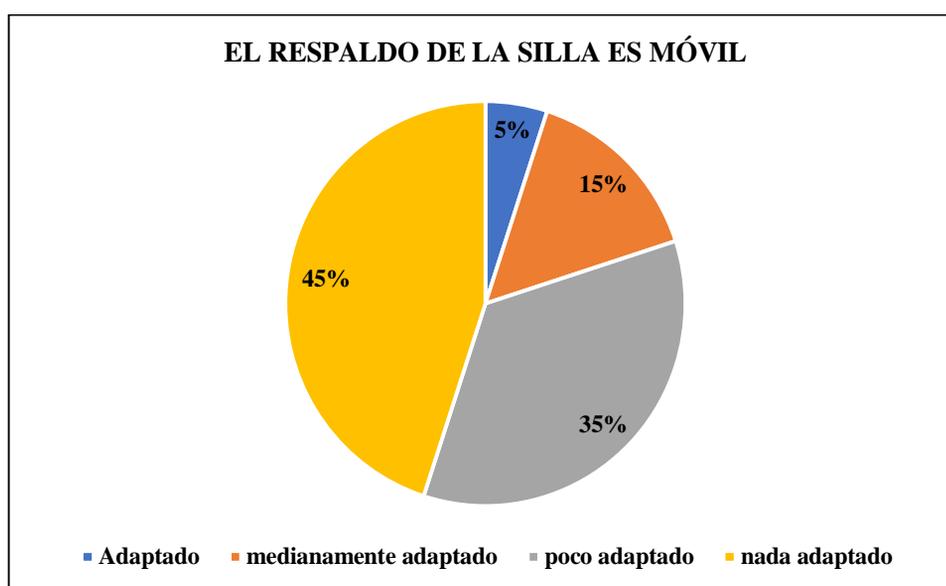
**Análisis:** Cuando evaluamos las medidas ergonómicas en escritorio y silla en el primer parámetro Sí Cuenta con apoyo lumbar podemos darnos cuenta que el 45% de los militares no tienen esta adaptación en la silla que utilizan el 35% está poco agotado tenemos medianamente adaptado al 10% y el 15% que está adaptado estos valores nos muestran como referencia que los que los militares con discapacidad están expuestos a situaciones que van a hacer que su discapacidad progrese un poco más rápido.

b) El respaldo de la Silla es móvil

**Tabla 37**

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Adaptado	1	5%
medianamente adaptado	3	15%
poco adaptado	7	35%
nada adaptado	9	45%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.



**Figura 33** El respaldo de la Silla es móvil

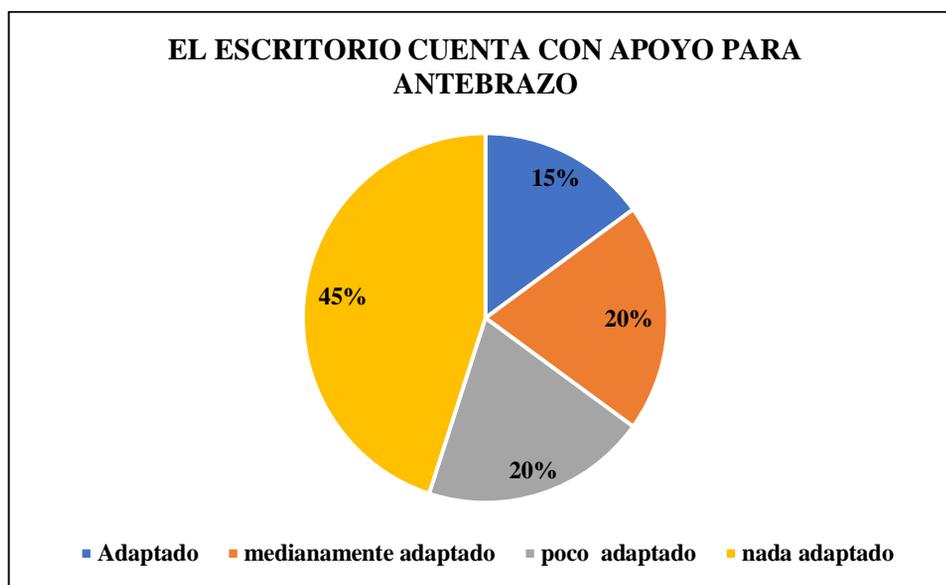
**Análisis:** Al valorar el respaldo de la silla móvil que utiliza el militar en servicio activo con discapacidad física en los puestos administrativos los valores nos demuestran que el 45% no está adaptado, Mientras que el 35% poco adaptada, el 15% medianamente Acá hay un 5% de los cuales si se encuentra el respaldo de la Silla es móvil.

c) El escritorio cuenta con apoyo para antebrazo

**Tabla 38**

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Adaptado	3	15%
medianamente adaptado	4	20%
poco adaptado	4	20%
nada adaptado	9	45%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie



**Figura 34** El escritorio cuenta con apoyo para antebrazo

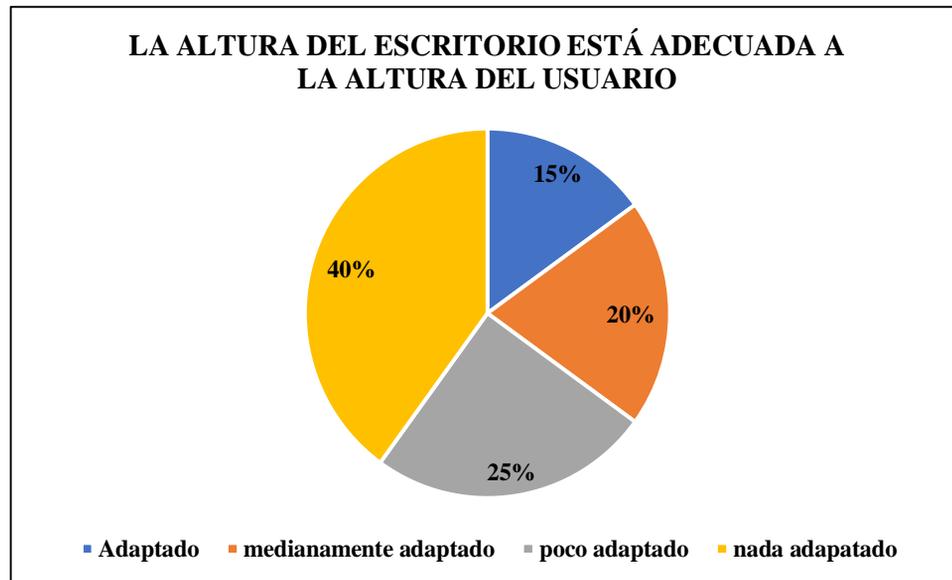
**Análisis:** Del 100% de los contextos físicos evaluados encontramos que el 45% el escritorio no cuenta con apoyo de antebrazos El 20% medianamente y un 15% si cuentas con este indicador.

d) La altura del escritorio está adecuada a la altura del usuario

**Tabla 39**

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Adaptado	3	15%
medianamente adaptado	4	20%
poco adaptado	5	25%
nada adaptado	8	40%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.



