# 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 LA INDUSTRIA CUENCANA DE CAUCHO


Autoras:

**Lizeth Casco Llore.; Rosana Sacoto Vázquez.**

Directora:

**Mst. Mónica Rodas Tobar.**


**Cuenca – Ecuador**

**2019**

**DEDICATORIA**

La presente tesis es dedicada con mucho cariño para nuestra familia, quién nos ha dado apoyo durante toda nuestra etapa universitaria.

**AGRADECIMIENTO**

Gracias a Dios por ser la guía principal para culminar nuestra etapa universitaria, a nuestros queridos profesores de la carrera, en especial a nuestra tutora y directora de carrera, por su grato apoyo en todo momento.

A la Universidad del Azuay por el apoyo recibido para que logremos culminar nuestros estudios y por supuesto a nuestra familia y amigos, este logro es en gran parte gracias a ustedes.

## RESUMEN

La selección de personal es un pilar de la gestión de Talento Humano, el mismo que se enlaza a la vinculación laboral de PcD; por lo que es necesario tomar un nuevo enfoque hacia este colectivo.

Investigaciones hacia PcD en diversos países, han determinado enfoques, basados en normativas legales y prácticas sociales para el ámbito laboral. Lo cual ha sido de soporte para el análisis y evaluación de la situación actual del subsistema de provisión de TTHH para personal con discapacidad en la Industria de Caucho de la ciudad de Cuenca. Para la obtención de resultados, se aplicaron dos metodologías, encuestas y entrevistas. Con la información obtenida, se determinaron las condiciones en las cuales los colaboradores se desenvuelven en la industria.

En base a los resultados, se creó una propuesta para el subsistema de provisión para PcD.



**Palabras clave:** discapacidad, industria de caucho, provisión, selección de personal, talento humano.

**SITUATIONAL STUDY OF THE PROVISION SUBSYSTEM WITH DISABILITIES IN THE RUBBER INDUSTRY OF CUENCA.**

## ABSTRACT

The selection of personnel is a pillar of the Human Resource Department, which is linked to the employment relationship of PcD (as per its Spanish acronym). For this reason, it is necessary to take a new approach towards this group. Research on PcD in different countries has determined approaches based on legal regulations and social practices for the workplace. This has been the support for the analysis and evaluation of the current situation of the Human Talent provision subsystem for personnel with disabilities in the Rubber Industry of Cuenca. Two methodologies were applied to obtain results, surveys and interviews. The work conditions of the employees in this industry were determined with the obtained information. Based on the results, a proposal of provision subsystem for PcD was created.

**Keywords:** disability, rubber industry, provision, selection of personnel, human talent.

MGT. MÓNICA RODAS TOBAR

**THESIS DIRECTOR**

Dpto. Idiomas

Translated by
Ing. Paúl Arpi

# ÍNDICE

## Índice de Contenidos

Dedicatoria ..... *I*

Agradecimiento ..... *II*

Resumen ..... *III*

**1.** Capítulo 1 ..... *1*

Inclusión laboral a personas con discapacidad (PcD) ..... *1*

1.1 Inclusión Laboral ..... *1*

1.2 Normativas Legales ..... *2*

1.3 Gestión del Talento Humano ..... *5*

1.4 Estudios Realizados ..... *8*

**2.** Capítulo 2 ..... *11*

Metodología ..... *11*

2.1 Objetivo General ..... *11*

2.2 Objetivos Específicos ..... *11*

2.3 Metodología de la investigación ..... *11*

2.3.1 Muestra ..... *12*

2.4 Procedimiento para la aplicación ..... *12*

**3.** Capítulo 3 ..... *14*

Análisis de Resultados ..... *14*

3.1 Encuesta ..... *14*

3.1.1 Datos Sociodemográficos ..... *14*

3.1.2 Discapacidad ..... *15*

3.1.3 Ámbito Laboral ..... *17*

3.2 Entrevista ..... *23*

3.3 Propuesta del Subsistema de Provisión de TTHH para PcD ..... *25*

**4.** Capítulo 4 ..... *34*

Discusión ..... *34*

**5.** Capítulo 5 ..... *36*

Conclusiones y Recomendaciones ..... *36*

Bibliografía ..... *37*

Anexos ..... *39*

## Índice de Tablas y Figuras

Tabla 1 Datos Sociodemográficos ..... *14*
Tabla 2 Datos Discapacidad ..... *15*
Figura 1 Cargo en la empresa ..... *17*
Figura 2 Horario de trabajo ..... *17*
Figura 3 Inducción ..... *18*
Figura 4 Capacitación ..... *18*
Figura 5 Infraestructura lugar de trabajo ..... *19*
Figura 6 Infraestructura de la empresa ..... *19*
Figura 7 Cargo respecto a sus habilidades ..... *20*
Figura 8 Cargo respecto a su discapacidad ..... *20*
Figura 9 ¿Cómo se siente en su lugar de trabajo? ..... *21*
Figura 10 Trato de sus compañeros de trabajo ..... *21*
Figura 11 Trato de su jefe inmediato ..... *22*
Figura 12 Integración entre compañeros con y sin discapacidad ..... *22*

## Índice de Anexos

Formato Entrevista ..... *39*
Formato Encuesta ..... *41*

# CAPÍTULO 1

# 1. INCLUSIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD (PcD)

## Introducción

Actualmente, en el Ecuador se encuentra un total de 458.811 habitantes con discapacidad, en las que prevalece la discapacidad física con 46.65%, intelectual 22.36%, auditiva 14.12%, visual 11.83% y psicosocial 5.03%. Corresponden al género, masculino el 56.17% de la población y al femenino el 43.83% (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2018).

