

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA
UNITEC**

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

INFORME DE PROYECTO DE GRADUACIÓN

**ADAPTACIONES DEL PUESTO DE TRABAJO, HACIA
PLATAFORMA DE TELETRABAJO, EN BENEFICIO DEL SECTOR
DISCAPACIDAD, DEL CENTRO DE CAPACITACION ESPECIAL
(CECAES), TEGUCIGALPA, HONDURAS.**

SUSTENTADO POR:

JASMAN DANERY VAQUEDANO PEREZ

31251113

PREVIA INVESTIDURA

LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS

TEGUCIGALPA, M.D.C.

HONDURAS, C.A.

OCTUBRE, 2020

CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO

CEUTEC

LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

DR. MARLON BREVÉ

VICERRECTOR ACADÉMICO

ARQ. DINA ELIZABETH VENTURA

SECRETARIO GENERAL

LICDO. ROGER MARTÍNEZ MIRALDA

DIRECTORA ACADÉMICO CEUTEC

LICDA. IRIS GONZALES

JEFE DE CARRERA

LICDA. FIEDKA RUBIO

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
RESUMEN EJECUTIVO	III
INTRODUCCIÓN	IV
CAPÍTULO I TITULO DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.Planteamiento de la Investigación	16
1.1 Definición del Problema	18
1.1.1 Enunciado del Problema	19
1.1.2 Formulación del Problema	20
1.1.3 Preguntas de Investigación	20
2.Objetivos de la Investigación	22
2.1. Objetivo General	22
2.1.2 Objetivos Específicos	22
CAPÍTULO II MARCO CONTEXTUAL	23
2.1 Referencia Institucional	23
2.1.1 Generalidades de la Empresa	23
• Misión	24
• Visión	24
• Valores:	24
2.1.2 Descripción del Departamento / Unidad	25
2.2 Antecedentes del Problema	25
2.3 Justificación	27
CAPÍTULO III MARCO TEÓRICO	29
3.1 Conceptualizaciones y definiciones	29
3.1.1 Recursos Humanos:	29
3.1.2 Puesto de trabajo:	29
3.1.3 Teletrabajo:	29
3.1.4 Tecnologías de la información y comunicación (TIC's):	29
3.1.5 Pandemia:	29
3.1.6 Discapacidad:	30
3.2 Análisis de la situación actual relacionado con las variables	30
3.2.1 Recursos Humanos	30
3.2.1.1 El puesto de trabajo	30
3.2.1.2 Descriptor del puesto de trabajo	32

3.2.1.3 Análisis del puesto de trabajo-----	33
3.2.2 Teletrabajo-----	34
3.2.2.1 Surgimiento del teletrabajo -----	35
3.2.2.2 Teletrabajo en América Latina-----	36
3.2.2.3 Teletrabajo y discapacidad-----	38
3.2.3 Pandemia-----	40
3.2.3.1 Pandemia y Teletrabajo-----	40
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA-----	43
4.1. Enfoque y métodos-----	43
4.2. Diseño de la investigación -----	43
4.3. Población y muestra -----	44
4.4. Técnicas e instrumentos aplicados-----	44
4.5 Fuentes de información-----	45
4.6. Cronología de trabajo-----	45
CAPÍTULO V ANÁLISIS Y RESULTADOS -----	46
5.1 Análisis de resultados -----	46
5.1.1 análisis cualitativo-----	46
5.1.2 Análisis Cuantitativo-----	49
5.2 Análisis general de los resultados-----	57
CAPÍTULO VI ACTIVIDADES DE MEJORA-----	59
6.1. Situación actual-----	59
6.2. Solución implementada -----	60
6.2.1 Plan de Acción-----	65
6.3. Sustento teórico de la solución implementada-----	65
6.3.1 Teletrabajo como alternativa -----	66
6.3.2 Las diferentes discapacidades-----	66
6.3.3 Teletrabajo y la relación con la discapacidad-----	67
6.3.4 Aplicaciones para la integración del teletrabajo -----	69
6.4. Análisis costo-beneficio / Presupuesto -----	71
6.4.1 Análisis financiero talleres y planilla -----	71
6.4.2 Análisis costo - beneficio, Plataforma teletrabajo-----	74
CAPÍTULO VII DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DESARROLLADO--	76
CAPÍTULO VIII CONCLUSIONES -----	77
CAPÍTULO IX RECOMENDACIONES -----	80
GLOSARIO.-----	82

BIBLIOGRAFÍA	84
GLOSARIO:	87
ANEXOS	88

INDICE ILUSTRACIONES

Ilustración 0-1 cronograma de ejecución.....	45
Ilustración 0-2 grafica mejoras teletrabajo	49
Ilustración 0-3 tecnología a utilizarse	50
Ilustración 0-4 metodología para enseñanza.....	51
Ilustración 0-5 ofimática.....	52
Ilustración 0-6 capacitación	53
Ilustración 0-7 comunicación.....	54
Ilustración 0-8 videoconferencias	55
Ilustración 0-9 aprendizaje del joven con discapacidad	56
Ilustración 1-0-1 infografía fuente: elaboración propia	94
Ilustración 1-0-2 apafacce fuente: apafacce.....	95
Ilustración 1-3 logo cecaes fuente: cecaes	95

INDICE TABLAS

Tabla 0-1 situación presencial de manera general	71
Tabla 0-2 sueldos presencial.....	72
Tabla 0-3 sueldos necesarios teletrabajo.....	72
Tabla 0-4 situación según propuesta de mejora	73
Tabla 0-5 relación costo - beneficio.....	74
Tabla 1-0-1 perfil del puesto fuente: apafacce.....	96

DEDICATORIA

Al Creador por permitirme la dicha de llegar hasta este punto en mi vida.

Dedicado especialmente a mis padres Tirza Espino y Luis Molina, por permitirme la oportunidad de ser su hijo.

A mis hermanos Irving Molina y Angie Molina, por apoyarme y hacerme parte de su camino.

Ellos han sido parte del camino y este logro es un objetivo en conjunto, gracias por ser siempre ese apoyo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis amistades, especialmente a Anny Durón por apoyarme y orientarme con sus consejos y asesorías, también a Astrid Godoy, Saray Nuñez, por ser apoyo importantes en este proceso. A mi amigo desde la Escuela Yerlin Ortiz, por ser una persona tan racional y cuyo apoyo hoy en día aun cuento.

A mis Maestros y Licenciados de CEUTEC, muy especialmente a la Licenciada Kenzy Iglesias, por brindarme la oportunidad de superarme en todos los retos. Al Licenciado Javier Mendoza por enseñarme muchas cosas que ignoraba, a las Licenciadas Amelia Domínguez, Norma Membreño, Gloria Arita por brindarme todos los elementos necesarios para llegar a este logro.

A mis compañeros de trabajo, especialmente a las jefas, Elva Velásquez, Victoria García, Cinthia Rodríguez y Diana Medina que permitieron y me dieron la oportunidad de crecer como persona y como profesional.

A CECAES y APAFACCE por permitirme ser parte de su equipo y que mi apoyo les haya servido hoy en día y aún más allá en el tiempo.

Por último, a mis compañeros de lucha profesional, German Vargas y Perla Rivera, con quienes codo a codo y a cada batalla salimos a enfrentarla, aceptando los retos y sin temor, muy agradecido con su apoyo y que entre nosotros aprendimos a salir adelante.

RESUMEN EJECUTIVO

Los diferentes momentos en los cuales las personas se ven enfrentadas ante situaciones fuera de sus manos, como estas salen adelante y con sus armas se dedican a mejorar su futuro. El sector discapacidad no tiene este apoyo de la manera más adecuada, los esfuerzos de las generaciones se han visto limitados por sectores que no pretenden dar un apoyo genuino.

La presente pandemia afecta de maneras múltiples a todos los sectores, pero especialmente al área de desarrollo para personas con discapacidad y los colaboradores que todos los días prestan este servicio deben encontrar soluciones para esta problemática.

La presente investigación trata de encontrar soluciones que les permita a las personas con discapacidad seguir contando con el acceso a la formación profesional y su futura integración laboral por medio de las herramientas tecnologías, para dar respuesta a ello la investigación transcurre en la exploración de plataformas digitales y como estas pueden llegar a combinarse en un formato de teletrabajo que permita el seguimiento y la adaptabilidad de los puestos de trabajo hacia este enfoque.

Para ello se utilizan múltiples bases de información sustentadas en investigaciones similares, sobre todo de áreas de Recursos Humanos y Sector Discapacidad, adaptando la presente investigación en una metodología investigativa, exploratoria y que permita su aplicabilidad en situaciones similares.

Las conclusiones que se obtienen desde esta investigación permiten entender las razones y porque es necesario realizar ajustes a niveles sociales para la inclusión de la discapacidad en los ambientes laborales y sobre todo permitir la flexibilidad de las empresas a revisar sus descriptores y perfiles de puesto, para brindar las oportunidades justas y necesarias para las personas con discapacidad.

INTRODUCCIÓN

La investigación que a continuación se presenta, se enfoca en la búsqueda de nuevas metodologías de teletrabajo, se basa en todos los aspectos que envuelven a una población que dedica su fuerza laboral en beneficio de las personas con discapacidad, se establecen las bases para generar un modelo adecuado en situaciones similares, como las que actualmente ataca al ser humano, la presente pandemia, ha generado nuevas formas de realizar el trabajo en Honduras, debido a su tipo cultural de un trabajo presencial, tratándose en este caso del Centro de Capacitación Especial (CECAES) y como se han modificado las funciones de los descriptores de puesto a una modalidad que es el teletrabajo.

La investigación surge desde dos puntos de necesidad, el primero hace referencia a la adaptabilidad de los descriptores de puesto, específicamente en sus funciones y como estas actividades pueden ser migradas a formatos de teletrabajo, en segunda instancia hace referencia a una necesidad existente y latente hacia el sector discapacidad, en donde las oportunidades de vinculación laboral, se ven limitadas por oportunidades y por márgenes de discriminación, sobre todo porque culturalmente se tiene un modelo de trabajo, en donde la figura de una persona con discapacidad no encaja y las empresas a pesar de existir regulaciones aun no adaptan sus perfiles de puesto para brindar estas oportunidades.

Con base a lo anterior, se analizan todas aquellas posibilidades existentes para implementar de manera adecuada un sistema de trabajo que permita seguir desarrollando los puestos y las personas que se beneficien de estas actividades, se sientan bases exploratorias y márgenes cualitativos sobre la presente investigación, dejando un presente sobre estas adecuaciones que servirán para una propuesta de mejora.

El informe se divide en capítulos, que se detallan a continuación:

Capítulo I, establece dentro de sus secciones la definición del problema, presentando los aspectos generales que se dan fuera de la región y llegando al punto específico del sector discapacidad, un planteamiento del problema, se muestra el enunciado del problema como el punto focal, donde se presenta la necesidad y el vacío existente, procede a una formulación del problema que presenta el estado actual del problema de investigación y el resultado ideal de este, luego las preguntas de investigación se formulan en base todo lo que la investigación requiere llenar en cuanto a los vacíos o aquellas necesidades y como estas se integran en el problema.

Capítulo II, indica los objetivos de manera general y específica, son estos los que determinan de manera precisa el fin de la investigación, en donde se trata de llenar en la mayor capacidad posible todas las necesidades encontradas y soluciones posibles al problema.

Capítulo III, presenta el marco contextual, en donde define a la institución investigada y como esta se compone en estructura y filosofía de trabajo, presentando su misión, visión y valores, a su vez, define la muestra de la investigación y presenta los antecedentes desde dentro de la institución sobre la problemática en la cual se basa la investigación.

Capítulo IV, informa sobre la base teórica en la cual se apoya la investigación, sustentando el presente proyecto mediante libros e investigaciones previas, permitiendo dar al lector una vista general de la investigación.

Capítulo V, hace referencia a la metodología utilizada en la investigación, así como la estrategia que esta implementa para el desarrollo de todo el trabajo en busca de una solución a la problemática.

Capítulo VI, trata sobre las actividades de mejora, así como, la recolección de datos, el análisis de estos para luego integrar una posible respuesta a las preguntas formuladas y encontrar nuevas variables.

Capítulo VII, trata sobre las actividades que componen la investigación sobre todo el trabajo desarrollado para presentar la propuesta de mejora para el Centro de Capacitación Especial CECAES, apoyándose en las soluciones encontradas y sobre el impacto económico de esta.

Capítulo VIII, establece todas las conclusiones a las cuales se llegaron por parte de la investigación y que marcan una base ideal para lograr mejores resultados a futuro.

Capítulo IX, muestra todas las recomendaciones necesarias y que deben tomarse en cuenta para la puesta en marcha de todas las mejoras que necesita no solamente el Centro de Capacitación Especial, es también un claro ejemplo para otras instituciones similares.

CAPÍTULO I TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

1.Planteamiento de la Investigación

A nivel internacional los recursos humanos han llegado a tomar mucha importancia, ese paso evolutivo se debe a todas las tendencias de tipos de trabajo y sobre todo a la evolución de generaciones de fuerza laboral, esto se da de manera muy clara cuando se enfoca en que la transición de eras industriales a unidades productivas y de explotación de otros recursos y no de la parte humana, la elaboración de procesos más destacados y enfocados en el éxito o bien en el cumplimiento de los objetivos, creando estructuras más verticales con segmentaciones de funciones específicas a cada uno de los puestos y áreas de trabajo.

Por otro lado, se tienen muchos tipos de modelos para adaptar el trabajo, si bien el teletrabajo no es un tema nuevo, en este último semestre a nivel mundial ha tenido un crecimiento exponencial, sobre todo en Latinoamérica y esto debido al formato de trabajo de manera presencial en espacios y oficinas y el papeleo denominado como lo tradicional, siendo pues un claro ejemplo, de como en otros lugares del mundo se ha avanzado, eliminando mucho de un espacio físico en donde se lleva a cabo las actividades del trabajo.

Los últimos eventos que han atacado a la sociedad a nivel mundial desde inicios del año 2020 han establecido dificultades adicionales a las ya existentes en los frágiles sistemas de educación de Honduras, sobre todo aquellos que atienden a personas con discapacidad.

Las diferentes situaciones en la actividad laboral que se establecen en Honduras como un punto de partida, en donde muchas de las instituciones a nivel de educación, pero de manera más precisa en talleres de formación vocacional, se embarcan en retos muy complejos de los cuales en su mayoría depende de factores logísticos y de adaptaciones en sus áreas de trabajo.

Los modelos de trabajo tradicionales y sistemas poco actualizados, crean un factor importante al momento de implementar nuevas metodologías de trabajo aplicadas a sistemas presenciales, sobre todo en la formación de aptitudes que favorezcan la inclusión laboral del sector discapacidad.

Es por ello que, el Centro de Capacitación Especial (CECAES) ha buscado de manera muy oportuna encontrar soluciones al tradicionalismo, pero de forma directa en aquellos puestos que desempeñan funciones importantes enfocadas en el desarrollo e inclusión laboral para las personas con discapacidad, se trata de mantener un vínculo donde sus funciones o actividades dentro del taller migren para no desperdiciar o reducir la capacidad de aprendizaje de estos y fomentar actitudes de trabajo en estos nuevos tiempos, complejos y dinámicos.

En primer lugar, se considera dentro de la investigación, la adaptabilidad de puestos de trabajo, de manera más precisa en sus funciones, estas adaptaciones permitirán crear nuevos modelos de trabajo, en donde se visualiza una migración de estas funciones a plataformas basadas en teletrabajo.

Como segundo lugar, la investigación busca favorecer en un mayor porcentaje al actual, precisamente para el beneficio del sector discapacidad para un mejor desarrollo y vinculación a un mundo laboral cada vez más exigente.

El diseño de un puesto se basa en la creación de las diferentes tareas y actividades que se realizan desde este, dichos puestos tratan de mantener a flote todo el entramado y engranaje dentro de la organización, cada uno de los puestos mantienen la estructura y estas se complementan en unidades que se denominan funciones, las cuales son la suma de todas las actividades referente al puesto.

Según indica (Chiavenato, 2009) los puestos se componen de tareas, obligaciones y funciones, de este apartado la investigación toma como precepto la definición del puesto, o

bien entendido como la composición de este, tomando las tareas, actividades y funciones, donde se adaptaran estas a un ambiente de teletrabajo, que enfocaran todo un sistema que permita que los clientes finales, como ser personas con discapacidad puedan verse con mayores facilidades, cuyos resultados más favorables y que les permita una verdadera inclusión laboral y social.

El puesto como tal, es la unidad básica de la organización tal como lo indica (Chivenato, 2011) “El puesto se integra por todas las actividades que desempeña una persona, que pueden agruparse en un todo unificado y que ocupa una posición formal en el organigrama de la empresa.” partiendo de esto los puestos deberán ser adaptables en todo momento y siendo realmente necesarios para la empresa.

