



Universidad del Azuay

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

Carrera de Psicología Organizacional

**ESTUDIO SITUACIONAL DEL SUBSISTEMA
DE PROVISIÓN CON DISCAPACIDAD EN
LAS INDUSTRIAS CUENCANAS DE LÍNEA
BLANCA Y MADERERA**

Autoras:

Natalia Astudillo Alarcón.; Roberta Cañar González.

Directora:

Mst. Mónica Rodas Tobar.

Cuenca – Ecuador

2019

DEDICATORIA

A mi madre, que, aunque ya no está presente, fue quien me enseñó que con esfuerzo, perseverancia y responsabilidad se consigue cada una de las metas. Y sé que ella guio cada uno de mis pasos para llegar a la excelencia.

Natalia Astudillo Alarcón

Esta etapa de mi vida quiero dedicar a Dios, el cual me ha permitido gozar de buena salud y perseverancia para poder llegar al final de esta meta, siempre con sabiduría, amor a lo que hago y sintiéndome feliz de mi misma.

Roberta Cañar González

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia por su apoyo incondicional en este crecimiento profesional y personal, ya que ellos me han acompañado durante esta trayectoria para conseguir mis objetivos.

Natalia Astudillo Alarcón

Agradezco a mis padres que han sido un pilar fundamental en este crecimiento personal y profesional, ya que con sus palabras y buenos deseos he podido ir cumpliendo sueños; a mis hermanos por ser el apoyo incondicional y a todas las personas que han vivido de cerca esta etapa y me han podido brindar palabras de aliento a través de su cariño sincero.

Roberta Cañar González

RESUMEN

Esta investigación contiene información sobre la situación actual del subsistema de provisión y las condiciones en las que se encuentran laborando las personas con discapacidad (PcD) dentro de la industria de línea blanca y maderera. Se tomó en cuenta a todo el personal que contaba con el carnet del CONADIS; en este estudio se utilizaron dos técnicas; la primera una entrevista a los representantes de Talento Humano y la segunda una encuesta a los colaboradores con discapacidad. El subsistema de provisión es efectivo dentro de las dos industrias, sin embargo, el mismo no está diseñado para personas con discapacidad (PcD). Las condiciones en las que se encuentran los colaboradores de estas empresas no son preocupantes, pero en ciertos aspectos se debería mejorar, es por eso que con los resultados se presentó una propuesta de intervención, para renovar el proceso de selección.

Palabras claves: discapacidad, provisión, talento humano, selección, industrias.

SITUATIONAL STUDY OF THE PROVISION SUBSYSTEM WITH DISABILITIES IN WHITE AND WOOD INDUSTRIES FROM CUENCA

ABSTRACT

This research contains information on the current situation of the provision subsystem and the work conditions for people with disabilities (PcD) within the white and wood industry. All the personnel that had the CONADIS card were taken into account. This study used two techniques, the first was an interview with the representatives of Human Talent and the second was a survey of employees with disabilities. The provision subsystem is effective within the two industries. However, it is not designed for people with disabilities (PcD as per its Spanish acronyms). The working conditions of the employees of these companies are not alarming, but they should be improved in certain aspects. For this, an intervention proposal was presented to renew the selection process based on the results.

Keywords: disability, provision, human talent, selection, industries.

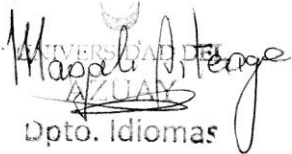


MGT. MÓNICA RODAS TOBAR

TUTORA TESIS



Universidad del Azuay
Dpto. Idiomas



Translated by
Ing. Paúl Arpi

ÍNDICE

Índice de contenidos

Capítulo 1	1
1. Personas con discapacidad.....	1
1.1 Datos de instituciones y organizaciones	1
1.2 Leyes laborales que velan por las personas con discapacidad (PcD)	1
1.3 Procesos y herramientas para la selección de personal	5
Capítulo 2	9
2. Metodología.....	9
2.1 Objetivo general.....	9
2.2 Objetivos específicos	9
2.3 Metodología de la investigación	9
2.4 Muestra	9
2.5 Instrumento	10
2.6 Procedimiento para aplicar las entrevistas	11
Capítulo 3	12
3. Resultados.....	12
3.1 Informes cualitativos	12
3.1.1 Industria maderera	12
3.1.2 Industria de línea blanca	14
3.1.3 Comparación entre la industria maderera y de línea blanca	15
3.2 Tablas	16
3.2.1 Datos sociodemográficos.....	16
3.2.2 Datos discapacidad	17
3.3 Figuras	19
3.3.1 Datos laborales	19
3.4 Propuesta del subsistema de provisión de Talento Humano (TTHH) para personas con discapacidad (PcD)	26
Capítulo 4	35
4. Discusión	35
Capítulo 5	38
5. Conclusiones y recomendaciones	38
Bibliografía.....	40
Anexos.....	43

Índice de tablas y figuras

Tablas	16
Tabla 1 Datos sociodemográficos.....	16
Tabla 2 Datos discapacidad	17
Figuras	19
Figura 1 Tipo de cargo.....	19
Figura 2 Horario de trabajo	20
Figura 3 Inducción.....	20
Figura 4 Capacitación.....	21
Figura 5 Infraestructura lugar de trabajo	21
Figura 6 Infraestructura de la empresa	22
Figura 7 Cargo y sus habilidades.....	22
Figura 8 Cargo y discapacidad	23
Figura 9 ¿Cómo se siente en su lugar de trabajo?	23
Figura 10 ¿Cómo le tratan sus compañeros de trabajo?	24
Figura 11 ¿Cómo le trata su jefe inmediato en su trabajo?	24
Figura 12 Opinión sobre las actividades de integración	25

Índice de anexos

Anexo 1. Entrevista a representantes de Talento Humano	43
Anexo 2. Encuesta a personas con discapacidad (PcD)	44

INTRODUCCIÓN

La presente tesis tiene como objetivo obtener datos reales de dos industrias de la ciudad de Cuenca; la primera de ellas es una industria netamente de origen local reconocida por su marca a nivel nacional e internacional ya que la calidad de sus productos madereros y servicios son excelentes, mientras que la segunda es una industria multinacional que inició en Ecuador y se expandió en América Latina. Posteriormente, mediante el uso de una entrevista semiestructura y aplicación de encuestas dirigidas a los colaboradores con discapacidad, se presenta la información que permita identificar los procesos y las condiciones que se deben tener en cuenta para una mejor vida laboral y profesional de las personas.

Con los distintos puntos presentados en cuanto a la gestión del Talento Humano y las condiciones de las personas con discapacidad (PcD), se ha podido plantear una propuesta para recomendar lineamientos generales en el momento de que los encargados del área interactúen con este colectivo en los diferentes procesos. Para llegar a esto, se han comparado los resultados obtenidos de cada una de las industrias, los mismos que contribuirán a las personas interesadas ya que el estudio es desde dos perspectivas diferentes, en base a lo mencionado podrán tener conocimiento acerca del manejo del área de Talento Humano en el subsistema de provisión (reclutamiento, selección e inducción), de la misma manera podrán evidenciar condiciones diferentes en las que se encuentran laborando las personas con discapacidad (PcD) y de esta forma se puede abrir estudios para trabajar en la mejora de dichos procesos.

CAPÍTULO 1

1. PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En este capítulo se analizan estudios previos sobre las personas con discapacidad (PcD) dentro del ámbito laboral, ya que nos ayudará como soporte bibliográfico en el estudio situacional del subsistema de provisión y las condiciones laborales en la que se encuentran las dos industrias; además se expondrán datos de instituciones y organizaciones, leyes laborales que amparan a las personas con discapacidad y procesos y herramientas de selección que se utilizan a nivel nacional e internacional. Gracias a las aportaciones existentes que se presentan a continuación, se puede tener fundamentos teóricos para el desarrollo óptimo de la investigación.

1.1 Datos de instituciones y organizaciones

Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Banco Mundial, se puede señalar que “más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad, es decir el 15% de la población mundial” (Vidal & Cornejo, 2016, pág. 113). La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), manifiesta que “la prevalencia de la discapacidad en América Latina varía desde 5,1% en México hasta 23% en Brasil; mientras que en el Caribe el rango oscila entre 2,9% en Bahamas y 6,9% en Aruba”. Por otra parte, en el año 2013 según la CEPAL, cerca del 12% de la población latinoamericana viviría con al menos una discapacidad, lo que implica 66 millones de personas (Vidal & Cornejo, 2016, pág. 113 y 114).

Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en el Ecuador las personas con discapacidad se encuentran registradas por ciertas variables como: género con un 56,17% masculino y el 43,83% femenino; tipo de discapacidad con 46,65% física, 22,363% intelectual, 14,12% auditiva, 11,83% visual y el 5,03% psicosocial (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2019).

1.2 Leyes laborales que velan por las personas con discapacidad (PcD)

Las industrias ecuatorianas deben cumplir con la legislación del art. 33 del Código del Trabajo “El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de

equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años” (Código del Trabajo, 2018, pág. 22). Por otra parte, dentro del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, menciona el art. 12 “Inclusión laboral: la autoridad nacional encargada de trabajo es competente para vigilar, controlar, dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y aplicar las sanciones conforme a lo establecido en la legislación correspondiente. Pasarán a formar parte del porcentaje de inclusión laboral, quienes tengan una discapacidad igual o superior al treinta por ciento. El porcentaje de inclusión laboral para el sector privado se calculará y aplicará en base al total de trabajadores, exceptuando aquellos cuyos contratos no sean de naturaleza estable o permanente conforme a la legislación vigente en materia laboral; y, en el sector público, en base al número de los servidores y obreros que tengan nombramiento o contrato de carácter permanente y estable, de acuerdo con la norma que para el efecto emitirá la autoridad nacional encargada de trabajo. En ambos casos, y para estos efectos, no se considerará como contratos o nombramientos de carácter estable o permanente, a aquellos cuya vigencia esté condicionada a requisitos legales de cumplimiento periódico como licencias de habilitación y/o certificados de aptitud, que otorguen los organismos o entidades nacionales competentes, es por esta razón que se convierte en una necesidad urgente definir procesos y herramientas de selección de personal. Cuando el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad, resulte un número decimal, solo se considerará la parte entera del número. Sin perjuicio de lo antes señalado, la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales podrá excluir determinadas labores permanentes, que no serán consideradas para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral, por la especialidad de la actividad productiva” (Moreno L., 2017, pág. 4).

Estudios realizados en el Ecuador han tomado como referencia los datos estadísticos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), en coordinación con el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) y la Dirección de Gestión Técnica (2017), a nivel nacional del total de personas con discapacidad (PcD), el 58% se encuentra laboralmente activas en el mercado de trabajo, las provincias que

acogen a la mayor población en esta situación son Guayas con el 28, 59%, Pichincha 25,61%, Manabí 7,05% y Azuay 6,71%. Con la finalidad de asegurar el cumplimiento de los derechos ciudadanos y para impulsar y mejorar su progreso integral y económico (Jennifer, Cedeño, & Cobacango, 2018, pág. 10).

En España la Ley General de Discapacidad (LGD) en el Art. 42.1 señala que “las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad” (Boletín Oficial Del Estado, 2013, pág. 19). Por otra parte, la Comisión de derechos y autonomía de las personas discapacitadas (CDAPH) de Francia nos menciona lo siguiente “los empresarios del sector privado y los establecimientos públicos industriales y comerciales con una plantilla de 20 o más trabajadores, tienen la obligación de emplear un 6% de personas discapacitadas” (CDAPH, s/f, pág. 1).

Con el análisis de estudios realizados previamente sobre las leyes que amparan a las personas con discapacidad dentro de la parte laboral, en Ecuador las empresas deben tener dentro de su nómina activa un 4% de personas con discapacidad (PcD), en España un 2% y en Francia un 6%. Estos tres países deben garantizar los derechos de los trabajadores con alguna clase de discapacidad, procurando su inserción laboral según el porcentaje que determina la ley.

