



Universidad del Azuay

**Facultad de  
Filosofía, Letras y  
Ciencias de la  
Educación**

Escuela de Psicología Organizacional

**Evaluación situacional del subsistema de  
provisión de talento humano con discapacidad en  
una industria cuencana y propuesta del proceso  
de reclutamiento, selección e inducción para  
personas con discapacidad.**

Trabajo de graduación previo a la obtención del título de  
Psicólogas Organizacionales

**Autoras:  
Stephany Chérrez Illescas; Thalía Tapia Arias**

Director:  
Mst. Mónica Rodas Tobar

**Cuenca – Ecuador  
2019**

## DEDICATORIAS

*A mis padres, por el apoyo que me han brindado a lo largo de este camino para alcanzar mi meta, por educarme con valores para ser una persona de bien y sobre todo por ser mi ejemplo a seguir de superación y esfuerzo, a mis hermanas y amigos por de una u otra manera estar presentes y corregir mis errores cuando lo necesitaba.*

*¡Los quiero con todo el corazón!*

*Stephany Chérrez Illescas*

*A mis padres, Marcelo y Cecilia, con todo mi cariño por creer en mí, ya que con sus esfuerzos, sacrificios y gran amor fue posible este logro en mi vida. A mis hermanos Santiago, Lisseth y Cristian, que me han dado su ejemplo a seguir. A mi sobrina Luciana que con su sonrisa alegró los momentos difíciles al transcurso de mi carrera. A mis abuelitos Honorio †, Argentina, Gilberto †, Blanca y a mi familia que siempre estuvieron pendientes, brindándome todo su cariño. A mí enamorado Christian por su paciencia y amor infinito al saber comprenderme y estar siempre conmigo en los momentos que lo he necesitado. Gracias por ser mi fuente de motivación e inspiración.*

*Thalía Tapia Arias.*

## AGRADECIMIENTOS

*A Dios, por guiarnos y darnos la sabiduría para alcanzar esta meta anhelada, a nuestros padres por ser el pilar fundamental en el transcurso de este camino, aconsejándonos y siendo un ejemplo de perseverancia. A nuestros profesores que con su saber supieron educarnos a lo largo de esta trayectoria para ejercer esta profesión con responsabilidad, a nuestra directora de tesis por el esfuerzo y la dedicación puesta en esta investigación y a todos quienes de una u otra manera hicieron posible la realización de este proyecto de graduación.*

*Stephany Chérrez y Thalía Tapia*

## **RESUMEN**

Debido a la gran demanda de personas con discapacidad que son laboralmente activas y no tienen una oportunidad al acceso laboral se propuso como objetivo de esta investigación el evaluar la situación actual del subsistema de provisión para personas con discapacidad y proponer un modelo para complementar el proceso de reclutamiento, selección e inducción para este colectivo en la industria cuencana. Se realizó un estudio cuantitativo de tipo exploratorio-descriptivo. Las unidades de análisis fueron: la persona encargada del proceso de reclutamiento, selección e inducción del departamento de Talento Humano y todas las personas con discapacidad que laboran en esta organización., las herramientas que se emplearon para el levantamiento de la información fueron encuestas. Se analizaron las respuestas de los encuestados y se obtuvo como resultado que la empresa no cuenta con procesos de reclutamiento, selección e inducción ajustados para las personas con discapacidad que postulan a los cargos, debido a esto se desarrolló una propuesta la cual contiene pautas en cada una de las fases del proceso de reclutamiento, selección e inducción para la contratación adecuada de personas con discapacidad.

Palabras Claves: Discapacidad, inclusión laboral, personas con discapacidad, selección de personas con discapacidad, subsistema de provisión

## ABSTRACT

### ABSTRACT

The objective of this research is to evaluate the current situation of the provision subsystem for people with disabilities and to propose a model to complement the recruitment, selection and induction process in Cuenca due to the high demand of employable people with disabilities, who do not have job opportunities. A quantitative study of exploratory and descriptive type was carried out. The units of analysis were the person in charge of the recruitment, selection and induction process of the human resource department and all the people with disabilities that work in this organization. The instruments used to collect information were surveys. The responses were analyzed and showed that the company lacks recruitment, selection and induction processes adjusted for people with disabilities. Due to this, a proposal was developed with guidelines for each of the recruitment stages, selection and induction processes for an adequate recruitment of people with disabilities.

**Keywords:** Disability, labor inclusion, people with disabilities, selection of people with disabilities, subsystem of provision.



Mst. Mónica Rodas

Thesis Director



Translated by  
Ing. Paúl Arpi

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIAS .....	<i>I</i>
AGRADECIMIENTOS .....	<i>II</i>
RESUMEN .....	<i>III</i>
ABSTRACT .....	<i>IV</i>
INTRODUCCIÓN.....	<i>1</i>
CAPÍTULO 1.....	<i>3</i>
1. MARCO TEÓRICO Y ESTADO DE ARTE.....	<i>3</i>
Introducción.....	<i>3</i>
1.1. Proceso de selección de personal en las organizaciones .....	<i>3</i>
1.2. Problemas que enfrentan las personas con discapacidad .....	<i>4</i>
1.3. Datos estadísticos sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad.....	<i>4</i>
1.4. El rol del departamento de Talento Humano para la inclusión laboral de personas con discapacidad.....	<i>5</i>
1.5. Alternativas para incrementar la inclusión laboral de personas con discapacidad.....	<i>6</i>
1.6. Leyes establecidas para la inclusión laboral de personas con discapacidad..	<i>7</i>
Conclusión .....	<i>10</i>
CAPÍTULO 2.....	<i>11</i>
2. METODOLOGÍA.....	<i>11</i>
2.1. Tipo de investigación .....	<i>11</i>
2.2. Aplicación .....	<i>11</i>
2.3. Población.....	<i>12</i>
CAPÍTULO 3.....	<i>13</i>
3. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	<i>13</i>
3.1. Encuesta Proceso de Selección.....	<i>13</i>
3.2. Encuesta Personas con Discapacidad que laboran en la Industria. ....	<i>14</i>

3.2.1. Datos sociodemográficos .....	14
3.2.2. Datos de discapacidad .....	15
3.2.3. Aspectos Laborales .....	16
3.3. Propuesta del subsistema de provisión de Talento Humano (TTHH) para personas con discapacidad (PcD) .....	22
Discapacidad Física .....	23
Discapacidad Auditiva .....	25
Discapacidad Visual .....	27
Discapacidad Intelectual .....	29
CAPÍTULO 4.....	31
4. DISCUSIÓN.....	31
CONCLUSIONES .....	34
RECOMENDACIONES .....	35
BIBLIOGRAFÍA .....	36
ANEXOS .....	39
<i>Anexo 1 Encuesta filosofía corporativa y modelo de gestión de talento humano para personas con discapacidad</i> .....	39
<i>Anexo 2 Encuesta situación de las personas con discapacidad que laboran en la industria</i> .....	43

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 PORCENTAJE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS COLOMBIANAS.....	8
TABLA 2 DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS .....	14
TABLA 3 DATOS DISCAPACIDAD.....	15

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1 TIPO DE CARGO .....	16
ILUSTRACIÓN 2 HORARIO DE TRABAJO .....	16
ILUSTRACIÓN 3 TIPO DE INDUCCIÓN.....	17
ILUSTRACIÓN 4 TIPO DE CAPACITACIÓN .....	17
ILUSTRACIÓN 5 INFRAESTRUCTURA DE LA EMPRESA.....	18
ILUSTRACIÓN 6 INFRAESTRUCTURA DEL LUGAR DE TRABAJO.....	18
ILUSTRACIÓN 7 CARGO CON RESPECTO A SUS HABILIDADES .....	19
ILUSTRACIÓN 8 CARGO CON RESPECTO A SU DISCAPACIDAD .....	19
ILUSTRACIÓN 9 ¿CÓMO SE SIENTE EN SU LUGAR DE TRABAJO? .....	20
ILUSTRACIÓN 10 ¿CÓMO LE TRATAN SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO? .....	20
ILUSTRACIÓN 11 ¿CÓMO LE TRATA SU JEFE INMEDIATO EN SU TRABAJO? .....	21
ILUSTRACIÓN 12 INCLUSIÓN DE PERSONAS CON Y SIN DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA	21

# INTRODUCCIÓN

Debido a la gran demanda de personas con discapacidad económicamente activas del país, es necesario contar con industrias que sean inclusivas y que estén abiertas a las diversidades en todos sus procesos, incluidos los de reclutamiento, selección e inducción del personal, y sobre todo que estos procesos estén basados en los principios de igualdad, equidad y no discriminación. Como se sabe el proceso de reclutamiento, selección e inducción tiene por objetivo que la empresa encuentre a la persona idónea para desempeñar la labor correspondiente, para ello debe existir una correlación entre el perfil del puesto y las competencias y habilidades de la persona a seleccionar (Antezana & Linkimer, 2015). De acuerdo a los datos establecidos por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) el porcentaje de personas con discapacidad laboralmente activas en el país es: 55,03 % para la discapacidad física, el 16,89% para la discapacidad auditiva, 14,46 % para la discapacidad visual, 10,42% para la discapacidad intelectual y por último el 3,21 % para la discapacidad psicosocial. (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades [CONADIS], 2018). Es por esto que nace la necesidad de evaluar cómo se están llevando a cabo dichos procesos dentro de esta industria cuencana, para de esa forma conocer si son adecuados y si se ajustan a las necesidades de la persona con discapacidad que postula al cargo, así como también a los requerimientos de la organización.

En el capítulo I se expone la base teórica que sustentará esta investigación, detallando aspectos como el proceso de selección de personal en las organizaciones, los problemas que enfrentan las personas con discapacidad así como los datos estadísticos sobre su inserción laboral, también se aborda temas como el rol que juega el departamento de Talento Humano al momento de incluir personas con discapacidad y algunas alternativas para incrementar el número de personas con discapacidad contratadas en las empresas, finalmente se tratarán las leyes establecidas para garantizar el cumplimiento de su derecho a una oportunidad laboral.

La metodología que utilizamos para la realización de este estudio se encuentra en el capítulo II, la cual da a conocer el tipo de investigación, la aplicación y la población a la cual está dirigida.

En el capítulo III se detallan los resultados obtenidos y el análisis de los mismos, dando a conocer datos significativos acerca del proceso de reclutamiento, selección e inducción de personas con discapacidad, así como también datos sociodemográficos, de la discapacidad y laborales, además contiene el desarrollo de la propuesta que planteamos luego del estudio de estos resultados.

La discusión se encuentra en el capítulo IV, en ella se comparan los resultados con la literatura encontrada a lo largo de esta investigación.

Finalmente se presenta las conclusiones y recomendaciones específicas para lograr establecer procesos adecuados de selección de personas con discapacidad y contribuir a la inclusión de este colectivo en esta industria cuencana.

# **CAPÍTULO 1**

## **1. MARCO TEÓRICO Y ESTADO DE ARTE**

### **Introducción**

El presente capítulo aborda la literatura recopilada a lo largo de esta investigación que servirá como soporte teórico para el desarrollo de este estudio. Contiene datos relevantes que proporcionan una amplia gama de conocimientos acerca de las personas con discapacidad y su relación con la inclusión o inserción laboral.