1.1 Definición del Problema

Existe un vacío en las área laborales que se dedican a la atención de personas con discapacidad, específicamente las de carácter cognitivo, sumando a esto se colocan todos los aspectos que influyen en las áreas de ejecución, como ser presupuestos y desarrollo del talento que atiende a dicho sector, lo cual vuelve una situación compleja y de muchas irregularidades ya que las definiciones de los puestos no son estandarizadas desde las partes reguladoras, en este sentido tanto las dependencias estatales y las partes involucradas trabajan bajo sistemas rudimentarios y muy básicos, ejecutando sistemas con al menos dos décadas de retraso, es evidente que el vacío que existe es un margen muy marcado, ya que comprende las falencias de un estado en esa atención, también se suman las variaciones de cada una de las organizaciones, no se distribuye de manera equitativa todo este desempeño y desarrollo hacia las personas con discapacidad quienes son los clientes directos. Es pues esta investigación una exploración a las alternativas que se pueden aplicar a las diferentes organizaciones para que se puedan crear modelos estandarizados de trabajo mediante plataformas virtuales, tanto para el

desarrollo de las personas con discapacidad, como para la evolución de funciones y la trascendencia de modelos básicos y rudimentarios a movimientos tecnológicos más completos y sistemáticos.

1.1.1 Enunciado del Problema

En la actualidad muchos de los centros que se dedican a atender el sector discapacidad no han acoplado estrategias adecuadas que permitan un desarrollo integral desde aspectos curriculares para los empleados y tampoco existen estructuras adecuadas, la problemática existe desde escalas directivas a niveles de dependencias del estado en donde los puestos no se especializan en la atención de personas con discapacidad; en este sentido vale hacer adecuaciones en aspectos de puesto hacia una aplicabilidad en dos vías posibles, la parte directa con la persona con discapacidad, la cual se ve interrumpida no por las funciones o actividades del puesto, esta interrupciones se debe a los espacios o áreas de trabajo, que son sumamente por debajo de un estándar adecuado para la realización de estas. En otra área de trabajo es la modalidad de un trabajo a distancia o teletrabajo, donde en situaciones similares a las que se viven en el primer semestre del año 2020 en el Centro de Capacitación Especial (CECAES) la mayoría de las labores se ven interrumpidas por no tener planes de contingencia o bien un respaldo que permita el desarrollo de las actividades, sin disminuir la calidad de la enseñanza y capacitación hacia la parte aptitudinal del trabajo para las personas con discapacidad; por lo tanto, la búsqueda y puesta en marcha de una estrategia adecuada para el modelo de teletrabajo.

1.1.2 Formulación del Problema

Los esfuerzos ante las situaciones como una pandemia son insuficientes para la realización de un proceso de enseñanza y capacitación efectiva hacia las personas con discapacidad, sobre todo cuando los procesos existentes son muy antiguos a la era actual. Por lo tanto, se plantea el siguiente tema de investigación:

Adaptaciones del puesto, hacia plataforma de teletrabajo, en beneficio del sector discapacidad del Centro de Capacitación Especial (CECAES)

1.1.3 Preguntas de Investigación

- 1) ¿Qué estrategias se pueden aplicar para el desarrollo de los puestos de trabajo en formatos de teletrabajo?
- 2) ¿Qué tipo de puestos dentro de la institución deben adaptarse en plataforma de teletrabajo, ya sea en modificaciones, sustituciones o mejoras en las actividades de estos?
- 3) ¿Quiénes se benefician de manera directa e indirecta con estas adaptaciones?
- 4) ¿Se requiere de inversiones financieras o se pueden utilizar diferentes métodos que se puedan acoplar, sin el gasto o uso de muchos recursos?
- 5) ¿Qué diferentes tipos de plataformas existentes se pueden adaptar para un formato de teletrabajo, donde se desarrollen las aptitudes de trabajo y vinculación a un mundo laboral para personas con discapacidad?

- 6) ¿Qué otros centros de similar población han adaptado estas modificaciones en el ámbito nacional o internacional?
- 7) ¿Pueden las distintas discapacidades bajo atención, alcanzar el mismo nivel de desarrollo que de forma presencial?
- 8) ¿Existen estructuras públicas o privadas que puedan proveer de otros recursos o soluciones a esta problemática de adaptación de los puestos en forma de teletrabajo en beneficio del sector discapacidad?
- 9) ¿Puede el centro crear este modelo de adaptaciones y ser pionero en el sector discapacidad para crear un precedente?

2.Objetivos de la Investigación

2.1. Objetivo General

- Analizar las diferentes Adaptaciones del puesto, hacia plataforma de teletrabajo, en beneficio del sector discapacidad del Centro de Capacitación Especial (CECAES)

2.1.2 Objetivos Específicos

- Investigar las herramientas o plataformas tecnológicas que sirvan para una adaptación de los puestos de trabajo desde un método de teletrabajo.
- Recolectar las opciones que permitan la adaptabilidad de los colaboradores en sus funciones de puesto de trabajo para el desarrollo de las personas con discapacidad mediante el teletrabajo.
- Ilustrar cuáles de los procesos de enseñanza y entrenamiento hacia las personas con discapacidad pueden ser factibles en una plataforma mediante teletrabajo.
- Contribuir al desarrollo del sector discapacidad brindando las posibles soluciones y estrategias que surjan de la presente investigación.

CAPÍTULO II MARCO CONTEXTUAL

2.1 Referencia Institucional

2.1.1 Generalidades de la Empresa

El Centro de Capacitación Especial (CECAES) es una Institución Pública de atención vocacional, creada el 22 de marzo de 1983, con el objetivo primordial de atender jóvenes entre las edades de 14 a 22 años, bajo la dirección de la Junta Nacional de Bienestar Social (JNBS). Está ubicada en la colonia Quezada, atrás del Hospital Mario Mendoza, frente a bodega Larach y Cía. N°1, en Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, Departamento de Francisco Morazán.

Fue fundada durante el gobierno del Doctor Roberto Suazo Córdova, por decisión de la Primera Dama de la Nación, Profesora Bessy Watson de Reina surgió la Junta Nacional de Bienestar Social JNBS, considerando la problemática que cuando los jóvenes con discapacidad egresaban de CIRE (Centro de Integración y Rehabilitación Especial) no tenían la oportunidad para integrarse a las escuelas regulares por su discapacidad y así continuar con sus estudios, por lo que promovieron la fundación de este centro, con el objetivo de capacitar a las personas con discapacidad en la práctica de un oficio que le permitiera mejorar su calidad de vida.

En sus inicios se impartieron cinco talleres de tipo vocacional: carpintería, ropa de casa, arte culinario, corte y confección y sastrería, el cual era impartido por instructores capacitados en el área y dos maestros que contribuían a dar reforzamientos. Siendo dirigido por la señora directora la Licenciada Victoria Ponce; Iniciando con una matrícula de 70 jóvenes.

En el año 1997 CECAES pasó a formar parte del Instituto Hondureño de la Niñez y la Familia (IHNFA) debido a que la JNBS dejó de funcionar por acuerdo del estado. **En el año 2015** de nuevo este centro es reestructurado pasando a formar parte de la Secretaria de

Educación bajo la coordinación de la Subdirección General de Educación para Personas con Capacidades Diferentes o Talentos Excepcionales, y la Asociación de Padres de Familia del Centro de Capacitación Especial APAFACCE, bajo **el decreto ejecutivo PCM-26-2014 donde se decreta suprimir el IHNFA y traspasar este centro a la Secretaria de Estado en el Despacho de Educación.**

- **Misión**
Desarrollar competencias socio laborales que favorezcan la inclusión de jóvenes con síndrome Down, discapacidad intelectual leve, auditiva, física asociada a problemas de aprendizaje.

- **Visión**
Ser una Institución Educativa vanguardista y líder en la atención vocacional, académica y técnica, para la formación integral de jóvenes con Síndrome Down, Discapacidad Intelectual leve, Auditiva y física asociada a problemas de aprendizaje.

- **Valores:**
Equidad

Compromiso

Solidaridad

Integridad

Empatía

2.1.2 Descripción del Departamento / Unidad

Actualmente CECAES cuenta con una estructura vertical de cuatro niveles, en donde se distribuye desde el nivel más alto de la estructura una junta directiva, la cual se compone por un grupo de padres de familia, realizando un trabajo de voluntariado y de un rol como la parte contratante.

Partiendo de esta Junta Directiva, el centro se compone por el área administrativa la cual se encargan de las funciones directas de los empleados, luego se subdivide en el área de Dirección, de esta se desprende área técnica y acompañamiento junto a el área de coordinación académica, de la primera se expande hacia el área psicológica, trabajo social, técnico laboral, medicina general y odontológica, de la segunda se desprenden los puestos de instructores y profesores académicos.

Actualmente cuenta con un total de veintiséis puestos de trabajo, de los cuales, el fin investigativo se basa en aquellos que de manera directa e indirecta brindan el servicio al cliente, en donde el cliente es una población de personas con discapacidad y familiares de estos, el centro durante su existencia ha tratado de crear espacios de inclusión laboral en ámbito público y privado.

2.2 Antecedentes del Problema

El origen del teletrabajo no es un proceso nuevo, sobre todo en las regiones mayormente industrializada, Estados Unidos y regiones europeas fueron los primeros en aplicar un modelo de teletrabajo, ya que la crisis petrolera de los años 70 empujó a que Jack Niles creara un nuevo concepto donde el trabajo llegue hacia el trabajador y no el trabajador hacia el trabajo, tal como

indica (Valladares, 2020) creando el concepto de “telecommuting”, este concepto más tarde se aplica a las empresas que trabajan base el concepto del crudo y luego paso a formar parte del sistema educativo estadounidense.

Uno de los motivos que conllevaron a crear el teletrabajo fue la contaminación ambiental, pues las diversas fábricas y las diferentes oficinas en los años ochenta generaban mucha cantidad de contaminación en el ambiente y a su vez las empresas creaban altos niveles en toneladas de basura. Una solución para estos problemas fue la implementación de modalidad de teletrabajo en donde los insumos quedaban dentro de la casa de los trabajadores.

A nivel latinoamericano este concepto de teletrabajo se adopta por las compañías multinacionales, sobre todo las que tienen su casa matriz en regiones europeas, asiáticas y norteamericana, este tipo de modelo de trabajo les ha permitido a las personas un desarrollo de competencias a niveles tecnológicos y por otra parte ha permitido la implementación de funciones basadas en estructuras no existentes de manera física, pero con eslabones consolidados en el rendimiento y productividad.

En Honduras, el cambio y la implementación de este modelo se ha dado de manera más lenta, pero su existencia ha ido creciendo, debido a las diferentes aplicaciones de modelos por objetivos que tienen en su mayoría los grupos empresariales en el país, este concepto se ha ido adoptando en todos los niveles y en todos los rubros, sobre todo en la parte financiera y administrativa, quienes han desarrollado de en puestos específicos este concepto, por otra parte, muchos sectores lo ven como un nuevo modelo de trabajo, debido a su ausencia en su entorno de trabajo, componentes como el internet o acceso a tecnologías basadas en ordenadores, se ven limitadas debido a que en su mayoría la parte del trabajo se realiza desde una oficina con calidad operativa. Esto ha generado un formato de trabajo meramente presencial, en donde el empleado ha ido generando hábitos sedentarios y poco dinámicos.

El teletrabajo de manera interna en el Centro de Capacitación Especial es inexistente, debido a los modelos que son implementados de las dependencias de estado, sin embargo, la pandemia que ataca en el primer semestre del año 2020 ha forzado a modelos de trabajo experimentales, sin una base fundamental en muchos rubros de la región, El Centro no es una excepción en este tema. por lo tanto, la investigación requiere de determinar soluciones adecuadas que sean viable e implementadas en modelos de teletrabajo; con el fin único de fortalecer el desarrollo de las personas con discapacidad.

2.3 Justificación

El entorno de trabajo del Centro de Capacitación Especial requiere de nuevas metodologías a niveles de puesto y estos deben ser trasladados en un formato de teletrabajo para atender las exigencias de una población que requiere de estos, la exploración y la definición de las posibles soluciones requieren que sean aplicadas en beneficio del sector discapacidad, no siendo esto, un manejo exclusivo para dicho centro, de otro modo, este hallazgo permite que otros centros u organizaciones tomen como base para la generación de un desarrollo viable y una inclusión laboral óptima para el sector discapacidad.

Se requiere entonces, de crear una estrategia donde esos procesos puedan adaptarse a plataformas de teletrabajo, aprovechando los recursos tecnológicos y de alcance a la población con discapacidad, para crear un vínculo provechoso y fructífero en una sociedad hondureña llena de desventajas sociales.

El fin de estas soluciones, es de acoplar un nuevo sistema de trabajo, que pueda llevarse a cabo en ambos espacios, directamente en el centro con actividades regulares y una transición en momentos que se requiere el teletrabajo, un claro ejemplo es; como serviría y funcionaria esta aplicabilidad en sucesos como pandemias o similares, para que la atención no se pierda o interrumpa, también se ofrece mediante la investigación una adaptación de los descriptores y

perfiles de puesto, debido a una mejora que deben realizarse para una ejecución ideal del trabajo desde cada uno de los puesto y como la estructura puede ser adaptable a los dos entornos.

CAPÍTULO III MARCO TEÓRICO

3.1 Conceptualizaciones y definiciones

3.1.1 Recursos Humanos:

El concepto tradicional de RH, que aún se practica en muchas empresas y organizaciones, es un producto típico de la era industrial, cuando las empresas se consideraban conjuntos integrados y coordinados de recursos financieros, materiales, tecnológicos e incluso humanos reunidos para alcanzar objetivos organizacionales imposibles de lograr de manera aislada e individual. (Chivenato, 2011)

3.1.2 Puesto de trabajo:

Es pues considerado la unidad básica dentro de toda empresa, que se compone de tareas, actividades y obligaciones, para llevar a cabo los objetivos de la organización, dicho puesto lo desempeña una persona que se conoce como trabajador o colaborador.

3.1.3 Teletrabajo:

El teletrabajo es una alternativa a las formas de trabajo tradicionales, permitiéndole a personas poder desarrollar sus labores desde casa o de espacios ajenos a la oficina de trabajo.

3.1.4 Tecnologías de la información y comunicación (TIC's):

Son el conjunto de tecnologías desarrolladas para gestionar información y enviarla de un lugar a otro. Abarcan un abanico de soluciones muy amplio. Incluyen las tecnologías para almacenar información y recuperarla después, enviar y recibir información de un sitio a otro, o procesar información para poder calcular resultados y elaborar informes. (Universidad de Antioquía , 2015)

3.1.5 Pandemia:

Según indica, (Henaó, 2010) *“Etimológicamente el vocablo “pandemia” procede de la expresión griega pandêmonnosêma, traducida como “enfermedad del pueblo entero”*

3.1.6 Discapacidad:

El concepto que brinda (Hernández M. , 2015) *“se reconoce la persona con discapacidad como un ser humano que tiene derechos e igualdad de oportunidades que los demás en todos los ámbitos de la vida social.”*

3.2 Análisis de la situación actual relacionado con las variables

3.2.1 Recursos Humanos

En el valor integral de toda organización y en sus diferentes actividades debe contar con una estructura vital y sostenible a través del tiempo, bajo esta existencia las empresas deben valerse por medio de la esencia que integra todo organismo, en este posicionamiento cabe decir que, es pues el recurso humano, toda aquella parte vital que le permite una existencia y desarrollo como una entidad que puede prevalecer en diferentes circunstancias y escenarios que se presenten, esto en todo momento deberá ser un punto que de acuerdo a sus condiciones se puedan mejorar o reestructurar.

3.2.1.1 El puesto de trabajo

Chiavenato, (2009) indica que el puesto de trabajo se integra por todas aquellas actividades que realiza una persona, creando este conjunto de actividades como funciones, se puede visualizar que el puesto se integra por pequeñas tareas que al ser puestas en conjunto se denominan funciones.

Cada uno de estos puestos de trabajo se ve representado dentro del organigrama de la organización, lo que se considera como la unidad básica dentro de este entramado orgánico, lo

que al tener una cierta cantidad de puestos de trabajo generan unidades que permiten una mayor funcionalidad para la organización.

Por lo tanto, como indica (Chiavenato, 2009) *“Establecer la posición de un puesto en el organigrama significa establecer estas cuatro vinculaciones o condiciones”* lo cual permite conocer o definir el puesto de manera más precisa y delimitar las actividades o funciones del puesto de trabajo.

Las cuatro condiciones que determina (Chiavenato, 2009) son las siguientes:

Conjunto de tareas u obligaciones lo cual se denomina el **contenido del puesto**.

Como se efectúan el conjunto de las tareas u obligaciones se denomina **métodos y procedimientos de trabajo**.

A la relación o vinculación del puesto de trabajo, en otro sentido, a quien se le reporta denominado **responsabilidad**.

También se considera la relación, pero desde un punto de supervisión, denominado **autoridad**.