Además de conocer las diferentes leyes en estos países, es importante saber los datos estadísticos de las tasas de empleo de las personas con discapacidad (PcD), es por eso que el Instituto Nacional de Estadística (INE) de España nos muestra que en el año 2017 existe una tasa de personas con discapacidad (PcD) oficialmente reconocidos como activos del 35% (Instituto Nacional de Estadística, 2018) en comparación con Francia en el año 2015 según datos del Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos (INSEE) existen 431,000 trabajadores con discapacidad en diferentes establecimientos (Institut national de la statistique et des études économiques , 2018).

Las personas con discapacidad (PcD), se encuentran con obstáculos, tales como: el incumplimiento de la normativa legal, el desconocimiento de la ayuda para la contratación laboral, la falta de credibilidad en sus capacidades, escaso apoyo profesional y familiar; estos puntos, en ocasiones, les impiden lograr la plena integración social, disfrutar de las mismas oportunidades, igualdad de los derechos y vivir con independencia (Mercado & García, 2016, pág. 52). Es por eso que las personas con discapacidad, luchan

cada día con barreras físicas y sociales que se encuentran en su entorno, estas pueden generar limitaciones y restricciones como: condiciones socioeconómicas severas, bajas posibilidades de desarrollar su proyecto de vida y de contribuir al desarrollo de sus familias y comunidades. En este sentido la Organización de Naciones Unidas, plantea que la condición más difícil que deben enfrentar las personas con discapacidad (PcD) no es su discapacidad específica, sino su falta de acceso a recursos donde se incluye el empleo, lo cual tiene como resultado que existan tasas desproporcionadamente altas de pobreza y exclusión social en este segmento de la población (Moreno, Cortés, Cárdenas, Giraldo, & Mena, 2013, pág. 776).

En España existen dos propuestas realizadas por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad (PcD) denominadas empleo ordinario y empleo protegido. La primera propuesta busca la incorporación de las personas con discapacidad (PcD) en las empresas para cumplir con la ley dispuesta por el Estado y para que las personas desarrollen actividades dependiendo de sus capacidades, también esta iniciativa busca fomentar el autoempleo a partir del financiamiento de proyectos empresariales y proyectos de autoempleo de trabajadores por cuenta propia. La segunda propuesta está diseñada para que las personas con discapacidad (PcD) puedan tener un trabajo no necesariamente dentro de una empresa, sino por ejemplo en los Centro Especiales de Empleo (Regulado por el Real Decreto 2273/ 1985) y así puedan realizar un trabajo productivo teniendo una remuneración salarial (González, Gutiérrez, González, & Márquez, 2017, pág. 113). Existe un sistema de cuotas acompañado de tasas que consiste en que todos los empleadores a los que se les aplique una cuota obligatoria y no la respeten deberán pagar una tasa, todo el dinero que es recaudado a través de este sistema se destina a un fondo de apoyo al empleo para personas con discapacidad (PcD), en Francia los fondos que se obtienen por este incumplimiento de la cuota obligatoria se utilizan para proporcionar una formación profesional a las personas con discapacidad (PcD); la ley de Francia ofrece a los empleadores diferentes opciones para cumplir con sus obligaciones como es el caso de dar la apertura a talleres de asistencia en el trabajo en los que se da empleo a las personas con discapacidad (PcD), otra opción, es realizar un plan entre organizaciones de empleadores y de trabajadores con el fin de integrar a estas personas a través de la contratación, formación y conservación en el puesto de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2014, pág. 47).

Según Sophie Cluzel secretaria de Estado de Personas con Discapacidad de Francia, “el modelo de inclusión social de la discapacidad en España, liderado por el Grupo Social ONCE, es un buen ejemplo para transformar la situación de los 12 millones de personas con discapacidad en Francia”. Se le presentó a Cluzel el modelo de atención educativa, formación y empleo para personas con discapacidad visual de la ONCE. El papel de la Fundación ONCE como gestor del Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación del Fondo Social Europeo a través de la formación y el empleo para personas con discapacidad y el compromiso con el empleo de las personas con discapacidad de las empresas ILUNION. El objetivo de Sophie Cluzel en la visita es, saber cómo se puede transformar el sistema francés hacia la inclusión de las personas con discapacidad (PcD) en la parte educativa y laboral (Fundación ONCE, 2018).

1.3 Procesos y herramientas para la selección de personal

Los procesos de selección, se deben realizar en función del desarrollo del hombre, ya que su objetivo primordial es conjugar las cualidades y potencialidades de su formación, desarrollo y satisfacción; lo que no puede estar separado de la eficiencia y la eficacia en el desarrollo de la actividad laboral (Zayas, 2010, pág. 68).

La literatura señala dos modelos de selección denominados modelo de selección tradicional y modelo de selección estratégica. La investigación sobre la selección de personal en España se enfoca en tres aspectos: los posibles efectos de discriminación indirecta, la utilidad económica de los procedimientos de selección y las modificaciones legales en el marco de la Administración Pública (AAPP) y sus consecuencias. El primer aspecto manifiesta que, en la aprobación de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, se han incluido diversos artículos que se refieren a los procedimientos y métodos de selección de personal. En el segundo enfoque muestra que los psicólogos del trabajo disponen de métodos, técnicas y softwares para realizar las estimaciones de la utilidad económica, por ejemplo, la entrevista conductual para la selección de los directivos públicos y el lenguaje económico que utilizan los departamentos de producción, marketing, finanzas, etc. En el tercer aspecto, se ha incorporado en el Estatuto Básico del Empleado Público varias exigencias en materia de selección de personal que afectan a las organizaciones y por ende a los psicólogos del trabajo (Salgado & Moscoso, 2008, pág. 16 y 23).

Además, otro estudio realizado en España sobre los procesos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas nos muestran los siguientes resultados, los instrumentos más utilizados por las compañías en los procesos de selección son el currículum vitae, la entrevista sin estructura y las referencia; pero son herramientas con un índice de validez y fiabilidad bajo. También indican los resultados que en las medianas empresas españolas se ha incrementado el uso de test de habilidades cognitivas, test de personalidad, las entrevistas estructuradas, las simulaciones y las pruebas profesionales (Alonso, Moscoso, & Cuadrado, 2015).

En los departamentos de Recursos Humanos la utilidad de las Social Networking Sites (SNS) en sus procesos de selección y reclutamiento significa un gran beneficio en aspectos como tiempo, eficiencia, costos y difusión (Pacheco, Camacho, & Badrán, Las Social Networking Sites (SNS) en los procesos de reclutamiento y selección del talento humano., 2017, pág. 95). Las herramientas TIC utilizadas en los procesos de Gestión de Talento Humano se relacionan con: ingreso de personas, funciones, compensación, adquisición de conocimientos, condiciones de trabajo y evaluación (Erazo, 2011, págs. 147-151).

Por otro lado, en Colombia se realizó la construcción de la herramienta denominada Valoración Ocupacional de Personas con Discapacidad. La estrategia se llevó a cabo en un estudio multimétodos, que comprendió cinco fases: revisión documental, proceso de juicio de expertos, sometimiento de la herramienta a evaluación de pares y prueba piloto para personas con discapacidad (PcD) (Moreno, Cortés, Cárdenas, Giraldo, & Mena, 2013, pág. 767).

El modelo de inclusión social para personas con discapacidad en España, trabaja con el grupo social ONCE que se encarga de defender la no discriminación y fomentar el acceso al empleo para las personas con discapacidad; el grupo social ha sido el actor de que España sea un modelo a seguir para Francia (Fundación ONCE, 2018).

En España y Francia, desde las diferentes políticas europeas y nacionales se regulan las diversas modalidades de empleo. En estudios previos realizados en España se ha identificado una metodología denominada -empleo con apoyo (ECA)- aquella que promueve y fomenta la inserción laboral de las personas con discapacidad en empleos ordinarios (Mercado & Garcia, 2010, pág. 52). Dentro de esta metodología existe 6 fases a seguir:

La primera, búsqueda de empleo, el profesional informa sobre las características del Empleo con Apoyo, y se detectan las expectativas tanto de la persona con discapacidad, de su familia como de la empresa a contratar. La segunda, estudio de valoración de los candidatos y candidatas, el preparador laboral analiza si la persona con discapacidad, en función de su grado y el apoyo que precise, es susceptible de incorporarse al programa y acceder a un puesto de trabajo. La tercera, análisis de los puestos de trabajo, consiste en estudiar los diferentes sectores acordes con los perfiles de empleabilidad de los usuarios para determinar el candidato más adecuado para cubrir ese puesto de trabajo, teniendo en cuenta la descripción de las tareas a realizar, así como las condiciones laborales y relaciones externas y los riesgos que se pudieran producir en su actividad profesional. La cuarta, selección y colocación, se realiza intervenciones previas para el acceso al empleo que sirvan para conseguir el establecer vínculo entre la persona con discapacidad y el equipo profesional para, seguidamente, proceder a la intervención sobre los factores obstaculizadores que dificultan el acceso al empleo. La quinta, adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo, en esta fase el preparador laboral juega un papel importante en la intervención, puesto que sistematiza las acciones a realizar por parte de la persona con discapacidad, asegura el rendimiento y el mantenimiento de puesto de trabajo al que es asignado. La sexta, seguimiento y valoración global del proceso, en esta última fase, el preparador laboral realiza una evaluación del rendimiento del trabajador en el puesto de trabajo y de la calidad de la tarea realizada (Mercado & Garcia, 2010, págs. 54-55).

Según información obtenida de INSEE (Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos) las empresas de Francia, tienen la obligación de emplear trabajadores con discapacidad (OETH) es por eso que estas personas pueden ser empleadas con contratos permanentes o de duración indefinida (CDI) o de tiempo completo o parcial, pero también bajo contratos de aprendizaje o contratos de profesionalización (República de Francia: Ministerio de Trabajo, 2018).

La aceptación de prácticas de personas con discapacidad (PcD) se da, siempre y cuando se cumplen las siguientes condiciones: los aprendices deben ser reconocidos como personas con discapacidad, es decir, pertenecen a una de las categorías de los beneficiarios de la obligación de empleo; solo ciertos tipos de pasantías son elegibles (cursos de formación profesional, cursos organizados por Agefiph (Asociación para la gestión del fondo para la integración de personas con discapacidad) o prescritos por un

centro de empleo; prácticas de trabajo y estudio en cuanto a la formación de cursos de segundo grado para estudiantes en el marco de un plan de estudios de educación superior); los alumnos con discapacidades deben tener al menos treinta y cinco horas de empleo continuo en la empresa. El empleador puede cumplir parcialmente su obligación de emplear trabajadores con discapacidad (OETH) contratando suministros, subcontratando o prestando servicios, ya sea con empresas adaptadas o centros de distribución de trabajo a domicilio (CDTD) y con instituciones y servicios de ayuda con el trabajo (ESAT) de personas autónomas con discapacidad reconocidas como beneficiarias de la obligación laboral (República de Francia: Ministerio de Trabajo, 2018).

Tras un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al Grupo Accor, uno de los principales operadores hoteleros del mundo; el cual realiza un proceso de selección de personas con discapacidad por medio de prácticas de formación, se pudo determinar que el programa de formación ha sido respaldado por la Federación de Personas con Discapacidad de Shanghái, que se encarga de buscar postulantes, brindar el apoyo necesario y pagar un sueldo. En este grupo se incorpora a unos veinte pasantes cada seis meses, y una vez finalizado el curso, sus gerentes contratan a muchos de ellos o les buscan trabajo en otros hoteles de cuatro y cinco estrellas. También, este grupo ofrece varios programas de capacitación para sus gerentes y empleados con el fin de mitigar los obstáculos de comunicación entre empleados con diferentes capacidades. En Francia, se elaboró y distribuyó el folleto “Discapacidad en mi empresa” entre los encargados de la contratación, a fin de responder a las preguntas que surjan durante la selección y contratación. Las actividades de responsabilidad social de la empresa se centran en reforzar el estatus social y económico de los países, las regiones y las ciudades donde está presente. Si bien no se publica ningún informe anual sobre RSE, en el sitio web, en el informe de recursos humanos y en el informe anual de Accor se destacan sus programas principales de RSE en áreas como el medio ambiente, los empleados, la caridad y la comunidad local (Organización Internacional del Trabajo, 2010).