#### **1.1. Proceso de selección de personal en las organizaciones**

El proceso de reclutamiento, selección e inducción tiene por objetivo que la empresa encuentre a la persona idónea para desempeñar la labor correspondiente, para ello, debe existir una coincidencia entre el perfil del puesto, las competencias y las habilidades de la persona a seleccionar (Antezana & Linkimer, 2015). Es por esta razón que las organizaciones cumplen con diversos pasos o fases para seleccionar a aquella persona apta para el cargo y las labores a realizar, entre estos pasos tenemos: Primero se inicia con la solicitud de requerimiento de personal, documento de carácter interno que justifica las necesidades del área o departamento y en donde se especifica el número de vacantes solicitadas. En segundo lugar, se procede con el reclutamiento el cual consiste en generar un grupo de candidatos cualificados para el cargo a través de las fuentes de reclutamiento internas o externas establecidas por la organización. Como tercer paso tenemos la preselección de hojas de vida, la cual consiste en seleccionar a aquellas que estén acordes a lo especificado en los perfiles de cargo en cuanto a la formación académica, experiencia laboral etc.; una vez obtenidas las carpetas que cumplen con los requisitos se proceden a realizar las entrevistas y la aplicación de pruebas psicotécnicas y psicológicas de acuerdo al cargo al que postula. Como quinto paso se realiza la verificación de referencias laborales, personales y el historial crediticio según sea el caso de los postulantes para finalmente presentar a los seleccionados a la entrevista con el jefe inmediato en la cual se evaluarán conocimientos específicos del cargo al que postula para luego tomar la decisión para la contratación e inducción del participante ganador del proceso (Universidad Cooperativa de Colombia, 2014). En este sentido, las organizaciones debido a la gran demanda de personas con discapacidad económicamente activas del país, deben ser inclusivas y estar abiertas a la diversidad en todos sus procesos, incluidos los de reclutamiento, selección e inducción del personal, y sobre todo que estos

estén basados en los principios de igualdad, equidad y no discriminación (Antezana & Linkimer, 2015).

## **1.2. Problemas que enfrentan las personas con discapacidad**

Los principales problemas que enfrentan las personas con discapacidad en sus países son el desempleo y la marginación laboral (García, Orlando y Calle ,2017; Sempertegui, 2015; Vidal y Cornejo, 2016). En Ecuador, existen dos factores principales que se relacionan con la limitada inserción de personas con discapacidad. El primero de ellos es la gran resistencia del sector empresarial para la integración laboral de personas con discapacidad, por cuanto esto conlleva procesos prolongados de adaptación del empleado, empleador y el equipo de trabajo, el segundo es que poseen un bajo nivel educativo debido a las barreras de comunicación, acceso al medio físico y a la información, lo que impide su formación y capacitación (Pico y Torres, 2017). También la falta de inclusión laboral de este colectivo se debe a otras causas, entre las cuales destacan: el desconocimiento y la baja concienciación de muchos empresarios- ya que en algunos casos en su percepción una persona con discapacidad no tiene las habilidades necesarias para cumplir con una labor- , su poca experiencia laboral – debido a la falta de oportunidades para desempeñarse en este ámbito - y por último la discriminación por poseer una discapacidad intelectual o mental (Espinola,2017).

## **1.3. Datos estadísticos sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad**

La Organización mundial de la salud manifiesta que las personas con discapacidad tienen una mayor probabilidad de estar desempleadas y de ganar una remuneración menor a los demás cuando trabajan. Los datos de la Encuesta Mundial realizada por esta organización indican que la tasa de empleo para las personas discapacitadas mujeres y varones son menores (53% y 20%, respectivamente), en comparación con aquellas personas que no presentan discapacidad (65% y 30%, respectivamente). Otro estudio llevado a cabo por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico en 27 países, arrojó como resultado que las personas con discapacidad en edad de trabajar, experimentan grandes desventajas en el mercado laboral y tienen peores oportunidades laborales en comparación con aquellas personas que no lo son (Organización Mundial de la Salud [OMS] y Banco Mundial, 2011). “En promedio, su tasa de empleo (44 %) era ligeramente superior a la mitad de la de las personas sin discapacidad (75 %). La tasa de

inactividad era 2,5 veces mayor que la de las personas sin discapacidad (49 % y 20 %, respectivamente)” (Organización Mundial de la Salud [OMS] y Banco Mundial, 2011).

En Ecuador de acuerdo a los datos establecidos por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) el porcentaje de personas con discapacidad laboralmente activas es: 55,03 % para la discapacidad física, el 16,89% para la discapacidad auditiva, 14,46 % para la discapacidad visual, 10,42% para la discapacidad intelectual y por último el 3,21 % para la discapacidad psicosocial (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades [CONADIS], 2018). Esto se debe a que la mayoría de organizaciones ecuatorianas no cuentan aún con procesos e infraestructuras inclusivas, lo que a su vez demuestra que no están garantizando la permanencia y el acceso a las personas con discapacidad generando así desigualdad social y el incumplimiento a la ley establecida por el Estado (García, Orlando y Calle ,2017 y Espínola, 2017).

Por otro lado, de acuerdo a los datos establecidos por el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile, el porcentaje de personas con discapacidad laboralmente activas en el país es del 48,1 % equivalente a 5.939.795 y el 51,9% equivalente a 6.414.737 corresponde a personas con discapacidad que no se encuentran laborando (Instituto Nacional de Estadística [INE], 2004).

Colombia es otro país con un caso similar a Ecuador, a pesar de que en su legislación existen leyes y programas que se han incorporado para respaldar los derechos de este colectivo en la sociedad y generar inclusión económica, estas no se cumplen a cabalidad lo que ocasiona que siga surgiendo un alto índice de personas con discapacidad desempleadas y que el acceso al empleo por parte de estas personas se vuelva aún más difícil (Martinez Roza, Uribe Rodriguez, & Velazquez Gonzalez, 2015).

#### **1.4. El rol del departamento de Talento Humano para la inclusión laboral de personas con discapacidad.**

El departamento de Talento Humano juega un rol fundamental a la hora de generar procesos de inclusión laboral ya que es el gestor de los Recursos Humanos y de todos los procedimientos que se llevan a cabo para la vinculación de las personas con discapacidad a la organización (Espínola, 2017), por esto es importante resaltar la pregunta generada por (López Velasquez, y otros, 2017) en su libro “Inclusión Laboral de personas con discapacidad: Una perspectiva desde la Gestión del Talento Humano”: ¿por qué tendrían

que cambiar las prácticas de esta área o proceso cuando de inclusión laboral de personas con discapacidad se trata? En respuesta a esa pregunta se puede decir que en ocasiones no será necesario cambiar nada; pero, en otras, los ajustes son indispensables para generar procesos inclusivos dentro de la organización. Para esto, el departamento de Recursos Humanos y en general toda la organización puede basarse en la responsabilidad social empresarial y adoptar un compromiso social que permite a las organizaciones garantizar el cumplimiento de los derechos que todas las personas poseen (Espínola, 2017).

### **1.5. Alternativas para incrementar la inclusión laboral de personas con discapacidad**

Existen diferentes alternativas en este país para incrementar la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, un ejemplo de esto es la construcción de una herramienta de valoración ocupacional de las personas con discapacidad a través de la cual se puede promover una percepción más favorable facilitando su inclusión y a su vez reconociendo el capital cognitivo, social y profesional de cada uno de los individuos (Moreno, Cortés y Cárdenas, 2013 y Giraldo et al. 2013). Otro de los proyectos llevado a cabo para la inclusión laboral de personas con discapacidad es el creado por el Banco Interamericano de Desarrollo, la Fundación Corona, el Servicio Nacional de Aprendizaje, la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia APC y las cuatro Cajas de Compensación Familiar denominado “Programa Pacto de productividad” el cual a través de un enfoque sistémico busca involucrar activamente a las personas con discapacidad y a las empresas, para de esa forma romper las barreras de exclusión, generar una vinculación laboral y propiciar mejoras significativas y sostenibles en las condiciones de vida de los trabajadores con discapacidad. Entre los logros que ha tenido el programa se destacan los siguientes:

1.116 personas con discapacidad inscritas en cursos de formación, 1.632 empresas informadas, 1.231 vacantes ofrecidas por las empresas, 192 empresas se vinculan al programa, reciben asesoría y 142 de ellas generan oportunidades de trabajo, 948 gerentes más 2.394 colaboradores capacitados, 606 personas vinculadas al ámbito laboral mediante contratos de trabajo o contratos de aprendizaje, 55 instituciones aprenden y reciben fortalecimiento técnico para trabajar en inclusión laboral de personas con discapacidad, 106 Cursos Técnicos del SENA revisados y ajustados para la formación de personas con discapacidad para el trabajo, 525 profesionales formados como parte del fortalecimiento de instituciones de inclusión laboral, 488

docentes y funcionarios administrativos del SENA y otras entidades de formación para el trabajo capacitados para formar personas con discapacidad (Pacto de productividad, 2019).

Chile en cambio, contribuye a generar la inclusión laboral de personas con discapacidad con un programa llamado Red Incluye el cual es una red intersectorial de organizaciones e instituciones que tienen experiencia en inclusión social de personas con discapacidad por lo que busca optimizar el uso de sus recursos, ampliando acciones coordinadas en favor de la igualdad de oportunidades para el desempeño del rol productivo, bajo la perspectiva de las leyes establecidas. Es así que Red Incluye, es una entidad multisectorial abierta y voluntaria de organizaciones públicas y privadas de la Región Metropolitana, cuyo principal propósito es “Promover el desempeño del rol productivo de las personas en situación de discapacidad, bajo la perspectiva de derecho”. (Red Incluye, 2012)

Otra de las alternativas de Chile para la inserción laboral de personas con discapacidad es el Teletrabajo, el cual consiste en realizar el trabajo desde el hogar a través del empleo de las TIC's, permitiendo así el retorno a actividades laborales para individuos con limitaciones físicas, responder a las demandas de trabajo, superar las limitaciones de traslado al lugar de trabajo, las necesidades de transporte y fatiga, producto de las complicaciones médicas de su incapacidad. La idea central del TT está realmente fundamentada en dos aspectos distintivos que son: el trabajo ha sido relocalizado y que esto se ha logrado gracias a las inherentes oportunidades en tecnología. Por lo tanto, el Teletrabajo es una manera flexible de organización del trabajo en esta fundamentado el desempeño de éste fuera del área usual de trabajo, durante una parte importante de su horario laboral, consiguiendo realizarlo a tiempo parcial o completo. También engloba una extensa gama de actividades y demanda el uso frecuente de TIC's para lograr el contacto entre el trabajador y la empresa, por ende puede ser realizado por cualquier persona independiente del género, edad y condición física (Salazar, 2007).

#### **1.6. Leyes establecidas para la inclusión laboral de personas con discapacidad**

Las leyes que se han establecido para generar la inclusión laboral de este colectivo dentro de los países antes mencionados son las siguientes: en Colombia tenemos el Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017, en el cual se establece el porcentaje de

personas con discapacidad que deberán incorporar las empresas públicas colombianas de acuerdo al tamaño total de su planta de trabajo (Ministerio del Trabajo, 2017) .