El diseño del puesto es la especificación del contenido del puesto, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás puestos, con objeto de satisfacer los requisitos tecnológicos, organizacionales, sociales y personales de su ocupante, en el fondo, el diseño de puestos es la forma como los administradores protegen los puestos individuales y los combinan para formar unidades, departamentos y organizaciones. (Chiavenato, 2009)

El punto de partida que define todas las unidades de trabajo son los puestos de trabajo, pero estos deben contener una descripción, en donde se analiza el puesto para distinguirlo de

los demás puestos, creando su propia identidad y la vinculación directa al diseño de la organización.

3.2.1.2 Descriptor del puesto de trabajo

Tal como lo indica (Chiavenato, 2009) *“Su descripción es un proceso que consiste en enunciar las tareas o responsabilidades que lo conforman y distinguen del resto de los puestos en la organización”*, es pues esta distinción de cada puesto, la agrupación de las tareas y responsabilidades de cada puesto de trabajo, en donde permite hacer una rápida asociación al departamento y sobre todo a que unidad de la empresa puede permitirle un mejor desarrollo institucional.

Es un punto de ilustración en donde los puestos deben tener su propia identidad, dándole un peso y una categoría adecuada dentro de la organización, la mayoría de estos enfoques deben ir destinados a espacios que permitan un mayor desarrollo de las personas que los desempeñan, por lo tanto, la organización debe velar por un análisis real de cada puesto y que sus actividades sean las adecuadas para el cumplimiento de los objetivos.

La descripción y el análisis de los puestos son como mapas del trabajo que se desempeña en la organización. Un programa de descripción y análisis de los puestos produce subsidios para el reclutamiento y la selección de personas, con el fin de identificar las necesidades de entrenamiento, la elaboración de programas de entrenamiento, para la planificación de la fuerza de trabajo, la evaluación de los puestos y los criterios para los salarios, la evaluación del desempeño, etc. Casi todas las actividades de RH se basan en la información que proporcionan la descripción y el análisis de los puestos. (Chiavenato, 2011)

3.2.1.3 Análisis del puesto de trabajo

Debido a la creciente situación cambiante de los modelos y procesos de recursos humanos es importante mencionar los aspectos que conlleva cada puesto, se describe que cada puesto posee diferentes tareas y obligaciones que al ser puestas en conjunto se convierten en funciones, para que estas funciones deben ejercerse en un ambiente de trabajo, para la investigación estas funciones se han aplicado en el centro de manera oportuna, sin embargo, los cambios han llevado a modificar esta situación.

Como indica (Valenzuela, 2004) *“el análisis de puestos se constituye entonces como un ejercicio de valoración de las funciones y actividades que se deben llevar a cabo en un puesto particular”* partiendo de esto se puede considerar que la particularidad de cada puesto debe llevarse a cabo bajo un análisis que sea determinante para su establecimiento y funcionamiento.

Trasladar este concepto a un área fuera del espacio de trabajo tradicional debe estar en plena capacidad de ser cumplido de la misma manera en un entorno diferente, para ello se requiere que el análisis sea más enfocado en las tareas precisas y actividades más rigurosas del puesto. En otro sentido esto requiere que cada puesto adaptado a una situación fuera de las oficinas o bien del área de trabajo presencial contenga todo un peso que permita la misma calidad de trabajo.

En otro sentido también nos indica (Valenzuela, 2004) *“...sus requerimientos con lo que las empresas contribuyen a alcanzar un clima organizacional óptimo”* si bien, esto puede ser aprovechado para mejorar los resultados de trabajo, no todas las personas se adaptan de igual manera a una estrategia por parte de la organización.

Lo que permite es que las diferentes tareas puedan ser perfeccionadas o adaptadas, es muy importante que cada vez se hagan revisiones exhaustivas de los descriptores de puesto de

trabajo, ya que, los modelos y estructuras de trabajo están en constante evolución, haciendo que, en cierto punto del tiempo algunos puestos queden rezagados por los avances tecnológicos y es aquí en donde se requiere que la organización y la persona se adapte a nuevas formas de trabajo, dentro y fuera de esta.

3.2.2 Teletrabajo

El teletrabajo es una tendencia de ejercer las labores de un puesto desde un espacio fuera de una oficina o bien realizar todas esas actividades en un entorno distinto, muchas de estas tendencias no son algo novedosas, sin embargo, muy pocas empresas en Honduras pueden ejercer este tipo de trabajo, involucra muchas adecuaciones de descriptores y perfiles de puesto que llevarían a una reestructuración organizacional en los aspectos de recursos humanos. No obstante, en diferentes sectores se puede aplicar, son procesos definidos, es por lo que, los análisis y estudio de cada puesto de trabajo para cada empresa le permita mejorar y hacer procesos claros para los puestos de trabajo.

Partiendo de esto se tiene la creencia que el teletrabajo es una nueva tendencia, pero como lo indica (Castellanos, 2014) *“El “teletrabajo”, o “trabajo en casa”, no es una modalidad de trabajo nueva”* lo cual es muy correcto, la percepción que se tiene por el tiempo que se ha estado dando en la actualidad hace que las personas tengan esa sensación, ya sea por las formas de trabajo, las culturas organizacionales o bien por no estar involucrados en gran manera con la tecnología, que es una de las herramientas en las cuales se apoya el teletrabajo.

En este sentido cabe destacar que las personas que han adoptado el teletrabajo lo hacen desde casa, siendo pues una de las características por las cuales se decantan más a realizarlo, estas modalidades hacen que las empresas tengan menos gastos administrativos y los colaboradores no se sientan presionados bajo un supervisor presencial en el área de trabajo.

3.2.2.1 Surgimiento del teletrabajo

El teletrabajo surgió de varias maneras, ya sea por presiones político-laborales o por crisis de muchos tipos, según como lo indica (Barona, 2013) *“El nacimiento del llamado teletrabajo se remonta a los años sesenta y setenta en los Estado Unidos, cuando con el devenir de los acontecimientos tecnológicos se incorporan en el derecho laboral nuevas figuras”*

El teletrabajo surge como una idea para vender de mejor manera la forma de trabajar, como lo indica (Barona, 2013) *“En 1976 se utiliza la expresión teletrabajo como llevar el “trabajo al trabajador en vez del trabajador al trabajo 1” y en esta década surge como una opción de generación de empleo con gran flexibilidad laboral”*

El teletrabajo como tal, se ha hecho camino a lo largo de la historia, surge pues como una necesidad más que un aspecto de implementación, según con la opinión de (Valladares, 2020), el teletrabajo surge en Norteamérica como un sustituto para enfrentar la crisis del petróleo en los años 70, se debía a que la mayoría de los puestos de trabajo, se mantenían dentro de fábricas y oficinas que ocupaban gran cantidad de recursos y gastos financieros, por lo tanto se vieron en la obligación de crear una alternativa.

Basado en lo anterior y después de su surgimiento el teletrabajo parece una opción más valiosa que muchas otras, para una realidad actual cualquier opción que permita el desarrollo integral tanto de los colaboradores como de los que se benefician de esto debe estar vinculado mediante una razón de costo y el beneficio.

El teletrabajo ha traído consigo cambios muy positivos: ahorro en tiempos de traslado, economía en gastos relacionados con el transporte, mayor flexibilidad en el manejo del tiempo, reducción de tráfico en las carreteras, menor contaminación ambiental, entre otros. Pero también trajo consigo retos o situaciones inesperadas que para algunas personas han sido difíciles de enfrentar. (Páez , 2020)

Como se expresa en lo anterior es más una cuestión de retos que quizá de algo que se puede aplicar de la noche a la mañana, para el teletrabajo también se requiere de recursos y otros aspectos que permitan ese traslado de manera más efectiva, sin embargo, requiere de todo un estudio preliminar para la integración de los puestos y procesos empresariales que se contienen dentro de ellos.

3.2.2.2 Teletrabajo en América Latina

Esta metodología de trabajo se ha visto muy desarrollada fuera de los territorios latinos, sobre todo en Europa y Norteamérica, en donde su desarrollo ya lleva cierto tiempo, sin embargo, en América Latina, funciona un tanto diferente, debido a las limitaciones económicas, territoriales y sobre todo a los alcances que tiene las personas en cuanto a la tecnología se refiere.

Parte de esto se refiere a que la modalidad de teletrabajo puede tener figuras como llevar el trabajo a casa o bien, crear toda una figura legal para este, tal es el caso de Colombia como define (Barona, 2013) en donde se creó una ley en donde el teletrabajo forma una figura de realizar las actividades laborales y las cuales deberán ser remuneradas y apoyarse en gran medida por medio de las tecnologías para la información y comunicación (TIC), en este sentido, hace razón el hecho de que la persona contemplara acceso a diferentes fuentes informativas y opciones de comunicación, en donde estas se volverán la herramienta básica para lograr el desempeño del trabajo.

Dentro de los apartados de una tendencia de teletrabajo existen diferentes fuentes y formas para hacerlo, pueden hacerse de manera directa en el espacio de trabajo, de no existir esta situación la empresa puede determinar crear diferentes modalidades para su desempeño, para ello se definen según las siguientes:

a) **Los autónomos:** son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

b) **Los Móviles:** son trabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuya herramienta de trabajo son las tecnologías de la información y la comunicación en dispositivos móviles.

c) **Los suplementarios:** son aquellos que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo en una oficina. (Barona, 2013)

Visto desde este punto, el teletrabajo puede contener una figura totalmente fuera de los espacios de la oficina, en donde las actividades de los puestos de trabajo pueden ser adaptadas a enfoques más dinámicos y creativos, dejando pues al empleado a una mayor libertad para el desarrollo de sus labores. Por lo tanto, la adaptación de estos puestos de trabajo a un ambiente laboral desde el teletrabajo debe ser esenciales, en donde la discapacidad obtenga opciones reales para ello.

La adopción de las TIC permite que se pueda elaborar una buena plataforma digital, tal como lo indica, (Lenguita, 2010). *“las tecnologías informáticas han ofrecido una infraestructura de segmentación extensiva de los espacios de trabajo, hasta alcanzar sistemas altamente flexibles de atomización laboral con integración productiva”*. Estas adaptaciones pueden ser trasladadas a ambientes en donde la discapacidad está presente, sobre todo los jóvenes cuyas oportunidades de desarrollarse en un ambiente ideal para el desempeño en un futuro trabajo.

Se visualiza entonces que, las adaptaciones y la creación de las leyes bien definidas por parte de Colombia permiten un momento ideal para retomar estos enfoques hacia una aplicación local dentro de los ambientes de trabajo, sobre todo para los centros que atienden persona con discapacidad, fomentar una figura legal y un integrado y bien aplicado análisis de la definición de los puestos de trabajo creara un modelo o plataforma que se apoya en las tecnologías de la información y comunicación.

3.2.2.3 Teletrabajo y discapacidad

En el ambiente laboral regulado, donde las posibilidades son escasas para una población con sus necesidades y distintas expectativas de vida, si bien se trata de una sociedad sumamente golpeada por flagelos que en su mayoría trata de regulaciones administrativas sociales y en los diferentes esquemas existentes el añadido y extensos problemas de la inclusión social para las oportunidades laborales, siendo en este caso las personas con discapacidad, que deben enfrentar retos aún mayores, lo que se caracteriza en este caso son las pocas oportunidades que se crean para ellos.

Esto lo confirma (Salazar, 2007) *“Las personas con discapacidad no pueden acceder a cualquier trabajo; por más cualificadas que estén tienen menos posibilidades de ser contratados por las empresas”* y esto parte en dos vías, la primera, determinada por los familiares, que no sienten que en Honduras hayan las opciones para una educación bien fundamentada para esta población con discapacidad. El segundo punto es en donde las discapacidades son tan diversas que las personas que logran alguna oportunidad son personas con discapacidad auditiva o física. Sin embargo, quienes quedan excluidos de estas oportunidades son las personas con discapacidad intelectual, dando entonces como resultado una gran desventaja para las personas con discapacidad.

En Honduras existen las regulaciones para darle oportunidad laboral a las personas con discapacidad, es un reglamento que se cumple de forma poco precisa o, mejor dicho, las empresas que cumplen con estas leyes son escasas. Los problemas de esto, en su mayoría son externos o ajenos a lo conocido, las empresas se ven involucradas en dilemas, como adaptar esos perfiles y descriptores de puesto, como acomodar el espacio de trabajo para la persona con discapacidad, como determinar el éxito de la persona con discapacidad.

Honduras cuenta con varios centros para la especialización de personas con discapacidad para una inclusión laboral, sin embargo, estas se ven limitadas a convenios o aportaciones de personas que les provean de insumos y otros materiales para la ejecución del trabajo de los colaboradores, que atienden a personas con discapacidad.

Según lo aplicado según el estudio de (Salazar, 2007) *“Las políticas gubernamentales deben orientarse a proveer herramientas tecnológicas a personas que elijan trabajar de esta manera (madres solas, personas con discapacidad, entre otras) y construir programas de capacitación en TIC’s pertinentes para ciertos tipos de discapacidades para desarrollar una oferta de capacitación continua y adecuada.”* Dicho esto, se puede transportar esa realidad a ambas partes aprovechar la necesidad no solo de capacitar a una persona con discapacidad, también se debe aprovechar a crear y fomentar rutas y espacios que capaciten y mejoren los niveles de atención de los colaboradores que atienden a la persona con discapacidad.

En esto se puede decir, que los retos no terminan solamente en implementar mejoras de procesos para el entrenamiento, aprendizaje y desarrollo de personas con discapacidad, a esto se puede sumar todos los aspectos sociales fuera de ellos, fenómenos naturales y acceso demográfico, situaciones sanitarias que limitan en gran medida el desempeño del trabajo.

3.2.3 Pandemia

La humanidad se ha encontrado con diferentes catástrofes que han hecho que muchas sociedades se adapten o muestren etapas transitorias que pueden permitirles desarrollar o atrasar sus logros, tal es el caso con una pandemia. Muchas regiones del mundo se ven golpeadas por estos sucesos fuera de todo manejo humano, por lo que, en Honduras los resultados son aún mayores, por lo tanto, se deben realizar adecuaciones en el apartado de enseñanza de oficios para las personas con discapacidad.

La pandemia de 2020 ha interrumpido este desarrollo en el Centro de Capacitación Especial (CECAES), en donde los jóvenes que son beneficiados con este servicio son personas con discapacidad.

De acuerdo con una base que implica una parte legal se indica:

análisis del impacto de la pandemia sobre la escolarización masiva, tanto desde una perspectiva macro (al considerar los datos globales) como también desde una perspectiva micro (al contemplar los efectos en los sistemas y en las instituciones de todos los niveles educativos) (Ruiz, 2020)

Partiendo de esta definición, se puede decir que la educación aplicada dentro de CECAES debe contemplar los sistemas y como estos procesos educativos se pueden adaptar a la enseñanza dentro de los talleres.

3.2.3.1 Pandemia y Teletrabajo

En la época de pandemia se han dado nuevas formas de trabajar en Honduras, para lo cual, la mayoría de las personas se han ido adaptando a el teletrabajo, en donde estas se han apoyado en diferentes plataformas que le permiten la realización de su trabajo, para ello existen

las vídeo conferencias y diferentes tipos de archivos compartidos sin embargo, en un entorno laboral en el cual los talleres deben desarrollarse en favor de los jóvenes con discapacidad, la mayoría de estos no aplican para ese tipo de teletrabajo por lo tanto, se requiere de diferentes plataformas que se puedan utilizar al mismo tiempo para proveer de soluciones a este problema.

En base con lo anterior se toma en cuenta los resultados de una investigación que realizó (EFE news, 2020) en donde, se determina que 16.2% de las personas a nivel latinoamericano son las que manejan el desarrollo mediante teletrabajo, siendo esto un dato muy importante a la hora de establecer programas mediante teletrabajo; para el sector discapacidad esto se convierte en un reto ya que las infraestructuras y los procesos así como las metodologías que se utilizan no están actualizadas y tampoco la parte que se encarga de desarrollar todos estos planes no posee las herramientas necesarios para llevarlo a cabo.

De este modo sí entiende qué debería desarrollarse plataformas colaborativas, ya que, los empleados necesitan desarrollar su trabajo desde casa, ese tipo de actividades requieren de plataformas las cuales no cuenta el Centro De Capacitación Especial (CECAES), Sin embargo como lo que afirma el estudio (Martinez, 2018) *“la digitalización, desde la perspectiva de la organización empresarial, supone la aparición de nuevos modelos de negocio, el desarrollado a través de plataformas o aplicaciones informáticas equívocamente denominadas colaborativas”* Tomando en cuenta la última mención, este anunciado nos indica que para adaptar el modelo teletrabajo dentro desde centro se deben realizar estudios en base con aquellas plataformas que permitan un desarrollo sin el uso de muchos recursos y a su vez crear todo un modelo que permita y demuestre la aplicabilidad desde casa , para ello se requiere de qué los estudios procedentes de esta investigación permitan un sistema híbrido en donde el aprovechamiento de las instrucciones dentro del taller sean de la misma calidad trasladándose a un ambiente teletrabajo en este caso tele docencia , lo cual , así indagar en aquellas plataformas ya sean videoconferencias oh base de datos colaborativas en la cual solo la persona

que ejecuta la función o en este caso el puesto de trabajo desarrolle sus habilidades para el uso de estas plataformas .