El profesional técnico de selección de personal de las empresas francesas debe controlar la obligación laboral de los trabajadores con discapacidad (OETH), ya que todos los años se debe redactar una declaración (DOETH - declaración de la obligación de empleo de los trabajadores con discapacidad) que permita supervisar el cumplimiento de su obligación de emplear a personas con discapacidad (República de Francia: Ministerio de Trabajo, 2018).

CAPÍTULO 2

2. Metodología

En el presente capítulo se describe la metodología, la cual ha sido aplicada para la obtención de datos de esta investigación, posterior a ello se realizará una descripción del caso de estudio que se aplicó en la industria de línea blanca y maderera de la ciudad de Cuenca.

2.1 Objetivo general

Analizar y evaluar la situación actual del subsistema de provisión de Talento Humano (TTHH) con discapacidad en las industrias de línea blanca y maderera en Cuenca y proponer un proceso de selección para personas con discapacidad.

2.2 Objetivos específicos

- Recopilar información bibliográfica como soporte teórico para la investigación.
- Analizar la situación actual de la filosofía corporativa y el subsistema de provisión de Talento Humano en la industria cuencana de línea blanca y maderera.
- Identificar las condiciones en las que se encuentran las personas con discapacidad que laboran dentro de estas Industrias Cuencanas.
- Desarrollar una propuesta al subsistema de provisión de Talento Humano (TTHH) para personas con discapacidad.

2.3 Metodología de la investigación

Se realizó la investigación con una revisión bibliográfica sobre el tema, y así se pudo tener un soporte teórico que nos ayudó a realizar el respectivo análisis y presentar una propuesta al subsistema de provisión de Talento Humano (TTHH) para personas con discapacidad (PcD) en las industrias de Cuenca.

Esta investigación tuvo un diseño exploratorio con un alcance descriptivo y un enfoque metodológico cuantitativo, a partir de la aplicación de encuestas y entrevistas.

2.4 Muestra

Las unidades de análisis fueron los departamentos de Talento Humano (TTHH), las personas con discapacidad y los representantes del área de las industrias de la ciudad

de Cuenca. La población fue de dos empresas que cumplían con los criterios de inclusión consideraron principalmente que estas deben tener más de mil de empleados, realizar importación y exportación, deben ser industria, tener departamento de Talento Humano (TTHH), cumplir con el contrato, seguro y beneficios de ley, tener departamento de Seguridad y Salud Ocupacional y su personal con discapacidad.

El estudio de esta investigación se realizó mediante una entrevista a los jefes del área de Talento Humano (TTHH), para conocer la filosofía corporativa y los procesos del subsistema de provisión que realiza cada una de las industrias. Después, se aplicaron encuestas al total de personas con discapacidad (PcD) para identificar las condiciones en las que se encuentran laborando dentro de las industrias de línea blanca y maderera.

2.5 Instrumento

El formato para la encuesta y entrevista fue realiza por la Red Nacional de Investigación y Educación Ecuatoriana (REDCEDIA) en conjunto con la Coordinadora de la carrera de Psicología Organizacional de la Universidad del Azuay (UDA) Mst. Mónica Rodas y con investigadores de la Universidad Politécnica Salesiana (UPS), Universidad Nacional de Educación (UNAE) y la Universidad Católica de Cuenca (UCACUE), cabe recalcar que la plataforma virtual fue creado por miembros de la Universidad Politécnica Salesiana (UPS), asimismo la información recopilada mediante las encuestas aplicadas a las personas con discapacidad (PcD) que laboran dentro de las industrias de Cuenca fue procesada por el programa Pentaho, el cual ayudó a la tabulación de la información según las variables propuestas, con el fin de identificar las condiciones en las que se encuentran las personas con discapacidad (PcD) en el ámbito laboral, analizando los siguientes puntos: datos demográficos, tipo, nivel de discapacidad, situación laboral y otros. Se aplicaron entrevistas semiestructuradas, para analizar la situación actual de la filosofía corporativa y el proceso que se maneja en el subsistema de provisión, en el cual se evaluaron diferentes aspectos como la misión, visión, objetivos, valores, procesos de reclutamiento, selección, retención de talento humano y valoración de cargos dentro de las industrias.

Los resultados obtenidos, se presentaron mediante tablas y figuras donde se pudieron identificar e interpretar las variables más representativas para la investigación. Finalmente la propuesta del subsistema de provisión de Talento Humano (TTHH) para personas con discapacidad (PcD) fue creada por una metodología transversal y se

realizaron diferentes matrices que están divididas por el tipo de discapacidad y sus respectivas actividades y recomendaciones para el proceso de reclutamiento, selección e inducción; las mismas que fueron basadas teóricamente en los siguientes textos: “Manual de buenas prácticas para la inclusión de personas con discapacidad” e “Inclusión laboral de personas con discapacidad. Una perspectiva desde la gestión de talento humano”.

2.6 Procedimiento para aplicar las entrevistas

Para la aplicación de las encuestas y entrevistas acudimos a cada empresa para presentar una solicitud y un documento de confidencialidad empresa-estudiante para obtener los respectivos permisos (Anexo 1) y así proceder a la aplicación de las mismas, a los representantes del área y al personal con discapacidad. Se utilizó el siguiente protocolo para las entrevistas y encuestas: presentación personal, introducción al tema e invitación al entrevistado a cooperar y comunicar a las personas que la información es confidencial para la utilización de un proyecto de tesis, formulación de las preguntas realizadas, empezando por preguntas básicas y así ir relacionando los temas globales hasta llegar a profundizar en la información necesaria, para finalizar se le agradece por su participación.

Se elaboró una base de datos de las personas con discapacidad que laboran en la industria maderera y línea blanca por medio de encuestas aplicadas al personal con una duración de treinta minutos, las mismas que permiten identificar datos sociodemográficos, discapacidad, educación y laboral, también se aplicó una entrevista a los representantes del área de Talento Humano de las industrias de línea blanca y maderera de la ciudad de Cuenca.

CAPÍTULO 3

3. Resultados

En el presente capítulo se describe los resultados cualitativos y cuantitativos obtenidos de dos técnicas; la primera una entrevista aplicada a los representantes del área de Talento Humano (TTHH) sobre la situación actual de la filosofía corporativa y el subsistema de provisión en la industria cuencana de línea blanca y maderera y la segunda una encuesta dirigida a las personas con discapacidad (PcD) que laboran dentro de estas industrias. Los resultados se presentan en gráficos descriptivos identificando la información sociodemográfica (genero, estado civil, puesto y condiciones de trabajo, etc.), discapacidad, educación y laboral.

3.1 Informes cualitativos

El objetivo de esta entrevista es analizar la situación actual de la filosofía corporativa y el subsistema de provisión de Talento Humano (TTHH) de las industrias cuencanas.

3.1.1 Industria maderera

El modelo de gestión de esta industria se basa en el manual de funciones por competencias, ya que es una herramienta que permite a los empleos que conforman la planta de personal de la institución cubran los requerimientos de conocimiento y experiencia para el cargo que apliquen. Esta industria tiene las siguientes competencias transversales: actitud de servicio, innovación y mejora continua, integridad y orientación a los resultados; de igual manera poseen ciertas competencias técnicas y cuentan con un diccionario de competencias y comportamientos como una guía para que las personas que se postulen a los distintos cargos rindan de manera eficiente para la empresa.

Dentro del proceso de selección del personal esta industria cuenta con un reglamento interno donde se especifica que es primordial realizar un reclutamiento interno mediante promociones y concursos, en caso de no conseguir la persona idónea se realiza un reclutamiento externo por medio de la bolsa de trabajo, periódico, universidades, aplicaciones voluntarias, pagina web y referidos de la propia empresa. La persona responsable de calificar el currículum vitae vs el perfil es el asistente de selección, capacitación y evaluación, esta persona realiza una entrevista preliminar estructurada y se solicita llenar una solicitud de empleo, la cual es presentada de manera digital y física,

también realizan entrevistas estructuradas y cuentan con formatos de entrevistas de conocimiento y de aptitud. Los aspectos que esta empresa considera para el proceso de selección son: competencias, funciones básicas, formación, exámenes médicos y la experiencia es lo que más pesa entre todos los aspectos mencionados; en caso de ser persona con discapacidad se le solicita el carnet del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS).

Para la retención del personal se realiza dos tipos de inducción; la primera, es de manera individual con un supervisor designado y la segunda es general con todos los nuevos ingresos del mes en conjunto con personal del área de recursos humanos y seguridad y calidad empresarial, estas personas realizan dicha inducción con ayuda de manuales, material audiovisual y de tutores o pupilos para el nuevo personal. Para realizar capacitaciones se basan en la evaluación de desempeño y según los casos más críticos que se identifiquen, se realiza un plan de desarrollo individual, cursos, talleres y seminarios, también realizan planes de capacitaciones por cargo con instructores internos y formación de formadores para un mejor futuro de la empresa. La evaluación de desempeño 360° es la que mayormente la aplican ya que es necesario para ellos saber la opinión de todas las personas que trabajan con el personal, es por eso que los evaluadores son: gerente, administrador, jefe inmediato y pares; cuentan con un formulario de evaluación por competencias y al momento de dar los resultados a las personas evaluadas se realiza un feedback donde se presentan compromisos laborales por parte del personal para un mejor desempeño en sus puestos de trabajo. Esta industria se encuentra implementado el proceso de la valoración de cargos.

En el área de seguridad, salud y bienestar en el trabajo cuentan con un reglamento de seguridad, donde existe un formato de inducción para prevenir accidentes laborales, también garantizan la atención médica emergente por parte de instituciones como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), seguro privado y la Asociación de Empresas del Parque Industrial de Cuenca (A.E.P.I.C); de igual manera, se comunica a todo el personal mediante correo electrónico los accidentes, permisos médicos, trámites de acuerdo al contrato y calamidades domésticas para que el área de trabajo social se encargue de su debido proceso con cada una de las personas que estén en las diferentes situaciones mencionadas y por parte de la empresa se cumple todos los beneficios de contratación colectiva y los del código de trabajo.

3.1.2 Industria de línea blanca

La empresa posee manuales de perfiles y funciones por competencias para todos los cargos. Además, cuenta con competencias transversales que son las siguientes: trabajo en equipo, valores, pensamiento estratégico, dirección, desarrollo de personas y gestión de cambio con un diccionario por competencias.

Dentro del proceso de selección la empresa tiene reglamento interno. Para el reclutamiento interno realizan el movimiento de personal y concursos con los colaboradores, en el reclutamiento externo la empresa tiene una base de datos interna, buscan en bolsas de trabajo, universidades, redes sociales, Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) en el caso de personas con discapacidad (PcD), reciben aplicaciones voluntarias y toman en cuenta a los referidos de la propia empresa; no realizan la búsqueda en los periódicos ni en páginas web. Por otra parte, en la solicitud de empleo tienen un formato físico para los postulantes de las vacantes que existen; en el proceso para seleccionar a los candidatos idóneos cuentan con diferentes filtros que los postulantes deben pasar para obtener una terna de personas, pero no tienen un formato para el currículum vitae. En el caso de las entrevistas lo realizan de manera estructurada, por competencias y poseen un formato de entrevista de conocimientos; también los aspectos que consideran dentro de este proceso de selección son: competencias (habilidades), funciones básicas (actividades a realizar dentro de la empresa), perfil de cargo (formación y experiencia), evaluación de salud ocupacional, exámenes médicos y para las personas con discapacidad (PcD) les solicitan el carnet del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS).

En cuanto a la retención de talento humano se realiza una inducción con manuales, material audiovisual y un programa de tutor pupilo. En la parte de capacitación y formación les proporcionan a los colaboradores planes de desarrollo individual, cursos, talleres, seminarios, formación: universidad y cuarto nivel, planes de capacitación por cargo, instructores internos y formación de formadores.

Además, aplican una evaluación de 360° en la cual los evaluadores son: gerente, administrador, jefe inmediato y pares; para dicha evaluación utilizan un formato por competencias y al finalizar realizan un feedback y compromisos con los evaluados.