*Tabla 1 Porcentaje de personas con discapacidad en las empresas públicas colombianas*

Tamaño de la planta	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad		
	Al 31 de diciembre de 2019	Al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027
1. Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%
2. Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%
3. Plantas mayores a 3001 empleos	0,5%	1%	2%

Fuente: Ministerio del Trabajo, 2017

La ley 361 de 1997 y el Decreto 392 del 26 de febrero de 2018, establece incentivos para las empresas o empleadores que contraten personas con discapacidad en sus organizaciones , tales como: beneficios en los procesos de licitaciones de contratos ( se le otorgara el 1% más al total de la puntuación obtenida en los pliegos de condiciones para la licitación) (Departamento Nacional de Planeacion, 2018) ,fácil acceso a créditos para el desarrollo de programas que impliquen la participación de personas con discapacidad y reducción de un porcentaje de hasta 200% en la renta por concepto de salarios y prestaciones sociales (Martinez Rozo, Uribe Rodriguez, & Velazquez Gonzalez, La discapacidad y su estado actual en la Legislacion Colombiana, 2015).

En Ecuador tenemos el Artículo 47.- Inclusión laboral. - de la Ley Orgánica de Discapacidades la cual señala que los empleadores públicos y privados con un número igual o mayor a 25 trabajadores, deben integrar el 4% de personas con discapacidad a sus organizaciones. El trabajo que realice una persona con discapacidad debe estar acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, así como también adecuar o readecuar el área de trabajo para garantizar su integridad en el desempeño de sus labores. Por otro lado la ley también establece beneficios a los o las empleadores/as dentro de su legislación para incentivar la vinculación de personas con discapacidad tales como la deducción del 150 por ciento adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta (Asamblea Nacional de la Republica del Ecuador, 2012).

También se cuenta con leyes referentes a los procesos de selección para personas con discapacidad en el cual se establece que se deben adecuar los mecanismos de selección de empleo para facilitar la vinculación de las personas con discapacidad a la Organización (Asamblea Nacional de la Republica del Ecuador, 2012).

De igual forma Chile cuenta con leyes para la igualdad de oportunidades y la inclusión social de personas con discapacidad cuyo objetivo principal se encuentra establecido en su Artículo 1º: “Asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad” (Ministerio de Planificación, 2018). Para el cumplimiento de lo mencionado anteriormente se dará a conocer a la población los derechos y principios de participación activa de las personas con discapacidad y de esa forma fomentar la valoración de la diversidad humana y generar el desarrollo y progreso del país (Departamento Nacional de Planeacion, 2018).

En cuanto al aspecto de inclusión laboral de personas con discapacidad, Chile cuenta en su legislación laboral en el artículo 43, en el cual indica que el estado a través de sus organismos competentes promoverá las siguientes medidas:

Fomentar y difundir prácticas laborales de inclusión y no discriminación, promover la creación y diseño de procedimientos, tecnologías, productos y servicios laborales accesibles y difundir su aplicación, crear y ejecutar, por sí o por intermedio de personas naturales o jurídicas con o sin fines de lucro, programas de acceso al empleo para personas con discapacidad y finalmente difundir los instrumentos jurídicos y recomendaciones sobre el empleo de las personas con discapacidad aprobados por la Organización Internacional del Trabajo (Ministerio de Planificación, 2018).

Por otra parte, también se establece la creación de programas, planes, incentivos e instrumentos que beneficien la contratación de personas con discapacidad. Para lo cual las organizaciones deberán contratar el 1% de cada 100 trabajadores que se encuentren laborando en la institución anualmente según lo dictaminado en el artículo 45 de la presenta ley (Ministerio de Planificación, 2018).

En cuanto a la capacitación laboral de las personas con discapacidad, esta deberá comprender además de la formación laboral, la orientación profesional que se basará en

una evaluación de las capacidades reales de la persona, la educación recibida y sus intereses (Ministerio de Planificación, 2018).

## **Conclusión**

Las personas con discapacidad según los estudios revisados, tienen un menor índice de empleabilidad a pesar de que existen leyes que sustentan o exigen a las organizaciones contratar a estas personas realizando los ajustes necesarios a cada uno de los procesos e infraestructura. Para esto también se han elaborado diversas alternativas en distintos países que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad y a su vez sirven de guía para la adaptación de procesos inclusivos en las empresas.

## **CAPÍTULO 2**

### **2. METODOLOGÍA**

#### **2.1. Tipo de investigación**

La investigación realizada tiene un alcance exploratorio ya que es un estudio nuevo en el área y descriptivo debido a que permitió obtener información para describir: biodatos, características en las que se encuentran las personas con discapacidad y el subsistema de provisión de Talento Humano en una Industria Cuencana.

El diseño de la investigación es no experimental puesto que no se manipulan variables para probar o descartar una hipótesis y es de tipo transversal porque se recolectó la información en un corto periodo de tiempo; con un enfoque cuantitativo en el cual se aplicaron encuestas que permitieron obtener datos relevantes para esta investigación.

#### **2.2. Aplicación**

Para obtener la información se aplicaron dos encuestas: una para recolectar datos sociodemográficos, de discapacidad y laborales de las personas con discapacidad y la otra para conocer cómo se encuentra el subsistema de provisión de Talento Humano.

La primera encuesta fue digital y construida por el grupo de investigación de la corporación Red Cedia para el diseño del recomendador laboral, la misma que permitió identificar datos demográficos, tipo, nivel de discapacidad, situación laboral y otros. Se obtuvo la información por medio de preguntas de opción múltiple y otras valoradas a través de escala de Likert; los datos se tabularon por medio del software Pentaho de Red Cedia y la aplicación Microsoft Excel que muestra los resultados de la encuesta mediante tablas y gráficos para su análisis.

La segunda encuesta fue realizada y aprobada por investigadores de la Universidad Nacional de Educación (UNAE), Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador (UPS), Universidad Católica de Cuenca (UCACUE) y Universidad del Azuay (UDA), la cual está dividida en dos secciones: filosofía corporativa y modelo de gestión de Talento Humano. En la misma se consiguió recopilar la información a través de preguntas dicotómicas. Los resultados de la encuesta se los presentará mediante un análisis.

Finalmente, con la información obtenida se procedió a realizar una matriz de actividades y acciones dividida de acuerdo a los procesos del Subsistema de Provisión de Talento Humano que son: reclutamiento, selección, e inducción de personal.

El proceso de reclutamiento, selección e inducción empleado en esta matriz es el establecido por el Ministerio de Trabajo y el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) en su manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad elaborado en el año 2017. El contenido de la matriz se elaboró con la ayuda de una persona experta en discapacidad, así como también con soporte teórico revisado del libro: Inclusión laboral de personas con discapacidad: una perspectiva desde la gestión del talento humano, capítulos 2 y 3 de los autores, Claudia Patricia Bermúdez Correa, Eliana Gómez Peláez, Diana Catalina Aristizábal García y Jhor Alexandra Mejía García publicado en el año 2017.

### **2.3. Población**

La industria se eligió de acuerdo a los siguientes criterios de inclusión:

- La empresa está conformada en su nómina salarial con más de 1000 empleados.
- La empresa debe realizar procesos de importación y exportación.
- La empresa debe estar registrada en su razón social como una industria.
- La empresa debe contar un departamento de Talento Humano (TTHH) estructurado.
- La empresa debe cumplir con los reglamentos y beneficios legales establecidos (contrato, seguro).
- La empresa debe contar con un departamento de Seguridad y Salud Ocupacional estructurado.

Las unidades de análisis lo constituyen: la persona encargada del proceso de reclutamiento, selección e inducción del departamento Talento Humano y todas las personas con discapacidad que laboran en esta organización. La primera encuesta fue aplicada a toda la población con discapacidad con un total de 40 trabajadores, distribuidos en las siguientes ciudades: Cuenca con 20 personas, Guayaquil con 15 personas y Machala con 5 personas; recalando que 4 de los trabajadores no respondieron la encuesta debido a que uno de ellos brinda servicios profesionales y no constaba en nómina, el segundo por motivo de enfermedad, el tercero por no cumplir los criterios de inclusión de la investigación y el último por no cumplir con el tiempo establecido para la realización de la evaluación. La segunda encuesta fue aplicada a la persona encargada del proceso de reclutamiento, selección e inducción de personal del área de Talento Humano.

## **CAPÍTULO 3**

### **3. ANÁLISIS DE RESULTADOS**

#### **3.1. Encuesta Proceso de Selección**

El objetivo de esta encuesta fue analizar de manera general el subsistema de provisión de talento humano de esta industria, para obtener información que permita desarrollar una propuesta que complemente los procesos de este subsistema.

La persona encargada del proceso de reclutamiento, selección e inducción de personal, manifiesta en la encuesta realizada que la industria no posee un reglamento interno para el proceso de selección de personas con discapacidad, sin embargo, los aspectos que se consideran son los siguientes: competencias, funciones básicas, perfil del cargo, evaluación de salud ocupacional y exámenes médicos, y para las personas con discapacidad adicionalmente se solicita el carnet del CONADIS.

Respecto al reclutamiento interno en la empresa no existen procesos de promoción del personal con discapacidad, pero para el reclutamiento externo emplean las siguientes fuentes: base de datos interna, bolsa de trabajo, aplicaciones voluntarias, universidades, página web, referidos de la propia empresa y otras organizaciones. Por otra parte, la organización solo cuenta con un formato físico de solicitud de empleo.

Además, los formatos que se emplean para la entrevista preliminar son estructurados e informales, así como también las entrevistas por competencias solo se aplican para ciertos cargos, recalando que la empresa no posee formatos tanto de conocimiento, técnicas y de aptitudes. Para la inducción del personal la organización utiliza material audiovisual y programa tutor-pupilo.

Finalmente, la persona encuestada supo aclarar que los procesos llevados a cabo dentro de la empresa para el reclutamiento, selección e inducción de personal, son los mismos tanto para personas sin discapacidad como para personas con discapacidad.

### 3.2. Encuesta Personas con Discapacidad que laboran en la Industria.

#### 3.2.1. Datos sociodemográficos

*Tabla 2 Datos Sociodemográficos*

<b>Variabes Sociodemográficas</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Estado Civil</b>	
Casado/a	50%
Soltero/a	33%
Unión de hecho	11%
Divorciado/a	6%
Viudo/a	0%
<b>Edad</b>	
22-32 años	19%
32-42 años	33%
42-52 años	31%
52-62 años	17%
<b>Género</b>	
Masculino	83%
Femenino	17%
Otro	0%
<b>Nivel de formación</b>	
Primaria	84%
Secundaria	13%
Superior	3%
Posgrado	0%
<b>Tipo de formación</b>	
Primaria/Ordinaria	100%
Primaria/A distancia	0%
Secundaria/Ordinaria	96%
Secundaria/A distancia	4%

Fuente: Chérrez y Tapia, 2019

Con respecto a los datos sociodemográficos, se encontró que la mayoría de personas con discapacidad encuestadas que laboran en esta industria son del género masculino comprendidos entre las edades de 32 a 52 años casados y con un nivel máximo de educación primaria y secundaria ordinaria.