Siendo así entonces, la exploración de estas plataformas, mediante el acceso y uso de estas, determinando esto se podría proceder a una elaboración planificada mediante aquellas actividades tareas o funciones del puesto de trabajo que se pueden acoplar este sistema en caso de que ciertas habilidades deben pulirse deben hacer otro tipo de investigaciones para poder llevar a cabo el trabajo.

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1. Enfoque y métodos

El enfoque de la presente investigación se basa en un modelo de investigación descriptiva (Sampieri, 2006), tratando en la mayoría de su estudio en crear un mayor nivel de objetividad que permita establecer bases para una futura realización de todo un formato estandarizado del teletrabajo para el Centro de Capacitación Especial.

En el método que se aplica en la investigación es un método analítico (Sampieri, 2006), que busca establecer la relaciones que existen en los fenómenos que limitan el desarrollo de las actividades de los puestos de trabajo, tratando de encontrar soluciones, mediante la implementación de bases para crear conceptos más claros y definidos para obtener un formato uniforme de teletrabajo que se desarrolle desde un aspecto empírico (actualidad) hacia a uno más formalizado y con procesos mejor definidos.

4.2. Diseño de la investigación

Considerando los aspectos y fenómenos de esta investigación se ha basado bajo el diseño de investigación mixta (Sampieri, 2006), ya que, se presentan de manera individual y son fenómenos que en su mayoría presentan carácter empírico cuya medición no es tan viable, sin embargo, hay aspectos que permiten obtener datos cuantitativos, siendo un principio para encontrar un segmento adecuado para una medición precisa.

Como otro punto importante la investigación se basa en un diseño de transversal de carácter exploratorio (Sampieri, 2006), en donde la información a recolectar se encuentra en el año 2020, precisamente en el primer semestre, considerando la pandemia que ataca a la

sociedad la recolección de los datos se dará en el mes de septiembre como parte de un seguimiento a las variables para su posterior análisis y crear un campo adecuado en donde se puedan implementar propuestas de mejora con mayor viabilidad.

4.3. Población y muestra

Para efectos de esta investigación la población se considera solamente al personal del Centro de Capacitación Especial CECAES, actualmente el centro se compone por un personal de 32 personas, quienes se desempeñan en 26 puestos de trabajo, en este sentido, se tomarán como muestra un total de 18 puestos de trabajo, se consideran estos, ya que, es el personal que de manera directa e indirecta atiende al cliente que en este caso se trata de personas con discapacidad.

4.4. Técnicas e instrumentos aplicados

La investigación aplica un formulario elaborado en línea con los servicios de formularios Google, el cual se apoya en un método de escalas Likert, a su vez realiza preguntas abiertas, ya que, en cierta medida se busca explorar otras opciones que permitan adquirir los conocimientos en otras plataformas, a su vez utiliza el análisis de puesto para la obtención de datos de manera más adecuada, sobre todo en aquellos puestos de trabajo con funciones más críticas para la enseñanza y aprendizaje de las personas con discapacidad.

Una vez aplicada la encuesta que permite la recolección de datos, estas se separarán en dos formas, primero, aquellos datos cuya interpretación se hará de manera cuantitativa para obtener un estadístico de aquellas plataformas o herramientas existentes para la realización del modelo de teletrabajo.

En segundo apartado, la información que se reciba por medio de los comentarios y las preguntas abiertas para una interpretación para crear bases de nuevas variables para la creación y aplicabilidad de un modelo uniforme de teletrabajo, considerando que, los métodos de esas variables; deberán ser aplicables a este formato.

4.5 Fuentes de información

- Teletrabajo (libros, tesis, investigaciones, informes) primarias
- Puesto de trabajo (libros) primarios, (artículos, revistas) secundarios.
- Plataformas digitales (artículos, revistas) secundarios.
- Discapacidad y desarrollo (artículos revistas) secundarios.

4.6. Cronología de trabajo

A continuación, se presenta el cronograma que corresponde al último avance.

ACTIVIDADES	Mes	SEPTIEMBRE																													
	Días	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Re- edición encuesta (Definitivo)		■																													
Aplicar las encuestas al personal			■	■	■																										
Recolección de los información y datos							■	■																							
Procesamiento de los datos									■	■	■																				
Analisis e interpretacion de los datos																															
Informe Final (3er Avance)															■	■	■	■	■												
Informe Final (Corregido)																			■	■	■										
Defensa (Terna)																															

Ilustración 0-1 Cronograma de ejecución

CAPÍTULO V ANÁLISIS Y RESULTADOS

5.1 Análisis de resultados

A continuación, se presentan los análisis de resultados en los apartados cualitativos y cuantitativos.

5.1.1 análisis cualitativo

Pregunta 1

De manera sencilla y directa mencione ciertas actividades o tareas que realiza en este periodo de pandemia:

En los resultados de esta pregunta se encontraron palabras claves como ser:

- Planificación
- Capacitación
- Organización
- Supervisión
- Desarrollo

En este sentido los colaboradores determinaron que son las actividades con mayor frecuencia y que comúnmente realizan dentro de su puesto de trabajo, estas palabras determinan que la mayoría del trabajo realizado requiere de ciertos esfuerzos analíticos y que, por otra parte, refuerzan el carácter de desarrollo hacia los jóvenes, por lo tanto, estas palabras se convierten en variables a considerar en la aplicabilidad de la propuesta de mejora.

Estas palabras también se convierten en competencias que pueden considerarse dentro de los perfiles de puesto, ya que son críticas para la elaboración del trabajo. Los colaboradores se convierten en personas que deben cumplir con estos roles de enseñanza y que a su vez permiten un desarrollo integral del joven que necesita de una orientación más personalizada.

Pregunta 2

¿Qué otras estrategias a las mencionadas utilizan usted para desempeñar su puesto de trabajo?

- Motivación a los jóvenes.
- Video llamada, llamada telefónica, subir información de videos, novedades a la página de Facebook de los estudiantes.
- Resolución de problemas
- Capacitación sobre teletrabajo, técnicas, metodología y otros.
- Práctica (visuales)
- Implementación de salas para cada clase en horarios definidos. Creación de grupos mixtos para el abordaje de los talleres apoyándose en video conferencias.

Según las respuestas que se visualizan de manera condensada, demuestran que los colaboradores tienen el interés de mejorar la situación actual del Centro de Capacitación Especial, por lo tanto, la propuesta gira de manera implícita a las variables que se habían determinado anteriormente, la elaboración de todo un proceso de plataforma mediante la implementación de las herramientas adecuadas para los elementos encontrados por medio de estas respuestas, en base a ello, la misma encuesta se estructura con ciertas opciones para la implementación.

Pregunta 3

Mencione de manera breve, qué otros aspectos pueden servir para mejorar la experiencia del teletrabajo.

- La coordinación de trabajo, en tiempo y forma, respetar los horarios laborales, las capacitaciones objetivas, relacionadas a la situación actual.
- Crear un formato unificado para planificaciones.
- Incorporar ideas desde diferentes fuentes o puestos.
- Planes de internet efectivos, plataformas virtuales gratuitas de larga duración, el equipo audio visual necesario.

Se visualiza un interés por la mejora de los procesos en cuanto al trabajo se refiere, se trata de explicar que hay problemas de planificación y coordinación del trabajo y que debe existir una forma unificada de realizar el mismo, por otra parte, se conlleva el hecho de incorporar ideas adecuadas y reales desde múltiples fuentes y que una de las problemáticas es el internet y equipo audio visual.

5.1.2 Análisis Cuantitativo

La encuesta aplicada consistía en la combinación de una parte cualitativa y otra parte mediante un formato de escala de Lickert, para lo cual se busca encontrar aquella plataforma o aplicación que mejor se adapte a la propuesta de mejora.

Tabla 1. De acuerdo con las funciones de su puesto ¿Qué mejoras se pueden realizar para la ejecución del teletrabajo?

Items	Creatividad	Estandarización de Procesos	Delimitar los tiempo de trabajo	Combinar tareas	Añadir tareas	Totales
Frecuencia	3	2	5	2	1	
Totales	20,38%	20,38%	24,64%	18,01%	16,59%	100,00%

Gráfica 1

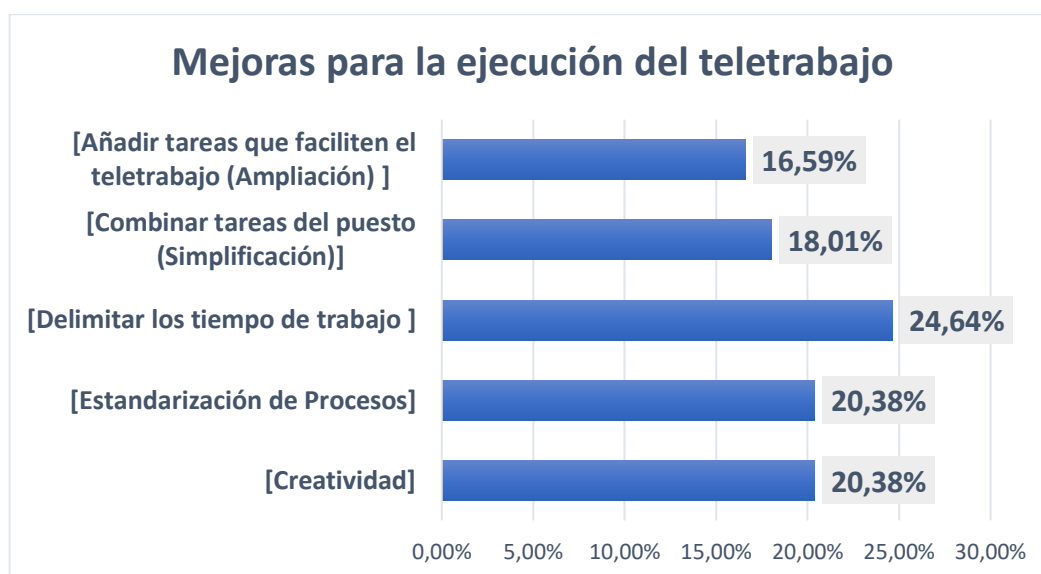
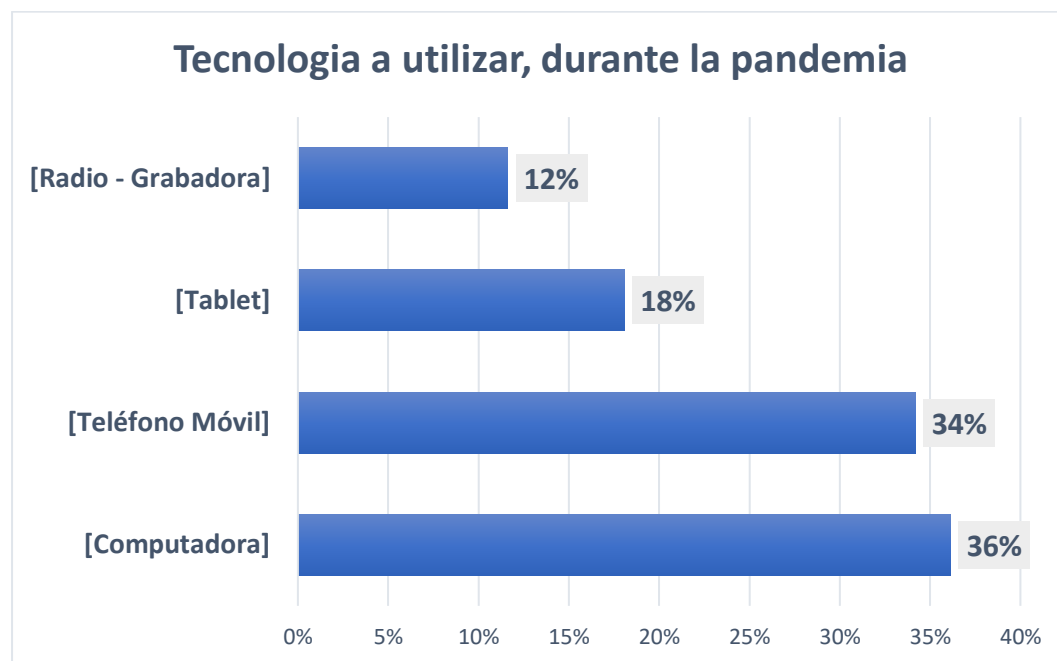


Ilustración 0-2 Grafica Mejoras Teletrabajo

En el grafico se visualizan las opciones por las cuales se llevó a cabo la evaluación de que tipos de medidas se podrían llevar a cabo para las mejoras en la ejecución del trabajo mediante una plataforma de teletrabajo, en los resultados se demostró que con 24.64% los encuestados informan que la medida más viable para establecer mejoras en cuanto la ejecución del teletrabajo es la “delimitación de los tiempos de trabajo”, por lo tanto, las opciones de la estandarización de procesos y la creatividad comparten un valor del 20.38%, lo cual es un valor considerable y que también debe ser tomado en cuenta, como parte del estudio.

Tabla 2. En este tiempo de pandemia ¿Qué equipo tecnológico utiliza?

Items	Computadora	Teléfono Móvil	Tablet	Radio - Grabadora	Totales
Frecuencia	5	5	1	1	
Totales	36%	34%	18%	12%	100%

Gráfica 2*Ilustración 0-3 Tecnología a utilizarse*

Los resultados obtenidos mediante la encuesta en la pregunta donde se pide que tipo de tecnología utiliza el colaborador, indica que con valor del 36% la computadora es el aparato cuya tecnología permite llevar a cabo la realización del trabajo desde casa, seguido por un 34% el teléfono móvil, ambos elementos muestran una cercanía muy estrecha, por lo tanto, ambos elementos se deben contemplar al momento de desarrollar una solución probable a la problemática.

Tabla 3. De acuerdo con las funciones de su puesto ¿Qué metodología utiliza para la elaboración de su material?

Items	Videos	Audio	Texto	Diapositivas	Combinación de dos o más	Total
Frecuencia	5	3	2	3	5	
Totales	27%	17%	13%	15%	28%	100%

Gráfica 3

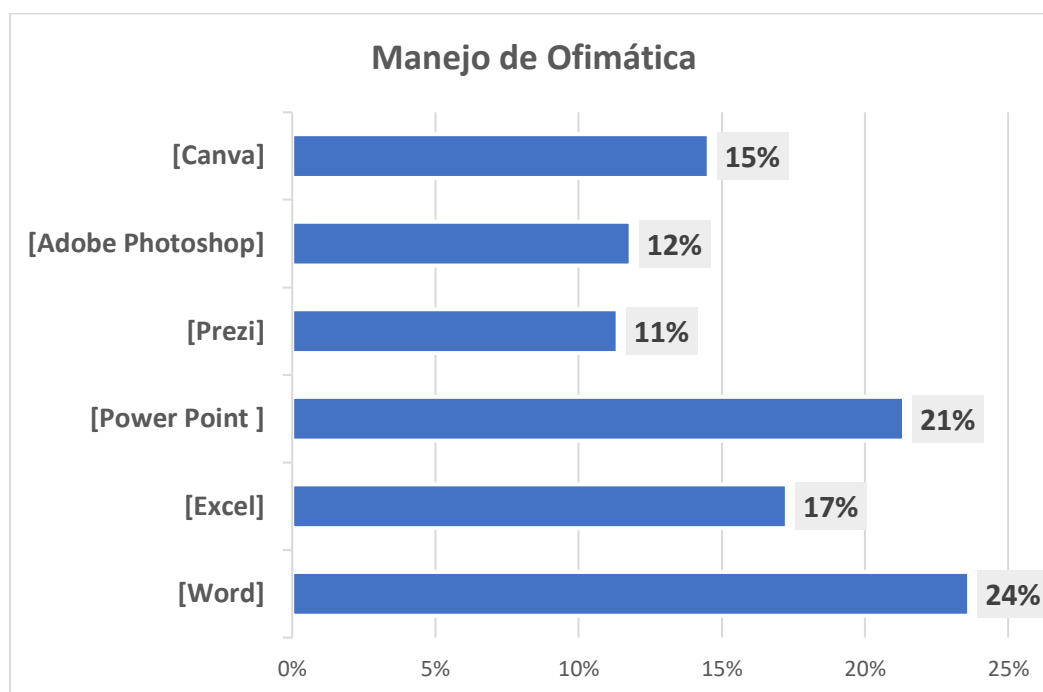


Ilustración 0-4 Metodología para enseñanza

Los resultados para la tercer pregunta en el apartado sobre como realiza el trabajo desde su casa y mediante que materiales se apoya para la realización de este, contempla que, los videos son los más esenciales en esta pregunta con un total del 27%, en donde como mayoría se deberá tomar en cuenta para la elaboración de cualquier propuesta de mejora, sin embargo, dentro de esta misma pregunta se plantea la opción de existir o contemplar la combinación de dos o más elementos para la elaboración de contenidos, en donde este apartado obtuvo un valor del 28 %, quedando sobre el apartado de los videos, por lo tanto, según la respuesta de los resultados, los videos son los elementos básico, pero estos siempre van apoyados de otros elementos esenciales para su elaboración.