Para la valoración de cargos tienen una tabla de valoración de puestos y utilizan una metodología por puntos. En la parte de seguridad, salud y bienestar en el trabajo la

empresa cuenta con un formato de inducción para prevenir accidentes laborales, también garantizan la atención médica emergente o en servicios de salud del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), como un punto adicional la empresa cuenta con un dispensario interno, también se reporta accidentes, certificados médicos (ausentismos), trámite de acuerdo con el contrato colectivo, calamidades domésticas y cumplen con los beneficios contratación colectiva y beneficios de código de trabajo.

3.1.3 Comparación entre la industria maderera y de línea blanca

La filosofía corporativa de las industrias de línea blanca y maderera tienen su propio procedimiento, en cuanto a competencias técnicas solo se aplica en la industria maderera. En el reclutamiento externo la industria de línea blanca no utiliza el periódico y páginas web como medio para contactarse con las personas interesadas en las vacantes existentes; en la industria de línea blanca no cuenta con un formato digital para la solicitud de empleo, mientras que la industria maderera si lo posee. Por otra parte, la industria maderera si aplica un formato para la revisión del currículum vitae, pero en la industria de línea blanca no sigue ningún proceso. Finalmente, la industria maderera estaba en proceso de implementación de la valoración de cargo para su institución y la industria de línea blanca si tienen establecido una tabla de valoración de puestos por puntos.

Como parte final, las entrevistas de las industrias indicaron que todos los procesos mencionados anteriormente lo realizan de forma general para todas las personas con y sin discapacidad.

3.2 Tablas

3.2.1 Datos sociodemográficos

A continuación, se presenta la descripción de la población en tanto ha estado civil, género y educación.

Tabla 1
Datos sociodemográficos

Datos	Maderera	Línea Blanca
Estado civil		
Soltero/a	63%	40%
Casado/a	31%	49%
Divorciado/a	0%	5%
Unión de Hechos	6%	5%
Género		
Femenino	6%	13%
Masculino	94%	85%
Otro	0%	2%
Educación		
Primaria/Ordinario	80%	49%
Secundaria/Ordinario	20%	39%
Superior/Ordinario	0%	10%
Postgrado/Ordinario	0%	2%

Fuente: Elaboración propia, 2019

Tras haber obtenido los resultados de las dos industrias se muestra que un 63% de los colaboradores con discapacidad de la industria maderera en la actualidad están solteros y en la industria de línea blanca el 49% de los colaboradores están casados. A nivel general se puede decir que los colaboradores con discapacidad que laboran dentro de la industria maderera 94% y de línea blanca 85% son de género masculino en comparación al mínimo número de personas con discapacidad (PcD) de género femenino. En cuanto a la educación, los colaboradores con discapacidad de la industria maderera 80% y la de línea blanca 49% han seguido la primaria de forma ordinaria. (Ver tabla 1).

3.2.2 Datos discapacidad

A continuación, se presenta datos sobre la discapacidad de la población investigada.

Tabla 2
Datos discapacidad

Datos	Maderera	Línea Blanca
Tipo de discapacidad		
Auditiva	30%	7%
Visual	10%	29%
Intelectual	30%	14%
Física	30%	43%
Psicosocial	0%	7%
No conoce	0%	0%
Grado de discapacidad		
Leve	6%	9%
Moderada	47%	26%
Severa	12%	5%
Profunda	29%	0%
No conoce	0%	37%
Ceguera	6%	12%
Baja visión	0%	11%
Origen de la discapacidad		
Congénita	53%	40%
Adquirida	47%	58%
Tipo de rehabilitación		
Ninguna	89%	75%
Terapia	6%	2%
Tto. Farmacológico	6%	14%
Controles médicos	0%	4%
Otro (Hemodiálisis)	0%	2%
Rhb. física	0%	4%
Rhb. de lenguaje	0%	0%
Rhb. psicológica	0%	0%
Rhb. cognitiva	0%	0%
Rhb. alternativa	0%	0%
Ayuda técnica		
Audífono	11%	4%
Ninguna	83%	89%
Zapatos ortopédicos	6%	0%
Anteojos y colirio	0%	2%
Lentes	0%	4%
Lentes de contacto	0%	2%

Fuente: Elaboración propia, 2019

Se puede indicar que, los colaboradores en la industria maderera tienen un porcentaje común en tres tipos discapacidad que son: auditiva 30%, intelectual 30%,

física 30% y en la industria de línea blanca la mayoría de los colaboradores tienen discapacidad física con un 43% de su población. El grado de discapacidad que predomina en los colaboradores con discapacidad de la industria maderera es el moderado 47% y en la industria de línea blanca el 37% de colaboradores no conoce el grado de su discapacidad.

Tomando en cuenta el mayor porcentaje, se determina que, el origen de la discapacidad de los colaboradores de la industria maderera es congénita 53% y de la industria de línea blanca es adquirida 58%. Dentro de las dos industrias se muestra que los colaboradores con discapacidad no reciben ningún tipo de rehabilitación, en la industria maderera con un 89% y en la de línea blanca un 75% de la población. La mayoría de los colaboradores con discapacidad que laboran dentro de la industria maderera 83% y de línea blanca 89% no reciben ninguna ayuda técnica. (Ver tabla 2).

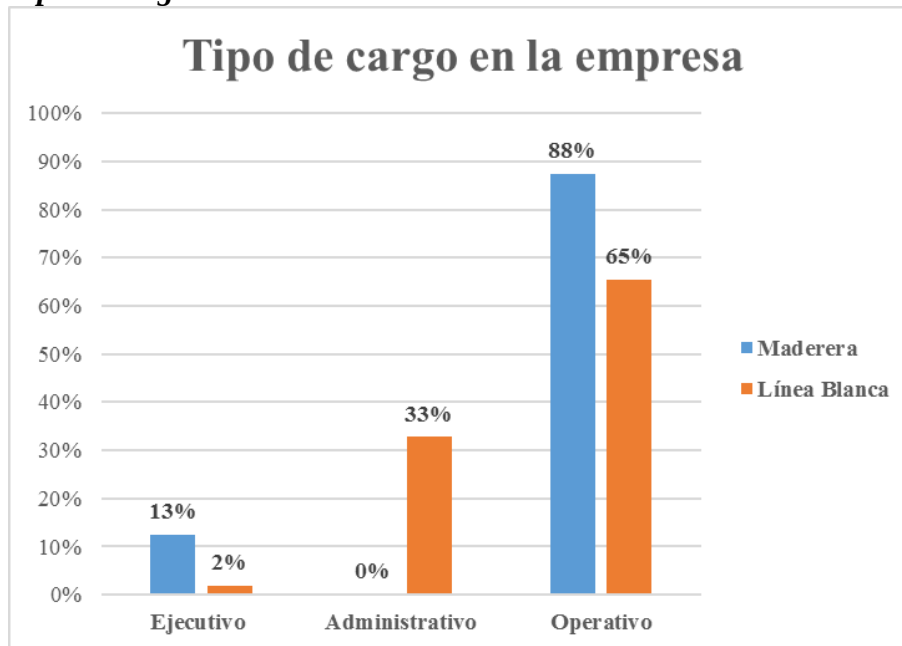
3.3 Figuras

3.3.1 Datos laborales

A continuación, se presentarán los resultados obtenidos sobre la situación laboral de las personas con discapacidad (PcD).

Figura 1

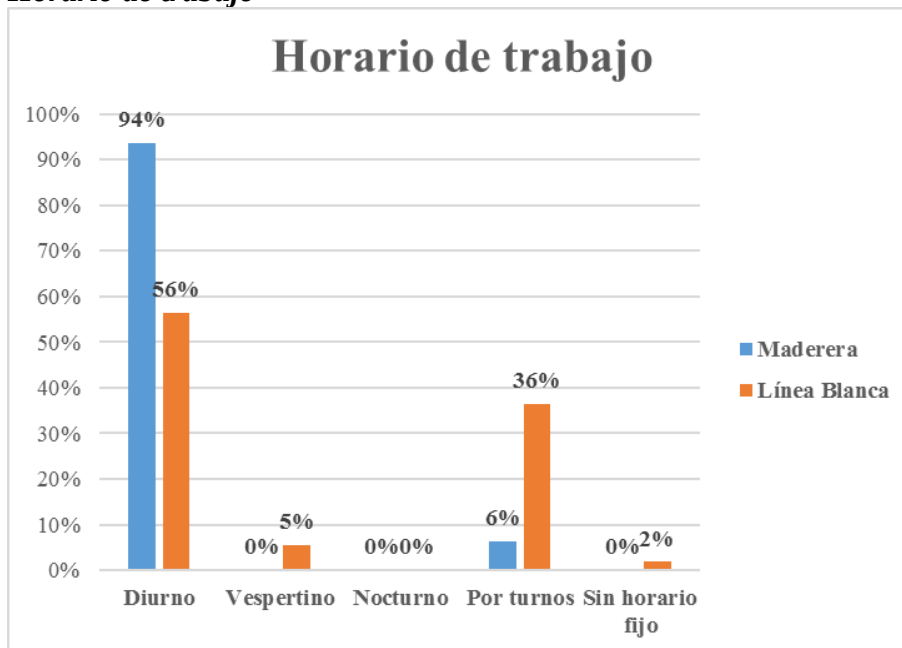
Tipo de cargo



Fuente: Elaboración propia, 2019

Se ha identificado que dentro de las industrias maderera y de línea blanca los colaboradores con discapacidad laboran mayormente en cargo operativos. (Ver figura 1).

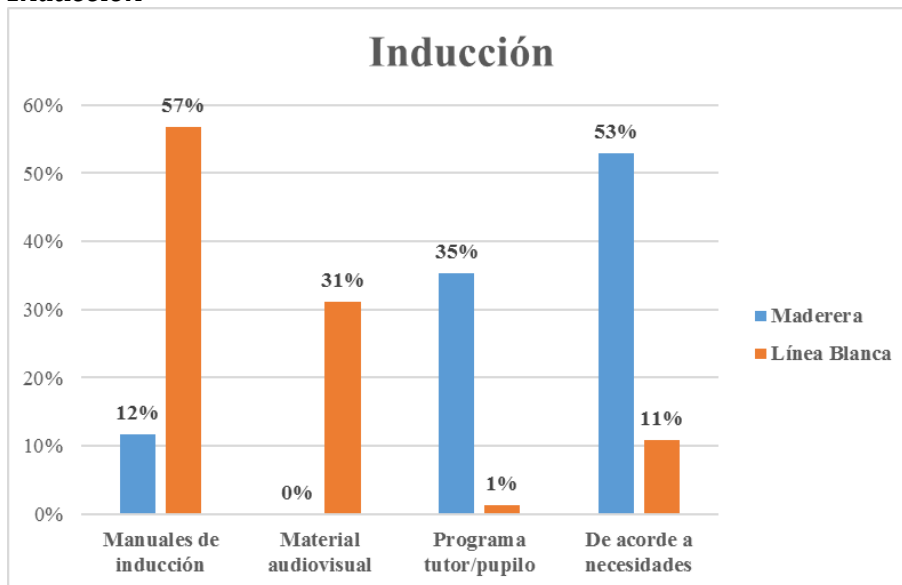
Figura 2
Horario de trabajo



Fuente: Elaboración propia, 2019

Los colaboradores mayormente trabajan con un horario diurno dentro de las industrias maderera y de línea blanca. (Ver figura 2).