Mediante un análisis realizado por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, en el año 2018, dentro del mercado laboral de personas con discapacidad se establece un total de 67.487 personas activas laboralmente a nivel nacional. Dentro de las personas incluidas laboralmente, se ponderan las discapacidades de la siguiente manera, física 55.83%, auditiva 17.18%, visual 14.70%, intelectual 9.12% y psicosocial 3.18%. Asimismo, se encuentran divididos en masculino 66.33% y femenino 33.67% (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2018).

## 1.1 Inclusión Laboral

La inclusión laboral, enlazada al empleo con apoyo, se determina como el modo de empleo de personas con discapacidad (PcD) orientado a que éstas puedan acceder, conservar y promocionarse en todo tipo de empresa dentro del mercado laboral, con apoyos profesionales y materiales que sean requeridos, además, forma parte actualmente de una de las estrategias más prometedoras para la inclusión laboral de las personas con discapacidad (Egido, Cerrillo, & Camina, 2009). La actividad profesional que una persona realiza es parte fundamental para la realización de cualquier persona y en cuestión de quienes tienen una discapacidad, es de gran importancia como aporte para configurar su vida e identidad en la adultez (Pallisera, 2007). La manera en que se desarrolla la vinculación laboral resulta cada vez más flexible, con lo cual se da gran fluidez de trabajadores entre sus trabajos, evolucionando progresivamente ambas partes. La transformación actual que se ha dado en los modelos de gestión organizacional, ha

generado impacto en como el sujeto se enlaza a lo social a través del trabajo y lleva consigo nuevas formas de vinculación laboral (Sisto, 2009).

En la actualidad, la Unión Europea enfrenta un gran desafío, pues busca combatir la discriminación cometida hacia múltiples discapacidades, mediante la aplicación de principios de igualdad de inserción laboral. Por lo mismo, se realizó un análisis para identificar la relación entre discriminación salarial y desempeño laboral que recibían las personas con discapacidad; estableciendo datos de varios países, entre ellos, Alemania, en el estudio realizado, se usó el cuestionario PHOGUE, el cual está orientado a proporcionar información sobre aspectos de nivel y condiciones de vida, cohesión social ingresos, empleo, actividad, formación, migraciones laborales y nivel socioeconómico. En base a la aplicación del mismo, se pudo identificar que las personas con discapacidad realizan sus actividades diarias con normalidad, por lo que tienen derecho para acceder al mismo salario que una persona sin discapacidad (Malo & Pagán, 2012).

Por otro lado, la inserción laboral en México es una gran problemática pues el reconocimiento incompleto de derechos a cada persona, ha dado como consecuencia una calidad de vida precaria para personas con discapacidad, puesto que los salarios no ofrecen oportunidad de crecimiento. No obstante, dentro del tercer sector, el cual corresponde a organizaciones sin fines de lucro ni dependencia del Estado, en México se ha afrontado la inserción laboral, a través de la ideología del capital humano, el mismo que sostiene el desarrollo del trabajador como fundamento de la economía del país (Vite, 2012).

## 1.2 Normativas Legales

En México, directrices internacionales han tenido impacto en la creación de organismos como el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS), en el año 2009; la Reforma Constitucional al Artículo 1ro llevada a cabo en el año 2011, que derivó en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CDHCU), en el año 2011; la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (CDHCU), en el año 2014, la Norma Mexicana (NMX-R-050-SCFI) en el año 2006; Accesibilidad de las Personas con Discapacidad a Espacios Construidos de Servicio Público en el año 2013.

Por lo cual, algunas políticas y estrategias contempladas como prácticas sociales entabladas, México – CONADIS, son: “Promover el diseño e instrumentación de programas y acciones que mejoren el acceso al trabajo de las personas con discapacidad”; “Fortalecer los beneficios para las empresas que contraten personas con capacidades diferentes”. Además de dichas prácticas, la creación de empleo para aquellas personas es primordial de los entes gubernamentales y todas las organizaciones que velan por el bienestar de este colectivo, sosteniendo la convicción de que el empleo es un factor esencial para la inclusión social, pues a través del mismo es posible conseguir mayor independencia, dignidad e identidad para este colectivo (Aquino, Magaña, & Pérez, 2017).

En el Ecuador las empresas tanto públicas como privadas se rigen al Art 64 de la Ley del Trabajo (LOSEP) y al Art 42 numeral 33 del Código de Trabajo; las cuales garantizan la inserción laboral sin discriminación, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores (Ordóñez, 2011). De esta manera, es posible generar el vínculo laboral de personas con discapacidad. Asimismo, existen valores esenciales que fundamentan los derechos humanos, como la libertad personal, dignidad humana, e igualdad, que propician la disminución y disolución de barreras, dando lugar a la inclusión social (Victoria, 2013). Al mismo tiempo, la inclusión laboral y la gestión adecuada del subsistema de provisión se vinculan con el propósito de ofrecer una selección justa y equilibrada del personal para proporcionarle beneficios intrínsecos y extrínsecos.

Asimismo, como el Ecuador tiene leyes de protección para personas con discapacidad, México también, la cual se denomina “Ley para la integración al desarrollo de las personas con discapacidad del distrito federal”, la que garantiza y vela por los derechos y obligaciones propios de todo ser humano; tanto como el acceso a un trabajo digno, educación de calidad, atención medica digna, etc (Asamblea Legislativa del Distrito Federal VII Legislatura, 2017).

Por otro lado, aproximadamente ocho millones de personas en Alemania tienen un tipo de discapacidad, lo que equivale a cerca del 10% de personas del país, por esta razón el Gobierno Federal elaboró un informe correspondiente a la situación de las personas con discapacidad, el documento refleja condiciones de vida y a su vez, plantea la mejora tanto en sus necesidades actuales como de futuro. Dicho informe, analiza la actividad realizada por el Gobierno en áreas de igualdad de trato, formación, ámbito laboral,

accesibilidad y demás tareas para futuras legislaturas (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2009).