Tabla 4. Del apartado ofimática. ¿Qué programa maneja con mayor facilidad?

Items	[Word]	[Excel]	[Power Point]	[Prezi]	[Adobe Photoshop]	[Canva]	Totales
Frecuencia	5	2	4	1	1	1	
Totales	24%	17%	21%	11%	12%	15%	100%

Gráfica 4*Ilustración 0-5 Ofimática*

Los resultados obtenidos de la cuarta pregunta que hace referencia a los elementos ofimáticos que permiten la elaboración de los formatos y la base para todos los contenidos y de acuerdo con la complejidad de cada programa, según los resultados indican que Word con un 24% es la aplicación ofimática con la cual mayor comodidad existe dentro de los colaboradores para el desarrollo del contenido y como este es el que mejor se entiende de acuerdo a la complejidad, por lo tanto, el programa fuera de ese paquete ofimático, cuyo caso es Canva cuenta con un 15% del desarrollo de la pregunta, en vista de ello indica que también debe ser considerado dentro de las opciones para el respaldo de la propuesta de mejora para el Centro de Capacitación Especial.

Tabla 5. De acuerdo con lo anterior. ¿En qué programa considera usted que necesita capacitarse aún más?

Items	[Word]	[Excel]	[Power Point]	[Prezi]	[Adobe Photoshop]	[Canva]	Totales
Frecuencia	1	3	1	5	5	5	
Totales	10%	17%	11%	20%	20%	21%	100%

Grafica 5

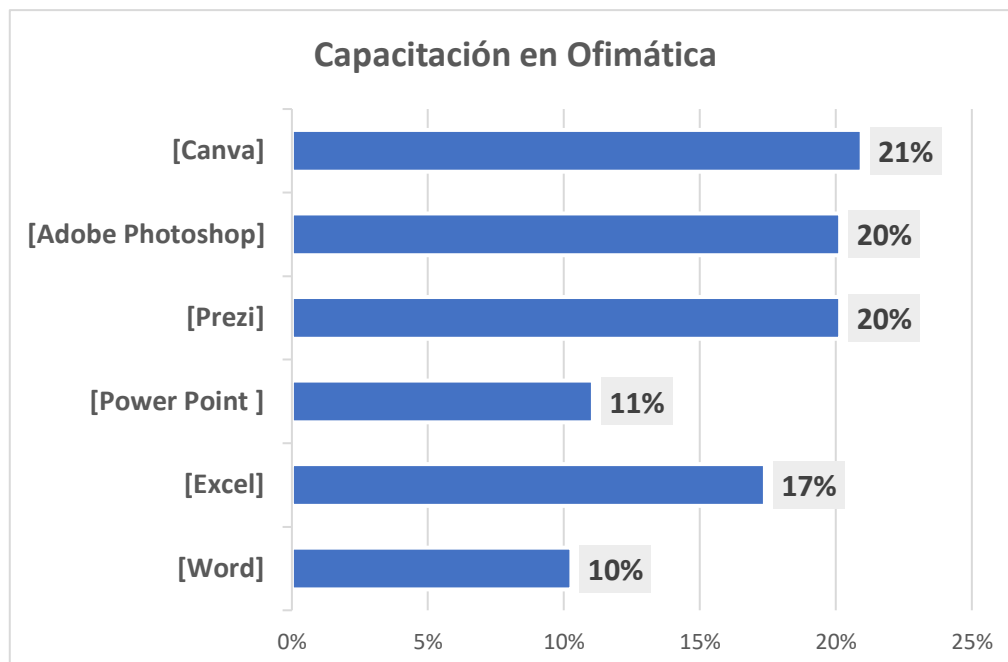
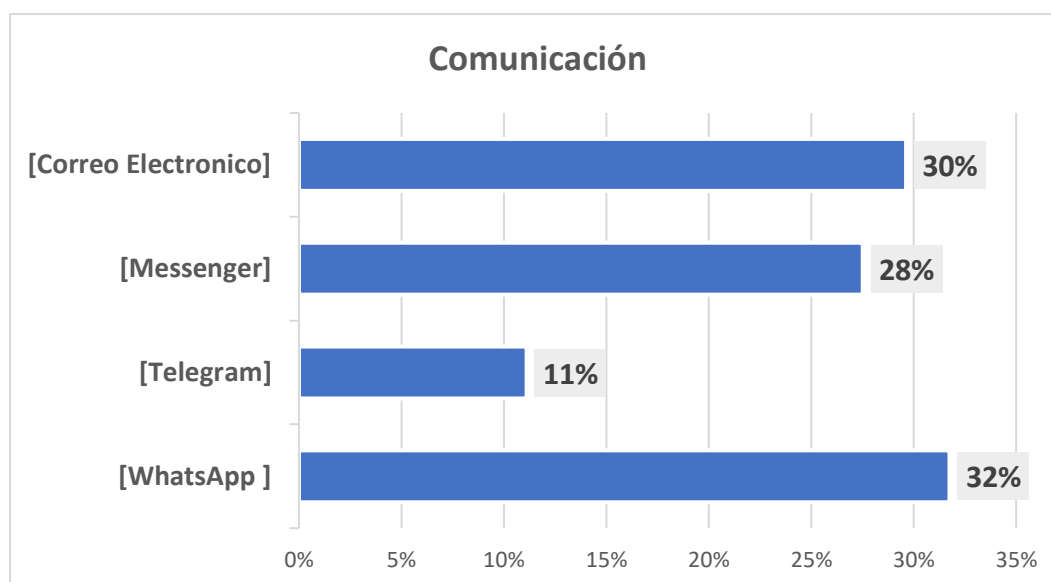


Ilustración 0-6 Capacitación

La pregunta 5 parte de la necesidad de capacitación que existe de las otras aplicaciones que en su momento resultan poco útiles, con un 21% Canva, es la aplicación que necesitaría realizarse una capacitación adecuada para la integración dentro de las posibles soluciones para la realización del teletrabajo, mediante este alcance, se obtiene que otras aplicaciones no están tan alejadas de esta necesidad, en donde también se consideran parte de esta necesidad, según lo que se visualiza, conforme a la pregunta anterior Word con un 10% es la aplicación que menos necesidades de capacitación presenta.

Tabla 6. Del apartado mensajería. ¿Qué plataforma maneja con mayor facilidad?

Items	[WhatsApp]	[Telegram]	[Messenger]	[Correo Electrónico]	Totales
Frecuencia	5	1	4	5	
Totales	32%	11%	28%	30%	100%

Gráfica 6*Ilustración 0-7 Comunicación*

La pregunta hace referencia al estudio de aquellas herramientas que utilizan los colaboradores para la elaboración de todos los aspectos comunicativos, en donde Whatsapp es el que más uso representa con un 32%, seguido del correo electrónico con un 30%, por lo tanto, los aspectos a considerar para la propuesta recaen en tomar en cuenta estas dos herramientas y en donde se apoya una parte fundamental de esta.

Tabla 7. Del apartado Videoconferencias. ¿Qué plataforma maneja con mayor facilidad?

Items	Zoom	Google meet	WhatsApp Salas	Jitsi Meet	Skype	Microsoft Teams	Facebook Salas	Totales
Frecuencia	5	1	5	1	1	1	5	
Totales	21%	12%	18%	7%	14%	9%	19%	100%

Grafica 7

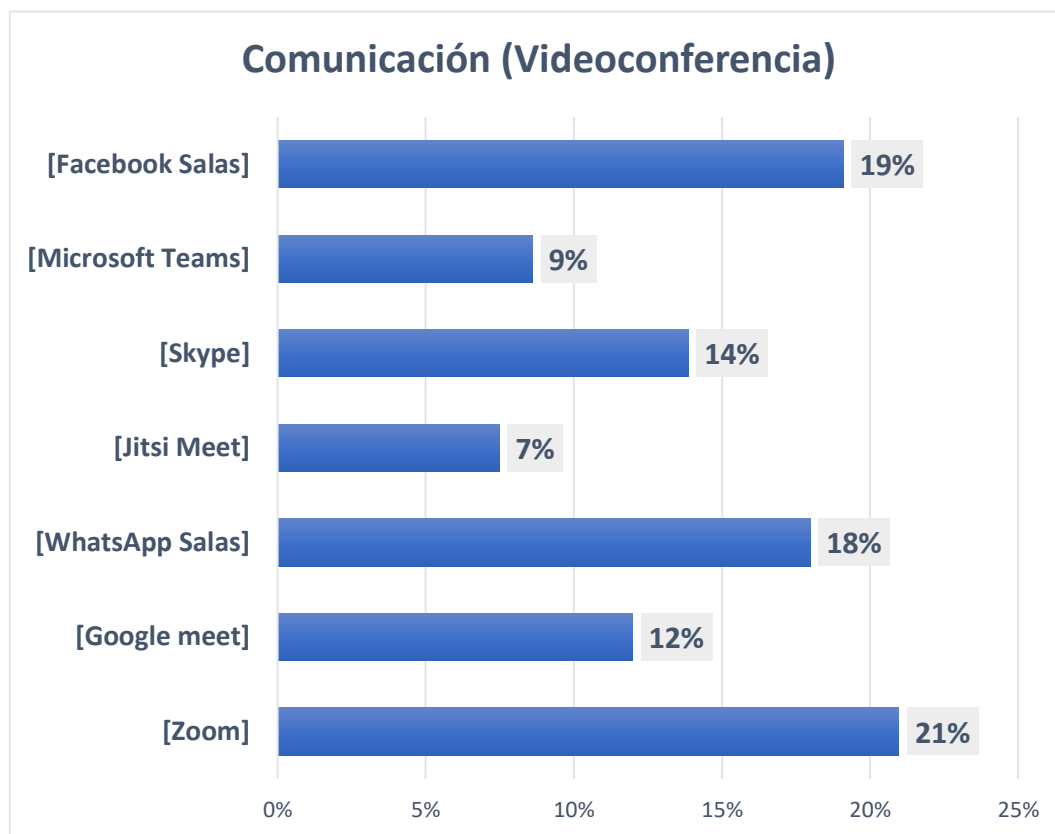


Ilustración 0-8 Videoconferencias

En la pregunta realizada se pide que se establezca con que aplicación de videoconferencias se encuentra más familiarizados, en donde se visualiza que, Zoom obtuvo el 21% de los resultados, seguida por Facebook salas con un 19% y con un 18% WhatsApp, estas aplicaciones contienen la mayor parte de la realización de los trabajos mediante las videoconferencias y, por lo tanto, se deben considerar para la realización de la propuesta de mejora.

Tabla 8. Según su experiencia ¿Bajo qué metodología ha aprendido de mejor manera el joven con discapacidad?

Items	Visual - auditiva (Conferencias)	Auditiva (Llamadas)	Visual (Ilustraciones, Presentaciones)	Escrita (Lecturas, Mensajes de Texto)	Totales
Frecuencia	5	3	5	2	
Totales	32%	23%	29%	16%	100%

Gráfica 8

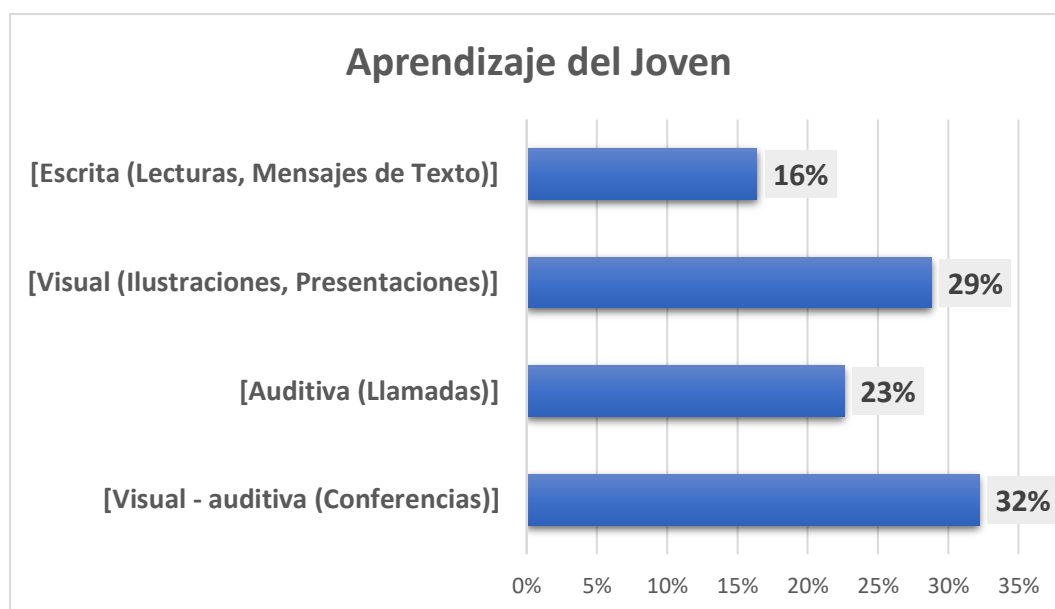


Ilustración 0-9 Aprendizaje del joven con discapacidad

En la pregunta 8, se solicita que se establezca mediante cual metodología y según la experiencia de cada instructor y colaborador, como obtiene mejores resultados y desarrollo la persona con discapacidad, para dichas opciones se obtuvo los resultados de un 16% para la parte escrita, un 23% para la parte auditiva, un 29% para la parte visual, la cual se explica cómo ilustraciones o presentaciones y con un 32% se presenta la combinación visual – auditiva, siendo esta última la que mayor porcentaje y mejores respuestas por parte del joven, según lo indican los colaboradores, por lo cual, se obtiene que, la combinación de factores, visuales, escritos y auditivos son una estrategia muy aplicada para el desarrollo de la persona con discapacidad.

5.2 Análisis general de los resultados

De acuerdo con los resultados obtenidos mediante la encuesta y después de la evaluación de todos los ítems que se integran dentro de esta, se muestra una clara tendencia por parte de los colaboradores para la mejora de los procesos dentro del Centro de Capacitación Especial.

Por lo tanto, la propuesta de mejora gira en torno a la parte cualitativa sobre todos aquellos aspectos que necesitan un ajuste en cuanto a la realización de los procesos dentro de estos destacan los más importantes como ser:

- Regulación de los tiempos de trabajo fuera de los talleres.

Para este apartado se deben tener en cuenta los tiempos de los trabajadores no se extiendan más allá de lo que normalmente se realizado de acuerdo con su contrato, ya que, al presentarse tiempos elevados y que van más allá de lo establecido puede afectar en el clima laboral.

- Estandarización del proceso.

Para este apartado, deben regularse las actividades en cuando a la prioridad de realización y, por otra parte, debe existir un consenso en donde la consistencia de las temáticas en conjunto de la elaboración de formatos y plantillas de trabajo vayan unificadas

- Libertad Creativa

Un ambiente de trabajo idóneo y con mejores aspectos de relación laboral y satisfacción debe permitir la libertad creativa de los colaboradores, para ello es necesario que exista una serie de procesos que permitan este desarrollo, sin que altere el orden de las partes ya existente y reguladas.

Como parte de todo este procesos analítico, se puede determinar que la implementación de una propuesta de mejora debe realizarse en dos aspectos que no vayan a alterar la realidad existente, para ello se busca integrar las actividades que realizan los colaboradores dentro del taller y las áreas de apoyo; para ello se deben tomar las funciones esenciales para el puesto de trabajo, que para este caso deben considerarse al menos 5 de estas y en base con esto, se realizara todo el proceso estandarizado de teletrabajo, ya que, la regulación de los tiempos dependen de ello, en vista de lo antes mencionado y tomando un valor integrado se toma en cuenta lo siguiente:

- La integración de la parte cualitativa y cuantitativa, demuestran que, establecer un formato de teletrabajo permite el desarrollo de los puestos necesarios y estos deben considerar una reducción de las funciones en base con los resultados, en donde se tomen solo aquellas funciones críticas para la realización del trabajo.
- La elaboración de una plataforma de varias aplicaciones buscando en todo momento la reducción del costo y la regulación de las actividades que mediante esta se deben realizar.
- Por último, se deben brindar capacitaciones y posteriores estudios para determinar aspectos de manera más precisa hacia el personal, con el fin de identificar la mayoría de las oportunidades de mejora.