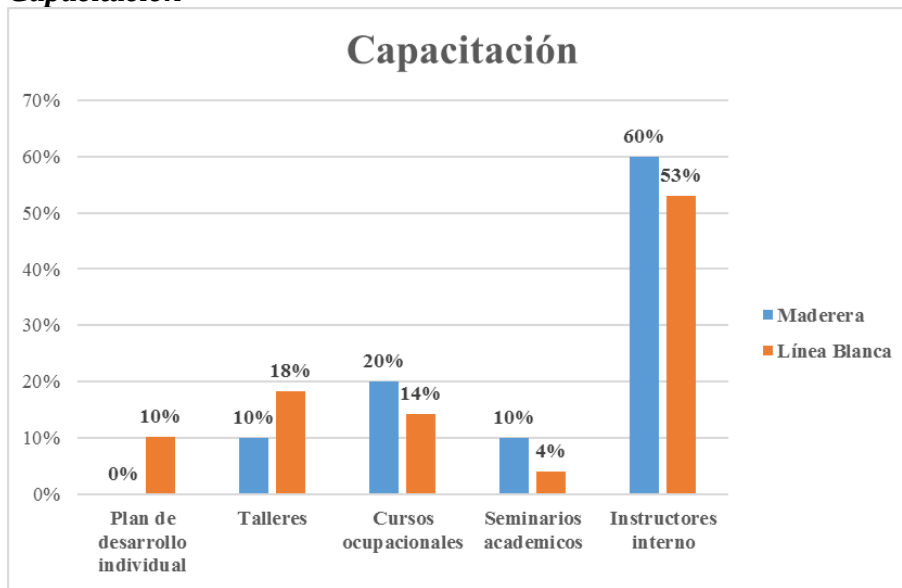
Figura 3
Inducción



Fuente: Elaboración propia, 2019

Para el ingreso de los colaboradores a la industria maderera en cuanto a la inducción, un gran porcentaje de la población ha sido instruida acorde a las necesidades del cargo, en la industria de línea blanca ha predominado la entrega de manuales para la inducción. (Ver figura 3).

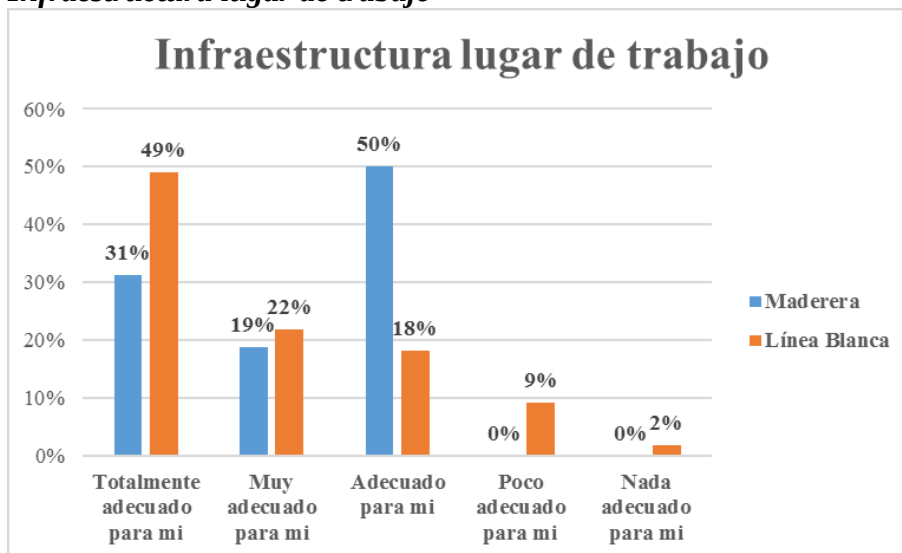
Figura 4
Capacitación



Fuente: Elaboración propia, 2019

El personal con discapacidad en la industria maderera y de línea blanca por lo general es capacitado por instructores internos según el cargo que van a desempeñar. (Ver figura 4).

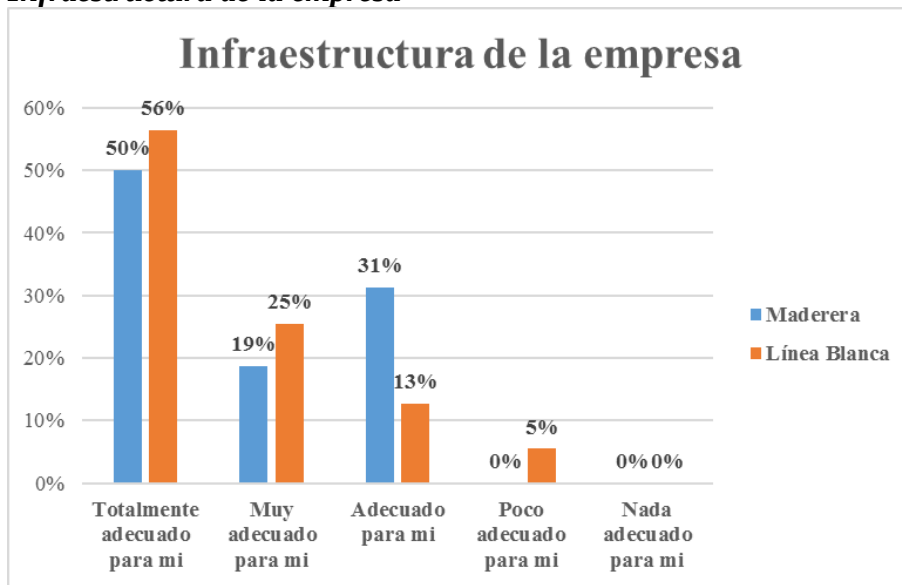
Figura 5
Infraestructura lugar de trabajo



Fuente: Elaboración propia, 2019

Las personas con discapacidad (PcD) que trabajan dentro de la industria maderera sienten que su lugar de trabajo es adecuado para ellos, pero en la industria de línea blanca sienten que está totalmente adecuado para ellos. (Ver figura 5).

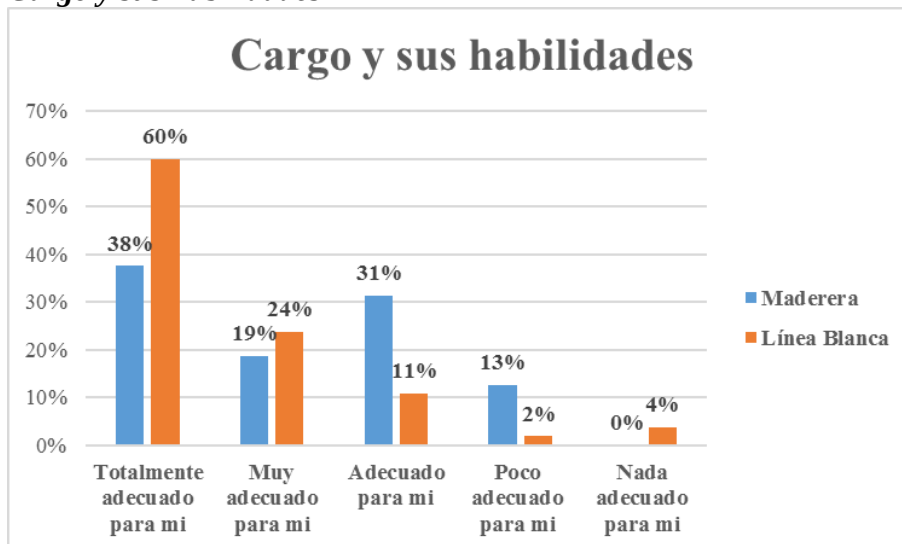
Figura 6
Infraestructura de la empresa



Fuente: Elaboración propia, 2019

Se pudo evidenciar por medio de las respuestas del personal con discapacidad que la infraestructura de la industria de línea blanca y maderera está totalmente adecuada para ellos. (Ver figura 6).

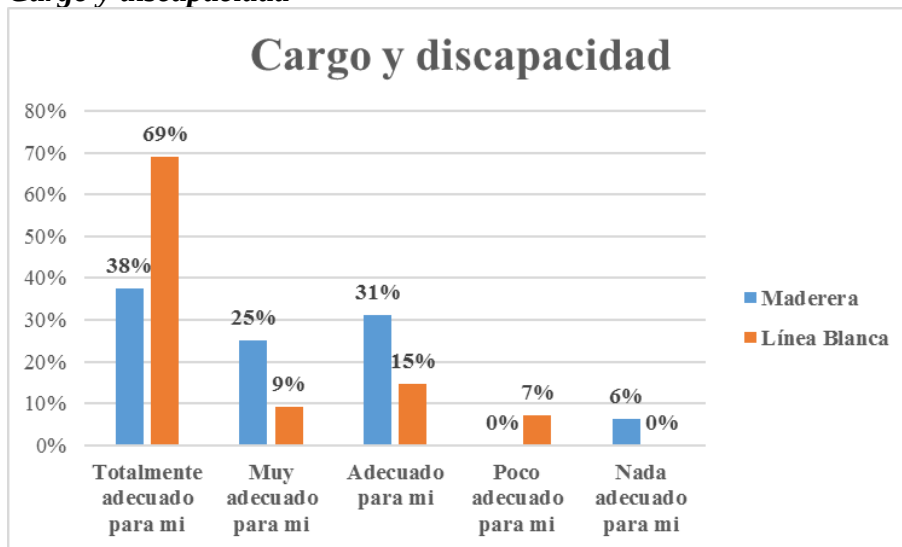
Figura 7
Cargo y sus habilidades



Fuente: Elaboración propia, 2019

La mayoría de la población de colaboradores con discapacidad de la industria de línea blanca se encuentran con su cargo totalmente adecuado a sus habilidades, de igual manera en la industria maderera, pero no existe mucha diferencia con las otras respuestas. (Ver figura 7).

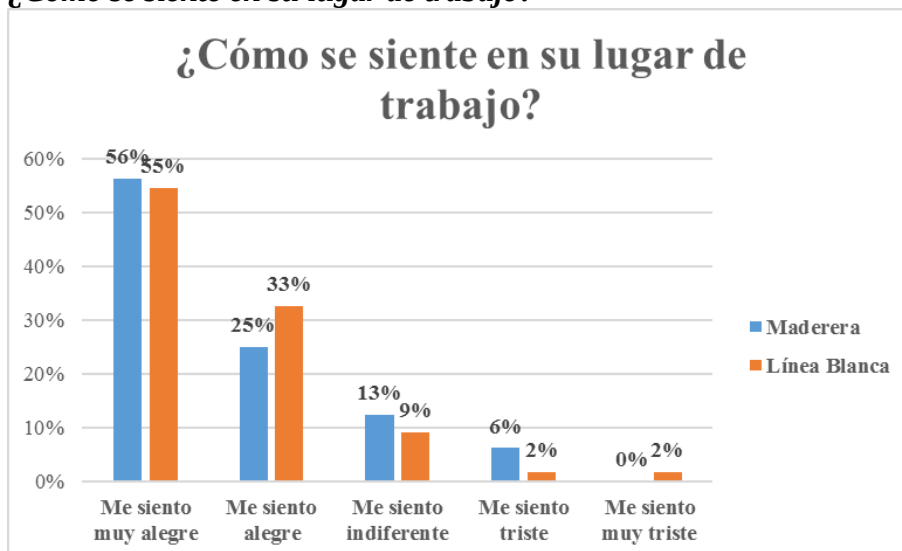
Figura 8
Cargo y discapacidad



Fuente: Elaboración propia, 2019

Se identificó que, para los colaboradores con discapacidad de la industria de línea blanca, su cargo está acorde a su discapacidad, mientras que en la industria maderera solo una parte no tan significativa respondió lo mencionado anteriormente. (Ver figura 8).

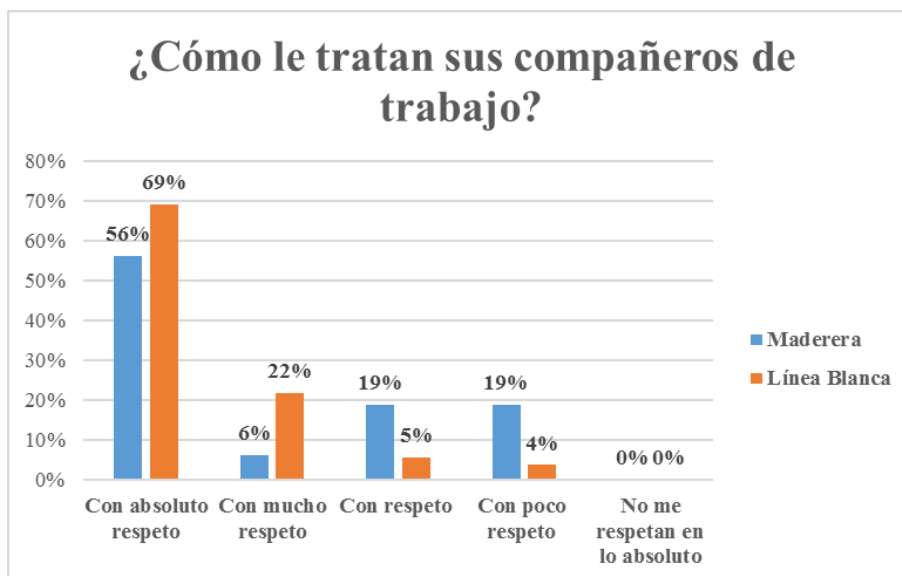
Figura 9
¿Cómo se siente en su lugar de trabajo?