La ley general sobre igualdad de trato en agosto de 2006, fue un paso significativo en Alemania, la cual tuvo como propósito la erradicación de la discriminación y la mejora de derechos hacia grupos vulnerables, entre ellos, personas con discapacidad. Asimismo, coincidiendo con la presidencia alemana del Consejo Europeo, en marzo del 2007 el país se adhirió a la Convención de la ONU sobre los Derechos de Personas con Discapacidad, reafirmándola a finales de marzo del 2009, la misma que mantiene correlación con la Declaración General de Derechos Humanos y sus definiciones claves. La Ley de Igualdad de trato traspone al derecho alemán cuatro directivas europeas, encaminadas a personas que padecen de discriminación por diversos motivos como, etnia, filosofía, género, religión, preferencia sexual o discapacidad; la misma los protege frente a la discriminación en el ámbito laboral, prohibiendo su exclusión en procesos de selección y formación, sancionando a las organizaciones que no den cumplimiento a la norma.

En relación, a la discriminación que reciben en su vida diaria, la ley protege a este colectivo respecto a actividades cotidianas como utilización de transporte público, visita a lugares de esparcimiento, acceso a internet y beneficios como pólizas de seguros y al mismo tiempo, la exigencia de una justificación ante un posible acto de exclusión. En base a esta ley, en Alemania se fundó la Oficina Antidiscriminación de la Federación, con sede en el Ministerio Federal de Familia, Personas Mayores, Mujer y Juventud, a la cual puede acceder cualquier persona que se sienta vulnerada; la cual tiene como función asesorar a empresas o grupos de interés a fin de esclarecer derechos y obligaciones que exige la Ley. De la misma manera, existen asociaciones que se encargan de defender los intereses de los inmigrantes, además de comprometerse con la igualdad de trato tanto entre hombres y mujeres como de las personas con discapacidad. Algunas de ellas incluso están facultadas para representar los intereses de personas discriminadas ya sea ante los tribunales como en la Oficina de Antidiscriminación. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales inició en enero de 2009 un proyecto de asesoría y formación dirigido a las asociaciones que se ocupan de temas relacionados con la discriminación y los derechos humanos (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2009).

Así también, con el fin de conservar el liderazgo económico, Alemania aplica un método eficaz, logrando obtener un personal calificado a través de una estricta selección, es por esto que los candidatos deben cumplir un proceso específico, de acuerdo al tipo de

cargo al que postula; el mismo que permite lograr el acceso digno al trabajo al cual se encuentra calificado; además, se enfatiza que incluso para el cargo más común se requiera un certificado de aprendizaje previo, por ejemplo en el caso de las empleadas de casa que reciben una capacitación especial para realizar actividades como empleadas de limpieza y orden en casas o en otros espacios, mientras que a los aspirantes para trabajos de apoyo en supermercados y vendedores también se les exige comprobar sus conocimientos para mostrar que son competentes; a su vez el proceso de selección, el acceso a un empleo y la estabilidad en el mismo, no es ajena a los factores ya mencionados. La discriminación laboral, no solo se basa en el origen étnico de las personas, sino en la cultura laboral radicada en políticas, costumbres y prácticas tradicionales, opuestas a un enfoque abierto, moderno e igualitario. Con lo antes mencionado, no se pretende negar los avances alcanzados sobre la igualdad de oportunidades de vinculación laboral en las últimas décadas, sino de identificar las brechas reales que impiden lograr una igualdad efectiva. De igual manera, un estudio realizado en Alemania, indica que para acceder a un buen empleo es necesario cumplir con diversos requisitos como edad, profesión, experiencias, notas obtenidas en la formación académica, referencias, etc. Sin embargo, existen empleadores que anteponen sus criterios de selección, los cuales se aplican de manera encubierta o disimulada para cubrir actos sancionados por la ley (Cortés, La Ley General de Igualdad de Trato y los retos para lograr la igualdad laboral en Alemania, 2013).

## 1.3 Gestión del Talento Humano

Dentro de cada empresa la filosofía corporativa es la base para estructurar y definir objetivos estratégicos que le permiten identificar funciones y aportes específicos de cada uno de sus colaboradores. Asimismo, para el desarrollo coordinado de diversas áreas de la empresa se parte cada uno de los subsistemas que encaminan el departamento; el subsistema de provisión es la base de la selección de personal y a su vez, en este caso, da apertura al personal con discapacidades.

Por ello, la cultura organizacional es vital para la planeación estratégica de las empresas, dado que a partir de la definición de la filosofía corporativa; misión, visión y valores, se orientan y describen los objetivos, metas y acciones, que deben ejecutarse en sinergia con los colaboradores y directivos de las empresas. Dentro de cada empresa se encuentran diversos factores determinantes en la cultura organizacional, en el ambiente

empresarial y la incidencia de condicionantes del entorno en los cambios internos y el comportamiento de colaboradores y directivos (Gómez & Fontalvo, 2014). El pensamiento emergente se concibe como un componente estratégico para que las organizaciones puedan reformular, estructurar las interrelaciones, las redes humanas, la complejidad, la incertidumbre y la ambigüedad (Zavarce, Briceño, & Chacin, 2009).

El reclutamiento y la selección de personal es una parte fundamental para una empresa, ya que capta a personal adecuado para el desarrollo de sus funciones y la consecución de objetivos organizacionales; por esta razón, quienes se encuentren a cargo de la selección de personal deben tener un comportamiento ético ante los procesos de los subsistemas de talento humano (Araneda, Moraga, Robinson, & Aravena, 2017).