En base con este análisis se pude determinar a presentar una propuesta viable que mejore y permita el buen desarrollo de las actividades dentro del Centro de Capacitación Especial

CAPÍTULO VI ACTIVIDADES DE MEJORA

ADAPTACION DEL PUESTO DE TRABAJO, HACIA PLATAFORMA DE TELETRABAJO, EN BENEFICIO DEL SECTOR DISCAPACIDAD, DEL CENTRO DE CAPACITACION ESPECIAL (CECAES) TEGUCIGALPA

6.1. Situación actual

Dentro del Centro de Capacitación Especial (CECAES), Se cuenta con un formato de trabajo de manera tradicional, en el cual se trabaja de manera presencial, este formato de trabajo posee puestos que se dedican a la atención de personas con discapacidad. Los presentes descriptores de puesto fueron revisados y actualizados en el año 2019, sin embargo, no se contaba con situaciones como la pandemia que actualmente ataca Honduras, para ello se ha visto la necesidad de realizar estudios de manera cualitativa, tratando de encontrar soluciones para que estos puestos pueden funcionar dentro de un formato de teletrabajo.

Los descriptores fueron realizados para que funcionaran en un modelo tradicional de trabajo. Después de la revisión del año 2019, estos fueron adaptados en base a un modelo por competencias (Alles, 2005), este modelo consiste encontrar al candidato bueno este caso a la persona idónea para que desempeñe el puesto y cumpla con la mayoría de los requisitos que se solicitan, para ello; se crearon, los descriptores con aquellas funciones actividades o tareas más críticas para cada puesto , seguido a esto se realizó el perfil del puesto el cual contiene las competencias de manera general o también conocidas como competencias cardinales y un apartado especial para competencias específicas del puesto en base a esto la adaptación de estos perfiles en la presente investigación sí refiere únicamente aquellas actividades que pueden ser trasladada a un formato de teletrabajo de no existir estos se crean combinaciones adicciones o sustracciones de dichas funciones.

En la actualidad el Centro De Capacitación Especial, no cuenta con una plataforma idónea para la realización de las actividades mediante un formato de teletrabajo, tampoco cuenta con los recursos no tecnología suficiente para realizarlo, partiendo de esto la propuesta que se implementará futuro consistirá en crear esta plataforma para su uso en similares situaciones o bien parece una limitación de manera paralela con el formato de trabajo presencial.

6.2. Solución implementada

En función de lo anteriormente mencionado y con los hallazgos identificados se presenta la siguiente propuesta que servirá como una solución para la problemática estudiada en la presente investigación:

Plataforma alternativa para la adaptación de los puestos de trabajo hacia el teletrabajo

Esta plataforma de aplicaciones de bajo costo incluye, una serie de aplicaciones que se utilizan directamente desde una computadora, celular, tabletas u otros dispositivos que permitan la conexión a internet, así como; grabar, editar y compartir contenido multimedia.

Las plataformas se separan por las diferentes metodologías de trabajo y comunicación existentes, con el fin de brindar todo un proceso unificado y colaborativo para el desarrollo de las funciones de cada puesto de trabajo. Para dicha plataforma se ha tomado en cuenta aquellas aplicaciones que según el instrumento aplicado han sido las identificadas como más viables para la realización de este.

La plataforma se divide en aspectos como ser videoconferencias, creadores de contenido, edición de videos y paquetes ofimáticos.

Para el primer aspecto denominado videoconferencias, se subdividirá en dos partes; la primera se considera a Zoom, como la indicada para la realización de las diferentes por parte directa del personal involucrado en el desarrollo y enseñanza de los jóvenes del centro.

Esta consistirá en involucrar todas las reuniones del personal para la planificación, organización y elaboración de los procesos colectivos y estandarizados del Centro de Capacitación Especial. En el segundo apartado se considera a Facebook salas y WhatsApp, como las herramientas comunicativas básicas, desde el instructor y áreas técnicas para establecer y mantener el vínculo de desarrollo de los jóvenes del Centro de Capacitación Especial, estas plataformas tienen un fin de brindar todas las atenciones del taller al cual los jóvenes pertenecer, mediante la adecuación de los contenidos y la realización de actividades que permitan una supervisión y evaluación ideal para los jóvenes.

En el apartado de creación de contenidos, se considera a Canva como la opción más viable, ya que contiene muchos elementos de manera gratuita que permite crear contenidos visuales ideales para las personas con discapacidad, como es de conocimiento los elementos visuales y la implementación de técnicas pedagógicas que permitan el desarrollo desde la parte visual y verbal de los contenidos que se brindan en las aulas de clase, de este modo, la parte destinada a los instructores de los talleres también puede ser realizada desde esta plataforma, permitiendo apoyarse directamente en la parte ilustrativa la cual puede ser integrada directamente desde la creación de estos contenidos o bien implementados y añadidos hacia los videos por medio de los cuales los jóvenes se capacitaran; lo cual se resume en una creación de contenido enriquecido para la enseñanza, añadiendo ya sea partes verbales o escritas y audiovisuales.

Para el apartado de edición de videos, se considera directamente el uso de la computadora, celular o tableta, muchos de esos dispositivos ya cuentan con editores integrados

dentro de su software, sin embargo, muchas veces se requiere de que existan aplicaciones que permiten una mayor creatividad a la hora de realizar este tipo de trabajos, para ello se ha recomendado el uso directamente del editor que ya contiene el teléfono o computadora, pero también se añade a Canva como una solución a este tipo de edición de vídeos ya que, se pueden cargar los archivos creados, directamente desde el teléfono o computadora a una base de datos interna dentro de Canva, en razón de esto, todos los contenidos que sean creados ya quedan almacenados bajo formatos o plantillas previamente hechos por el usuario o autor del contenido. Tomando en cuenta que, Sí mucho Este contenido se planifica se pueden realizar plantillas o formatos previamente discutidos por los miembros o colaboradores del Centro de Capacitación Especial.

En el apartado de servicios ofimáticos se comprende el uso de Microsoft Office, al ser este un elemento común en el uso de recursos para la redacción y la planificación, de los diferentes formatos que deben ser creados en base a las planificaciones, horarios y otros elementos cuyos formatos deben ser unificados y estandarizados para la ejecución de las actividades de cada puesto.

Con todos estos elementos abordados y con las bases en aplicaciones que no están fuera del alcance presupuestario de la empresa, se puede llegar a implementar dicha propuesta. Para que esto funcione se debe implementar ciertos aspectos previos en cuanto a capacitaciones y procesos de estructuración del formato de teletrabajo.

Para el apartado de video conferencias, se consideraron las siguientes:

- Zoom
- Google meet
- Facebook Salas
- Microsoft Teams

Para el apartado de ofimática, se consideraron las siguientes:

- Word, Excel y Power Point, (MS Office)
- Prezi
- Canva

Para la creación del contenido, se consideraron las siguientes:

- Canva
- Prezi
- Adobe Photoshop

Para la comunicación, se consideraron las siguientes:

- Correo Electrónico
- Messenger
- Telegram
- WhatsApp

Para la correcta integración de todos los elementos anteriormente mencionados, se requiere de una serie de capacitaciones necesarias, de las cuales se componen en tres fases:

- **Capacitación para la creación de contenidos.**

Esta consiste en la implementación de diferentes procesos creativos que involucran desde grabar videos y su posterior edición, con el fin de integrar los contenidos visuales y auditivos de los temas a desarrollar dentro de los talleres.

- **Capacitación sobre uso de herramientas de diseño.**

La integración de la presente capacitación incluye un complemento a la primera capacitación, la cual se enfoca en crear contenidos de manera visual o arte gráfico que le permita al instructor como al joven captar de otra manera los elementos sobre las temáticas a desarrollar dentro del taller.

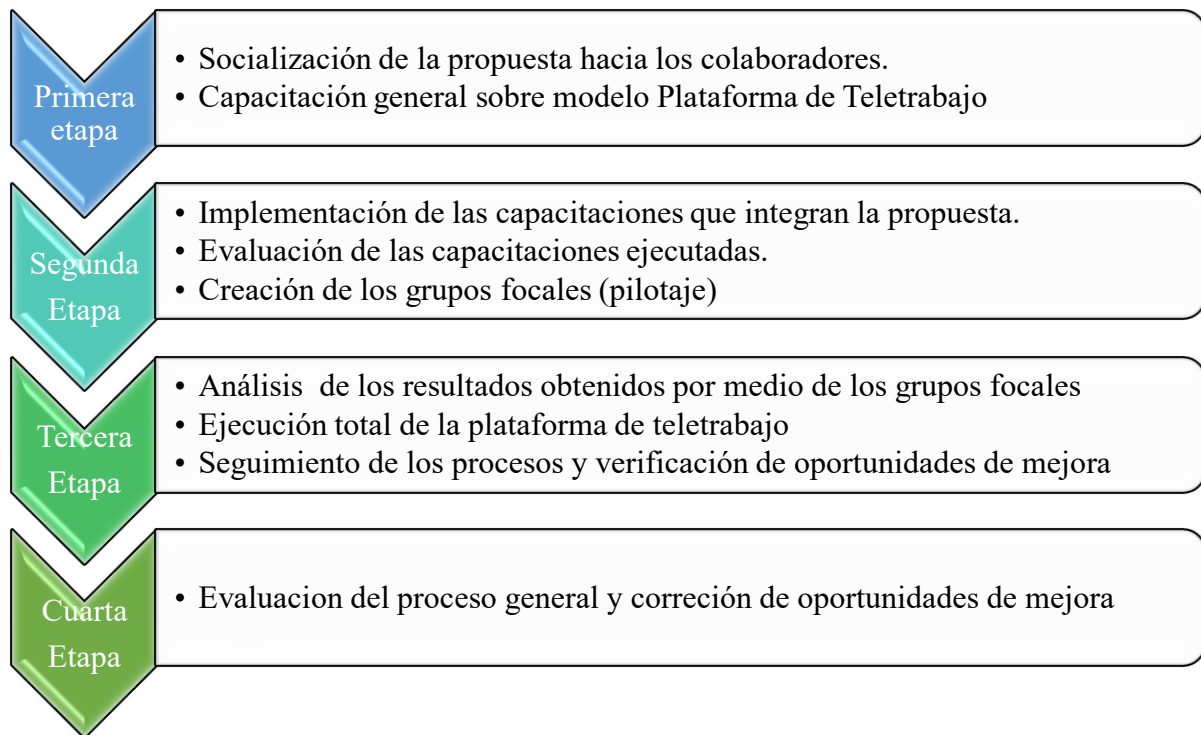
- **Capacitación sobre herramientas ofimáticas.**

Dicha capacitación se enfoca de manera directa en los paquetes ofimáticos de MS Office, en donde la mayoría de los colaboradores, necesitan reforzar los elementos esenciales de estos programas, ya que su dominio sobre estos es un tanto limitada, debido a la forma de trabajo en la cual han ido desarrollando sus funciones.

Para dichas capacitaciones no se requiere de una inversión monetaria, ya que estas serán de manera interna por medio de las mismas herramientas que se aplicarán a dicha propuesta de mejora, en este sentido, cabe decir que, la herramienta YouTube será una de las que mas se utilizaran por medio de capacitaciones gratuitas, por lo tanto, el alcance de la capacitación se limita a los elementos básicos de estas herramientas.

Por último, las capacitaciones se apoyarán en la creación de videos, diapositivas y un sistema de seguimientos para con los colaboradores, donde estos deberán ir aprendiendo de manera individual y autodidacta sobre los programas que se utilizarán en pro de mejorar la calidad del trabajo en beneficio de los jóvenes.

6.2.1 Plan de Acción



6.3. Sustento teórico de la solución implementada

Como parte de la solución a implementar se encuentran aspectos críticos en la investigación, para ello se denominaron las diferentes actividades que se deben realizar conforme a los instrumentos, parte de este proceso de estudio de las diferentes opciones para la solución que se desea implementar se abordaron plataformas de manera experimental (experiencia de los usuarios) para la integración de todo el modelo y propuesta de plataforma de teletrabajo denominado *“Plataforma alternativa para la adaptación de los puestos de trabajo hacia el teletrabajo”*

6.3.1 Teletrabajo como alternativa

El teletrabajo existe bajo la premisa de realizar las mismas actividades desde un entorno fuera de la oficina según la definición de (Castellanos, 2014), para ello se han realizado diferentes estudios de posibles plataformas que permitan la ejecución del trabajo de manera íntegra, completa y de una calidad que conlleve un desarrollo adecuado de las personas con discapacidad.

Se considera pues el teletrabajo como una opción, alternativa o solución a todas aquellas situaciones ajenas al hombre en ámbitos de trabajo. La presente pandemia ha afectado a muchos de los rubros dedicados a la generación de oportunidades, no solamente en aspectos financieros o comerciales, también se afectan a aquellas asociaciones benéficas o de ayuda social, para este caso de estudio se trata de centros que se dedican a la atención e integración a la vida laboral de personas con discapacidad, las cuales en un ambiente de normalidad se ven muy limitados, por lo tanto la pandemia presente ha venido a agudizar esta problemática, para ello se ocupó de investigar aquellas plataformas y como estas implementaciones se han llevado a cabo en algunos lugares no muy distintos al sector discapacidad.

6.3.2 Las diferentes discapacidades

Mediante el seguimiento de las diferentes y múltiples habilidades que existen dentro de los recursos humanos, muchas de las personas poseen características o bien habilidades que en muchas ocasiones no todas las personas logran explotar o siquiera explorar, por tal razón, muchas de estas situaciones se vuelven complejas si a esto se suma la integración de personas con discapacidad, en donde existen múltiples discapacidades según lo define (Hernández K. , 2020) entre las cuales se conocen las discapacidad visual, física, auditiva y la intelectual como

las mayormente conocidas y que de estas últimas son las que más barreras laborales enfrentan a lo largo del tiempo.

La mayoría de estas personas se limitan en sus competencias y en la capacidad de comprensión de las tareas, ya que, cada discapacidad intelectual posee características distintas una de la otra, es pues en este punto, donde la habilidad adquirida depende de las veces que la persona repita esta, es por lo que, se puede ver a personas con discapacidad física, auditiva o visual fungiendo en puestos de trabajo con cierta complejidad, porque la parte afectada por la discapacidad les permite desarrollar otras habilidades con aquellos sentidos que poseen de manera intacta o bien, los cuales han ido entrenando y desarrollando para las actividades diarias.

La discapacidad intelectual, es pues, la más afectada dentro de esta situación y es acá en donde las competencias y sus umbrales son muy amplios (Alles, 2005), para dicho caso, no se podría decirle a una persona con Síndrome de Down o una persona Autista que logre realizar operaciones matemáticas y análisis de texto, ya que, son tareas sumamente complejas para ellos, sin embargo, hay casos en los cuales se logra, pero son muy esporádicos y esto requiere de inversión de tiempo y una gran cantidad de esfuerzos en adecuaciones del entorno y metodologías de aprendizaje que les permite desarrollarse.

6.3.3 Teletrabajo y la relación con la discapacidad

En un mundo donde las personas se ven limitas a opciones que mejoren su calidad de vida, en situaciones cuyas experiencias se vuelven complejas y perduran a lo largo de mucho tiempo, estas razones empujan a que la sociedad se limite a encontrar soluciones individualizadas y para ello no existen una relación del trabajo como tal hacia las personas con

discapacidad, ya que los perfiles y descriptores de puesto exigen “Competencias” esto según lo que indica (Alles, 2005) como fundamento básico para la integración de la persona en el puesto de trabajo.

Esta realidad se traslada a todos los ambientes laborales, sin ninguna limitación o, mejor dicho, sin que existe una regulación real que supervise a las empresas a la integración de las personas con discapacidad, En Honduras existe la legislación que por cada 100 empleados debe existir 4 personas con discapacidad dentro de esta. Si esta ley fuese cumplida a cabalidad o bien si esta misma ley fuese supervisada muchas personas con discapacidad podrían tener mejores opciones de vida.

Dentro del Centro de Capacitación Especial CECAES, se atienden diversidad de personas con discapacidad, siendo las personas sordas las que cuentan con mayores facilidades de integrarse a un ambiente laboral, sin embargo, las limitaciones se visualizan en los perfiles de cada puesto, ya que la mayoría de las personas con discapacidad que obtienen mayores opciones llegan a grados académicos muy bajos.

Para ello se entiende dentro de la práctica que las personas con discapacidad con mayores opciones laborales y educativas son aquellas que poseen una discapacidad física, en este sentido una persona cuyas extremidades inferiores o la ausencia de una de estas pueden permitirle un desarrollo más integro de manera social y de manera educativa, estas personas pueden alcanzar títulos universitarios y ser reclutados en puestos con formatos estandarizados para diferentes rubros.

Después de este tipo de discapacidad les siguen las personas sordas que en su gran mayoría, solamente se ven limitados por su ausencia de comunicación de la manera tradicional conocido como lecto - escritura, en donde la persona sorda posee su propia lengua, conocida en Honduras como LESHO, es pues esta lengua que cualquier persona siendo sorda o no, puede

lograr aprenderla y así, habrá alcanzado un alto rendimiento, esta discapacidad posee grandes oportunidades laborales ya que en los últimos años Honduras ha ido obteniendo más consciencia y capacitación en la lengua LESHQ, lo cual permite la integración adecuada de las personas con discapacidad auditiva.