**Figura 35** La altura del escritorio está adecuada a la altura del usuario

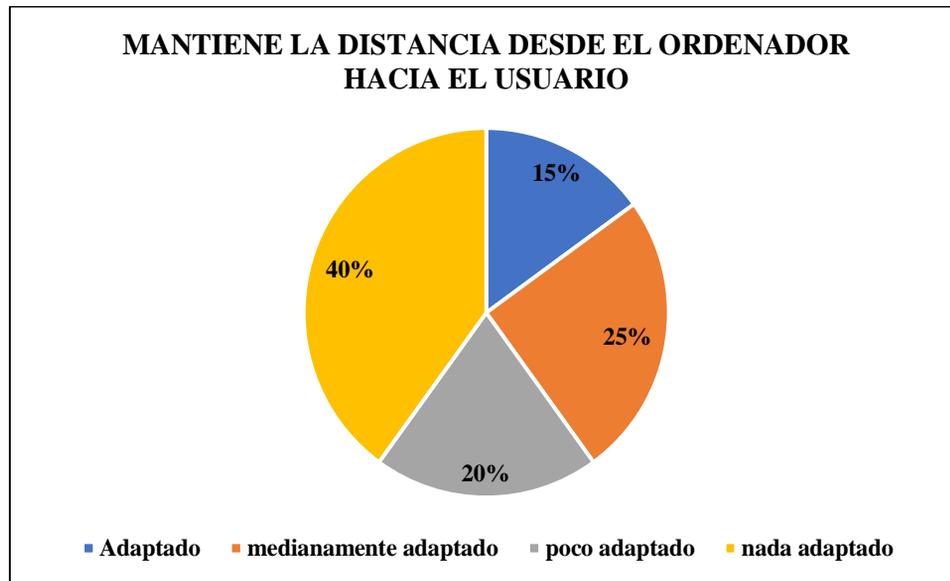
**Análisis:** Evaluando el entorno físico a lo que se refiere a la altura del escritorio si está adecuada a la altura del usuario encontramos que el 40% de ellos no tiene esta depresión el 25% está poco adaptado según las medidas ergonómicas el 20% medianamente adaptado y un 15% está adaptado al parámetro evaluado.

e) Mantiene la distancia desde el ordenador hacia el usuario

**Tabla 40**

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Adaptado	3	15%
medianamente adaptado	5	25%
poco adaptado	4	20%
nada adaptado	8	40%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie



**Figura 36** Mantiene la distancia desde el ordenador hacia el usuario

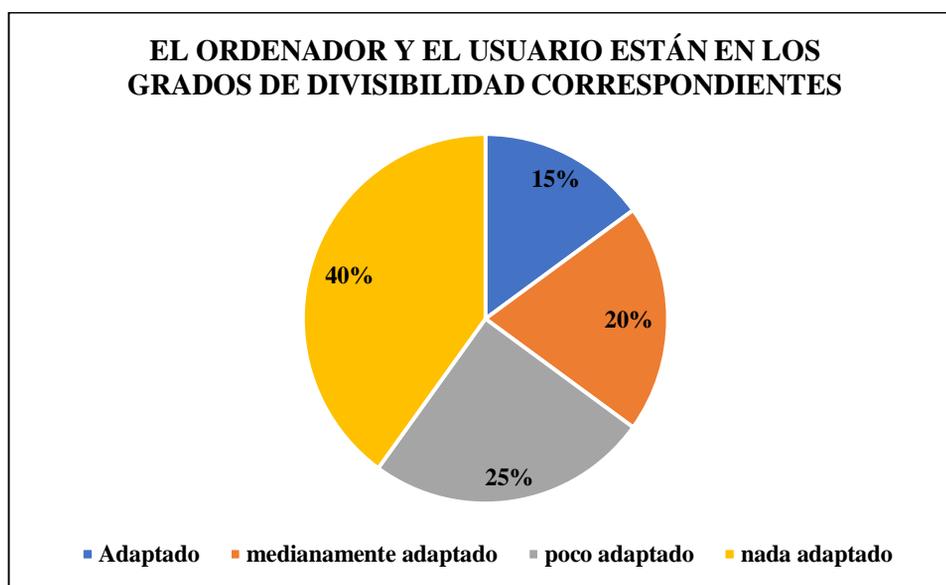
**Análisis:** Evaluando la distancia que hay desde el ordenador hacia el usuario podemos percatarnos que existe un déficit en este parámetro dando como resultado que el 40% no está adaptado a las medidas que deberían de tener, el 25% está medianamente adaptado el 20% de los puestos de trabajo está poco adaptado y el 15% se cuenta con este tipo de medidas lo que permite un Confort y una buena posición del cuerpo de la persona que está trabajando

f) El ordenador y el usuario están en los grados de divisibilidad correspondientes

**Tabla 41**

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Adaptado	3	15%
medianamente adaptado	4	20%
poco adaptado	5	25%
nada adaptado	8	40%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.



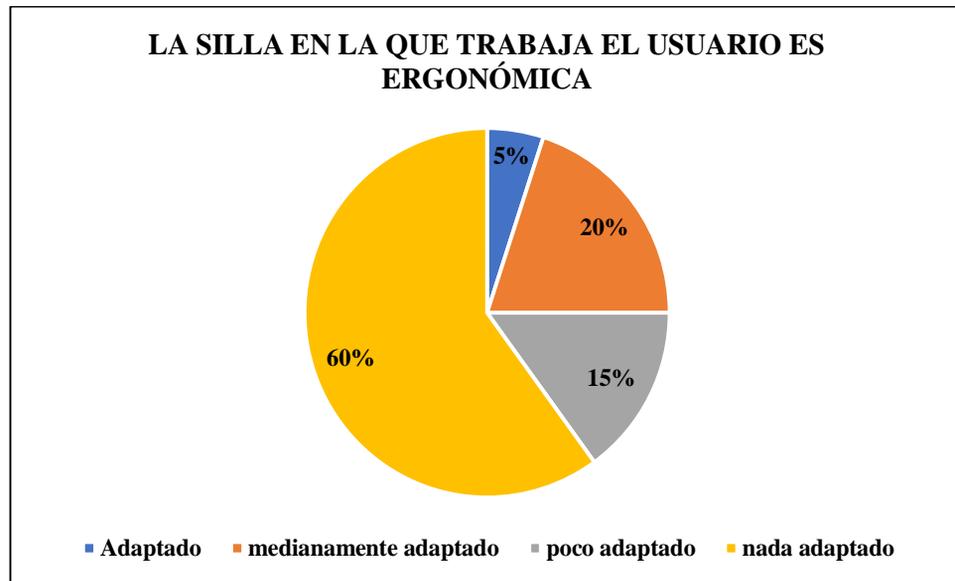
**Análisis:** De los puestos de trabajos evaluados en el parámetro de que el ordenador y el usuario están en grados divisibles correspondientes tenemos que 40% de ellos no está atado Al 25% poco adaptado al 20% medianamente adaptado y un 15% el cual se encuentra aptado.

g) La Silla en la que trabaja el usuario es ergonómica

**Tabla 42**

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Adaptado	1	5%
medianamente adaptado	4	20%
poco adaptado	3	15%
nada adaptado	12	60%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Autores:** Agurto Castro María de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie.