Fuente: Elaboración propia, 2019

Dentro de la industria maderera y de línea blanca una gran parte de las personas con discapacidad (PcD) se sienten muy alegres en su lugar de trabajo. (Ver figura 9).

Figura 10
¿Cómo le tratan sus compañeros de trabajo?

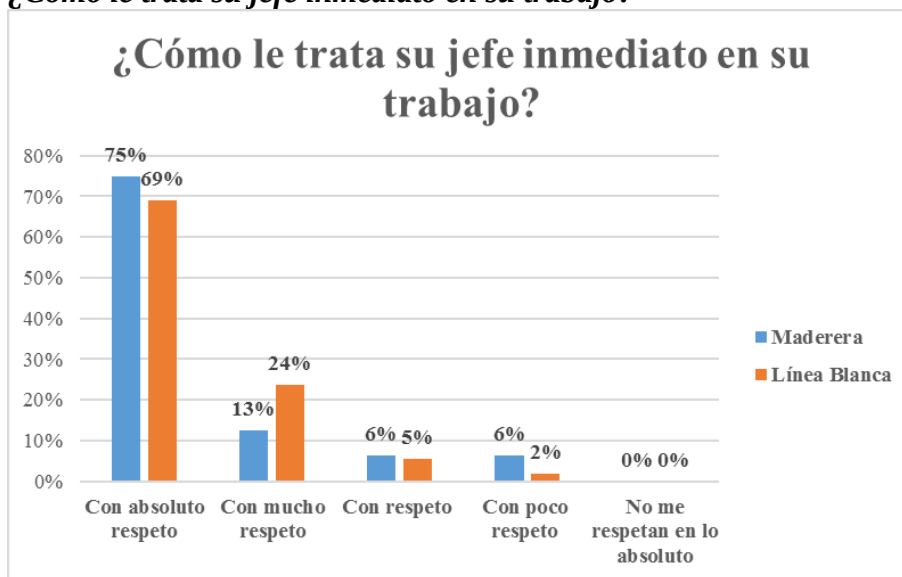


Fuente: Elaboración propia, 2019

Se evidenció que en la industria maderera y de línea blanca a los colaboradores con discapacidad sus compañeros de trabajo les tratan con absoluto respeto. (Ver figura 10).

Figura 11

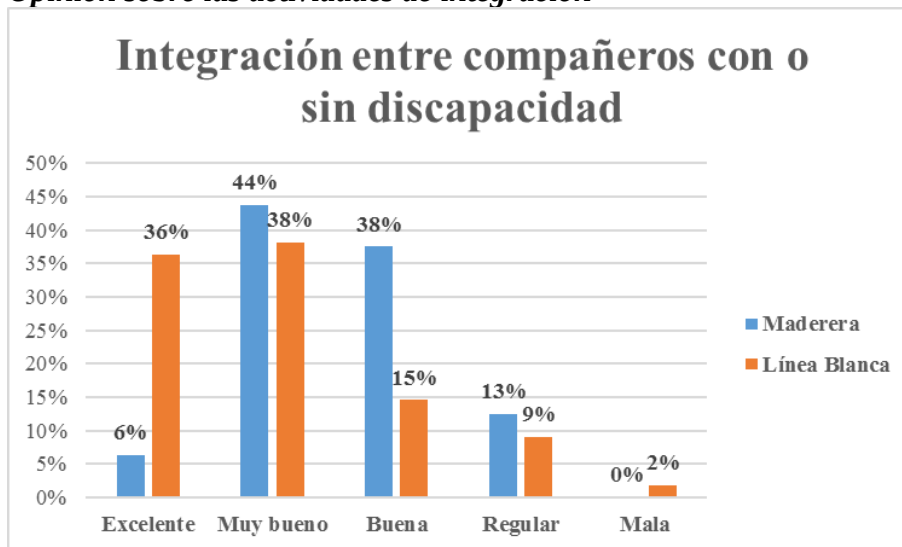
¿Cómo le trata su jefe inmediato en su trabajo?



Fuente: Elaboración propia, 2019

La mayor parte de encuestados de la población con discapacidad de la industria maderera y de línea blanca son tratados con absoluto respeto por parte de su jefe inmediato. (Ver figura 11).

Figura 12
Opinión sobre las actividades de integración



Fuente: Elaboración propia, 2019

Es evidente que hay personas con discapacidad (PcD) dentro de la industria maderera y de línea blanca que respondieron que las actividades de integración entre compañeros con o sin discapacidad es muy buena. (Ver figura 12).

3.4 Propuesta del subsistema de provisión de Talento Humano (TTHH) para personas con discapacidad (PcD)

El objetivo de la siguiente propuesta es recomendar una guía para el personal encargado del subsistema de provisión, a fin de complementar el proceso de reclutamiento, selección e inducción de personas con discapacidad (PcD).

Para la aplicación de esta propuesta, propuesta, se recomienda tomar en consideración los siguientes lineamientos generales:

- 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 tienen requerimientos específicos 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.
- Socialice una campaña de sensibilización para todo el personal sobre las características y necesidades de las personas con discapacidad.

A continuación, se encuentran las matrices según el tipo de discapacidad, en ellas se desglosan las actividades y recomendaciones que deben considerarse en el proceso de reclutamiento, selección e inducción.

DISCAPACIDAD FÍSICA		
Proceso	Actividades	Recomendaciones
Reclutamiento	Fuentes de reclutamiento	• Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS). • Servicio de Integración Laboral para Personas con Discapacidad (SIL). • Asociación de Personas con Discapacidad del Azuay (APDISA). • Centro de Protección para Discapacidades (CEPRODIS). • Instituto de educación especializada San José de Calazán. • Instituto de Parálisis Cerebral del Azuay (IPCA). • Instituto de educación especializada Stephen Hawking.
	Convocatoria	• Páginas web. • Bolsas de trabajo (Socioempleo, Multitrabajos, Mi primer empleo, Empleo joven, etc.). • Correo electrónico. • Redes sociales. • Vía telefónica. • Periódicos. • Radio. • Oficinas de colocación. • Recomendados de los colaboradores.
Selección	Entrevista preliminar/competencias	• El entrevistador debe considerar una movilidad reducida acorde a la necesidad del entrevistado. • El lugar de la entrevista debe ser un espacio iluminado, amplio, tranquilo y cómodo, adecuado para su discapacidad, • De preferencia realizar la entrevista en el primer piso de la empresa.

		• Adquiera una posición a la misma altura del entrevistado manteniendo el contacto visual. • No manipule las ayudas técnicas de la persona (silla de ruedas, muletas, bastón, andador, etc.) a menos que lo solicite.
	Pruebas psicométricas	• Según Aristizábal y Mejía, 2017 es posible aplicar: Test de personalidad: 16 PF5 Test proyectivos: TAT, Test de completación de frases (escritas) y Machover.
	Assessment center/simulación	• Es posible ejecutar esta metodología, tomando en cuenta las condiciones ambientales y de infraestructura necesarias.
	Resultado final	• Notifique a la persona acerca del resultado del proceso a través de: correo electrónico o llamada telefónica.
Inducción	Aspectos generales	• Considere la accesibilidad a las diferentes áreas de la empresa. • El colaborador debe tener acompañamiento de un tutor en caso de ser necesario. • Prepare materiales audiovisuales que facilite la inducción. • Socialice el ingreso del nuevo colaborador con el resto del personal.

DISCAPACIDAD AUDITIVA		
Proceso	Actividades	Recomendaciones
Reclutamiento	Fuentes de reclutamiento	• Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS). • Servicio de Integración Laboral para Personas con Discapacidad (SIL). • Asociación de Personas con Discapacidad del Azuay (APDISA). • Centro de Protección para Discapacidades (CEPRODIS). • Asociación de Sordos. • Instituto de educación especializada Claudio Neira
	Convocatoria	• Páginas web. • Bolsas de trabajo (Socioempleo, Multitrabajos, Mi primer empleo, Empleo joven, etc.). • Correo electrónico. • Redes sociales. • Periódicos. • Oficinas de colocación. • Recomendados de los colaboradores. • Video realizado por un intérprete mediante un lenguaje de señas (televisión, redes sociales, página de la empresa, etc.)
Selección	Entrevista preliminar/competencias	• Establezca el tiempo necesario para una comunicación efectiva con el entrevistado. • Utilice terminología sencilla. • El entrevistador no debe colocarse ningún objeto en la boca, ya que esto impide la lectura labio-facial. • El lugar de la entrevista debe ser iluminado, amplio, tranquilo, cómodo y silencioso.

		• Solicite el acompañamiento de un intérprete en caso que utilice el lenguaje de señas. • Utilice el lenguaje corporal, la gesticulación y escritura según sea el caso. • Adquiera una posición a la misma altura del entrevistado manteniendo el contacto visual. • No exagere los movimientos labiales, esto deforma el lenguaje y no permite su comprensión a través del uso de la lectura labio-facial. • Si el entrevistado es una persona oralizada, asegúrese de que los auxiliares auditivos, implante coclear y sistemas de amplificación FM estén funcionando correctamente.
	Pruebas psicométricas	• Según Aristizábal y Mejía, 2017 es posible aplicar: Test proyectivos: TAT, Test de completación de frases y Machover.
	Assessment center/simulación	• Es posible ejecutar esta metodología, tomando en cuenta las condiciones necesarias.
	Resultado final	• Notifique a la persona acerca del resultado del proceso a través de: correo electrónico.
Inducción	Aspectos generales	• Facilite el acompañamiento de un intérprete de lenguaje de señas, si es necesario. • Prepare material visual que facilite la inducción. • Socialice el ingreso del nuevo personal.

DISCAPACIDAD VISUAL		
Proceso	Actividades	Recomendaciones
Reclutamiento	Fuentes de reclutamiento	• Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS). • Servicio de Integración Laboral para Personas con Discapacidad (SIL). • Asociación de Personas con Discapacidad del Azuay (APDISA). • Centro de Protección para Discapacidades (CEPRODIS). • Instituto de Invidentes del Azuay (SONVA).
	Convocatoria	• Vía telefónica. • Radio. • Oficinas de colocación. • Recomendados de los colaboradores.
Selección	Entrevista preliminar/competencias	• Solicite a la persona que acuda a un reconocimiento anticipado de las instalaciones. • Facilite el acompañamiento de un lazarillo, si es necesario. • El lugar de la entrevista debe ser en un espacio adecuado para su discapacidad, silencioso, amplio, tranquilo y con buena iluminación (evitar el resplandor). • Previo a la entrevista realizar una breve descripción del lugar. • No manipule las ayudas técnicas de la persona (bastón, perro guía, etc.) a menos que lo solicite. • Mantenga el lugar de la entrevista ordenado. • Mantener puertas o ventanas totalmente abiertas o cerradas para la seguridad del entrevistado.