### 3.2.2. Datos de discapacidad

*Tabla 3 Datos Discapacidad*

<b>Variables Discapacidad</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Tipo de discapacidad</b>	
Auditiva	8%
Física	81%
Intelectual	3%
Visual	8%
Psicosocial	0%
No conoce	0%
<b>Grado discapacidad</b>	
Leve	11%
Moderado	19%
Severo	28%
Profundo	4%
No conoce	32%
Baja Visión	2%
Ceguera	4%
<b>Origen discapacidad</b>	
Adquirida	70%
Congénita	19%
No conoce	11%
<b>Tipo Rehabilitación</b>	
Ninguna	84%
Rhb.Física	13%
Otros (terapia)	3%
Rhb.lenguaje	0%
Rhb.psicológica	0%
Rhb.cognitiva	0%
Rhb.alternativa	0%
Tto. farmacológico	0%
<b>Tipo de ayuda técnica</b>	
Ninguna	81%
Bastón	8%
Lentes	3%
Ortesis-férulas	3%
Prótesis	3%
Audífono	2%

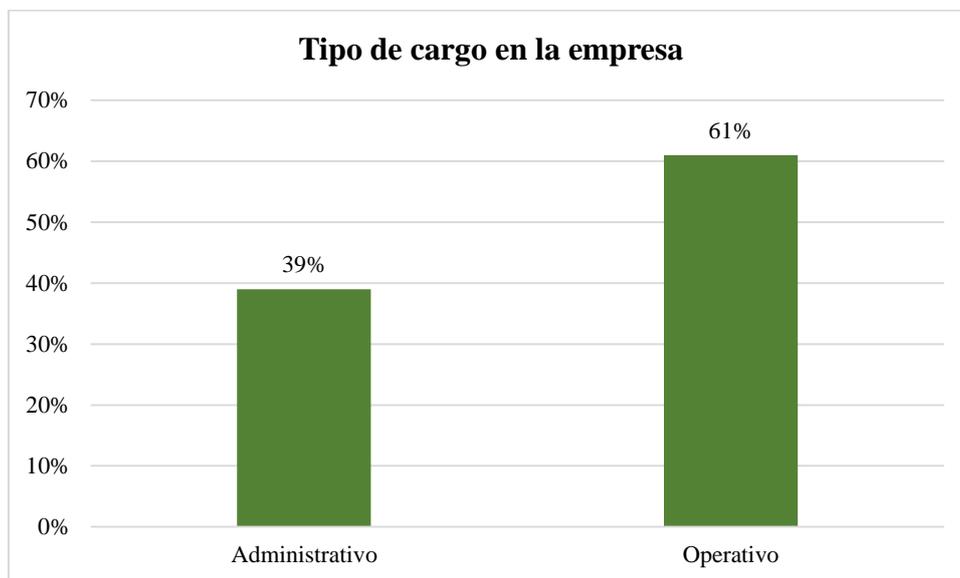
Fuente: Chérrez y Tapia, 2019

En cuanto a los datos sobre discapacidad, se encontró que la mayoría de las personas encuestadas presenta una discapacidad física, la cual generalmente es adquirida. De igual manera, se analizó el conocimiento que las personas tienen sobre su grado de discapacidad y los datos reflejan que la mayoría lo desconoce. Por otra parte, ninguna de

las personas con discapacidad de esta industria cuenta con rehabilitación y/o ayuda técnica.

### 3.2.3. Aspectos Laborales

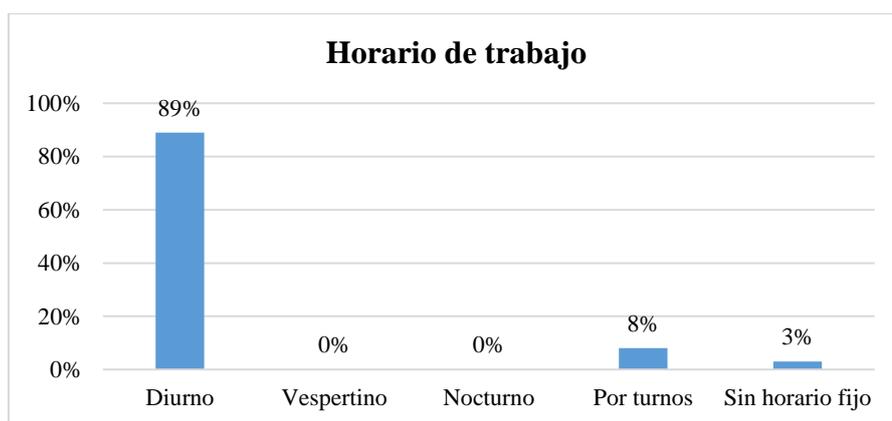
*Ilustración 1 Tipo de cargo*



Fuente: Chérrez y Tapia, 2019

Del total de la población encuestada, se encontró que el porcentaje de las personas con cargos operativos es mayor al de los cargos administrativos.

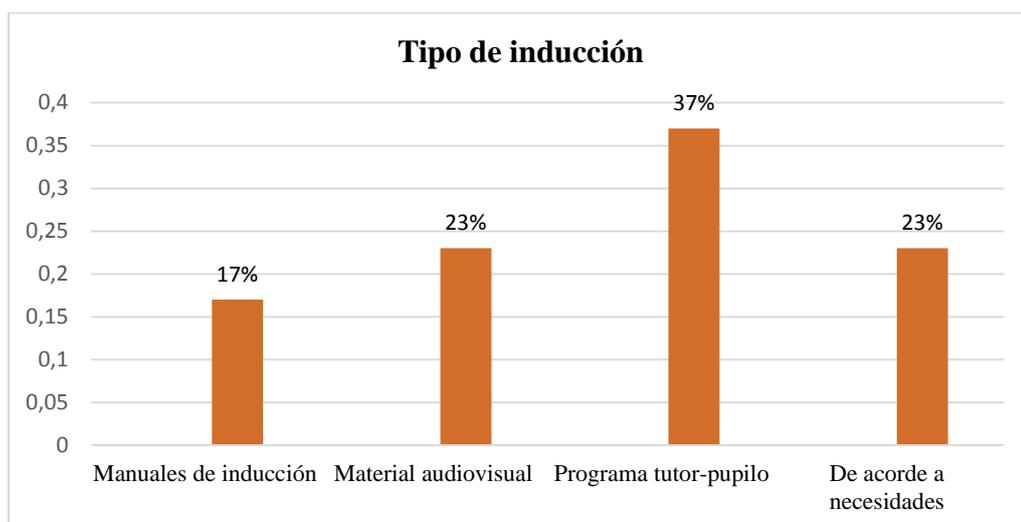
*Ilustración 2 Horario de trabajo*



Fuente: Chérrez y Tapia, 2019

En esta ilustración se puede observar que, del total de la población encuestada, se encontró que la mayoría de las personas que laboran en esta industria tiene un horario diurno y ninguna persona labora en horarios vespertinos y nocturnos.

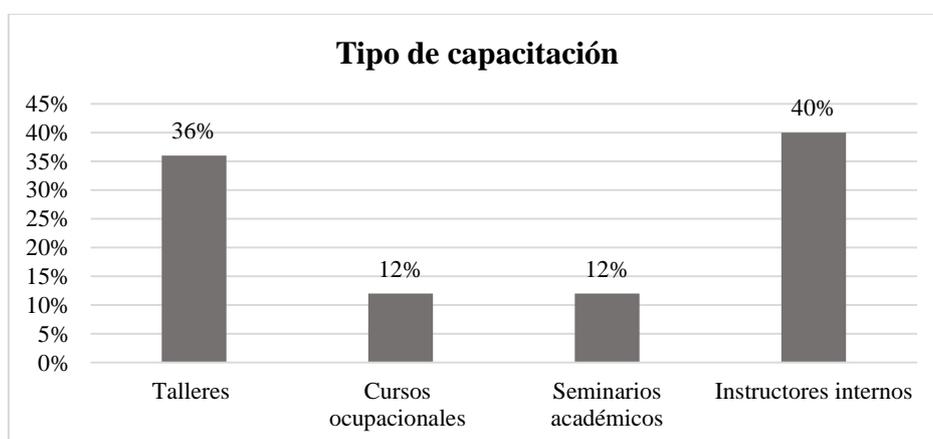
*Ilustración 3 Tipo de inducción*



Fuente: Chérrez y Tapia, 2019

En cuanto al proceso de inducción, se puede observar que la mayor prevalencia de la población encuestada recibió inducción por medio del programa tutor-pupilo, en tanto que con menor prevalencia se encuentran aquellos que recibieron inducción por medio de manuales.

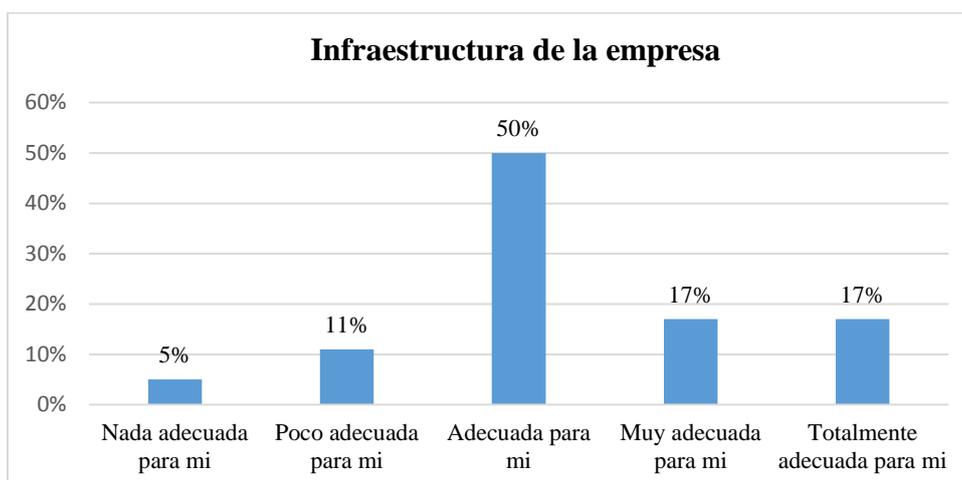
*Ilustración 4 Tipo de capacitación*



Fuente: Chérrez y Tapia, 2019

Respecto a la capacitación recibida al ingresar al puesto de trabajo, se pudo determinar que la mayor prevalencia de personas con discapacidad encuestadas recibió capacitación a través de instructores internos y con menor prevalencia se encuentran aquellos que recibieron capacitación por medio de cursos ocupacionales y seminarios académicos.