**Figura 37** La Silla en la que trabaja el usuario es ergonómica

**Análisis:** La silla que trabaja el usuario es ergonómico e 60 por ciento de esta valoración de muestra de que no está adaptada la Silla ergonómica mente al usuario el 20% se encuentra medianamente atada Mientras que el 15% está poco adaptada y tan solo un 5% de las sillas cuenta con este indicador.

## **DISCUSIÓN**

Con los instrumentos de recolección de datos que hemos utilizado para el presente trabajo afirmamos que la institución no cuenta con un instrumento de valoración del desempeño ocupacional para reubicación laboral a militares activos con discapacidad física. Es por ello que la mayor parte de dificultades y de porcentajes negativos los encontramos. Al momento de valorar las destrezas motoras y los contextos físicos del trabajo

## CONCLUSIONES

Desde la terapia ocupacional se desarrolló este trabajo con una mirada humanística, con el objetivo fundamental de crear una Valoración del Desempeño Ocupacional para correctora reubicación de puestos de trabajo en el personal activo con discapacidad física identificando sus habilidades destrezas, área y contexto laboral así como regulación emocional, con la batería de evaluación analizaremos cada uno de los parámetros para una correcta reubicación, además de establecer un programa formativo en la Dirección De Sistema De Seguridad Integrada De La Armada Del Ecuador para las nuevas asignaciones de los puestos de trabajo sean adecuadas y correspondiente a las habilidades, destrezas, área y contexto laboral y regulación emocional.

Con las encuestas realizadas al personal De Salud Ocupacional De La Dirección De Sistemas De Seguridad Integrada de la Arma Del Ecuador se evidencia que la institución no cuenta con una valoración del desempeño ocupacional con la que se midan las habilidades y destrezas del personal que ha sido asignado a los diferentes puestos de trabajo, es por ello que se implementa esta valoración para mejorar la calidad de vida del militar activo con discapacidad física y la eficacia de su trabajo, dando como resultado una aporte significativo a la institución y al personal para las futuras reubicaciones se tome en cuenta cada uno de los parámetros mencionados.

De acuerdo con los resultados obtenidos evidenciamos que la mayoría de los evaluados tienen cierto tipo de dificultad para el desempeño de su actividad laboral, se evidencia que la problemática radica en diferentes puntos la evaluación de la parte motoras y en el contexto laboral debido a que no cuenta con las adaptaciones dentro de su puesto de trabajo, así como se evidencia que en la mayoría de los casos no tienen ajustes ergonómicos en las sillas, escritorios, etc. etc.

## **RECOMENDACIONES**

- Utilizar la batería de evaluación del desempeño ocupacional para las nuevas asignaciones en los diferentes puestos de trabajo a los militares en servicio activo con discapacidad física.
- Evaluar constantemente al personal militar en discapacidad física desde sus destrezas y habilidades cognitivas, motoras y sociales, así como la regulación emocional para que su trabajo sea eficaz y obtenga un calidad y calidez de vida
- Mejorar el contexto laboral en la parte física para evitar futuras lesiones del personal.
- Evaluar destrezas y habilidades de desempeño en los militares con discapacidad que no se encuentren en un puesto de trabajo adecuado para su discapacidad, con pronta reubicación, para disminuir el progreso de su discapacidad

## **CAPITULO IV**

### **PROPUESTA**

**Tema:**

Instrumento de Valoración del Desempeño Ocupacional para reubicación a militares activos con discapacidad física.

**Autores:** Agurto Castro María de los Angeles, Morán Jaén Amalia Stephanie.

## **INTRODUCCIÓN**

El comienzo de una discapacidad física puede transformar el entorno social de la persona, los individuos que tienen una discapacidad pueden encontrarse temporal o permanentemente fuera de los grupos que antes desempeñaban sus roles. (Kielhofner, 2008)

La intervención del Terapeuta Ocupacional en el ámbito laboral se centra en promover la salud de los trabajadores, así como garantizar el bienestar físico, social y emocional de los obreros, por este motivo se ve a la persona de una manera holística analizando su entorno, contexto y área laboral así como sus habilidades, destrezas favoreciendo el óptimo desenvolvimiento dentro de su puesto de trabajo, cuando un individuo sufre una lesión dentro de su puesto de trabajo el terapeuta ocupacional de realizar adaptaciones al contexto físico y que el trabajador mantenga un empleo significativo acorde a sus capacidades.

La armada del Ecuador acatando las leyes y reglamentos constitucionales garantizan la reubicación laboral de los militares en servicio activo que han adquirido una discapacidad en el ejercicio de su profesión, los designa a puestos administrativos (oficina, mensajería, estadística, personal), con el Instrumento de Valoración del desempeño ocupacional se pretende reubicar al personal militar en servicio activo con discapacidad en puestos de trabajo acorde a sus destrezas de ejecución por lo tanto al obtener los resultados de la evaluación podremos determinar si la asignación del puesto de trabajo garantiza el óptimo desenvolvimiento de su actividad, satisfaciendo las necesidades del trabajador y la institución.

## **JUSTIFICACIÓN**

Dentro de la Armada del Ecuador en la Dirección Del Sistema De Seguridad Integrada, departamento de Salud Ocupacional consta que hasta el momento ciento trece militares en servicio activo con discapacidad, de los cuales el 55,66% presentan discapacidad física, siendo la causa más frecuente la enfermedad profesional.

Según el Modelo De Ocupación Humana el individuo es visto desde una manera holística considerándolo como la base fundamental de la sociedad, por tal motivo se emplea el Instrumento Valoración Del Desempeño Ocupacional identificando las destrezas motoras, cognitivas, de regulación emocional, área y contexto laboral de los militares con discapacidad física para reubicación en los diferentes puestos de trabajo acorde a las habilidades que poseen.

## **IMPORTANCIA**

Se establecerá El Instrumento De Valoración con el fin de concientizar al personal de Salud Ocupacional el uso adecuado de una batería que comprenda las destrezas de ejecución requeridas, así como el contexto físico, el equipamiento adaptado que contribuye hacer posible la finalización de las actividades ocupacionales a pesar de las limitaciones motivada por la volición, de esta manera su desenvolvimiento será adecuado cumpliendo con los demandas de la actividad que se presenten dentro de su entorno laboral.

De esto resulta necesario indicar que el personal requiere una reubicación acorde a sus destrezas de ejecución, sus limitaciones y el contexto físico con el fin de mejorar la calidad y eficacia del trabajo, así como las frustraciones por no ejecutar de manera adecuada algunas de sus tareas.