		• Nunca disperse material en el lugar en el cual se va a llevar a cabo la entrevista. • Comunicar siempre que sea necesario lo que se está haciendo o lo que se va a realizar con un lenguaje claro y sencillo.
	Pruebas psicométricas	• Según Aristizábal y Mejía, 2017 es posible aplicar: Test de personalidad: 16 PF5 Test proyectivos: Test de completación de frases.
	Assessment center/simulación	• Es posible ejecutar esta metodología, tomando en cuenta las condiciones necesarias.
	Resultado final	• Notifique a la persona acerca del resultado del proceso a través de: llamada telefónica.
Inducción	Aspectos generales	• Considere la accesibilidad a las diferentes áreas de la empresa. • Facilite el acompañamiento de un lazarillo en el proceso. • Prepare materiales contrastantes (con relieve), que faciliten la inducción. • Socialice el ingreso del nuevo personal. • La información brindada en el proceso de inducción debe ser clara y precisa, con un lenguaje sencillo.

DISCAPACIDAD INTELECTUAL		
Proceso	Actividades	Recomendaciones
Reclutamiento	Fuentes de reclutamiento	• Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS). • Servicio de Integración Laboral para Personas con Discapacidad (SIL). • Asociación de Personas con Discapacidad del Azuay (APDISA). • Centro de Protección para Discapacidades (CEPRODIS) • Instituto San José de Calazán.
	Convocatoria	• Oficinas de colocación. • Recomendados de los colaboradores. • Comunicarse con un familiar del aspirante para dar información de la vacante.
Selección	Entrevista preliminar	• El lugar de la entrevista debe ser en un espacio adecuado para su discapacidad, iluminado, amplio, tranquilo y cómodo. • Ofrezca el tiempo necesario para una comunicación efectiva con el entrevistado. • Adquiera una posición a la misma altura del entrevistado manteniendo el contacto visual. • La cantidad de información que le proporcione debe ser limitada para facilitar la retención y comprensión de la misma. • Utilice apoyo gráfico para clarificar la comprensión de las preguntas que realiza al entrevistado. • Repita las preguntas en caso de ser necesario. • Considere el acompañamiento de un familiar durante la entrevista. • Utilice frases con vocabulario sencillo.

		• Nota: no se recomienda aplicar entrevista por competencias, ya que las preguntas son complejas y abstractas.
	Pruebas psicométricas	• No es posible aplicar estas pruebas, debido a la complejidad de las mismas.
	Assessment center/simulación	• Descarte la aplicación de esta metodología debido a su complejidad.
	Resultado final	• Notifique a la persona acerca del resultado del proceso a través de una llamada telefónica a la persona o a un familiar.
Inducción	Aspectos generales	• Facilite el acompañamiento de un tutor en el proceso. • Prepare materiales gráficos-audiovisuales que facilite la inducción. • Socialice el ingreso del nuevo personal.

CAPÍTULO 4

4. Discusión

En la presente investigación se pudo identificar, según el Código de Trabajo que en Ecuador se debe integrar a la nómina activa un 4% de personas con discapacidad (PcD) en las empresas, en España según la Ley General de Discapacidad (LGD) es el 2% y en Francia según la Comisión de Derechos y Autonomía de las Personas Discapacitadas (CDAPH) un 6%, estos tres países deben garantizar los derechos de los trabajadores con alguna clase de discapacidad, procurando su inserción laboral según el porcentaje que determina la ley.

Dentro de este estudio, los datos sociodemográficos obtenidos indican que por lo general las personas con discapacidad (PcD) que laboran en la industria maderera se encuentran solteros, mientras que en la industria de línea blanca predomina el personal que está casado; en cuanto al género, el porcentaje que destaca en las industrias es masculino. Los resultados obtenidos se asemejan a los datos registrados en el Instituto Nacional de Estadística y Censo en el Ecuador. El tipo de discapacidad que fue identificado como el más relevante en los datos por el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) coincide con los resultados que se obtuvieron, ya que predominada la discapacidad física en la población de las dos industrias investigadas. (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2019).

El análisis de esta investigación se basó en la situación actual de la filosofía corporativa y el subsistema de provisión de Talento Humano (TTHH) de la industria de línea blanca y maderera, es por eso que dentro de esta discusión se expondrán diversos puntos relevantes que se encontraron.

Los instrumentos más utilizados en el proceso de selección por las industrias cuencanas es la evaluación del currículum vitae y la aplicación de entrevistas preliminares estructuradas con un formato de conocimientos, al igual que el estudio realizado en España en pequeñas y medianas empresas (Alonso, Moscoso, & Cuadrado, 2015). Para la selección del personal en las industrias estudiadas se considera que los aspectos a tener en cuenta son: competencias, funciones básicas, perfiles de cargo, exámenes médicos y se solicita el carnet del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), estas herramientas para Erazo también son consideradas en los procesos de gestión de talento humano, según un estudio realizado en sesenta industrias en el sector

industrial, comercial y de servicios en la ciudad de Santiago de Cali (Erazo, 2011, págs. 147-151).

En las industrias estudiadas, en cuanto a la valoración de cargos se identificó que en la industria maderera no existe este proceso, pero en la industria de línea blanca se realiza a través de una tabla de valoración de puestos por puntos, cabe recalcar que dentro de esta industria este procedimiento no se aplica para personas con discapacidad (PcD), en comparación con Colombia que existe una herramienta denominada Valoración Ocupacional de Personas con Discapacidad que ayuda a que el personal sea efectivo y este en el puesto adecuado, en las industrias estudiadas de Cuenca la falta de implementación de herramientas que se acoplen a las personas con discapacidad (PcD) pueden generar déficit en la ejecución de sus actividades laborales (Moreno, Cortés, Cárdenas, Giraldo, & Mena, 2013, pág. 767).

Posterior al análisis de la filosofía corporativa, se procedió a identificar las condiciones en las que se encuentran las personas con discapacidad (PcD) dentro de las dos industrias cuencanas.

En cuanto al puesto de trabajo de las personas con discapacidad (PcD) se identificó que la mayoría de la población dentro de estas industrias ejercen cargos operativos, ya que no existe la oportunidad de seguir desarrollándose profesionalmente por la falta de planes de carrera para los colaboradores, mientras que en Francia la Asociación de la gestión del fondo para la integración para personas con discapacidad (Agfiph) cuenta con programas de estudios y prácticas para las personas con discapacidad (PcD) y así logran una mayor inclusión laboral y desarrollo profesional.

Respecto a la retención del personal para la inducción de los colaboradores con discapacidad se debe tener en cuenta en la industria maderera el poco uso del material audiovisual y en la industria de línea blanca la poca aplicación del programa tutor/pupilo para transmitir la información de una manera adecuada y dinámica para su debida comprensión. Según Mercado y García en su estudio de la inserción laboral para personas con discapacidad (PcD) es muy importante el papel que tiene el preparador laboral en la capacitación al nuevo personal en su puesto de trabajo, esto se asocia con los resultados obtenidos por parte de la población de estas dos industrias investigadas, ya que con esto se logra un mejor rendimiento y mantenimiento del puesto de trabajo asignado.

En lo que refiere, a la infraestructura del lugar de trabajo donde los colaboradores permanecen en su horario laboral, se ha obtenido una variedad de datos, ya que dentro de la línea maderera el 31% menciona que está totalmente adecuado, el 19% muy adecuado y el 50% adecuado para su tipo de discapacidad, mientras tanto en la industria de línea blanca el 49% dice que está totalmente adecuado, el 22% muy adecuado, el 18% adecuado, 9% poco adecuado y el 2% nada adecuado, gracias a esta variabilidad se puede decir que las industrias deben tener más atención sobre el lugar de trabajo donde ejecuta las actividades su personal.

Los resultados correspondientes a los datos obtenidos acerca del cargo y las habilidades que poseen los colaboradores con discapacidad, hemos obtenido datos significativos, ya que el 38% dice que está totalmente adecuado, 19% muy adecuado, el 31% adecuado y el 13% poco adecuado dentro de la industria maderera y en la industria de línea blanca el 60% siente que está totalmente adecuado, el 24% muy adecuado, el 11% adecuado, el 2% poco adecuado y el 4% nada adecuado. Esto simboliza que el personal cree poseer habilidades que necesitan ser reforzadas por parte de la empresa para que se pueda visualizar las aptitudes que cada uno de ellos tiene. Analizando los resultados sobre si los colaboradores creen que su cargo está totalmente adecuado para su discapacidad se ha obtenido en la industria maderera un 38% y en la de línea blanca un 69%, esta diferencia de resultados da a conocer que en la industria con menor porcentaje les falta fortalecer el análisis de cargo dentro de su proceso de selección para que una persona pueda estar laborando en un cargo acorde a su discapacidad.

El actual estudio exhibió que la integración que existe dentro de la industria maderera, muestre que apenas el 6% dice que es excelente, el 44% muy buena, el 38% buena y 13% regular y la industria de línea blanca mencionó que el 36% es excelente, el 38% muy buena, el 15% buena, el 9% regular y el 2% mala; posterior a los resultados mencionados se ve que es necesario trabajar más en las dos empresas con todo el personal con y sin discapacidad en actividades de integración, para que haya un mejor desarrollo personal, profesional y social de los colaboradores y así lograr una mayor productividad en cada una de las industrias cuencanas.

CAPÍTULO 5

5. Conclusiones y recomendaciones

Hoy en día el tema de la discapacidad dentro del ámbito laboral está sobresaliendo, ya que si bien aún existen empresas que contratan a personas con discapacidad (PcD) para simplemente cumplir con la legislación y para obtener beneficios económicos, en las dos industrias estudiadas se ha tenido una percepción de que existe más sensibilización al momento de contratar colaboradores con discapacidad ya que lo hacen para fomentar la igualdad de oportunidades y la inclusión laboral; es por esto que hemos podido analizar investigaciones realizadas en diferentes países europeos y en el Ecuador, gracias a esto se ha recopilado información suficientemente válida para plantear fundamentos a los datos encontrados en las industrias.

El análisis de la situación actual de la filosofía corporativa y el subsistema de provisión de Talento Humano (TTHH) se pudo realizar mediante entrevistas a los representantes del área, se evidenció que los diferentes procesos en la gestión de Talento Humano no son diseñadas específicamente para personas con discapacidad (PcD), es por eso que se recomienda tomar en cuenta los lineamientos generales planteados dentro de la propuesta, para que las personas encargadas del proceso de reclutamiento, selección e inducción brinden el trato necesario a estas personas según su discapacidad realizando adaptaciones adecuadas.

Posteriormente se ha logrado identificar las condiciones en las que se encuentran laborando el personal con discapacidad en las dos industrias, mediante encuestas con preguntas relacionadas a datos sociodemográficos, discapacidad y laborales. Se ha podido identificar que se ha dado una inclusión laboral superior para el género masculino ya que se desempeñan en cargos operativos, se sugiere que se dé más oportunidad al género femenino dentro de las industrias para que se puedan desarrollar de manera personal, profesional y social; se propone tras los resultados obtenidos que se dé mayor importancia al desarrollo de los planes de carrera dentro de las industrias para el crecimiento de los colaboradores con discapacidad.

De manera general se puede decir que el personal cuenta con condiciones laborales buenas, pero las dos industrias deberían enfocarse en el proceso de inducción que realizan, ya que se debe dar las respectivas adaptaciones para que los nuevos ingresos

puedan tener un entendimiento pleno sobre la información de la empresa y su lugar de trabajo.

En cuanto a la integración entre compañeros con y sin discapacidad se identificó que en las dos industrias se dan actividades muy buenas para fomentar la misma, pero les falta trabajar más para llegar a la excelencia; este tema es parte fundamental para que se dé un buen funcionamiento y productividad dentro de las industrias, siempre trabajando en la cohesión, solidaridad y participación abierta por parte de su capital humano, es por eso que se debe ofrecer con más frecuencia dinámicas, jornadas y la creación “team building” (algo semejante a construcción de equipos), donde se trabaje la comunicación, resolución de conflictos, planificación y confianza para mejorar el ambiente laboral de las personas mencionadas.