6.3.4 Aplicaciones para la integración del teletrabajo

Como parte del proceso de la investigación y según los instrumentos aplicados se lograron identificar varias aplicaciones que permiten el desarrollo de esta metodología de teletrabajo en donde, el usuario puede acceder a servicios de manera gratuita y otras de paga para el desarrollo y la integración de procesos uniformes los cuales consideren las bases de los talleres en cuanto a la enseñanza de los jóvenes con discapacidad.

Para la exploración de estas plataformas se realizaron encuestas que proveían algunas de las plataformas conocidas que funcionan de manera perfecta para llevar a cabo el proceso de teletrabajo. En este sentido, es necesaria la limitación de estas ya que existen múltiples plataformas y se ha dedicado a delimitar dichas aplicaciones en cuanto a su costo y su uso.

La necesidad de detectar y delimitar la cantidad de aplicaciones surge debido a que, muchas de estas pueden utilizarse para estandarizar los procesos, siendo pues del conocimiento general de los colaboradores el poder aplicar aquellas funciones críticas hacia este formato de teletrabajo, un claro ejemplo de estos es cómo funciona la parte de las conferencias en un grupo de trabajo, parte de esto permite resolución de conflictos y la realización de formatos (Plantillas de trabajo) que todos puedan utilizar, para ello se consideran en grupos que se interrelacionan por las funciones del puesto (Chivenato, 2011).

En dicha situación se presentan ejemplos como ser el puesto del instructor de repostería el cual debe realizar actividades demostrativas y de repetición dentro del taller a los jóvenes, porque al final estos aprendan a realizar de manera adecuada lo solicitado, por lo tanto, la integración y la generación de todos estos procesos le permiten una supervisión directa.

El traslado de estas funciones requiere de utilizar herramientas, métodos y tecnologías que lo permitan de una manera adecuada, para la explicación de una receta, el instructor debe utilizar una comunicación oral y de gestos para la integración del trabajo del joven.

Al trasladar esta idea, se puede hacer mediante, la grabación y edición de un video con las instrucciones, se puede apoyar en una ilustración con información referente al contenido y por último la parte oral deberá repetir aquella información importante para que el joven capte de la mejor manera.

Estas son adecuaciones que se realizarán con la propuesta de mejora, en donde cada puesto irá adecuando su información de manera pertinente y con toda la metodología que pueda rescatar y distribuir desde dentro del taller y exportándolo hacia las plataformas digitales.

Del mismo modo, estas adecuaciones se realizarán en los puestos de elaboración de las plantillas de trabajo (Área Técnica) para la formalización y la elaboración de formatos unificados, procesos de trabajo enfocados directamente en implantar estrategias para el desarrollo y calidad de las personas con discapacidad.

Por último, estas modificaciones, tratarán en la medida del tiempo unificarse en un sistema híbrido de enseñanza y aprendizaje en ambas vías, tanto desde la perspectiva del instructor, así como, del aprovechamiento del joven con toda la información que reciba.

6.4. Análisis costo-beneficio / Presupuesto

La presente propuesta muestra una serie de tablas en las cuales se expresa de manera general los gastos que incurriría la empresa en caso de adoptar la propuesta de solución, para que este modelo se presente como tal se han establecido dos tiempos diferentes dentro del estudio. Parte pues, de la situación actual, la cual se considera antes de la propuesta y la parte posterior en caso de implementarla.

6.4.1 Análisis financiero talleres y planilla

Para dicha implementación, dichos valores se presentan en un conjunto de gastos al mes, por lo tanto, se demuestran como viene a mejorar en cierta medida la parte financiera y como se hacen más eficientes los puestos de trabajo desde una plataforma meramente digital.

Situación Presencial de Manera General			
Repostería	L.10,000,00	Sueldos	
Carpintería	L 15.000,00	Instructor I	L 9.000,00
Cocina	L 5.000,00	Instructor II	L 10.250,00
Belleza	L 5.000,00	Área Técnica	L 11.500,00
Corte y Confección	L 11.000,00	Administración	L 18.000,00
Barbería	L 5.000,00	Dirección	L 16.000,00
Insumos Mensuales Presencial	L51.000,00	Promedio Sueldos	L12.950,00

La tabla muestra los valores de manera general de los gastos mensuales en solo las áreas críticas y consideradas para la propuesta de plataforma en teletrabajo, en este sentido, se encuentra un valor de gastos de L. 41,000.00 al mes solo en los apartados de insumos para los talleres con mayor involucramiento al sector laboral, por otro lado, se obtiene en el apartado de sueldos un valor promedio del sueldo que se paga dentro del Centro de Capacitación Especial CECAES, siendo este sueldo con un valor de L. 12,950.00.

Sueldos Presencial	
Empleados	33
Salario Promedio	L 12.950,00
Total, Planilla	L 427.350,00

En esta tabla se presentan la cantidad total de empleados a la fecha, en donde según la multiplicación de todos los colaboradores por el sueldo promedio, brinda un total general promediado de L. 427,350.00, en donde para los recursos y financiamiento que posee el Centro son costos muy elevados.

Sueldos necesarios para el teletrabajo	
Empleados	19
Salario Promedio	L 12.950,00
Total, Planilla	L 246.050,00

Como se visualiza en la tabla 0 – 3 los sueldos se toman en cuenta en base al personal necesario para la realización de los formatos de teletrabajo, en este sentido, hace entender que solamente son necesarios 19 puestos de trabajo para el abordaje de los jóvenes del Centro de Capacitación Especial CECAES. Al realizar el cálculo de los sueldos en base al promedio general del Centro estos arrojan un valor de L. 246,050.00 siendo mucho menor al abordaje de manera presencial.

Situación según Propuesta de Mejora	
Costo de internet Prepago	L 9,500,00
Licencia Conferencias Zoom	L 400,00
Licencia MS Office	L 250,00
Insumos para compras (taller)	L 15.000,00
Licencia Canva	L -
Licencia WhatsApp	L -
Total, Mensual Insumos	L 25.150,00

La tabla 0 – 4 muestra un estimado mensual de los insumos de manera general hacia los talleres involucrados, debido a la pandemia la modificación de este tipo de entorno de trabajo se verá en unos cambios sustanciales en cuando a las funciones y situación financiera, partiendo de la comparativa de la (tabla 0 – 1) en donde, la suma de los insumos mensuales de manera general se obtiene un valor de L. 41,000.00 el cual es sumamente mayor al que se refleja en la (tabla 0 – 4) la cual arroja de manera general los valores de L. 25,150.00 lo que indica de manera directa un considerable disminución de estos insumos. La diferencia solamente en este apartado se considera por un valor de: L. 15,850.00, siendo pues un punto de ahorro para el Centro de Capacitación Especial CECAES.

6.4.2 Análisis costo - beneficio, Plataforma teletrabajo

Mediante el análisis previo en las tablas anteriores se puede recabar información financiera de primera mano, desde una perspectiva general y con valores que rondan promedios y análisis mensual de la empresa la cual se verá favorecida con la presente propuesta, para ello se presenta la siguiente relación costo – beneficio de la propuesta “Plataforma alternativa para la adaptación de los puestos de trabajo hacia el teletrabajo”

Relación Costo - Beneficio	
Situación Actual (Presencial)	
Insumos Mensuales Presencial	L 41.000,00
Total, Planilla	L 427.350,00
Costo Actual	L 468.350,00
Situación Teletrabajo	
Total, Mensual Insumos	L 25.150,00
Total, Planilla	L 246.050,00
Costo Propuestas	L 271.200,00
Diferencia (Ganancia)	L 197.150,00

En la (tabla 0 – 5) se visualiza la relación existente entre los costos desde una metodología de trabajo presencial, es decir de manera directa dentro del taller hacia las personas con discapacidad, esta se compara contra una valoración de una plataforma adaptada y apoyada en aplicaciones de bajo recursos y acceso de primera mano, para lo cual se detalla a continuación su contenido y valores:

Para la situación actual se considera como valores importantes la existencia de las planillas actuales con la cantidad de empleados activos los cuales suman un valor mensual L. 427,350.00 siendo este el total de planilla al mes; en otro punto se visualiza el total de los insumos que los talleres generan y estos se entienden como costos los cuales ascienden a un

total de L. 41,000.00, para lo cual al sumar estos dos valores se obtiene un costo total mensual de: L. 468,350.00.

Para la propuesta de mejora que se implementaría, existe elementos de manera más detallada, en la cual se incluyen los valores de costo por internet, costo por materiales de trabajo y licencias de aquellas aplicaciones que requieren ser adquiridas para el funcionamiento mediante plataforma de teletrabajo. En este se obtiene un valor mensual de L. 25,150.00; por otra parte, se consideran las planillas de aquellos puestos que son necesarios para la realización de los abordajes oportunos y adecuados hacia los talleres, los cuales atendiendo a las personas con discapacidad se proponen mejoras, para este valor se obtuvo un estimado de planilla de L. 246,050.00, siendo pues la suma de estos dos complementos un total de: L. 271,200.00.

Partiendo de estas dos posturas al realizar la operación aritmética, se obtiene que el valor del costo actual es de: L. 468,350.00 y el valor de costo por la propuesta es de L. 271,200.00, por lo tanto, la diferencia es de L. 197,150.00 a favor del Centro de Capacitación Especial CECAES.

Según esta comparativa y apoyándose en la parte financiera que arroja la investigación esta propuesta viene a mejorar la parte financiera del Centro, con una considerable reducción de los costos en caso de implementar la propuesta en mención.

CAPÍTULO VII DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DESARROLLADO

Para el desarrollo del presente trabajo se realizaron actividades desde la identificación del problema, el cual consistió en determinar todos los elementos que participan dentro de la problemática de la actual pandemia que afecta de manera conjunta múltiples sectores del país, en donde se ve necesario la realización de estudios que permitan brindar soluciones a las personas cuyas necesidades y atención son un poco más especializadas en comparación con otros sectores de la población.

Dentro de esta premisa se identificó que dentro del Centro de Capacitación Especial CECAES, existen talleres que permiten a las personas con discapacidad formarse en oficios que les brindan una oportunidad laboral que con el tiempo han ido mejorando, sin embargo, estos procesos de enseñanza y las condiciones tanto de los talleres como de las oportunidades que existen para las personas con discapacidad se ven limitadas.

Siendo entonces una necesidad estudiar de qué manera se puede aplicar una solución para que los jóvenes continúen aprendiendo y capacitándose, se debe integrar entonces una base que permita la realización de las actividades, fuera de los talleres sin perder la calidad de la enseñanza y el beneficio de quienes lo necesitan.

Para ello se realizó una investigación en donde se identificaron las debilidades existentes y en qué manera la pandemia ha afectado estas instituciones, se realizó entonces la conexión entre la discapacidad y como el teletrabajo puede ser una solución para la implementación de estas adecuaciones dentro de los puestos de trabajo en beneficio del sector discapacidad.

Por lo tanto, la implementación de la plataforma para teletrabajo se obtuvo mediante la delimitación de variables por medio de las teorías existentes, que si bien, son escasas, pero la

capacidad de asociación de otros estudios permite la realización y puesta en marcha de este proyecto, el cual, en tiempos futuros, tendrá sus propios ajustes, pero vienen a ser una solución oportuna ante la actual situación.

En base con esto y con la propuesta se invita a la realización de proyectos similares, en beneficio de sectores que también se ven afectados no solo por la situación de pandemia, sino, por cualquier fenómeno fuera de las manos y control del ser humano.

CAPÍTULO VIII CONCLUSIONES

- Mediante todo un proceso exploratorio se pudo identificar aspectos importantes que afectan al sector discapacidad en cuanto a la integración laboral dentro de Honduras, para ello fue necesario realizar exploración e identificación de situaciones similares en países de la región latinoamericana, en donde las condiciones de las personas con discapacidad pueden resultar más oportunas para el desarrollo integral desde el entorno, así como, un desarrollo cognitivo con mayores oportunidades.
- La pandemia del COVID – 19 limitó en gran medida el desarrollo de Honduras durante al menos 6 meses, en base con esto, muchas personas perdieron empleos y sobre todo la calidad de la enseñanza dentro de los centros de estudio que se especializan en atender la discapacidad prácticamente desaparecieron, sin embargo, El Centro de Capacitación Especial CECAES, pudo mantenerse con un personal ideal y atención a los jóvenes, aplicando procedimientos empíricos los cuales mediante este proyecto se pudieron identificar sus oportunidades de mejora.

- Las personas con discapacidad intelectual, tienen menos oportunidades en comparación con personas cuyas condiciones solo se ven limitadas a una parte física o pérdida de algún sentido, sea este el oír o la vista, por lo tanto, las empresas como la sociedad como tal debe permitir la integración de las personas con discapacidad intelectual, de acuerdo a una capacidad que consiste en tareas que si pueden realizar, esto requiere entonces de una adecuación oportuna a los perfiles y descriptores de puesto de las empresas.
- En Honduras existen instituciones de grandes recursos y dependencias del estado de carácter público que pueden aportar al desarrollo del sector discapacidad, lastimosamente, estos no se interesan por una verdadera integración, ya que la cantidad de adecuaciones para que estas personas sean integradas de manera genuina y verdaderamente integral se limita por un proceso ya sea burocrático o bien no se considera una inversión rentable.
- En Honduras existen muchos centros que atienden la discapacidad, sin embargo, pocos se dedican al desarrollo de competencias laborales, para el caso de esto, existe el Centro de Capacitación Especial y Juana Le Clerc, sin embargo, aún hay mucho trabajo que debe realizarse, debido a que, estas instituciones no cuentan con los apoyos necesarios para la realización de una ideal y progresiva integración laboral.
- Las adecuaciones de los puestos de los colaboradores, dentro del Centro de Capacitación Especial CECAES, requieren adecuaciones mínimas, para ello, se ocupa de brindar una capacitación directa y que considere lo que en el presente proyecto se ha ido desarrollando, esto les permitirá tener un panorama más seguro, fresco y con una línea para generar nuevas ideas.

- La presente propuesta no es una solución total a los acontecimientos, pero sirven sin duda, para la elaboración de mejores proyectos que permitan desarrollar de manera más oportuna las mejoras hasta lograr encontrar un proceso ideal y que pueda ser aplicado a todas aquellas instituciones que lo requieran.
- Por último, CECAES se ha mantenido como el único centro que actualmente brinda desarrollo y capacitación en aspectos laborales para Personas con Discapacidad, al mismo tiempo, los colaboradores de manera precisa los instructores, deben certificarse en INFOP, como parte de sus requisitos para la enseñanza, sin embargo, INFOP, no cuenta con un servicio para personas con discapacidad, lo cual hace pionero a CECAES como un centro que capacita de manera ideal a los jóvenes con Discapacidad.

CAPÍTULO IX RECOMENDACIONES

- Se deben crear adecuaciones tanto de espacios físicos, como del entorno de trabajo del joven con discapacidad, en donde todos los involucrados en el proceso colaboren para el desarrollo de este, tanto el instructor, como los padres de familia deben colaborar como una sola unidad de trabajo.
- Aplicar el trabajo hacia un enfoque desde de casa, sin descuidar los roles de los involucrados, siendo estos capaces de aprender y entrenarse en nuevas áreas, sobre todo, en los apartados digitales.
- Las personas con discapacidad intelectual deben recibir una calidad de educación más especializada y realizar investigaciones sumamente profundas en esa rama, sobre todo en Honduras, donde no existen posibilidades concretas para una inclusión laboral.
- Se debe fomentar el desarrollo económico y social del sector discapacidad para la creación de una sostenibilidad y generación de oportunidades ideales para dicho sector, que cada vez aumentan las brechas dentro de la sociedad.
- Los centros que atienden personas con discapacidad deben encontrar formas alternativas a las actuales para permitir una enseñanza de muy buena calidad, no solo enfocándose a la atención, es más un esfuerzo por lograr la consolidación de modelos donde se les permita la integración ideal a un trabajo.
- Los colaboradores deben entender que los puestos pueden cambiar en medida de las tendencias o bien en cómo evoluciona el mercado laboral, la pandemia ha llevado a crear de modo muy dinámico metodologías de trabajo sumamente complejas para cierto grupo de personas cuyas características no se han relacionado con la tecnología, por ello es necesario que estos colaboradores se

capaciten y autacapaciten para mejorar sus conocimientos y encontrar nuevas alternativas a los diferentes retos que se enfrenta al mundo, siendo estos cada vez más comunes y complejos.

GLOSARIO.

Canva: Plataforma en línea para la elaboración de contenidos multimedia (vídeos, infografías, afiches, edición fotográfica y presentaciones) de manera gratuita o suscripción de paga.

Capacitación: Metodología utilizada para formar o entrenar a personas, generalmente utilizado dentro de las empresas para ser aplicadas hacia los colaboradores, los cuales aprenden todas sus funciones y actividades del puesto.