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Establecer un Instrumento De Valoración Del Desempeño Ocupacional que evalúe destrezas de ejecución y contexto físico, favoreciendo la reubicación laboral a militares en servicio activo con discapacidad física de la Armada del Ecuador, Base San Eduardo.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Aplicar Instrumento De Valoración Del Desempeño Ocupacional a militares en servicio activo con discapacidad física de la Base Naval San Eduardo.
- Analizar los resultados determinando la condición laboral del personal evaluado
- Socializar el instrumento de desempeño ocupacional con el personal encargado de realizar la asignación en los diferentes puestos de trabajo.

### **UBICACIÓN**

Se realiza en la Armada del Ecuador trabajando en conjunto con el personal de la Dirección del Sistema de la Seguridad Integrada. Tomando la muestra de la base San Eduardo (BASEDU) AV. Barcelona y los diferentes repartos operativos y administrativos que en él se encuentra.

## **FACTIBILIDAD**

### **FACTIBILIDAD TÉCNICA.**

Los instrumentos de recolección de datos fueron revisados y validados por tres terapeutas ocupacionales, los mismo que realizaron ciertas indicaciones en los indicadores propuestos, así como las preguntas a utilizar dentro de las encuestas.

El instrumento de valoración del desempeño ocupacional cumple con los parámetros necesarios ligados a los objetivos trazados dentro de la propuesta.

### **FACTIBILIDAD HUMANA.**

Para la ejecución de este proyecto se trabajó en conjunto con un equipo multidisciplinario el cual estuvo en todo momento presto a proporcionarnos los datos requeridos, la Dirección del Sistema de Seguridad Integrada de la Armada del Ecuador junto con su director CPFGE-EM Oswaldo Mora Calero, Dra. Rita Vargas (médico ocupacional) y cada uno de sus colaboradores, los cuales contribuyeron a la coordinación y gestión de los permisos correspondientes para la implementación del Instrumento de valoración del Desempeño Ocupacional y cada uno de los documentos de recolección de datos.

## **AUTORES DE LA VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL:**

Agurto Castro María de los Angeles.

Morán Jaén Amalia Stephanie.

## **INSTRUMENTO DE VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL**

### **1. Destrezas motoras:**

Es importante evaluar sus destrezas motoras tanto finas y gruesas, porque de esto dependerá la adecuada ejecución de las tareas dentro del puesto de trabajo, además de la coordinación de los movimientos, el nivel de fuerza que utiliza para el transporte de objetos pesados de un lugar a otro, así como el levantar objetos requeridos dentro de su puesto de trabajo, al hablar de motricidad fina se tomara en cuenta que el usuario a evaluar tenga una presión adecuada sobre los objetos que transporta o levanta, es fundamental valorar la motricidad fina para saber la presión y agilidad manual que muestra el evaluado.

### **2. Destrezas cognitivas/pensamiento.**

Valoraremos parámetros importantes para comprobar que los usuarios están ejecutando adecuadamente sus tareas, nos basamos en los siguientes puntos: comprensión de órdenes, redacta con claridad y precisión informes, cartas, mensajes, oficios, relación de contenidos y obligaciones que posee dentro de su puesto de trabajo, esto nos demostrara si existe o no alteraciones de sus funciones ejecutivas superiores.

### **3. Destrezas de regulación emocional.**

Es significativo evaluar la regulación emocional puesto que los seres humanos enfrentamos diariamente un gran número de problemas, frustraciones, inconformidades etc. etc., al saber cómo una persona reacciona o enfrenta una situación confusa y cuáles son las medidas que toma para resolver el conflicto, se valoran los siguientes parámetros: participación activa dentro de las actividades laborales, si esta conforme o inconforme con el puesto de trabajo al que se lo ha asignado, percibir con claridad su estado de ánimos, las frustraciones, todos estos cuantificaciones nos indicara si existe o no alteraciones emocionales en el individuo.

#### **4. Área de ocupación/trabajo**

Es importante evaluar el trabajo que realiza la persona con discapacidad a la cual se le ha asignado un puesto debido a que en este parámetro evidenciamos, sus capacidades residuales y la veracidad agilidad actitud y rendimiento que tiene frente a las tareas asignadas.

#### **5. Contexto laboral**

Dentro del contexto laboral verificaremos si el usuario cuenta con todas las adaptaciones necesarias para la discapacidad así como las medidas ergonómicas en las cuales se debe de regir la institución para prevenir y mejorar y brindar un bienestar dentro de su ambiente laboral, También se evalúan las comodidades del puesto de trabajo como calidad del aire contaminación auditiva y calidad de la luz así como si el trabajador posee posturas adecuadas Al momento de realizar su trabajo bien sea en sedestación y bipedestación.

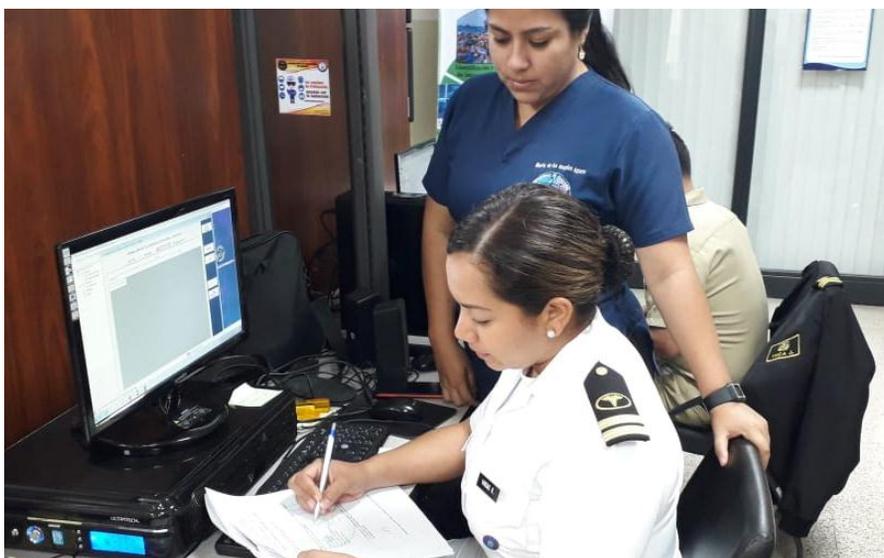
## EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



**Figura 38** Evaluación Del Entorno Laboral



**Figura 39** Evaluación destrezas motoras



**Figura 40** Entrevista al Personal de Salud Ocupacional



**Figura 41** Encuestas al Personal De Salud Ocupacional

DIAGRAMA DE GANTT																	
ACTIVIDAD	Octubre		Noviembre				Diciembre			Enero				febrero			
	Semanas		Semanas				Semanas			Semanas				Semanas			
	1	2	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4
Aprobación del tema de trabajo de titulación	■																
Entrega de anteproyecto para trabajo de titulación		■															
Acuerdo de plan de tutoría (anexo II)			■														
Revisión y modificación de tema de tesis				■													
Elaboración de introducción y planteamiento del problema					■												
Estructuración de objetivos y formulación del problema del trabajo de titulación						■											
Elaboración de la justificación del trabajo de titulación							■										
Delimitación de las variables								■									
Operacionalización de las variables									■								
Revisión de los antecedentes de la investigación y los temas que serás escogidos para el marco teórico										■							
Elaboración de marco teórico y propuesta del trabajo de tesis											■	■					
Elaboración de encuestas y valoración del desempeño ocupacional													■				
Evaluación a los militares en servicio activo con discapacidad Encuesta al personal de salud ocupacional y a los militares en servicio activo														■	■	■	■



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS**  
**CARRERA DE TERAPIA OCUPACIONAL**

**Validad por:** Lcdo. Yucta García Cristhian Ricardo, Lcda. Maruri Montalván Mildred,

Lcda. Loor Zamora María José.