La selección de personal es un proceso clave en el acceso al empleo (García & García, 2007). Para que el proceso pueda llevarse a cabo adecuadamente es preciso conocer cuáles son las características del puesto como funciones, ámbito de actuación, instrumental, conocimientos y formación necesaria, etc. Y de igual manera comprobar hasta qué punto los aspirantes reúnen las capacidades cognitivas, conocimientos, aptitudes, destrezas, habilidades, dimensiones de personalidad, experiencia o cualquier otro tipo de características necesarias para un buen desempeño del puesto de trabajo (Salgado & Moscoso, 2008). Para tener los trabajadores más competentes del mercado, el primer paso es la selección de personal por competencias, la cual busca desarrollar en los trabajadores los comportamientos de alto desempeño que garanticen el éxito en la realización de sus tareas (López, 2010).

De igual manera, en México a partir del 2 de agosto de 1995, fue creado por decreto presidencial, el Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales el cual se conoce como una entidad paraestatal sectorizada por la Secretaría de Educación Pública, el mismo que promueve la transformación estratégica del capital humano para la competitividad, con el propósito de otorgar certificados con validez nacional y oficial para reconocer los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de las personas, adquiridas en su puesto de trabajo. Con esto se pretende que la competitividad se enfoque a lograr inmejorable posicionamiento en el mercado; esto ya no concernía sólo a las empresas, sino que ahora dicha competitividad se extendía al ámbito del mercado de recursos humanos, a los individuos, a quienes buscan empleo. De acuerdo con esto, el enfoque de competencias tendría aplicabilidad en todas las áreas del enfoque tradicional de la administración de personal, es decir, en el análisis de puestos, planeación de recursos

humanos, selección, capacitación, evaluación del desempeño e inducción. Con lo anterior, se parte del supuesto de que las competencias laborales proporcionarán a las organizaciones la ventaja para asegurar su permanencia en el mercado, además de los elementos necesarios para ser lo suficientemente flexibles para responder a los cambios que plantea el contexto globalizado.

En lo que corresponde a la gestión de recursos humanos por competencias, se pretende mejorar la productividad y mantener un clima laboral propicio para las buenas relaciones laborales, elevando los niveles de competitividad del individuo mediante el incremento del conocimiento y la capacidad de aprendizaje de la organización. Apegándose a esta nueva modalidad, el empresario mexicano busca contratar personal con las competencias laborales necesarias para el desempeño correcto de las funciones, por lo que es importante que el mismo cuente con las habilidades necesarias para saber cuáles son las competencias laborales que debe solicitar al candidato para ocupar un puesto vacante en su organización, de igual manera, para lograr una adecuada selección de personal, se debe contemplar la necesidad de las empresas de no descuidar el buen diseño y análisis de puestos como una técnica de partida para el desarrollo y establecimiento, en su caso, de las competencias laborales, ya que es en esta técnica en la que se definen los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes que debe tener el candidato al puesto, así como el tipo de tareas y el ambiente bajo el cual deben ser realizadas, sobre todo, se deben considerar las nuevas técnicas de diseño de puestos de alto desempeño. Así también, la competencia laboral tiene su concepción en la serie de conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad, en condiciones de eficiencia y de seguridad, como desde un inicio se ha planteado en el concepto tradicional de descripción de puestos.

Ahora bien, los avances tecnológicos y la creciente competencia son sólo algunos de los cambios que ha generado el proceso de la globalización, obligando a que las actividades socioeconómicas e incluso políticas, en el ámbito organizacional o social, tengan que reestructurarse para poder responder a los requerimientos que la situación actual demanda. Como se puede apreciar, ciertas tendencias obligan a las organizaciones a cambiar sus formas de administración, no sólo las encaminan a la obtención y aplicación de patrones o modas (Zarazúa, 2013).

## 1.4 Estudios Realizados

En México se realizó un cuestionario para las personas que dirigen empresas, teniendo como orientación y referencias los estudios sobre adultos con discapacidad en el año 1986 por la Oficina de Censo de Población y Encuestas de Inglaterra, la Guía Regional de Accesibilidad para Empleadores y una propuesta de Michael Oliver. Los participantes fueron cuatro personas autorizadas para contratar personas con discapacidad, estableciendo responsabilidad social, la cual reconoce 4 ámbitos básicos, la ética y gobernabilidad empresarial; calidad de vida en la empresa, como dimensión social del trabajo; vinculación y compromiso con la comunidad y su desarrollo; cuidado y preservación del medioambiente; teniendo en cuenta que esta investigación ayudó a comprender de manera holística la situación actual de las empresas que contratan personas con discapacidad. Los resultados señalan que, los estímulos fiscales no son difundidos en el medio empresarial, por lo cual, no se practican de manera adecuada, y por ello surge la necesidad de una reforma; por lo tanto, con lo anterior se concluye que es necesario generar mayor compromiso y sensibilización en las autoridades, tanto públicas como privadas, organizaciones civiles y sociedad en general; para de esta manera, crear una verdadera inclusión laboral (Aquino, Magaña, & Pérez, 2017).

Por otro lado, en Colombia fue construida una herramienta denominada "Valoración Ocupacional de Personas con Discapacidad", con el fin de garantizar los derechos de acceso al trabajo, al reconocimiento, respeto de las capacidades diversas y de la dignidad humana (Moreno, Cortés, Cárdenas, Giraldo, & Mena, 2013). La estrategia se diseñó mediante un estudio multimétodos, la misma que permitió la creación de la herramienta y su funcionamiento como instrumento destinado a apoyar políticas que promueven la inclusión laboral de las personas con discapacidad (Moreno, Cortés, Cárdenas, Giraldo, & Mena, 2013).

Se generó una prueba piloto, en donde se aplicó la herramienta a cinco casos hipotéticos, fue efectuada por cuatro profesionales de Terapia Ocupacional; para efectos del proceso de análisis de la información y realización de ajustes de la herramienta. La escala usada fue, 1: Totalmente en desacuerdo; 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo; 4: De acuerdo, y 5: Totalmente de acuerdo (Moreno, Cortés, Cárdenas, Giraldo, & Mena, 2013).