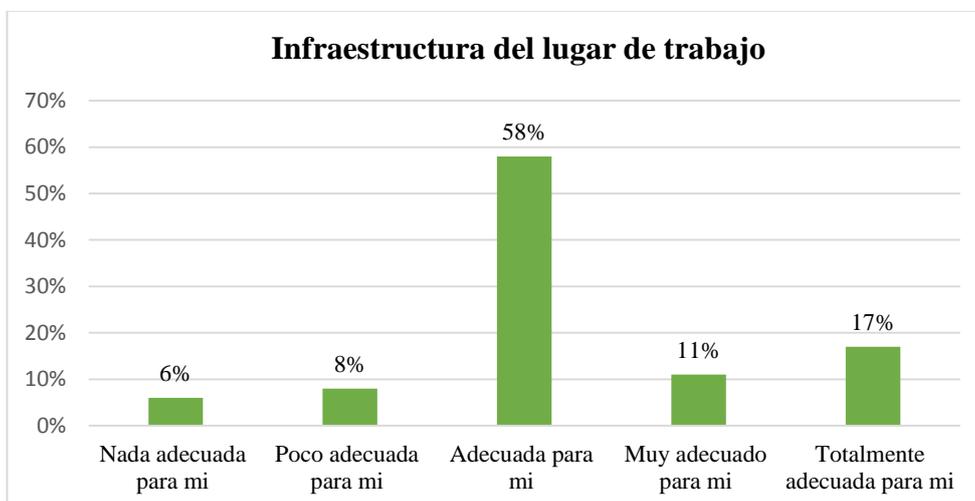
*Ilustración 5* Infraestructura de la empresa



Fuente: Chérrez y Tapia, 2019

Del total de población encuestada la mayoría de las personas con discapacidad opinan que la infraestructura de la empresa esta adecuada para su discapacidad, debido a que esta permite su acceso y movilidad dentro de la misma, sin embargo, existe una minoría que manifiesta que la infraestructura no está adecuada para su discapacidad.

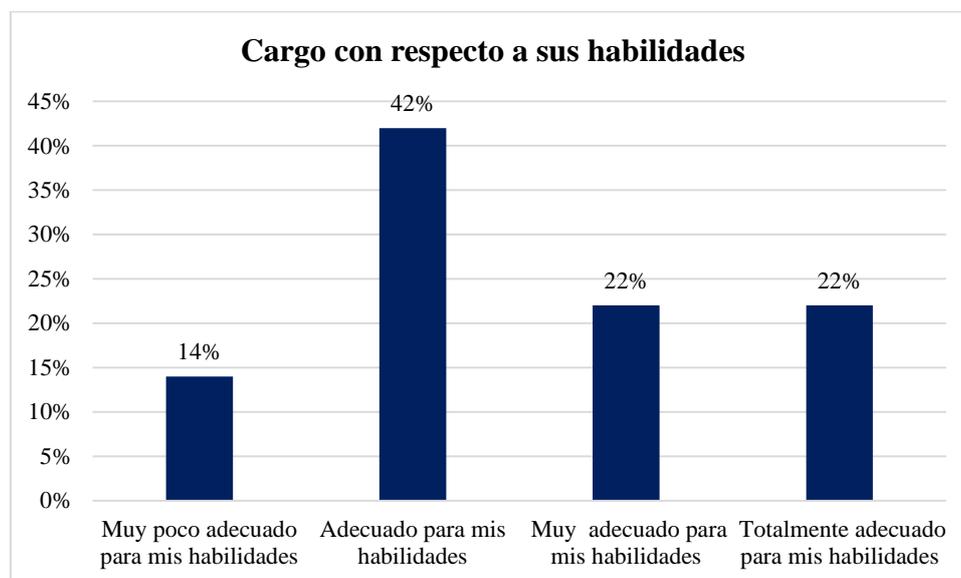
*Ilustración 6* Infraestructura del lugar de trabajo



Fuente: Chérrez y Tapia, 2019

Del total de población encuestada la mayoría de las personas con discapacidad opinan que la infraestructura de su lugar de trabajo esta adecuada para su discapacidad, debido a que su espacio de trabajo les permite desarrollar sus labores diarias sin ningún problema, sin embargo, existe una minoría que manifiesta que la infraestructura no es adecuada para su discapacidad.

*Ilustración 7* Cargo con respecto a sus habilidades



Fuente: Chérrez y Tapia, 2019

Del total de población encuestada la mayoría de las personas con discapacidad opinan que su cargo esta adecuado para sus habilidades, porque sus competencias les permite desarrollar sus funciones diarias, sin embargo, existe una minoría que manifiesta que el cargo es muy poco adecuado para sus habilidades.

*Ilustración 8* Cargo con respecto a su discapacidad



Fuente: Chérrez y Tapia, 2019

Del total de población encuestada la mayoría de las personas con discapacidad opinan que su cargo esta adecuado para su discapacidad, puesto que pueden realizar sus tareas sin ninguna dificultad, sin embargo, existe una minoría que manifiesta que el cargo es muy poco adecuado para su discapacidad.

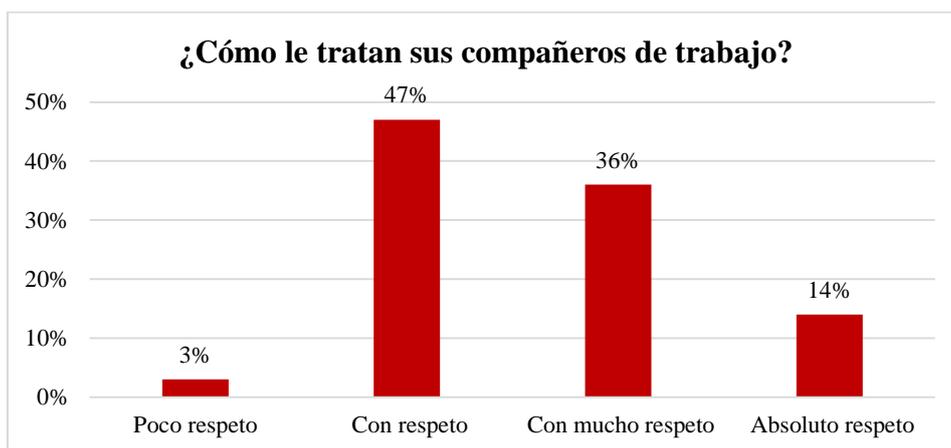
*Ilustración 9; ¿Cómo se siente en su lugar de trabajo?*



Fuente: Chérrez y Tapia, 2019

Las personas con discapacidad que laboran en esta industria manifiestan sentirse alegres en su lugar de trabajo, porque son incluidas en las actividades que realiza la empresa y son tratadas con respeto por parte de sus jefes y compañeros, sin embargo, existen pocas personas que se sienten tristes.

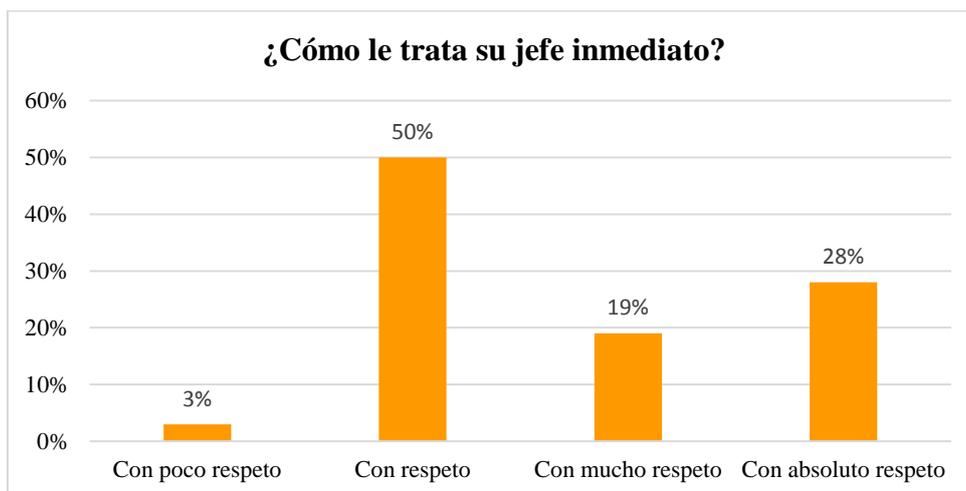
*Ilustración 10; ¿Cómo le tratan sus compañeros de trabajo?*



Fuente: Chérrez y Tapia, 2019

Las personas con discapacidad que laboran en esta industria manifiestan ser tratadas con respeto por parte de sus compañeros de trabajo, sin embargo, existen pocas personas que son tratadas con poco respeto.

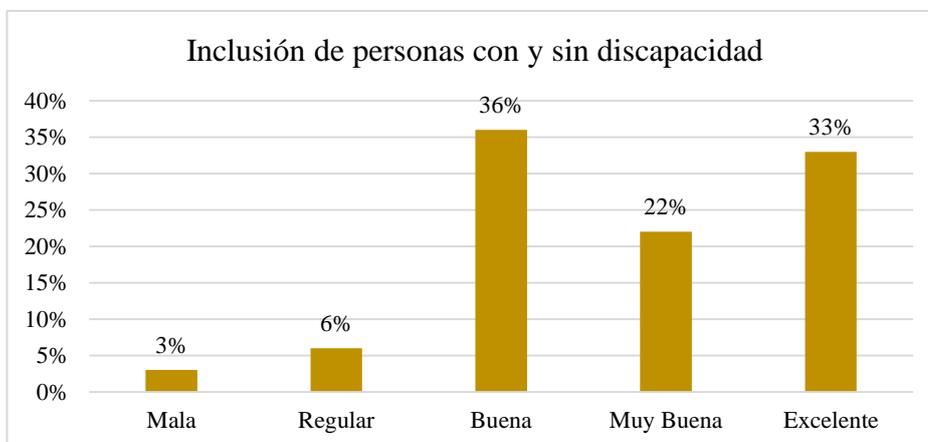
*Ilustración 11 ¿Cómo le trata su jefe inmediato en su trabajo?*



Fuente: Chérrez y Tapia, 2019

La mayor prevalencia de personas con discapacidad que laboran en esta industria manifiestan ser tratadas con respeto por parte de su jefe inmediato, sin embargo, existen pocas personas que son tratadas con poco respeto.

*Ilustración 12 Inclusión de personas con y sin discapacidad en la empresa*



Fuente: Chérrez y Tapia, 2019

En cuanto a las actividades para la inclusión de personas con y sin discapacidad dentro de la industria, la mayoría opina que son excelentes, sin embargo, algunas manifiestan que son malas.

### **3.3. Propuesta del subsistema de provisión de Talento Humano (TTHH) para personas con discapacidad (PcD)**

Para el desarrollo de la propuesta se ha utilizado apoyo teórico revisado a lo largo de esta investigación, principalmente del libro: “Inclusión laboral de personas con discapacidad: Una perspectiva desde la Gestión del Talento humano” de los autores Eliana Gómez, Claudia Bermúdez, Catalina Aristizábal y Jhor Mejía y del manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad elaborado por Ministerio de Trabajo y el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), dicha propuesta tiene el objetivo de complementar el subsistema de provisión de Talento Humano y ser una guía para las personas encargadas de la selección de personal de tal forma que se contribuya a la inclusión laboral de personas con discapacidad en esta industria cuencana.

Se recomienda que durante el proceso de selección se considere los siguientes aspectos generales con el fin de evitar situaciones que puedan perjudicar tanto a la organización como al postulante con discapacidad.