Descriptor del Puesto: Documento cuyo fin es presentar de manera detallada todo lo que involucra la unidad mínima de una empresa, dentro de este se especifican todas las actividades, tareas y funciones necesarias para llevar a cabo el trabajo.

Discapacidad: Condición de vida que posee una persona, la cual limita en cierta medida su desempeño social, desarrollo laboral y educativo, pueden considerarse discapacidades físicas como cognitivas.

MS Office: Microsoft Office, paquete de ofimática cuya finalidad es facilitar todas las herramientas tecnológicas que se necesitan dentro de una oficina y dinamizar el entorno de trabajo reduciendo el papeleo y creando amplias bases de datos para su manejo.

Pandemia: Definida como “enfermedad del pueblo” hace referencia a un estado de alto contagio producido por la propagación de virus en el ambiente y transmisión de antígenos que perjudican la salud humana.

Teletrabajo: Modalidad de trabajo cuya finalidad es la de crear una oportunidad laboral sin que la persona que desempeña el puesto, este presente de manera física en un espacio dentro de la organización, va muy ligada al uso de tecnologías de información y uso de internet como base para su realización.

TIC's: Tecnologías de la Información y Comunicación, es un término utilizado para las diferentes tecnologías que son necesarias para la distribución y creación de la información, estas, en su mayoría utilizan de recursos tecnológicos basados en datos y computación.

Whatsapp: Plataforma de mensajería y video conferencias utilizada de manera gratuita y es la red mas grande para la comunicación de manera actual en el mundo.

Zoom: Plataforma de video conferencias y uso de transmisión de información en tiempo real, cuya finalidad es mantener reuniones de teletrabajo o similares, en donde se puede realizar de manera interactiva todo tipo de trabajos que involucren tecnología en línea y uso de recursos de red.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. A. (2005). *Diccionario de Comportamientos, Gestión por Competencias. Como descubrir las competencias a través de los comportamientos*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A. .
- Barona, R. (2013). Actualidad del teletrabajo en Colombia. *Relaciones laborales y derecho del empleo*, 1 - 13 .
- Barrios, M. (27 de 08 de 2020). *CENAE*. Obtenido de https://www.cenae.org/uploads/8/2/7/0/82706952/barrios_miguel_a_h_d_gonzalez_-_analisis_estrategico_pandemia.pdf
- Castellanos, Y. (12 de 08 de 2014). Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual. Bogotá , Colombia: Universidad El Bosque.
- Chiavenato. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México D.F.: McGrawHill Education.
- Chivenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F.: McGrawHill Educación.
- Delgado Jimenez, M. (2017). *Estudio de adecuaciones y adaptaciones de puesto de trabajo en ámbito sanitario, período 2014-noviembre 2015*. Madrid: Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo.
- EFE news. (24 de marzo de 2020). Hispanos son el grupo que menos puede realizar teletrabajo. Madrid, España: EFE news service.
- García - Pardo, I. (2009). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Revisión Teórica y Aplicación Empírica . Castilla, España: Universidad de Castilla - La Mancha.
- Giraldo, F., & Villegas, M. (Junio de 2019). *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-33242019000100083&lang=es
- Henao, L. (2010). El concepto de pandemia: debate e implicaciones a propósito de la pandemia de influenza en el año 2009. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 53 - 68.
- Hernández , K. (marzo de 2020). *GN Diario*. Obtenido de <https://www.gndiario.com/tipos-de-discapacidades>

- Hernández, M. (2015). *Dialnet*. Obtenido de El Concepto de Discapacidad de la enfermedad al enfoque de derechos: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5280484>
- Huete, A. (2020). *Riberdis*. Obtenido de Pandemia y discapacidad. Lecciones a propósito del confinamiento: <http://hdl.handle.net/11181/6073>
- Lenguita, P. (Diciembre de 2010). *Las relaciones de teletrabajo: entre la protección y la reforma*. Mexico D.F.: Argumentos . Obtenido de Las relaciones de teletrabajo: entre la protección y la reforma: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-57952010000300011&lang=es
- Martinez, A. (2018). Una aproximacion a la problematica de la representacion colectiva de los trabajadores de las plataformas "colaborativas" y en entornos virtuales. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Nieto, E. (21 de marzo de 2020). *Repositorio Institucional de la Universidad de Alicante*. Obtenido de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/107590/1/I2_8_1_01.pdf
- Páez , L. (23 de junio de 2020). ¡Teletrabajo Saludable! San José, Costa Rica: La Nación .
- Perticará, M. (01 de 04 de 2020). *Observatorio economico*. Obtenido de Sobre vulnerabilidad y teletrabajo durante la pandemia: <https://www.observatorioeconomico.cl/index.php/oe/article/view/365/367>
- Ruiz, G. (2020). Marcas de la pandemia : El Derecho a la Educación afectado. *Repositorio Institucional*, 45-59.
- Salazar, C. (2007). *Researchgate*. Santiago, Chile: Segundo Congreso Iberoamericano de Teletrabajo. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Cristian_Salazar/publication/228637196_Teletrabajo_Una_alternativa_a_la_inclusion_laboral_de_personas_con_discapacidad/links/56d8a65c08aee73df6cd00b3.pdf
- Sampieri, R. (2006). *Metodología de la investigación*. México DF: McGraw - Hill Interamericana.
- Universidad de Antioquía . (abril de 2015). *Aprende en Linea*. Obtenido de Programa de integracion de tecnologia en Docencia : <http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/investigacion/mod/page/view.php?id=3118#:~:>

text=%22Las%20Tecnolog%C3%ADas%20de%20la%20Informaci%C3%B3n,abanic
o%20de%20soluciones%20muy%20amplio.&text=F%C3%A1cil%20acceso%20a%2
0todo%20tipo,tipo%20de%20proceso%20de%20da

Valdés - Morales, R. (Agosto de 2019). *Inclusión educativa en relación con la cultura y la convivencia escolar*. Valparaiso, Chile: Pontificia Universidad Católica de Valparaiso. Obtenido de Inclusión educativa en relación con la cultura y la convivencia escolar: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-12942019000200187&lang=es

Valenzuela, B. (2004). *Análisis de Puestos de Trabajo*. Sonora, México : Universidad de Sonora.

Valladares, A. (Agosto de 2020). *Slide Share*. Obtenido de <https://www.slideshare.net/mmjji/origen-del-teletrabajo>

GLOSARIO:

ANEXOS

Encuesta aplicada



(Exploración) Adaptabilidad de los puestos de trabajo en formato de teletrabajo.

La presente encuesta busca identificar las alternativas posibles para la adaptación de los descriptores de puesto en un ambiente de teletrabajo, por parte de los Colaboradores de CECAES, para el beneficio de las personas con Discapacidad, Por lo tanto, se agradece que las respuestas sean presentadas con la mayor veracidad posible.

1. ¿Qué edad tiene? *

Marca solo un óvalo.

18 - 24 años

25 - 30 años

31 - 40

años 41 -

60 años

más de 60 años

2. ¿Cuál es su estado Civil? *

Marca solo un óvalo.

- Soltero (a)
- Casado (a)
- Unión Libre

3. ¿Cuál es su grado académico? *

Marca solo un óvalo.

- Secundaria
- Universitaria
- Maestría
- Doctorado
- Otro

4. ¿Qué puesto de trabajo desempeña? *

5. ¿Departamento al cual pertenece su puesto? *

6. ¿Superior inmediato? especifique el puesto *

7. De manera sencilla y directa mencione ciertas actividades o tareas que realiza, dentro de CECAES *

8. De acuerdo con las funciones de su puesto ¿Qué mejoras se pueden realizar para la ejecución del teletrabajo? *

Seleccione según el criterio, en donde; 5 es la calificación más alta y 1 como la mínima

Marca solo un óvalo por fila.

Creativ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estandarización de Procesos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Delimitar los tiempos de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Combinar de tareas del puesto Simplifica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Añadir tareas que faciliten el teletrabajo Amplia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. De acuerdo con las funciones de su puesto ¿Qué metodología utiliza para la elaboración de su material? *

Seleccione según el criterio, en donde; 5 es la calificación más alta y 1 como la mínima

Selecciona todos los que correspondan.

- Grabación de vídeos
- Grabación de audio
- Diapositivas
- Texto
- Otro

10. En este tiempo de pandemia ¿Qué equipo tecnológico utiliza? *

Seleccione la frecuencia de uso, según el criterio, en donde; 5 es la calificación más alta y 1 como la mínima

Marca solo un óvalo por fila.

Computad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teléfono	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Radio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Del apartado ofimática. ¿Qué programa maneja con mayor facilidad? *

Seleccione según el criterio, en donde; 5 es la calificación más alta y 1 como la mínima

Marca solo un óvalo por fila.

	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Power	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adobe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
☺	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. De acuerdo con lo anterior. ¿En qué programa considera usted que necesita capacitarse aún más? *

Seleccione según el criterio, en donde; 5 es la calificación más alta y 1 como la mínima

Marca solo un óvalo por fila.

	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Power	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adobe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
☺	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Del apartado mensajería. ¿Qué plataforma maneja con mayor facilidad? *

Seleccione según el criterio, en donde; 5 es la calificación más alta y 1 como la mínima

Marca solo un óvalo por fila.

Whats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tele	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Messe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Correo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Del apartado Videoconferencias. ¿Qué plataforma maneja con mayor facilidad? *

Seleccione según el criterio, en donde; 5 es la calificación más alta y 1 como la mínima

Marca solo un óvalo por fila.

¿	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Google	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
WhatsApp	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jitsi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ξ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Microsoft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Facebook	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Según su experiencia, en su puesto de trabajo, durante la pandemia ¿Bajo qué metodología ha aprendido de mejor manera el joven con discapacidad? *

Seleccione según el criterio, en donde; 5 es la calificación más alta y 1 como la mínima

Marca solo un óvalo por fila.

Visual - auditiva (Conferencias)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auditiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Visual (Ilustraciones, Presentaciones)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Escrita (Lecturas, Mensajes de Texto)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. ¿Qué otras estrategias a las mencionadas utilizan usted para desempeñar su puesto de trabajo? *

17. De acuerdo con su experiencia, mencione de manera breve, qué otros aspectos pueden servir para mejorar la experiencia del teletrabajo.

**PLATAFORMA ALTERNATIVA HACIA EL
TELETRABAJO.
CECAES**

**Comprende las siguientes
plataformas**



ZOOM

Utilizada para videoconferencias y también para el abordaje de las capacitaciones al personal

WHATSAPP

Se utiliza para el envío y recepción de la mensajería entre los colaboradores y jóvenes de CECAES



CANVA

Ideal para la creación de los contenidos y edición de videos cortos, en donde se puede enseñar en el proceso de aprendizaje de los jóvenes



MS OFFICE

Ideal para la creación del trabajo de plantillas y formatos unificados de planificación, organización y todas aquellas actividades administrativas.



DISPOSITIVOS



Son todos aquellos recursos de primera mano que porta el personal, los mas utilizados son: teléfono móvil y computadora, en los cuales todas las aplicaciones mencionadas pueden ser utilizadas.

Ilustración 1-0-1 Infografía fuente: Elaboración Propia



Ilustración 1-0-2 Apafacce Fuente: APAFACCE



Centro de Capacitación Especial

Ilustración 1-3 Logo CECAES fuente: CECAES


 <p style="text-align: center;">FORMATO DE DESCRIPCIÓN Y PERFIL DEL PUESTO</p>	
Fecha de elaboración:	28 de noviembre de 2019
Título del Puesto:	Administrador General
Jefe Inmediato:	Junta Directiva
Departamento	Administración
Área:	Administración
Puestos al que reporta:	Puestos que le reportan:
Junta Directiva	Dirección, Mantenimiento, secretaría, otros
Propósito General del Puesto	
Gestionar todas las funciones administrativas, incluyendo manejo de presupuesto, procesos de gastos y producción, administración del personal, administración del inmueble y generación de proyectos de desarrollo del Centro de Capacitación Especial CECAES, reportar a la junta directiva todas las actividades y liquidaciones.	
Funciones del Puesto	
Administración de los gastos e ingresos del centro.	
Coordinación general de todas las áreas, generación de procesos y seguimiento de estos.	
Emisión de cheques, asignación de funciones a otras áreas y delegación de pagos y gestiones administrativas.	
Elaboración de las planillas de los empleados, generación de los contratos, supervisión de los reglamentos y mejoras de estos.	
Supervisión de las entradas y salidas del personal, elaboración de las sanciones y medidas disciplinarias.	
Gestiones de donaciones, así como el contacto con las dependencias de estado e instituciones financieras.	
Apoyarse y cumplir los reglamentos y políticas de convivencia, políticas disciplinarias y otros que sean incluidos en el ejercicio.	
Funciones periódicas:	
Semanal:	
Coordinar junto a dirección las actividades semanales referentes al personal y uso del presupuesto.	
Mensual – Trimestral – Semestral:	
Realizar los pagos de planilla, gastos y otros de carácter administrativo.	
Realizar informes a las secretarías de estado correspondiente, así como a la junta directiva y los inventarios.	
Anual:	
Plan operativo anual, inventario general, procesos de reclutamiento, selección y contratación (planillas)	

Tabla 1-0-1 Perfil del Puesto fuente: Apafacce

Requerimientos del puesto:	
Relaciones	Naturaleza o Propósito
Interna	
Todas las áreas	Financieras, administrativas y de personal.
Externa	
Secretarías de Estado	Presupuestos, Reportes y Gestiones.
Instituciones cooperantes	Donaciones, Capacitaciones, Proyectos
Maquinaria y Equipo:	
Responsabilidad	
Tipo	Cantidad (Solamente si es Financiero)
Financiero:	
Presupuesto	L. 3,000,000.00 – L. 6,000,000.00
Ventas de Talleres	L. 1,000.00 – L. 10,000.00
Información:	
Informes, contratos, facturas, información del personal.	

Complejidad del Puesto:
Libertad: Toma de decisiones en el puesto.
<input type="checkbox"/> Recibe instrucciones, decide cómo realizarlas
<input type="checkbox"/> Recibe instrucciones, le dicen que hacer y cómo hacerlo
<input type="checkbox"/> No recibe instrucciones, se enmarca en las responsabilidades del puesto
<input type="checkbox"/> Usa su propio criterio, necesita aprobación de su jefe
<input type="checkbox"/> Libertad total para realizar sus funciones
Supervisión: Escalas en las cuales entra la supervisión del puesto.
<input type="checkbox"/> Frecuente: Constante supervisión.
<input type="checkbox"/> Ocasional: Solamente en instrucciones específicas.
<input type="checkbox"/> Normal: Poca vigilancia, rutina diaria del puesto.
<input type="checkbox"/> Poca: Solamente en casos de alta complejidad o problemas presentados.

Riesgo:	
Esfuerzo	
<input type="checkbox"/> Físico	<input type="checkbox"/> Visual
<input type="checkbox"/> Mental	<input type="checkbox"/> Auditivo
Condiciones de trabajo:	
<input type="checkbox"/> Herramientas complejas	<input type="checkbox"/> Espacio físico reducido
<input type="checkbox"/> Ambiente (temperatura, sustancias)	<input type="checkbox"/> Espacio físico amplio
<input type="checkbox"/> Iluminación	<input type="checkbox"/> Equipo de Protección.
Horario de Trabajo:	
Días:	
Lunes a viernes	
Entrada:	Salida:
7:00 a.m.	4:00 p.m.

Elaborado Por:	Supervisado Por:	Aprobado Por:

PERFIL DEL PUESTO

Características Generales:											
Edad: (Min / Max)						23 - 45					
Sexo:						Indiferente					
Estado Civil:						Indiferente					
Nivel Educativo:						Licenciatura en Administración de Empresas o afines					
Residencia Preferente: (Ciudad, País)						Tegucigalpa, Honduras					
Nacionalidad Preferente:						Hondureña					
Idiomas:											
Inglés	No	Si	%	Francés	No	Si	%	Otro	No	Si	%
Hablado		X	50	Hablado				Hablado			
Escrito		X	50	Escrito				Escrito			
General		x	50	General				General			
Conocimientos Específicos (Técnicos / Funcionales)											
Administración financiera, Contabilidad general y de costos.											
Elaboración de FODA, POA											
Disponibilidad de tiempo											
Manejo de paquetes computacionales (Microsoft Office, Bases de Datos)											
Conocimientos en manejo de personal											
Experiencia en Puestos Previos											
2 a 5 en puestos administrativos, asistente de personal, contabilidad.											
Competencias del Puesto											
Competencia	Indispensable	No Requerido	Competencia	Indispensable	No Requerido						
Integridad y Confianza	x		Relaciones Interpersonales	x							
Toma de Decisiones	x		Creatividad								
Liderazgo	x		Iniciativa	x							
Desarrollo de Personas			Escucha y Comunicación	x							
Innovación			Aprendizaje Continuo	x							
Orientación al Cliente	x		Trabajo en Equipo	x							
Elaboró:						Fecha: 28 de noviembre de 2019					
Firma:						Puesto:					