El análisis realizado, permitió evidenciar que la herramienta tiene coherencia con el objetivo y propósito que se busca, e identifica el mayor número de sugerencias realizadas por los valoradores. Para el diseño final de la herramienta para personas con discapacidad, se dividió en cuatro partes y 69 ítems.

La parte I incluye información general y datos personales del solicitante, datos de contacto de su acompañante o representante legal, además, incluye su información laboral, en términos de área y tiempo de desempeño.

La parte II se destina a enumerar y describir los tipos de ayudas técnicas con las que cuenta el solicitante, presentando opciones con sus respectivas listas desplegables.

La parte III incluye ítems destinados a valorar las competencias laborales generales clasificadas en personales, intelectuales e interpersonales, y el funcionamiento, este componente cubre el rango de dominios incluidos que son: aprendizaje y aplicación del conocimiento, tareas y demandas generales, comunicación, movilidad, interacciones y relaciones interpersonales, y finalmente áreas principales de la vida empleo y actividades económicas.

La parte IV incluye un espacio para sugerir ayudas técnicas que faciliten el desempeño laboral del solicitante en el puesto de trabajo, se trata de ayudas de bajo costo que no requieran grandes transformaciones pero que si optimicen su desempeño, si el valorador lo considera pertinente puede sugerir otras ayudas técnicas que no están contemplados en la lista desplegable u otros ajustes razonables. Finalmente se incluyen los datos del valorador.

En cuanto a los ítems, cada uno se valora en una escala que va desde capacidad máxima hasta capacidad básica, desagregados de la siguiente manera. Capacidad máxima: Competencia laboral general que se encuentra entre 96 y 100 del máximo alcanzable; capacidad superior: Competencia laboral general que se encuentra entre 76 y 95 por ciento del máximo alcanzable; capacidad moderada: Competencia laboral general que se encuentra entre 51 y 75 por ciento del máximo alcanzable; capacidad leve: Competencia laboral general que se encuentra entre 5 y 50 por ciento del máximo alcanzable; capacidad básica: Competencia laboral general que se encuentra entre el 0 y el 4 por ciento del máximo alcanzable, y no aplica: Competencia laboral general que no es valorable para el caso de esta persona en particular.

Por último, se realizaron los ajustes sugeridos y una socialización en la que los diversos actores retroalimentaron la herramienta. Se formaron profesionales en varias regiones del país, mediante un curso básico en modalidad virtual (Moreno, Cortés, Cárdenas, Giraldo, & Mena, 2013).

## Conclusiones

Dentro de este capítulo, se ha podido evidenciar normativas y prácticas sociales establecidas en diversos países, las cuales dan lugar a la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, enfocándose en los procesos de gestión de talento humano, para establecer un vínculo laboral más flexible y sin discriminación alguna, teniendo en cuenta los diferentes tipos de discapacidades presentados en este colectivo.

Estableciendo igualdad de derechos y oportunidades para personas con discapacidad, se genera una mejor calidad de vida y estabilidad laboral, además de fomentar sus capacidades cognitivas, aptitudes, destrezas, conocimientos, experiencia o cualquier tipo de habilidad de manera adecuada para un buen desempeño.

# CAPÍTULO 2
# 2. METODOLOGÍA

En este capítulo se presentan los aspectos metodológicos que fueron adoptados para obtener la información necesaria en la investigación, la cual consta de diversas fases, para dar cumplimiento con los siguientes objetivos.

## 2.1 Objetivo general:

Analizar y evaluar la situación actual del subsistema de provisión de TTHH en el personal con discapacidad en la Industria de caucho de la ciudad de Cuenca y proponer un proceso de selección para personas con discapacidad.

## 2.2 Objetivos específicos:

1. Realizar una compilación bibliográfica como soporte teórico para la investigación.

2. Analizar la situación actual de la filosofía corporativa y el modelo de Gestión de Talento Humano en la Industria de caucho en la ciudad de Cuenca.

3. Identificar la situación en la que se encuentra el personal con discapacidad que labora en la Industria de caucho en la ciudad de Cuenca.

4. Desarrollar una propuesta al subsistema de provisión de TTHH dirigido a personas con discapacidad.

## 2.3 Metodología de la investigación

Para esta investigación se aplicó una metodología con enfoque cuantitativo; el diseño de la misma es de tipo exploratorio, puesto que existe una manipulación de variables con un alcance descriptivo. Las herramientas utilizadas fueron las siguientes: encuestas semi estructuradas físicas y entrevistas semi estructuradas; las mismas que fueron elaboradas 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 Universidad Católica de Cuenca (UCACUE).

La Universidad Politécnica Salesiana, fue la creadora de la plataforma virtual para el ingreso de la información obtenida con las herramientas usadas. Asimismo, la información recopilada mediante las encuestas aplicadas al personal con discapacidad de la industria del caucho fue procesada mediante el programa Pentaho, el cual ayudó a la tabulación de la información según variables y la elaboración de los gráficos.

### 2.3.1 Muestra

Para determinar la empresa de estudio, se verificó el cumplimiento de los siguientes criterios de inclusión:

- La nómina de colaboradores sobrepasa las 1000 personas.
- Realiza procesos de importación y exportación.
- Se encuentra registrada legalmente como industria.
- Estructura orgánica de un departamento de Gestión de Talento Humano.
- Cumplimiento de procesos de contrato, seguro y beneficios de ley.
- Estructura orgánica de un departamento de Seguridad y Salud Ocupacional.

En la primera etapa de la investigación fueron realizadas encuestas al personal con discapacidad de la empresa elegida, las cuales permitieron identificar la situación en la que se encuentra el personal que labora en la Industria, tanto en aspectos personales, motivos y tiempo de la discapacidad, funciones dentro de su cargo, salario, tipo de discapacidad y grado de la misma; condiciones de su área de trabajo como de la empresa en general, entre otras. Las encuestas fueron ejecutadas al total de personal con discapacidad de la empresa.