**Tema:** “Valoración del desempeño ocupacional en ámbito laboral para correcta reubicación de militares en servicio activo con discapacidad”.

**DATOS GENERALES**

**Nombre:** \_\_\_\_\_ **Edad:** \_\_\_\_\_

**Tipo de discapacidad:** \_\_\_\_\_ **Porcentaje:** \_\_\_\_\_

**Terapeuta responsable:** \_\_\_\_\_

**Reparto:** \_\_\_\_\_ **Puesto de trabajo:** \_\_\_\_\_

**INSTRUMENTO DE VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL**

Categorías	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
<b>DESTREZAS MOTORAS/ PRAXIS</b>				
<b>Motricidad Gruesa</b>				
<b>Postura</b>				
a) Estabiliza el cuerpo al momento de realizar actividades en sedestación acorde a la tarea realizada				
b) Posición de extremidades superiores e inferiores al momento de realizar una tarea dentro del puesto de trabajo				
<b>Coordinación</b>				

a) coordina los movimientos del cuerpo al momento de realizar una tarea				
<b>Categoría</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
<b>Nivel de fuerza</b>				
a) transporta objetos pesados de un lugar a otro al momento de ejercer su ocupación				
b) levanta objetos que son requeridos al momento de realizar una tarea dentro del puesto de trabajo				
<b>Motricidad fina</b>				
a) prensión adecuada sobre los objetos que transporta o levanta dentro de la tarea				
b) agilidad al momento de realizar una tarea dentro del puesto de trabajo				
c) exactitud al momento de realizar una tarea				
<b>ÁREA COGNITIVA/PENSAMIENTO</b>				
a) Comprende órdenes dentro del trabajo				

b) Redacta con Claridad y precisión informes cartas oficios				
c) Relaciona contenidos y obligaciones que posee dentro del puesto de trabajo				
<b>REGULACIÓN EMOCIONAL</b>				
a) Participa activamente en las actividades laborales				
b) Busca solución a los conflictos que se presentan dentro de su puesto de trabajo				
c) Presenta frustración al momento de realizar tareas dentro de su puesto de trabajo				
<b>ÁREA DE OCUPACIÓN/TRABAJO</b>				
<b>Categoría</b>	<b>Adecuado</b>	<b>Medianamente adecuado</b>	<b>Poco adecuado</b>	<b>Nada adecuado</b>
a) Rendimiento del trabajo				
b) Agilidad con la que realiza la actividad				
c) Actitud para atender a sus semejantes				

<b>CONTEXTO LABORAL</b>				
<b>Categoría</b>	<b>Muy satisfactorio</b>	<b>satisfactorio</b>	<b>Poco satisfactorio</b>	<b>Nada Satisfactorio</b>
Su entorno físico está adaptado al nivel de discapacidad que posee				
<b>Medidas ergonómicas en escritorio y silla</b>				
a) Cuenta con apoyo lumbar				
b) El respaldo de la Silla es móvil				
c) El escritorio cuenta con apoyo para antebrazo				
d) La altura del escritorio está adecuada a la altura del usuario				
e) Mantiene la distancia desde el ordenador hacia el usuario				
f) El ordenador y el usuario están en los grados divisibilidad correspondientes				
g) La Silla en la que trabaja el usuario es ergonómica				

**Elaborada por:** Agurto Castro María de los Angeles/ Morán Jaén Amalia Stephanie.



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS**  
**CARRERA DE TERAPIA OCUPACIONAL**

**Validad por:** Lcdo. Yucta García Cristhian Ricardo, Lcda. Maruri Montalván Mildred,  
 Lcda. Loor Zamora María José.

**Tema:** “Valoración del desempeño ocupacional en ámbito laboral para correcta reubicación de militares en servicio activo con discapacidad”.

**ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DE DIRSEG**

1. **Poseen ustedes una evaluación del desempeño ocupacional, para reubicar a los militares activos con discapacidad.**

SÍ

2. **Marque con una (X) los aspectos que considera para reubicar a los militares en servicio activo con discapacidad física.**

Aspectos	
Tipos de ocupación	
Contexto laboral	
Capacidad cognitiva/pensamiento	
Regulación emocional	
Habilidades motoras	

3. **La valoración que manejan para realizar la reubicación laboral de militares en servicio activo con discapacidad física ha logrado resultados satisfactorios en población valorada.**

SÍ

NO



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS**  
**CARRERA DE TERAPIA OCUPACIONAL**

**Validad por:** Lcdo. Yucta García Cristhian Ricardo, Lcda. Maruri Montalván Mildred,

Lcda. Loor Zamora María José.

**Tema:** “Valoración del desempeño ocupacional en ámbito laboral para correcta reubicación de militares en servicio activo con discapacidad”.

**ENCUESTA PERSONAL MILITAR EN SERVICIO ACTIVO CON  
DISCAPACIDAD**

**1. ¿Se siente satisfecho con su actual puesto de trabajo y reparto?**

muy satisfecho	<input type="checkbox"/>	Neutral	<input type="checkbox"/>	poco satisfecho	<input type="checkbox"/>
relativamente satisfecho	<input type="checkbox"/>			Nada satisfecho	<input type="checkbox"/>

**2. ¿Considera que el actual puesto de trabajo está adaptado a las necesidades que presenta?**

adaptado	<input type="checkbox"/>
medianamente adaptado	<input type="checkbox"/>
poco adaptado	<input type="checkbox"/>
nada adaptado	<input type="checkbox"/>

**3. Percibe usted que la institución es igualitaria y equitativa al momento de realizar la reubicación del nuevo puesto de trabajo**

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
De acuerdo	<input type="checkbox"/>
Indiferente	<input type="checkbox"/>
En desacuerdo	<input type="checkbox"/>

4. ¿Ha sido evaluado en su actual puesto de trabajo?

SI

NO

5. Cree usted que su discapacidad se originó dentro del rol que desempeñaba en su antiguo puesto de trabajo.

Sí

No

6. ¿Cuál de estos puestos considera que sería ideal según su discapacidad?

Operativo	<input type="checkbox"/>
Amanuense	<input type="checkbox"/>
Administrativo	<input type="checkbox"/>
Guardias En Entrepunte	<input type="checkbox"/>

OTROS: \_\_\_\_\_

7. Estaría usted de acuerdo en realizar nuevas asignaciones a puestos de trabajo dependiente de una evaluación dónde se midan sus destrezas y habilidades: cognitivas, motoras, emocionales y sociales.

totalmente de acuerdo  desacuerdo

medianamente de acuerdo  totalmente en desacuerdo

¿Por qué?