- Tenga una actitud natural frente al entrevistado.
- Evite manifestaciones de victimización, lastima y compasión.
- No realice expresiones faciales que puedan generar una situación incómoda con el entrevistado.
- No sobrevalore las fortalezas o habilidades que posee el entrevistado.
- Mantenga un diálogo respetuoso y cordial.
- Antes de brindar ayuda, pregunte a la persona si lo necesita.
- Comunique las indicaciones necesarias para el día de la entrevista.
- Use de manera correcta el lenguaje inclusivo.
- Se sugiere solicitar a los postulantes que indiquen con anticipación si necesitan alguna ayuda técnica o bien si requieren alguna adaptación del entorno, para poder participar en la entrevista o prueba de selección.
- Si el postulante acude con algún acompañante, diríjase a la persona con discapacidad y no al acompañante.
- Comunique al postulante que durante la entrevista se le realizarán preguntas sobre su discapacidad.
- Revise la hoja de vida y familiarícese con la discapacidad que posee el postulante.
- Sensibilizar a todo el personal sobre las características y necesidades de las personas con discapacidad que va a ingresar a laborar en la empresa.
- La aplicación de las pruebas psicométricas y assesment center/simulación queda a criterio del equipo de selección luego del análisis y valoración del tipo de discapacidad que está postulando al cargo.

La propuesta está diseñada con matrices según el tipo de discapacidad (física, auditiva, visual, intelectual), en ellas se desglosa las actividades y recomendaciones que se deben considerar para cada una de las fases del proceso de reclutamiento, selección e inducción de personas con discapacidad.

<b>Discapacidad Física</b>		
<b>Proceso</b>	<b>Actividades</b>	<b>Recomendaciones</b>
<i>Reclutamiento</i>	Fuentes de reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS).</li> <li>• Servicio de Integración Laboral para Personas con Discapacidad (SIL).</li> <li>• Asociación de Personas con Discapacidad del Azuay (APDISA).</li> <li>• Centro de Protección para Discapacidades (CEPRODIS).</li> <li>• Instituto de educación especializada San José de Calazán.</li> <li>• Instituto de parálisis cerebral del Azuay (IPCA).</li> <li>• Instituto de educación especializada Stephen Hawking</li> </ul>
	Convocatoria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Páginas web.</li> <li>• Bolsas de trabajo (Socioempleo, Multitabajos, Mi primer empleo, Empleo joven, etc.).</li> <li>• Correo electrónico.</li> <li>• Redes sociales.</li> <li>• Vía telefónica.</li> <li>• Periódicos.</li> <li>• Radio.</li> <li>• Oficinas de colocación.</li> <li>• Recomendados de los colaboradores.</li> </ul>
<i>Selección</i>	Entrevista preliminar/competencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El entrevistador debe considerar una movilidad reducida acorde a la necesidad del entrevistado.</li> <li>• El lugar de la entrevista debe ser un espacio adecuado para su discapacidad, iluminado, amplio, tranquilo y cómodo.</li> <li>• De preferencia realizar la entrevista en el primer piso de la empresa.</li> <li>• Adquiera una posición a la misma altura del entrevistado manteniendo el contacto visual.</li> <li>• No manipule las ayudas técnicas de la persona (silla de ruedas, muletas, bastón, andador, etc.) a menos que lo solicite.</li> </ul>

	Pruebas psicométricas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Según (Aristizábal García &amp; Mejía García, 2017) es posible aplicar: Test de personalidad: 16 PF5 Test proyectivos: TAT, Test de completación de frases escritas y el test de Machover.</li> </ul>
	Assessment center/simulación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es posible ejecutar esta metodología, tomando en cuenta las condiciones descritas en el apartado de la entrevista.</li> </ul>
	Resultado final	<ul style="list-style-type: none"> <li>Notifique a la persona acerca del resultado del proceso a través de: correo electrónico o llamada telefónica.</li> </ul>
<i>Inducción</i>	Aspectos generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Considere la accesibilidad a las diferentes áreas de la empresa.</li> <li>En caso de ser necesario, el colaborador debe tener acompañamiento de un tutor en el proceso.</li> <li>Prepare materiales que facilite la inducción (audio visual, folletos etc)</li> <li>Socialice el ingreso del nuevo colaborador con el resto del personal.</li> </ul>

Fuente: Astudillo, Cañar, Casco, Cherez, Sacoto y Tapia, 2019

<b>Discapacidad Auditiva</b>		
<b>Proceso</b>	<b>Actividades</b>	<b>Recomendaciones</b>
<i>Reclutamiento</i>	Fuentes de reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS).</li> <li>• Servicio de Integración Laboral para Personas con Discapacidad (SIL).</li> <li>• Asociación de Personas con Discapacidad del Azuay (APDISA).</li> <li>• Centro de Protección para Discapacidades (CEPRODIS).</li> <li>• Asociación de sordos.</li> <li>• Instituto de educación especializada Claudio Neira</li> </ul>
	Convocatoria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Páginas web.</li> <li>• Bolsas de trabajo (Socioempleo, Multitabajos, Mi primer empleo, Empleo joven, etc.).</li> <li>• Correo electrónico.</li> <li>• Redes sociales.</li> <li>• Periódicos.</li> <li>• Oficinas de colocación.</li> <li>• Recomendados de los colaboradores.</li> <li>• Video realizado por un intérprete mediante un lenguaje de señas (televisión, redes sociales, página de la empresa, etc.)</li> </ul>
<i>Selección</i>	Entrevista preliminar/competencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establezca el tiempo necesario para una comunicación efectiva con el entrevistado.</li> <li>• Utilice terminología sencilla.</li> <li>• El entrevistador no debe colocarse ningún objeto en la boca, ya que esto impide la lectura labio-facial en la persona con discapacidad auditiva.</li> <li>• El lugar de la entrevista debe ser en un espacio adecuado para su discapacidad, iluminado, amplio, tranquilo, cómodo y silencioso.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicite el acompañamiento de un intérprete en caso que utilice el lenguaje de señas.</li> <li>• Utilice el lenguaje corporal, la gesticulación y escritura según sea el caso.</li> <li>• Adquiera una posición a la misma altura del entrevistado manteniendo el contacto visual.</li> <li>• No exagere los movimientos labiales, esto deforma el lenguaje y no permite su comprensión a través del uso de la lectura labio-facial.</li> <li>• Si el entrevistado es una persona oralizada, asegúrese de que los auxiliares auditivos, implante coclear y sistemas de amplificación FM, estén funcionando correctamente.</li> </ul>
	Pruebas psicométricas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Según (Aristizábal García &amp; Mejía García, 2017) es posible aplicar: Test proyectivos: TAT, Test de completación de frases escritas y test de Machover.</li> </ul>
	Assessment center/simulación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es posible ejecutar esta metodología, tomando en cuenta las condiciones descritas en el apartado de entrevista.</li> </ul>
	Resultado final	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Notifique a la persona acerca del resultado del proceso a través de: correo electrónico.</li> </ul>
<i>Inducción</i>	Aspectos generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En caso de ser necesario, facilite el acompañamiento de un intérprete de lenguaje de señas en el proceso.</li> <li>• Prepare material visual que facilite la inducción.</li> <li>• Socialice el ingreso del nuevo personal.</li> </ul>

Fuente: Astudillo, Cañar, Casco, Cherez, Sacoto y Tapia, 2019

<b>Discapacidad Visual</b>		
<b>Proceso</b>	<b>Actividades</b>	<b>Recomendaciones</b>
<i>Reclutamiento</i>	Fuentes de reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS).</li> <li>• Servicio de Integración Laboral para Personas con Discapacidad (SIL).</li> <li>• Asociación de Personas con Discapacidad del Azuay (APDISA).</li> <li>• Centro de Protección para Discapacidades (CEPRODIS).</li> <li>• Instituto de Invidentes del Azuay (SONVA)</li> </ul>
	Convocatoria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vía telefónica.</li> <li>• Radio.</li> <li>• Oficinas de colocación.</li> <li>• Recomendados de los colaboradores.</li> </ul>
<i>Selección</i>	Entrevista preliminar/competencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicite a la persona que acuda a un reconocimiento anticipado de las instalaciones.</li> <li>• En caso de ser necesario, facilite el acompañamiento de un lazarillo en las instalaciones.</li> <li>• El lugar de la entrevista debe ser en un espacio adecuado para su discapacidad, silencioso, amplio, tranquilo, cómodo y con buena iluminación (evitar el resplandor).</li> <li>• Previo a la entrevista realizar una breve descripción del lugar.</li> <li>• Mantenga el lugar de la entrevista ordenado.</li> <li>• Mantener puertas o ventanas totalmente abiertas o cerradas para la seguridad del entrevistado.</li> <li>• Nunca disperse material en el lugar en el cual se va a llevar a cabo la entrevista.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicar siempre que sea necesario lo que se está haciendo o lo que se va a realizar con un lenguaje claro y sencillo.</li> <li>• No manipule las ayudas técnicas de la persona (bastón, perro guía, etc.) a menos que lo solicite.</li> </ul>
	Pruebas psicométricas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Según (Aristizábal García &amp; Mejía García, 2017) es posible aplicar: Test de personalidad: 16 PF5 Test proyectivos: Test de completación de frases escritas.</li> </ul>
	Assessment center/simulación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es posible ejecutar esta metodología, tomando en cuenta las condiciones descritas en el apartado de entrevista.</li> </ul>
	Resultado final	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Notifique a la persona acerca del resultado del proceso a través de: llamada telefónica.</li> </ul>
<i>Inducción</i>	Aspectos generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considere la accesibilidad a las diferentes áreas de la empresa.</li> <li>• En caso de ser necesario, facilite el acompañamiento de un lazarillo en el proceso.</li> <li>• Prepare materiales en braille, por contrastes o con relieve para facilitar la inducción.</li> <li>• La información brindada en el proceso de inducción debe ser clara y precisa, con un lenguaje sencillo.</li> <li>• Socialice el ingreso del nuevo personal.</li> </ul>

Fuente: Astudillo, Cañar, Casco, Cherrez, Sacoto y Tapia, 2019

<b>Discapacidad Intelectual</b>		
<b>Proceso</b>	<b>Actividades</b>	<b>Recomendaciones</b>
<i>Reclutamiento</i>	Fuentes de reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS).</li> <li>• Servicio de Integración Laboral para Personas con Discapacidad (SIL).</li> <li>• Asociación de Personas con Discapacidad del Azuay (APDISA).</li> <li>• Centro de Protección para Discapacidades (CEPRODIS).</li> <li>• Instituto San José de Calazán</li> </ul>
	Convocatoria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficinas de colocación.</li> <li>• Recomendados de los colaboradores.</li> <li>• Comunicarse con un familiar del aspirante para dar información de la vacante.</li> </ul>
<i>Selección</i>	Entrevista preliminar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El lugar de la entrevista debe ser en un espacio adecuado para su discapacidad, iluminado, amplio, tranquilo y cómodo.</li> <li>• Ofrezca el tiempo necesario para una comunicación efectiva con el entrevistado.</li> <li>• Adquiera una posición a la misma altura del entrevistado manteniendo el contacto visual.</li> <li>• Repita las preguntas en caso de ser necesario.</li> <li>• La cantidad de información que le proporcione debe ser limitada para facilitar la retención y comprensión de la misma.</li> <li>• Utilice apoyo gráfico para clarificar la comprensión de las preguntas que realiza al entrevistado.</li> <li>• Considere el acompañamiento de un familiar durante la entrevista.</li> <li>• Utilice frases con un vocabulario sencillo.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Nota:</b> no se recomienda aplicar entrevista por competencias, ya que las preguntas son complejas y abstractas.</li> </ul>
	Pruebas psicométricas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Según (Aristizábal García &amp; Mejía García, 2017) no es posible aplicar estas pruebas, debido a la complejidad de las mismas.</li> </ul>
	Assessment center/simulación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Descarte la aplicación de esta metodología debido a su complejidad.</li> </ul>
	Resultado final	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Notifique a la persona acerca del resultado del proceso a través de una llamada telefónica a la persona o a un familiar.</li> </ul>
<i>Inducción</i>	Aspectos generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilite el acompañamiento de un tutor en el proceso.</li> <li>• Prepare materiales gráficos y audiovisuales que facilite la inducción.</li> <li>• Socialice el ingreso del nuevo personal.</li> </ul>

Fuente: Astudillo, Cañar, Casco, Cherez, Sacoto y Tapia, 2019

## CAPÍTULO 4

### 4. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo evaluar la situación actual del subsistema de provisión para personas con discapacidad, a través de la recopilación bibliográfica, la descripción de las condiciones de las personas con discapacidad dentro de la organización y el análisis del subsistema de provisión del departamento de Talento Humano para finalmente desarrollar una propuesta que permita complementar el subsistema de provisión para este colectivo.