Posteriormente, fue aplicada una entrevista al personal encargado del departamento de relaciones humanas de la organización, con lo cual fue posible obtener información acerca del subsistema de provisión de la organización y sus procesos.

## 2.4 Procedimiento para la aplicación

Dentro de la investigación se realizó una revisión del material bibliográfico para familiarizarnos con contenidos sobre Talento Humano (TTHH) y discapacidad. Posteriormente, se consiguieron los permisos necesarios para el levantamiento de la

información sobre la filosofía corporativa, la misma que fue obtenida a través de una solicitud y bajo el compromiso de un documento de confidencialidad empresa-estudiante.

El siguiente paso fue el levantamiento de la base de datos de personas con discapacidad que laboran en la industria por medio de encuestas aplicadas, las mismas que permiten identificar datos demográficos, tipo y nivel de discapacidad y ámbito laboral.

Posteriormente, fue realizada una entrevista al personal del departamento de relaciones humanas de la organización.

De igual manera, con los datos obtenidos mediante la aplicación de las herramientas, se pudo identificar la situación en la que se encuentran las personas con discapacidad que laboran en la organización, procediendo a la elaboración de tablas sobre datos sociodemográficos y discapacidad; además, la realización de gráficos sobre los datos del ámbito laboral y el análisis de los mismos.

Finalmente, en base a los resultados obtenidos y con la guía de los libros “Inclusión laboral de personas con discapacidad. Una perspectiva desde la gestión del talento humano” y el “Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad”, se elaboró una propuesta de tipo transversal para el subsistema de Talento Humano (TTHH) para personas con discapacidad (PcD), la misma está dividida en matrices según cada tipo de discapacidad, en las cuales se encuentran establecidas las áreas del subsistema de provisión: reclutamiento, selección de personal e inducción; de igual manera, éstas contienen actividades y recomendaciones para el procedimiento y el manejo adecuado de la gestión de talento humano dirigido a personas con discapacidad.

# CAPÍTULO 3

# 3. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el presente capítulo se exponen los resultados obtenidos, mediante la aplicación de una entrevista y encuestas a las personas con discapacidad que laboran en la empresa.

Asimismo, las encuestas realizadas al personal con discapacidad de las distintas áreas de la empresa fueron sujetas a un procesamiento de datos estadístico, el cual se realizó a traves del programa Pentaho, para la tabulación de la información según variables; asimismo los datos proporcionan información sociodemográfica, discapacidad y ámbito laboral.

## 3.1 Encuesta

Los resultados se presentan mediante datos estadísticos en porcentaje por reactivos de la encuesta aplicada.

### 3.1.1 Datos Sociodemográficos

A continuación, se presenta la descripción de los datos obtenidos de la población total de personas con discapacidad tanto en género, estado civil y educación.

**Tabla 1**
***Datos Sociodemográficos***

| *DATOS* | *INDUSTRÍA CAUCHO* |
|---|---|
| ***ESTADO CIVIL*** | |
| *CASADO* | *57%* |
| *SOLTERO* | *32%* |
| *DIVORCIADO* | *11%* |
| *UNIÓN DE HECHOS* | *0%* |
| ***GÉNERO*** | |
| *MASCULINO* | *100%* |
| *FEMENINO* | *0%* |
| ***EDUCACIÓN*** | |
| *PRIMARIA* | *44%* |
| *SECUNDARIA* | *35$* |
| *SUPERIOR* | *16%* |
| *POSTGRADO* | *5%* |

*Fuente: Elaboración propia, 2019.*

Los resultados obtenidos, permiten evidenciar se encuentra que del total de personas encuestadas el 57% está casado, el 32% está soltero, el 11% está divorciado y no se encuentran personas en unión de hecho; asimismo, el 100% de encuestados es masculino; en relación a su formación académica se encuentra que el 44% tiene instrucción primaria, el 35% secundaria, el 16% superior y el 5% posgrado.

### 3.1.2 Discapacidad

A continuación, se presenta la descripción de la población total en base a la discapacidad tanto en tipo, grado, ayuda técnica recibida, tratamiento recibido, etc.

**Tabla 2**
***Discapacidad***

| ***DATOS*** | ***INDUSTRÍA CAUCHO*** |
|---|---|
| ***TIPO*** | |
| *FÍSICA* | *54%* |
| *AUDITIVA* | *18%* |
| *INTELECTUAL* | *10%* |
| *VISUAL* | *18%* |
| *PSICOSOCIAL* | *0%* |
| ***GRADO*** | |
| *D.FÍSICA* | |
| *LEVE* | *7%* |
| *MODERADA* | *60$* |
| *SEVERA* | *26%* |
| *NO CONOCE* | *7%* |
| *D.AUDITIVA* | |
| *LEVE* | *20%* |
| *MODERADA* | *40%* |
| *PROFUNDA* | *40%* |
| *D. VISUAL* | |
| *BAJA VISIÓN CEGUERA* | *100%* |
| *D. INTELECTUAL* | *0%* |
| *LEVE* | |
| *MODERADA* | *100%* |
| *PROFUNDA* | *0%* |
| ***ORIGEN*** | *0%* |
| *CONGÉNITA* | |
| *ADQUIRIDA* | *18%* |
| *NO CONOCE* | *82%* |

| | |
|---|---|
| ***TIPO REHABILITACIÓN*** | *0%* |
| *T.FARMACOLÓGICO* | |
| *T.OFTALMOLÓGICO* | |
| *T. MÉDICO* | *4%* |
| *R. PSICOLÓGICA* | *4%* |
| *R. FÍSICA* | *4%* |
| *R. ALTERNATIVA* | *4%* |
| *NINGUNA* | *4%* |
| ***AYUDA TÉCNICA*** | *4%* |
| *AUDÍFONO* | *76%* |
| *AYUDANTE* | |
| *LENTES* | *3%* |
| *LENTES Y GOTAS* | *3%* |
| *NINGUNA* | *3%* |
| | *3%* |
| | *88%* |