8. Está de acuerdo con que se le realice una valoración del desempeño ocupacional, para que se lo reubique correctamente, acorde a sus destrezas, habilidades y conductas emocionales.

totalmente de acuerdo  desacuerdo

medianamente de acuerdo  totalmente en desacuerdo

9. Considera usted que la limitación o discapacidad que presenta imposibilita la realización adecuada de su trabajo

totalmente de acuerdo  desacuerdo

medianamente de acuerdo  totalmente en desacuerdo

Elaborada por: Agurto Castro María de los Angeles/ Morán Jaén Amalia Stephanie.

## PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

PROCESO	MATERIALES	VALOR UNITARIO	VALOR SUBTOTAL
Utilización de cyber	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impresión de oficios, y documentación para entregar al tutor y gestora</li> <li>• Uso de computadora e internet del cyber</li> </ul>	\$ 0,25	\$1,00
		\$0,50	\$0,50
Impresiones de documentación, utilización de resma de las hojas para imprimir	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resmas para impresión de la documentación y avances teóricos de la tesis</li> </ul>	\$3,00	\$12,00
Viáticos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Movilización</li> </ul>	\$0,30	\$30,00
Encuestas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Copias de las encuestas</li> </ul>	\$0,05	\$2,00
Tintas para realiza impresiones de documentación necesaria.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tinta de colores para imprimir trabajo de titulación y propuesta</li> </ul>	\$12,50	\$50,00
<b>TOTAL</b>			<b>\$95,00</b>

## Bibliografía

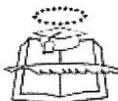
- Nicuesa, M. (enero de 2015). *Definición ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/ciencia/metodo-empirico-analitico.php>
- (2008). En D. S. Behar Rivero, *metodología de la investigación* (pág. 40). Shalom 2008 .
- Antonio Espinoza , M., & Gallegos Barzola , M. (2017). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *revista espacios*. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/18395103.html>
- Barreto Loor , J. F., & Vera Velásquez , F. B. (12 de junio de 2019). Obtenido de <https://186.46.160.238/index.php/Cognosis/article/view/1781/2061>
- Beaufils, Becker, Kopf, Englund, Verdonk, Ollivier, & Seil. (Mayo de 2018). *Manejo quirúrgico de las lesiones degenerativas*. Obtenido de <https://fondoscience.com/sites/default/files/articles/pdf/reaca.25e62.fs1712070-manejo-quirurgico-lesiones-degenerativas-menisco.pdf>
- Calvert, S. S. (2004).
- CONADIS. (2020). Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Costales Moncayo, J. (2016). Obtenido de <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/12496/1/T-ESPE-053604.pdf?fbclid=IwAR0ZjsJrRW0wqq13nkQXGivHrlpPFH74mPML3fjGaNp5Jda uSRM7QZ20-OM>
- Cruz Manrique, V. (2018). Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/7864>
- Erazo Batidas , K. (Enero de 2020). *Alteraciones de la columna dorso-lumbar y su relación con el equilibrio estático y dinámico en adolescentes de 11 a 18 años en la población afro ecuatoriana de la unidad educativa Valle del Chota*. Obtenido de <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/9860>
- Esclarín de Ruz. (Abril de 2019). *Lesión medular traumática. Valoración y manejo integral* Lesión medular traumática. Valoración y manejo integral. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S030454121930071X#!>

- García Gonzáles, A. (2010). *INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, CUESTIÓN DE*. Obtenido de <http://noesis.uis.edu.co/bitstream/123456789/2633/1/133829.pdf>
- Gonçalves dos Santos , M., Damiani, P., Zappe Marcon , A. C., Haupenthal, A., & Carelli de Avelar, N. P. (2020). *Influence of knee osteoarthritis on functional*. Obtenido de [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-51502020000100206&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-51502020000100206&script=sci_abstract&tlng=es)
- Hernández Martín , M. (2018). *Enfermedades de posible origen laboral atendidas en atención*. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/46305/1/T39557.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado , C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metología de la investigación*. México D.F. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jimenez Moreno , A. (2019). Obtenido de <https://eprints.metabiblioteca.com.co/handle/001/333>
- Jiménez Rodríguez , E. (2019 ). Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/330719440\\_Guia\\_De\\_regreso\\_al\\_trabajo\\_necesidad\\_empresarial\\_para\\_la\\_adecuada\\_implementacion\\_de\\_los\\_procesos\\_de\\_rehabilitacion\\_reincorporacion\\_y\\_reubicacion\\_laboral\\_dentro\\_del\\_sistema\\_de\\_gestion\\_de\\_seguridad\\_y\\_s](https://www.researchgate.net/publication/330719440_Guia_De_regreso_al_trabajo_necesidad_empresarial_para_la_adecuada_implementacion_de_los_procesos_de_rehabilitacion_reincorporacion_y_reubicacion_laboral_dentro_del_sistema_de_gestion_de_seguridad_y_s)
- Kielhofner, G. (2008). *Modelo de Ocupación Humana*. EEUU: 4.
- Lugo , Z. (2018 ). *diferenciador*. Obtenido de <https://www.diferenciador.com/poblacion-y-muestra/>
- MÉAULLE, D. E. (2007). EL TERAPEUTA OCUPACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA INTERVENCIÓN SOCIAL . *DOSSIER*, <http://sid.usal.es/idocs/F8/8.2.1.2-139/165/165dossier.pdf> .
- Mendoza Angarita, Y. (30 de 03 de 2016). *Los Soldados Profesionales en situación de discapacidad, expulsados de la Fuerza: situación socialmente problemática en Colombia*. Obtenido de <https://journals.epistemopolis.org/csociales/article/view/450>

- Mercado Padín , R., & Ramírez Ríos , A. (2008). Obtenido de <http://www.terapia-ocupacional.com/aota2010esp.pdf>
- OMS. (2001).
- OMS. (2001). *ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD* .
- OMS. (2015 de Septiembre de 29). Obtenido de <https://terapiaocupacionalmurcia.wordpress.com/tag/oms/>
- Ortega Sánchez , R. (2020). *¿Cuáles son los ejercicios indicados en la lumbalgia crónica y en la hernia discal?* Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1134207219302142>
- Otzen, T., & Manterola, C. (Marzo de 2017). *International Journal of Morphology*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Ramírez Ramos , S. M. (2012). Obtenido de <http://bdigital.unal.edu.co/7603/1/599073.2012.pdf>
- RAMOS CHAGOYA, E. (16 de AGOSTO de 2016). *Métodos y técnicas de investigación*. Obtenido de [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/48130436/Metodos\\_y\\_tecnicas\\_de\\_investigacion\\_\\_GestioPolis.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DMetodos\\_y\\_tecnicas\\_de\\_investigacion.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKI](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/48130436/Metodos_y_tecnicas_de_investigacion__GestioPolis.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DMetodos_y_tecnicas_de_investigacion.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKI)
- Ramos Chagoya, E. (16 de Agosto de 2016). *Métodos y Técnicas de investigación* . Obtenido de [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/48130436/Metodos\\_y\\_tecnicas\\_de\\_investigacion\\_\\_GestioPolis.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DMetodos\\_y\\_tecnicas\\_de\\_investigacion.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKI](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/48130436/Metodos_y_tecnicas_de_investigacion__GestioPolis.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DMetodos_y_tecnicas_de_investigacion.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKI)
- Ríos, R. M. (2008).
- Rodríguez de la Calle, L. (2015). *Discapacidad motriz: implementación de un sistema de comunicación alternativa*. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/12017>