De los resultados de la encuesta aplicada a la persona encargada de la selección de personal, se pudo evidenciar que no existen procesos adaptados para el reclutamiento, selección e inducción de personas con discapacidad en esta industria cuencana, esto se debe a que en Ecuador, existe una resistencia del sector empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad, debido a que se necesitan varios procesos de adaptación que involucran al empleado, empleador y el equipo de trabajo (Pico y Torres, 2017). Al igual que en la investigación sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad realizada a las instituciones públicas de la ciudad de Jipijapa en Manabí, en la cual los resultados reflejan que el Estado no está garantizando en su totalidad políticas de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad así como también un trabajo donde se fomente sus capacidades y potencialidades como seres humanos dejando de lado el cumplimiento a las leyes establecidas para la inclusión laboral de este colectivo. (Garcia, Orlando, & Calle, 2017)

Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), existe una mayor tasa de empleo para personas con discapacidad de género masculino con un 53% frente al género femenino que alcanza solo un 20% de empleabilidad (Organización Mundial de la Salud [OMS] y Banco Mundial, 2011). A nivel nacional también se reflejan datos obtenidos por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) en el que el género masculino presenta una mayor prevalencia de oportunidad laboral (66,65%) en comparación con el género femenino (33,35%), (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades [CONADIS], 2018) coincidiendo con los resultados obtenidos en esta investigación donde el 83% de personas con discapacidad contratadas en esta industria son varones y tan solo el 17% son mujeres.

Se constata también que esta industria por una parte a pesar de cumplir con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Discapacidades la cual establece que los empleadores públicos y privados deben integrar el 4% de personas con discapacidad a sus organizaciones, deja de lado la adecuación de los mecanismos de selección de empleo dispuestos en esta misma ley, los cuales facilitarían la vinculación de las personas con discapacidad a la organización (Asamblea Nacional de la Republica del Ecuador, 2012).

De acuerdo a los aspectos evaluados en la encuesta dirigida a las personas con discapacidad que permitió describir su situación actual dentro de la industria, se obtuvo que la mayoría de las personas contratadas tienen una discapacidad física con un 81% del total de la población encuestada con respecto a las discapacidades evaluadas auditiva y visual (8%) e intelectual (3%) , lo que permitió evidenciar una gran brecha entre ellas, especialmente con la intelectual, corroborando los datos obtenidos por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), el cual sostiene que la mayoría de personas con discapacidad laboralmente activas son aquellas con discapacidad física ( 55, 03%) frente a las demás discapacidades, el 16,89% para la discapacidad auditiva, 14,46 % para la discapacidad visual, y el 10,42% para la discapacidad intelectual (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades [CONADIS], 2018).

Esto debido a que la discapacidad física requiere de adaptaciones que no van más allá de la infraestructura de su lugar de trabajo, a diferencia de la discapacidad intelectual la cual necesita de ajustes más profundos, por ende, su tasa de empleabilidad es menor frente a la discapacidad física, como se obtuvo en los resultados de esta investigación. Para dar solución a situaciones, es necesario una “clara identificación de sus potencialidades para la asignación de tareas prácticas, que no impliquen mayores niveles de responsabilidad ni de complejidad” (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades [CONADIS] y Ministerio de Trabajo, 2013).

A pesar de que la empresa no cuenta con los procesos que se exigen en la ley para la selección de personas con discapacidad, estos manifiestan que su cargo esta adecuado para sus habilidades y su discapacidad, con el 42% y 58% respectivamente del total de las personas encuestadas, por lo que se puede afirmar que la organización está

garantizando la integridad de las personas con discapacidad en el desempeño de sus labores al otorgar un cargo que está acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, como lo manifiesta la Ley Orgánica de Discapacidades Ecuatoriana (Asamblea Nacional de la Republica del Ecuador, 2012).

Por otra parte, en Ecuador existen procesos establecidos para la selección adecuada de este colectivo, un ejemplo de esto es el Manual para la Inclusión laboral de personas con discapacidad, elaborado por el Ministerio del Trabajo y el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), en donde se detalla claramente las fases del proceso de reclutamiento, selección e inducción de PcD enfocado a cada una de las discapacidades, al igual que en Colombia existe una investigación en donde se plantean pautas para realizar un apropiado proceso de selección para la inclusión laboral de personas con discapacidad, en el que se definen las estrategias y herramientas más empleadas en este proceso, ajustándolas a cada una de las diferentes discapacidades con el fin de que el departamento de Talento Humano rompa las barreras que existe para contratar personas con discapacidad y la organización adopte un compromiso social. Tomando como referencia estas fuentes, se desarrolló una propuesta para complementar el subsistema de provisión de Talento Humano de esta industria cuencana, la misma que contiene parámetros a seguir durante la realización de cada una de las fases del proceso de contratación de personal con discapacidad, por ende, lo que resulta beneficioso para la organización ya que al contar con diferentes guías estas pueden garantizar la permanencia y la estabilidad laboral de estas personas.

## CONCLUSIONES

No existe un proceso de reclutamiento, selección e inducción de personal adecuado para personas con discapacidad en esta industria cuencana. A pesar de esto, las personas con discapacidad manifiestan que los cargos que ocupan dentro de la empresa están adecuados para sus habilidades y para su discapacidad.

La mayoría de personas con discapacidad que laboran en esta industria son varones de entre 32 a 52 años de edad que presentan una discapacidad física adquirida y tienen un nivel de formación primaria y secundaria ordinaria. Los cargos que mayoritariamente ocupan las personas con discapacidad son los operativos en horarios de trabajo diurno de 8 horas aproximadamente; por otra parte, también manifiestan ser tratados con respeto por sus jefes inmediatos y sus compañeros lo que demuestra que estas personas se sienten alegres en sus lugares de trabajo.

Las investigaciones que se han realizado a cerca de la inserción laboral de personas con discapacidad, específicamente las referidas al reclutamiento, selección e inducción de este colectivo, han permitido desarrollar esta investigación y en especial la propuesta que planteamos la cual será una guía para que esta industria pueda establecer procesos de reclutamiento, selección e inducción adecuados y justos para las personas con discapacidad que deseen postular al cargo ofertado.

## **RECOMENDACIONES**

Se recomienda a esta industria cuencana establecer procesos de reclutamiento, selección e inducción en los cuales las estrategias y herramientas empleadas sean ajustadas para las diferentes discapacidades que existen en nuestro país, con el fin de que estos sean justos y permitan la participación de las personas con discapacidad.

Es necesario tomar en cuenta la contratación de personas con discapacidad visual, auditiva e intelectual en los procesos de selección, ya que frecuentemente se contratan a personas con discapacidad física. Por lo tanto, se debería tomar en consideración las demás discapacidades ya que estas personas podrían emplear cargos administrativos con los ajustes pertinentes de los mismos, y de esa forma garantizar su derecho al acceso laboral.

Para esto, se recomienda hacer uso de la propuesta planteada en esta investigación, la cual facilitará aquellos procesos de selección de personas con discapacidad y a su vez permitirá ejecutarlos basándose en principios de igualdad, equidad y no discriminación para de esta manera dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades.

## BIBLIOGRAFÍA

- Antezana, P., & Linkimer, M. (Junio de 2015). *http://www.aedcr.com*. Obtenido de <http://www.aedcr.com>:  
[http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/files/cajaDeHerramientas/modulo\\_4.pdf](http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/files/cajaDeHerramientas/modulo_4.pdf)
- Aristizábal García, C., & Mejía García, J. A. (2017). El proceso de selección para la inclusión de personas con discapacidad. En A. M. López Velásquez, C. Colorado Castillo, C. P. Bermúdez Correa, D. Rico Balvín, E. Gómez Peláez, J. A. Mejía García, . . . C. Gallego Palacio, *Inclusión Laboral de personas con Discapacidad: Una perspectiva desde la gestión del talento humano* (pág. 140). Medellín: Universidad de Antioquia.
- Asamblea Nacional de la Republica del Ecuador. (5 de septiembre de 2012). Ley Organica de Discapacidades. *Ley Organica de Discapacidades*, 12,13,14. Quito, Pichincha, Ecuador. Recuperado el 2 de abril de 2019, de [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley\\_organica\\_discapacidades.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf)
- Cardenas, A., Moreno, M., & Alvarez, D. (2013). Estado de los procesos de valoracion ocupacional de las personas con discapacidad en Colombia: Un análisis exploratorio. *Salud Pública*.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades [CONADIS]. (Febrero de 2018). *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Obtenido de Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades:  
<https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades [CONADIS]. (Febrero de 2018). *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Obtenido de Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades:  
<https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades [CONADIS] y Ministerio de Trabajo. (2013). *trabajo.gob.ec*. Obtenido de [trabajo.gob.ec](http://www.trabajo.gob.ec):  
<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/MANUALFIN.pdf>

- Departamento Nacional de Planeacion. (28 de Febrero de 2018).  
*<http://es.presidencia.gov.co>*. Obtenido de *<http://es.presidencia.gov.co>*:  
*<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20392%20DEL%2026%20FEBRERO%20DE%202018.pdf>*
- Egido, I., Cerillo, R., & Camina, A. (2009). La Inclusion social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo, un tero para la orientacion. *UNED*.
- Espínola, A. (2017). La gestion inclusiva de la discapacidad en los Departamentos de Recursos Humanos: Un derecho pendiente. *Piscológica de Pensamiento Crítico*.
- Garcia, E., Orlando, J., & Calle, J. (2017). INCLUSION LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD. *SINAPSIS*.
- Instituto Nacional de Estadística [INE]. (2004). *[www.ine.cl](http://www.ine.cl)*. Obtenido de *[www.ine.cl](http://www.ine.cl)*:  
*<https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/discapacidad>*
- López Velasquez, A. M., Colorado Castillo, C. C., Bermúdez Correa, C. P., Mejía García, J. A., Aristizábal García, D. C., Gómez Peláez, E., . . . Gallego Palacio, C. (2017). *Inclusión laboral de personas con discapacidad: Una perspectiva desde la gestion del talento humano*. Antioquia: Universidad de Antioquia.
- Martinez Rozo, A. M., Uribe Rodriguez, A. F., & Velazquez Gonzalez, H. J. (2015). *Duazary*, 49,50,53,54.
- Martinez Rozo, A. M., Uribe Rodriguez, A. F., & Velazquez Gonzalez, H. J. (2015). La discapacidad y su estado actual en la Legislacion Colombiana. *Duazary*, 53.
- Ministerio de Planificación. (23 de mayo de 2018). *Biblioteca del Congreso Nacional*. Obtenido de Biblioteca del Congreso Nacional:  
*<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1010903&idParte=&idVersion=>*
- Ministerio del Trabajo. (30 de noviembre de 2017). *Suin-juriscol*. Obtenido de Suin-juriscol: *<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034338>*
- Moreno, M., Cortés, E., Cárdenas, A., Giraldo, Z., & Mena, L. (2013). Valoracion ocupacional de las personas con discapacidad, desde la perspectivs de las capacidades humanas. *Salud Pública*.
- Organización Mundial de la Salud [OMS] y Banco Mundial. (2011). Informe Mundial sobre La Discapacidad. *Organizacion Mundial de la Salud*, 12,13.