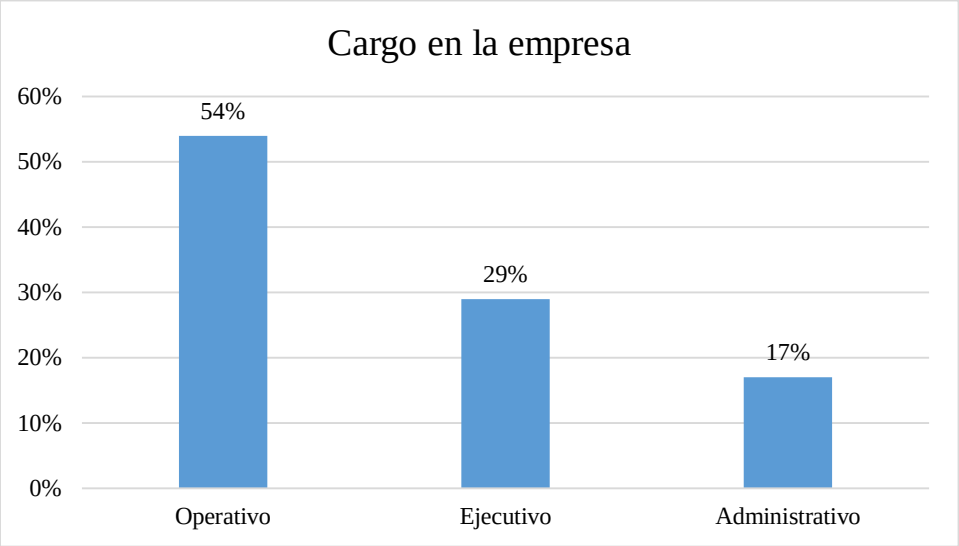
*Fuente: Elaboración propia, 2019.*

De acuerdo con los resultados obtenidos, se puede determinar que del total de personas encuestadas, el 54% tiene discapacidad física, el 18% auditiva, el 18% visual, el 10% intelectual y no se encuentran personas con discapacidad psicosocial; en cuanto al grado de discapacidad física, el 60% tiene discapacidad moderada, el 26% severa, el 7% leve y el 7% no conoce; por otro lado, el grado de discapacidad auditiva es, el 40% moderada, 40% profunda y 20% leve; de igual manera, el grado de discapacidad visual es el 100% baja visión y el grado de discapacidad intelectual es el 100% leve; respecto al origen de la discapacidad se encuentra que, el 82% es adquirida y el 18% es congénita; de igual manera la rehabilitación que reciben las personas con discapacidad, se encuentra que, el 4% recibe tratamiento médico, el 4% recibe tratamiento farmacológico, el 3% recibe rehabilitación psicológica, el 3% recibe rehabilitación física, el 3% recibe rehabilitación alternativa, el 3% recibe tratamiento oftalmológico y el 76% no recibe ningún tratamiento; por último, del total de personas encuestadas que reciben ayuda técnica se encuentra que, el 3% tiene audífonos, el 3% tiene un ayudante, el 3% tiene lentes y el 3% tiene lentes y gotas y el 88% no recibe ninguna ayuda técnica.

### 3.1.3 Ámbito laboral

A continuación, se presenta la descripción de las condiciones del ámbito laboral tanto en infraestructura de la empresa, del puesto del trabajo, relación con sus compañeros y jefes, integración recibida, etc.

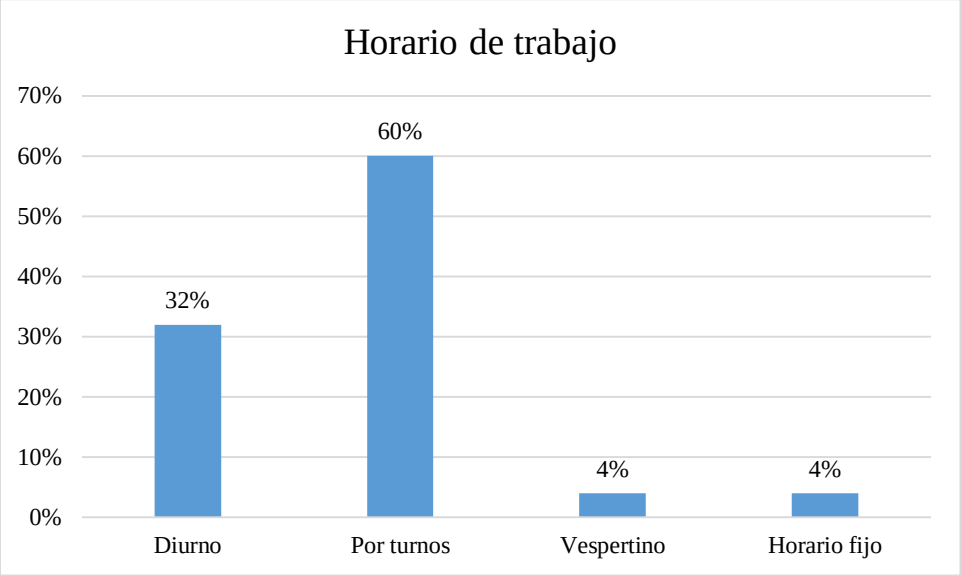
**Figura 1**
***Cargo en la empresa***




Fuente: Elaboración propia, 2019.

La mayoría de personas con discapacidad encuestadas tienen un cargo operativo.