- Rubio Martínez , A. (septiembre de 2017 ). Obtenido de [https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/19486/RubioMartínez\\_Andrea\\_TFG\\_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/19486/RubioMartínez_Andrea_TFG_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Ruíz Lazcano, M., Urbano Solís , C., & Rosero Mera , L. (2019). REUMATOLOGÍA EN IMÁGENES. *Revista Cubana de Reumatología*, 1-2.
- salud, o. m. (2001). Obtenido de [https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif\\_2001.pdf](https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf)
- Tirira Vallejo , J. D. (2019 ). Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/18746/1/T-UCE-0020-CDI-163.pdf>
- Tubón Sánchez, W. A. (Abril de 2015). “*LA TÉCNICA DE TROISIER PREOPERATORIA Y SU EFICACIA EN LA*”. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/9345/1/WILLIAM%20ANDR%c3%89S%20TUB%c3%93N%20S%c3%81NCHEZ%20TESIS.pdf>
- WORLD FEDERATION OF OCCUPATIONAL THERPISTS*. (julio de 2017). Obtenido de <file:///C:/Users/angel/Downloads/Occupational-Therapy-in-Work-related-Practice-Spanish.pdf>
- Yachi Fierro , Y., Abanto Argomedo, C., Ecos Quispe, R., Novoa Mosquera , M., Calle la Rosa , P., Núñez Alcántara , N., & Valencia Chávez , A. (Enero de 2017). *Monoparesia motora pura braquial como manifestación de infarto cerebral cardioembólico: Reporte de un caso*. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-85972017000100011](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-85972017000100011)

## ANEXO 1 Evaluación de la Propuesta



Universidad de Guayaquil

ANEXO 1

**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE TERAPIA OCUPACIONAL  
UNIDAD DE TITULACIÓN**

**TRABAJO DE TITULACIÓN  
FORMATO DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DE TRABAJO DE TITULACION**

Nombre de la propuesta de trabajo de la titulación	ACTIVIDAD LABORAL EN MILITARES ACTIVOS Y LESIONES DE MENISCOS		
Nombre del estudiante (s)	AGURTO CASTRO MARIA DE LOS ANGELES MORÁN JAÉN AMALIA STEPHANIE		
Facultad	CIENCIAS MÉDICAS	Carrera	TERAPIA OCUPACIONAL
Línea de Investigación	MEDICINA PREVENTIVA CURATIVA.	Sub-línea de investigación	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
Fecha de presentación de la propuesta de trabajo de titulación		Fecha de evaluación de la propuesta de trabajo de titulación	

ASPECTO A CONSIDERAR	CUMPLIMIENTO		OBSERVACIONES
	SI	NO	
Título de la propuesta de trabajo de titulación			
Línea de Investigación / Sublínea de Investigación			
Planteamiento del Problema			
Justificación e importancia			
Objetivos de la Investigación			
Metodología a emplearse			
Cronograma de actividades			
Presupuesto y financiamiento			

<input type="checkbox"/>	APROBADO
<input type="checkbox"/>	APROBADO CON OBSERVACIONES
<input type="checkbox"/>	NO APROBADO

Docente Revisor

ESCUELA DE TECNOLOGÍA MÉDICA  
DIRECCIÓN  
15/10/19  
12:42  
Katherine Molina M.

15/10/2019  
12:35  
Katarina Gabriela Prieto

## ANEXO 2 Acuerdo del plan de Tutorías



### ANEXO II.- ACUERDO DEL PLAN DE TUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA TERAPIA OCUPACIONAL

Guayaquil, 05 de noviembre del 2019

Sr (a).  
Dra. Ingrid Gurumendi España  
Director (a) de Carrera  
En su despacho. -

De nuestra consideración:

Nosotros, **Lcdo. José Benalcázar Game**, docente tutor del trabajo de titulación y el o los estudiante (s) **Agurto castro Maria de los Angeles y Morán Jaén Amalia Stephanie** de la Carrera **Terapia Ocupacional**, comunicamos que acordamos realizar las tutorías semanales en el siguiente horario **Martes de 14:00 a 15:00 y miércoles de 15:00 a 16:00**, durante el periodo ordinario **T2 2019-2020**.

De igual manera entendemos que los compromisos asumidos en el proceso de tutoría son:

- Asistir a las tutorías individuales 2 horas a la semana, con un mínimo de porcentaje de asistencia de 70%.
- Asistir a las tutorías grupales (3 horas a la semana), con un mínimo de porcentaje de asistencia de 70%.
- Cumplir con las actividades del proceso, conforme al Calendario Académico.

Tengo conocimiento que es requisito para la presentación a la sustentación del trabajo de titulación, haber culminado el plan de estudio, los requisitos previos de graduación, y haber aprobado el módulo de actualización de conocimientos (en el caso que se encuentre fuera del plazo reglamentario para la titulación).

Agradeciendo la atención, quedamos de Ud.

Atentamente,

Firma

AGURTO CASTRO MARIA DE LOS ANGELES  
C.I:0950723940

Firma

MORÁN JAÉN AMALIA STEPHANIE  
C.I:0804443257

Firma

LCDO. JOSÉ BENALCAZAR GAME  
C.L0913537692

## ANEXO 3 SOLICITUD DE APERTURA



CP-FG. OSWALDO MORA CALERO  
DEPARTAMENTO DE DIRSEG  
ARMADA NACIONAL DEL ECUADOR

En su despacho. -

Quien suscribe este documento en calidad de **Directora (e) de la Carrera Terapia Ocupacional**, certifico la **APROBACIÓN** del tema **VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL EN ÁMBITO LABORAL PARA CORRECTA REUBICACIÓN EN MILITARES ACTIVOS CON DISCAPACIDAD**, propuesto por las estudiantes AGURTO CASTRO MARIA DE LOS ANGELES con CI. 0950723940 y MORÁN JAÉN AMALIA STEPHANIE con CI. 0804443257, y solicito a usted se le permita la apertura a la institución para realizar su TRABAJO DE TITULACIÓN, a su vez que se facilite todos los documentos necesarios que darán sustento al mismo.

Por la acogida que se le de a la presente, quedo de usted agradecida.

Atentamente.