Finalmente, para el desarrollo de la propuesta al subsistema de provisión de Talento Humano para personas con discapacidad (PcD) se analizó minuciosamente la situación actual del proceso de reclutamiento, selección e inducción que se realiza dentro de estas dos industrias, es por eso que se ha planteado lineamientos generales que ayuda a los encargos del área a tener una idea más clara sobre las distintas adaptaciones que requiere cada tipo de discapacidad por ejemplo, los medios para realizar un reclutamiento, la manera de realizar una entrevista y el uso de los materiales adecuados para una inducción correcta. Además, se creó matrices para cada discapacidad según las actividades (fuentes de reclutamiento, convocatoria, entrevista preliminar, pruebas psicométricas, assessment center, resultado final y aspectos generales) de cada etapa mencionada, de igual manera se planteó recomendaciones a seguir para facilitar la interacción entre el profesional y la persona con discapacidad (PcD); se recomienda que las personas interesadas en mejorar las condiciones laborales de los colaboradores, apliquen estas sugerencias adaptando a los proceso que realicen dentro de cada industria para así crear una mejorar estabilidad y retención del personal, manteniéndoles siempre motivados con ganas de superarse a sí mismo.

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, P., Moscoso, S., & Cuadrado, D. (2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *ELSEVIER*, 31(2), 79-89. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.002>
- Aristizába, C., & Mejía, J. (2017). *Inclusión laboral de personas con discapacidad*. Colombia: Universidad de Antioquia. Obtenido de http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/7019/7/LopezAngelica_2017_InclusionLaboral.pdf
- Boletín Oficial Del Estado. (3 de Diciembre de 2013). *BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO*. Obtenido de Ley General de Discapacidad: <https://www.boe.es/boe/dias/2013/12/03/pdfs/BOE-A-2013-12632.pdf>
- CDAPH. (s/f). *Actualidad Internacional Sociolaboral*. (Legifrance, Editor) Obtenido de <http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/Revista178/73.pdf>
- Código del Trabajo. (2018). *Código del Trabajo*. Quito: LEXIS FINDER. Obtenido de <http://servicios.agricultura.gob.ec/transparencia/2018/Abril%202018/literal%20a2/Codigo%20de%20Trabajo.pdf>
- Erazo, S. C. (2011). Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano. *Cuaderno de Administración*, 27(46), 141-154. Obtenido de www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v27n46/v27n46a11.pdf?__hstc=17859942.1bb630f9cde2cb5f07430159d50a3c91.1533772800103.1533772800104.1533772800105.1&__hssc=17859942.1.1533772800106&__hsfp=1773666937&fbclid=IwAR3_9vIBx0TEtU9bvfrRH11iV6fWxXGuM_Ns73Rs2_NgpmVt7uej75U
- Fundación ONCE. (27 de Febrero de 2018). *Francia califica el modelo de inclusión español de ejemplo a seguir*. Obtenido de <https://www.fundaciononce.es/es/noticia/francia-califica-el-modelo-de-inclusion-espanol-de-ejemplo-seguir>
- Fundación ONCE. (27 de Febrero de 2018). *Fundación ONCE*. Obtenido de Fundación ONCE: <https://www.fundaciononce.es/es/noticia/francia-califica-el-modelo-de-inclusion-espanol-de-ejemplo-seguir>
- González, D., Gutiérrez, J., González, A. I., & Márquez, Y. (2017). Inserción Laboral De Personas Con Discapacidad. *European Scientific Journal*, 13(29), 109-124. doi:URL:<http://dx.doi.org/10.19044/esj.2017.v13n29p109>
- Institut national de la statistique et des études économiques . (27 de Febrero de 2018). *Tablas de la economía francesa*. Obtenido de <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3303482?sommaire=3353488&q=handicap#consulter>
- Instituto Nacional de Estadística. (19 de Diciembre de 2018). *Empleo de las personas con discapacidad - Año 2017*. Obtenido de https://www.ine.es/dyns/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735573175
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (02 de 03 de 2019). *Estadísticas de Discapacidad*. Obtenido de Estadísticas de Discapacidad: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>

- Jennifer, G., Cedeño, M., & Cobacango, L. (Abril de 2018). ACCESIBILIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS DE LA PARROQUIA CALCETA CANTÓN BOLÍVAR. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, s/v(sn), 1-15. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/04/accesibilidad-laboral-discapacidad.html>
- Mercado, E., & Garcia, L. (2010). La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales. *Portularia. Revista de Trabajo Social*, 10(1), 1-52. doi:10.5218/prts.2010.0004
- Mercado, E., & García, V. (2016). La inserción la boral de la s personas con discapacidad: una sal ida profesional para trabajadores sociales. *Repositorio Iberoamericano sobre Discapacidad.*, 10(1), 51-60. Obtenido de riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3641/insercion_laboral_personas_con_discapacidad.pdf?sequence=1&rd=0031182618684295
- Ministerio de Relaciones Laborales y Consejo Nacional de Igual de Discapacidades (CONADIS). (2013). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/MANUALFIN.pdf>
- Moreno, L. (27 de Octubre de 2017). *REGLAMENTO A LA LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES*. Obtenido de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/Reglamento-lod-decre_-194.pdf?fbclid=IwAR3XdXi1uQV2wUseSzWqBsGGUVrLu0BqFn_8ssIg4B2fe14xGuxgtR-fQjQ
- Moreno, M., Cortés, E., Cárdenas, A., Giraldo, Z., & Mena, L. Z. (2013). Valoración ocupacional de las personas con discapacidad, desde la prespectiva de las capacidades humanas. *Revista de Salud Pública*, 15(5), 774-777. Obtenido de www.scielo.org/pdf/rsap/2013.v15n5/764-777
- Ordoñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral del Ecuador. *Alteridad Revista de Educación*, 6(2), 145-147. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467746230007>
- Organización Internacional del Trabajo. (2010). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/publications/working_paper_n3_sp.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad a través de la legislación: Directrices*. Obtenido de https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_322694/lang-es/index.htm
- Pacheco, O. C., Camacho, D., & Badrán, R. (2017). Las Social Networking Sites (SNS) en los procesos de reclutamiento y selección del talento humano. *Entramado*, 13(1), 92-100. doi:http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2017v13n1.25139
- República de Francia: Ministerio de Trabajo. (09 de Septiembre de 2018). *República de Francia: Ministerio de Trabajo*. Obtenido de República de Francia: Ministerio de Trabajo: <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/oeth>

- Salgado, J., & Moscoso, S. (2008). SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA Y LAS AAPP: DE LA VISIÓN TRADICIONAL A LA VISIÓN ESTRATÉGICA. *Papeles del Psicólogo*, 27(1), 16-24. Obtenido de www.redalyc.org/html/778/77829103/
- Vidal, & Cornejo. (2016). trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusion al empleo. *Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural*(31), 110-119. Obtenido de www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S185245082016000100007&lng=es&tlng=es.
- Zayas, P. (2010). Nuevos retos en el reclutamiento y selección de personal: perspectivas organizacionales y divergencias éticas. *UNIMAR*, 3(1), 66-74. Obtenido de <http://www.ojseditorialumariana.com/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/924/849?fbclid=IwAR1nNqjuPYTxJ8KdLh8OFUU3N-8v2OSvSx-Jai6Vu1rjA1ZewlEtZd5lyEc>

ANEXOS

Anexo 1. Entrevista a representantes de Talento Humano

FILOSOFIA CORPORATIVA Y MODELO DE GESTION DE TALENTO HUMANO

MISSION

VISION

OBJETIVOS ESTRATEGICO

VALORES

NÚMERO DE CARGOS

NÚMERO DE PERSONAS

ESTRUCTURA ORGÁNICA (DISEÑO, NÚMERO DE CARGOS, MOF, MPC)

MODELO DE GESTION DE TALENTO HUMANO

MANUAL DE FUNCIONES

Manual de Perfiles y Funciones por Competencias PcD

SI NO

Manual de Perfiles y Funciones por Competencias

SI NO

Competencias transversales

SI NO

Enliste las competencias transversales, cardinales .(conceptos, comportamientos)

Competencias técnicas

SI NO

Diccionario de competencias,

SI NO

comportamientos

Pedir diccionario de competencias (es para PCD / o no)

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Tienen reglamento interno para proceso de selección

SI NO

1.2 Reclutamiento Interno :

Movimientos de Personal

SI NO

Otros _____

1.2 Reclutamiento Externo :

SI NO

Base de datos interna

SI NO

Para personas C Discapacidad y sin Discapacidad

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. Solicitud de Empleo :

Formato Digital:

SI NO

Formato físico:

SI NO

Para personas C Discapacidad y sin Discapacidad

Solicitar nos compartan los formatos

1.4 Persona que califica el Curriculum Vitae vs Perfil

Formatos para evaluar el CV

SI NO

1.6 Entrevistas:

SI NO

Para personas C Discapacidad y sin Discapacidad

Entrevista Preliminar: Estructurada ☐ Informal ☐ Ninguna ☐

Entrevista por Competencias: ☐

Formato de Entrevista: De conocimiento ☐ Técnicas ☐ De aptitudes ☐

Solicitar nos compartan los formatos

1.7 Aspectos que se consideran par el proceso de selección

Competencias (habilidades) ☐

Funciones básicas (actividades a realizar dentro de la empresa) ☐

Para personas C Discapacidad y sin Discapacidad

Perfil de cargo (formación, experiencia) ☐

Evaluación de Salud Ocupacional ☐ Exámenes médicos ☐

Se solicita el carne de CONADIS ☐

Solicitar nos compartan los formatos

2. RETENCIÓN DE TALENTO HUMANO

Para personas C Discapacidad y sin Discapacidad

2.1 Inducción

SI ☐

Manuales de Inducción ☐

Material Audiovisual ☐

Programa Tutor – pupilo ☐

Otro

2.2 Capacitación y Formación

Para personas C Discapacidad y sin Discapacidad

Plan de Desarrollo Individual

SI NO

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 DEL DESEMPEÑO (PSD y Pc D)

3.1 Evaluador

Gerente

Administrador

Jefe inmediato

Pares

Otro _____

3.2 Utiliza formulario de evaluación:

3.3 Formatos de evaluación:

Competencias SI NO

Otro.

Feedback y compromisos SI NO

4. VALORACIÓN DE CARGOS

Existe una tabla de valoración de puestos: SI NO

Para personas C Discapacidad y sin Discapacidad

Qué metodología utilizan:

5. SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO:

Formato de Inducción para prevenir accidentes laborales

SI ☐ NO ☐

• Garantizar 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 ☐

Cumplimiento de beneficios contratación colectiva y beneficios de código de trabajo.

SI ☐ NO ☐

Anexo 2. Encuesta a personas con discapacidad (PcD)

Datos Personales

Cedula de Identidad:

 Ej. 0106941258

10 dígitos

Edad:

 Ej. 40

En años

Estado Civil:

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

Genero:

- ☒ MASCULINO
☐ FEMENINO
☐ OTRO

Siguiente >

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?

☐ SI ☒ NO

¿Cuenta con algún tipo de ayuda técnica?

☐ SI ☒ NO

Datos Perfil Discapacidad

Nombre	Nombre	Origen	Tiempo	Opciones
AUDITIVA	LEVE	CONGENITA	0	Editar Eliminar

¿Posee carne de discapacidad (CONADIS)?

SI

¿Qué porcentaje de discapacidad registra?

50

< Anterior

Siguiente >

Datos Educacion

¿Su instrucción ha sido?

- ☒ FORMAL
- ☐ INFORMAL
- ☐ COMBINADA
- ☐ NINGUNA

Educacion Formal

¿Su máximo nivel de formación es?

- ☒ PRIMARIA
- ☐ PRIMARIA INCONCLUSA
- ☐ SECUNDARIA
- ☐ SUPERIOR
- ☐ POSTGRADO

Su educacion fue:

Nombre	Tipo Educacion
PRIMARIA	ORDINARIA 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

¿Qué cargo tiene en la empresa?:

- ☒ EJECUTIVO
- ☐ ADMINISTRATIVO
- ☐ OPERATIVO

Nombre

Funciones

¿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?	☐ SI ☒ NO	

[< Anterior](#)

[Siguiente >](#)

Inclusion Laboral y Eduactiva
REGISTRO... ▾
ENCUESTA... ▾
ESTADÍSTICAS... ▾
Bienvenida... ROBERTA
Salir

Gracias por haber completado nuestra encuesta, su ayuda es muy importante para nosotros.

Completar nueva encuesta

Empezar de nuevo... >