- Pacto de productividad. (2019). <http://www.pactodeproductividad.com>. Obtenido de <http://www.pactodeproductividad.com>: <http://www.pactodeproductividad.com/programa/historia>
- Pico, F., & Torres, S. (2017). Mejores practicas empresariales de responsabilidad social en la inclusion de personas con discapacidad. Estudio de caso en empresas de Ambato, Ecuador. *Ciencias de la Administracion y Economía*.
- Red Incluye. (2012). <http://redincluye.cl>. Obtenido de <http://redincluye.cl>: <http://redincluye.cl/somos/>
- Salazar, C. (2007). El Teletrabajo como aporte a la inserción laboral de personas con discapacidad en Chile: Una gran carretera virtual por recorrer. *ResearchGate*, 11.
- Sempertegui, M. (2015). Inclusion laboral de personas catalogadas como discapacitados. Algunas reflexiones para un debate. *Núcleo Basico de Revistas Cientificas Argenticas*. .
- Universidad Cooperativa de Colombia. (29 de julio de 2014). *Universidad Cooperativa de Colombia*. Obtenido de Universidad Cooperativa de Colombia: <https://www.ucc.edu.co/mas-juntos/Documents/Proceso%20de%20Selecci%C3%B3n%20de%20personal%20Universidad%20Cooperativa%20de%20Colombia.pdf#search=Proceso%20de%20seleccion>
- Vidal, R., & Cornejo, C. (2016). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusion al empleo. *CEIEAS*.

## ANEXOS

### *Anexo 1 Encuesta filosofía corporativa y modelo de gestión de talento humano para personas con discapacidad*

ENCUESTA FILOSOFÍA CORPORATIVA Y MODELO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	
<b>FILOSOFÍA CORPORATIVA</b>	
MISIÓN VISIÓN OBJETIVOS ESTRATÉGICOS VALORES NÚMERO DE CARGOS NÚMERO DE PERSONAS ESTRUCTURA ORGÁNICA (DISEÑO, NÚMERO DE CARGOS, MOF, MPC)	
<b>MODELO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	
<b>MANUAL DE FUNCIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>	
Manual de Perfiles y Funciones por Competencias	SI NO
Competencias transversales	SI NO
Enliste las competencias transversales, cardinales (conceptos, comportamientos)	<input type="text"/>
Competencias técnicas	SI NO
Diccionario de competencias, comportamiento (Solicitar diccionario)	SI NO
<b>1. PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>	
Tienen reglamento interno para proceso de selección	SI NO
<b>1.1. Reclutamiento interno</b>	
Movimiento de personal	SI NO
Otro _____	

**1.2.Reclutamiento Externo**

Base de datos interna	SI	NO
Periódico	SI	NO
Bolsa de trabajo	SI	NO
Aplicaciones voluntarias	SI	NO
Universidades	SI	NO
Página web	SI	NO
Referidos de la propia empresa	SI	NO
Otras Organizaciones	SI	NO
Otros		

**1.3.Persona que califica el Curriculum Vitae vs Perfil de la persona con discapacidad**

Formato para evaluar el CV SI NO

**1.4.Entrevistas**

Entrevista Preliminar:	Estructurada <input type="checkbox"/>	Informal <input type="checkbox"/>	Ninguna <input type="checkbox"/>
Entrevista por Competencias:	<input type="checkbox"/>		
Formato de Entrevista:	De conocimiento <input type="checkbox"/>	Técnicas <input type="checkbox"/>	De aptitudes <input type="checkbox"/>

**Solicitar formatos**

**1.5. Aspectos que se consideran para el proceso de selección**

- Competencias ( habilidades)
- Funciones básicas (actividades a realizar dentro de la empresa)
- Perfil de cargo ( formación, experiencia)
- Evaluación de Salud Ocupacional  Exámenes médicos
- Se solicita carnet del CONADIS

**Solicitar formatos**

**2. RETENCIÓN DE TALENTO HUMANO CON DISCAPACIDAD**

**2.1. Inducción** SI NO

Manuales de Inducción

Material audiovisual

Programa tutor - pupilo

Otros:

### **2.2. Capacitación y Formación**

Planes de desarrollo individual

Cursos, talleres, seminarios

SI NO

Formación: universidad, cuarto nivel

SI NO

Planes de capacitación por cargo

SI NO

Instructores internos

SI NO

Formación de formadores

SI NO

### **3. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

#### **3.1. Evaluador**

Gerente

Administrador

Jefe inmediato

Pares

Otro \_\_\_\_\_

#### **3.2. Utiliza formulario de evaluación:**

SI NO

#### **3.3. Formatos de evaluación:**

Competencias

SI NO

Otro.

Feedback y compromisos

SI NO

### **4. VALORACIÓN DE CARGOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Existe una tabla de valoración de puestos

SI NO

¿Qué metodología  
utilizan?

### **5. SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Formato de inducción para prevenir accidentes laborales

**SI**       **NO**

Garantizan atención médica emergente o en servicios de salud del IESS

**SI**       **NO**

Se reporta accidentes, certificados médicos (ausentismo), trámite de acuerdo con el contrato colectivo, calamidades domésticas.

**SI**       **NO**

Cumplen con los beneficios de la contratación colectiva y beneficios de código de trabajo.

**SI**       **NO**

*Anexo 2 Encuesta situación de las personas con discapacidad que laboran en la industria*

### Datos Personales

**Cedula de Identidad:**  10 digitos

**Edad:**  En años

**Estado Civil:**

- SOLTERO/A
- CASADO/A
- VIUDO/A
- DIVORCIADO/A
- UNION DE HECHO

**Genero:**

- MASCULINO
- FEMENINO
- OTRO

[Siguiente >](#)



redcedia  
RED NACIONAL DE INVESTIGACION Y EDUCACION DEL ECUADOR

La principal herramienta de investigacion en el Ecuador 2, D.Gonzalo Cordero 122 (07) 407-9300 Cuenca - Ecuador

## Datos Discapacidad

¿Qué tipo de discapacidad tiene?

- AUDITIVA
- VISUAL
- INTELECTUAL
- FISICA
- PSICOSOCIAL
- NO CONOCE

¿Cuál es su grado de discapacidad?

- LEVE
- MODERADA
- SEVERA
- PROFUNDA
- NO CONOCE

¿Cuál es el origen de su discapacidad?

- CONGENITA
- ADQUIRIDA
- NO CONOCE

¿Recibe rehabilitación?

 NO

¿Cuenta con algún tipo de ayuda técnica?

 NO

## Datos Perfil Discapacidad

Nombre	Nombre	Origen	Tiempo	Opciones
VISUAL	CEGUERA	ADQUIRIDA	240	<button>Editar</button> <button>Eliminar</button>

¿Posee carne de discapacidad (CONADIS)?

SI

¿Qué porcentaje de discapacidad registra?

35

Anterior

Siguiente



La principal herramienta de investigación en el Ecuador

2, D.Gonzalo Cordero 122

(07) 407-9300

Cuenca - Ecuador

## Datos Educación

¿Su instrucción ha sido?

- FORMAL
- INFORMAL
- COMBINADA
- NINGUNA

### Educación Formal

¿Su máximo nivel de formación es?

- PRIMARIA
- PRIMARIA INCONCLUSA
- SECUNDARIA
- SUPERIOR
- POSTGRADO

Su educación fue:

Nombre	Tipo Educación	
PRIMARIA	<input type="text" value="ORDINARIA"/>	<input type="text" value="Otro, indique:"/>
SECUNDARIA	<input type="text" value="ORDINARIA"/>	<input type="text" value="Otro, indique:"/>

← Anterior

Siguiente →

## Datos Laborales

La empresa en la que trabaja es:

- PUBLICA
- PRIVADA

Indique el sector industrial al que pertenece la empresa:

- CAUCHO
- ELECTRODOMESTICOS
- CARTON Y PAPEL
- CERAMICA
- MUEBLES

¿Qué tiempo trabaja en la empresa?

Desde hace  Años  Meses

¿Cómo se enteró de la oportunidad laboral?

- REFERENCIA DE EMPLEADOS
- PRENSA
- RADIO
- TELEVISION
- REDES SOCIALES
- CONADIS
- SERVICIO DE INTEGRACION LABORAL (SIL)

Otro, indique:

Tipo de acceso laboral:

- REFERENCIA DE EMPLEADOS
- REFERENCIA DE TERCEROS
- CONCURSO DE MERITO Y OPOSICION
- PLATAFORMA EN LINEA SOCIO EMPLEO
- BOLSA DE TRABAJO

¿Cuál es su rango salarial en la empresa?



La principal herramienta de investigación en el Ecuador

2, D.Gonzalo Cordero 122

(07) 407-9300

Cuenca - Ecuador

¿Qué cargo tiene en la empresa?:

- EJECUTIVO
- ADMINISTRATIVO
- OPERATIVO

Nombre

Ej. Recepcionista

Funciones

Ej. Atender llamadas, enviar correos

¿Qué tiempo trabaja en su cargo actual?

Desde hace  Años  Meses

¿De cuántas horas es su jornada de trabajo diaria?

Horas Diarias

¿Su horario de trabajo es?

- DIURNO
- VESPERTINO
- NOCTURNO
- POR TURNOS
- SIN HORARIO FIJO

Su salario mensual es de:

¿Para este puesto de trabajo usted ha recibido?

Inducción

None selected ▾

Capacitación

None selected ▾

¿Qué opina sobre la infraestructura de su lugar de trabajo?

2

¿Qué opina sobre la infraestructura de la empresa?

2

¿Qué opina sobre el cargo que usted tiene en su trabajo respecto a sus habilidades?

2

¿Qué opina sobre el cargo que usted tiene en su trabajo respecto a su discapacidad?

2

¿Cómo se siente en su lugar de trabajo?

2

¿Cómo le tratan sus compañeros de trabajo?

2

¿Cómo le tratan su jefe inmediato en su trabajo?

2

¿Qué opina sobre las actividades para la integración entre compañeros con y sin discapacidad? 2

¿Se han incorporado adaptaciones a su puesto laboral?

NO

← Anterior

Siguiente →