MSc. Ingrid Gurumendi España  
MÉDICO  
Reg. SENESCYT 11/01/2013  
Reg. MSP

  
Ingrid Gurumendi España

Directora (e) de la Carrera Terapia Ocupacional

  
CP-FG. OSWALDO MORA CALERO  
FE 08/05/2020  


## ANEXO 4 Validación de la Encuesta, Entrevista e Instrumento de Valoración del Desempeño Ocupacional

### Evaluación General de la Encuesta, Entrevista y Valoración del Desempeño Ocupacional por Expertos

Quien suscribe, Maria Jose Loor Zamora., con documento de identidad N.º 2400072241, con grado de Licencia en Terapia Ocupacional ejerciendo actualmente como Docente Técnico, en la Universidad de Guayaquil.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento (valoración del Desempeño Ocupacional, encuesta a los militares en servicio activo con discapacidad física, encuesta al personal de la Dirección del Sistema de Seguridad Integrada, entrevista al personal sujeto a valoración), a los efectos de su aplicación en el trabajo de investigación denominado "Valoración del desempeño ocupacional en ámbito laboral para correcta reubicación en militares activos con discapacidad", el mismo que se desarrollará en Armada del Ecuador, Dirección del Sistema de Seguridad Integrada.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCLENTE
Congruencia de entre las preguntas				X
Amplitud del contenido				X
Redacción de las preguntas				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Fecha: 15/01/2020.



Firma

C.C.Nº: 2400072241

### Valoración General del Cuestionario por Expertos

**Tema de Investigación** Valoración del desempeño ocupacional en ámbito laboral para correcta reubicación de militares en servicio activos con discapacidad.

Por favor, marque con una X la respuesta escogida de entre las opciones que se presentan:

	sí	no
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente	X	
El número de preguntas del cuestionario es excesivo		X
Las preguntas constituyen un riesgo para el encuestado (en el supuesto de contestar Sí, por favor, indique inmediatamente abajo cuáles)		X

Preguntas que el experto considera que pudieran ser un riesgo para el encuestado:	
N.º de la(s) pregunta(s)	S/N
Motivos por los que se considera que pudiera ser un riesgo	S/N
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	S/N

	Evaluación general del cuestionario			
	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Validez de contenido del cuestionario	X			

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:	
Motivos por los que se considera no adecuada	S/N
Motivos por los que se considera no pertinente	S/N

Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	SN
---	----

**Identificación del experto**

<b>Nombre y apellidos</b>	Maria José Leor Zamora.
<b>Filiación</b> (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Técnico Docente - Lic. en Terapia Ocupacional   Universidad de Cuenca.
<b>e-mail</b>	maria.leorzam@ug.edu.ec.
<b>Teléfono o celular</b>	0995004978
<b>Fecha de la validación</b> (día, mes y año):	
<b>Firma</b>	

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario.

**Evaluación General de la Encuesta, Entrevista y Valoración del Desempeño  
Ocupacional por Expertos**

Quien suscribe, Christian Ricardo Yusta García, con documento de identidad N.º 093117957-6, con grado de Licenciado en Terapia Ocupacional, ejerciendo actualmente como Técnico Docente, en la Universidad de Guayaquil.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento (valoración del Desempeño Ocupacional, encuesta a los militares en servicio activo con discapacidad física, encuesta al personal de la Dirección del Sistema de Seguridad Integrada, entrevista al personal sujeto a valoración), a los efectos de su aplicación en el trabajo de investigación denominado "Valoración del desempeño ocupacional en ámbito laboral para correcta reubicación en militares activos con discapacidad", el mismo que se desarrollará en Armada del Ecuador, Dirección del Sistema de Seguridad Integrada.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de entre las preguntas				X
Amplitud del contenido				X
Redacción de las preguntas				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Fecha: 05/06/2020

  
 Firma  
 C.C N.º 093117957-6

### Valoración General del Cuestionario por Expertos

**Tema de Investigación** Valoración del desempeño ocupacional en ámbito laboral para correcta reubicación de militares en servicio activos con discapacidad.

Por favor, marque con una X la respuesta escogida de entre las opciones que se presentan:

	SI	NO
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente	X	
El número de preguntas del cuestionario es excesivo		X
Las preguntas constituyen un riesgo para el encuestado (en el supuesto de contestar SÍ, por favor, indique inmediatamente abajo cuáles)		X

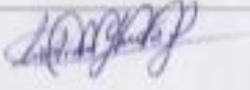
Preguntas que el experto considera que pudieran ser un riesgo para el encuestado:	
N.º de la(s) pregunta(s)	S/N
Motivos por los que se considera que pudiera ser un riesgo	S/N
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	S/N

	Evaluación general del cuestionario			
	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Validez de contenido del cuestionario	X			

Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:	
Motivos por los que se considera no adecuada	S/N
Motivos por los que se considera no pertinente	S/N

Propuestas de mejoras (modificación, sustitución o supresión)	S/N
---	-----

## Identificación del experto

Nombre y apellidos	
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Técnico Docente, Licenciado en Terapia Ocupacional, Universidad de Guayaquil
e-mail	Christian.yoctag@ug.edu.ec
Teléfono o celular	0985819763
Fecha de la validación (día, mes y año):	05/06/2020
Firma	

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario.

## ANEXO 5 CERTIFICACIÓN DEL REVISOR



### ANEXO VIII.- INFORME DEL DOCENTE REVISOR

Guayaquil, 2 ABRIL 2020

Sra.

DRA. INGRID GURUMENDI ESPAÑA  
DIRECTORA DE LA CARRERA TERAPIA OCUPACIONAL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
Ciudad. –

De mis consideraciones:

Envío a Ud. El informe correspondiente a la REVISIÓN FINAL del Trabajo de Titulación “VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL PARA UNA CORRECTA REUBICACIÓN DE MILITARES EN SERVICIO ACTIVO CON DISCAPACIDAD” de las estudiantes AGURTO CASTRO MARÍA DE LOS ANGELES Y MORÁN JÁEN AMALIA STEPHANIE. Las gestiones realizadas me permiten indicar que el trabajo fue revisado considerando todos los parámetros establecidos en las normativas vigentes, en el cumplimiento de los siguientes aspectos:

Cumplimiento de requisitos de forma:

El título tiene un máximo de 19 palabras.

La memoria escrita se ajusta a la estructura establecida.

El documento se ajusta a las normas de escritura científica seleccionadas por la Facultad.

La investigación es pertinente con la línea y sublíneas de investigación de la carrera.

Los soportes teóricos son de máximo 5 años.

La propuesta presentada es pertinente.

Cumplimiento con el Reglamento de Régimen Académico:

El trabajo es el resultado de una investigación.

El estudiante demuestra conocimiento profesional integral.

El trabajo presenta una propuesta en el área de conocimiento.

El nivel de argumentación es coherente con el campo de conocimiento.

Adicionalmente, se indica que fue revisado, el certificado de porcentaje de similitud, la valoración del tutor, así como de las páginas preliminares solicitadas, lo cual indica que el trabajo de investigación cumple con los requisitos exigidos.

Una vez concluida esta revisión, considero que el estudiante está apto para continuar el proceso de titulación. Particular que comunicamos a usted para los fines pertinentes.

Atentamente,

**LCDA. JUDITH LASCANO TEJADA**

**C.I. 0910813963**

**FECHA: 30 marzo 2020**