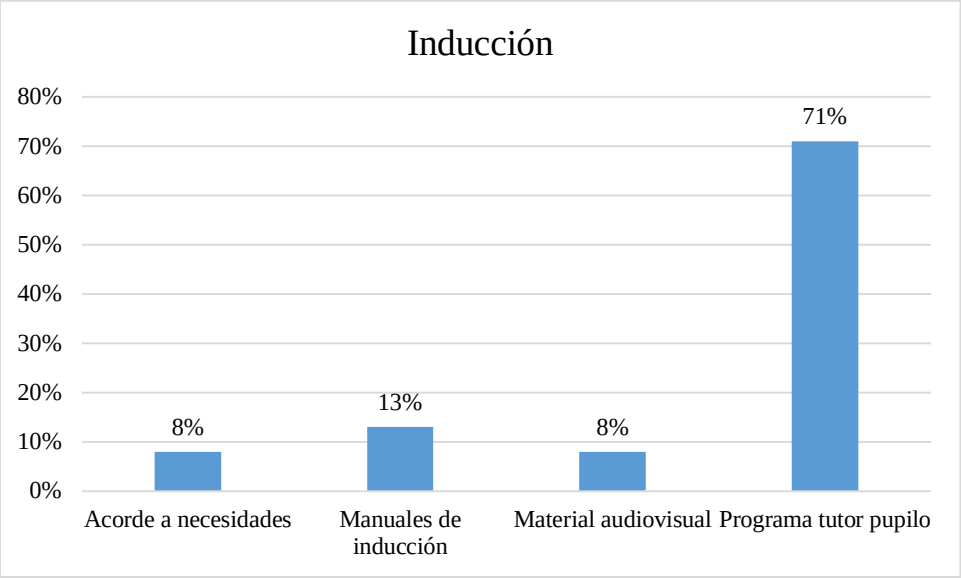
**Figura 2**
***Horario de Trabajo***




Fuente: Elaboración propia, 2019.

El horario de trabajo de las personas con discapacidad encuestadas en su mayoría es por turnos.

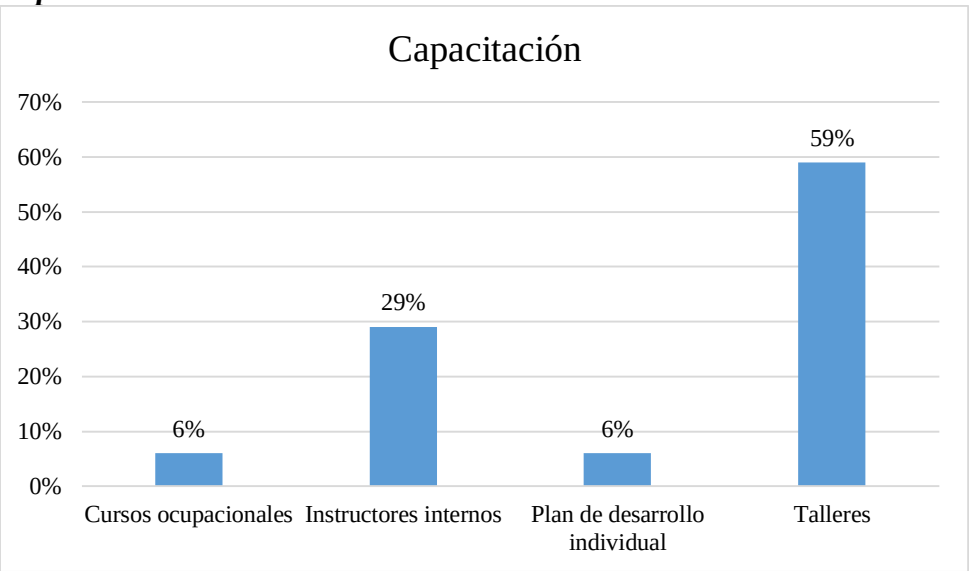
**Figura 3**
***Inducción***




Fuente: Elaboración propia, 2019.

En relación a la inducción, se encuentra que el mayor número de personas ha recibido la misma mediante el programa tutor-pupilo.

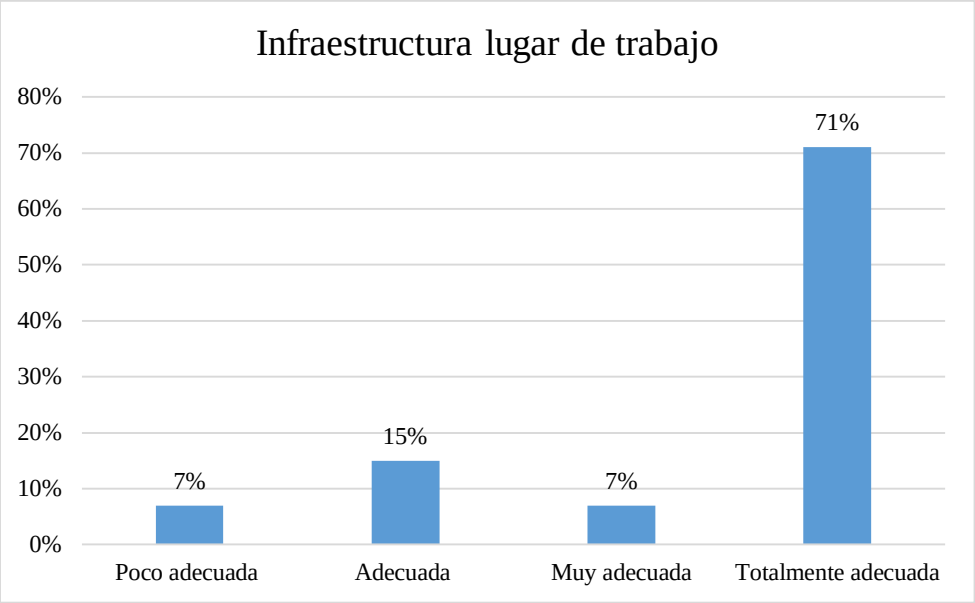
**Figura 4**
***Capacitación***




Fuente: Elaboración propia, 2019.

Los encuestados de la industria mencionan que, en su mayoría la capacitación que reciben es mediante talleres.

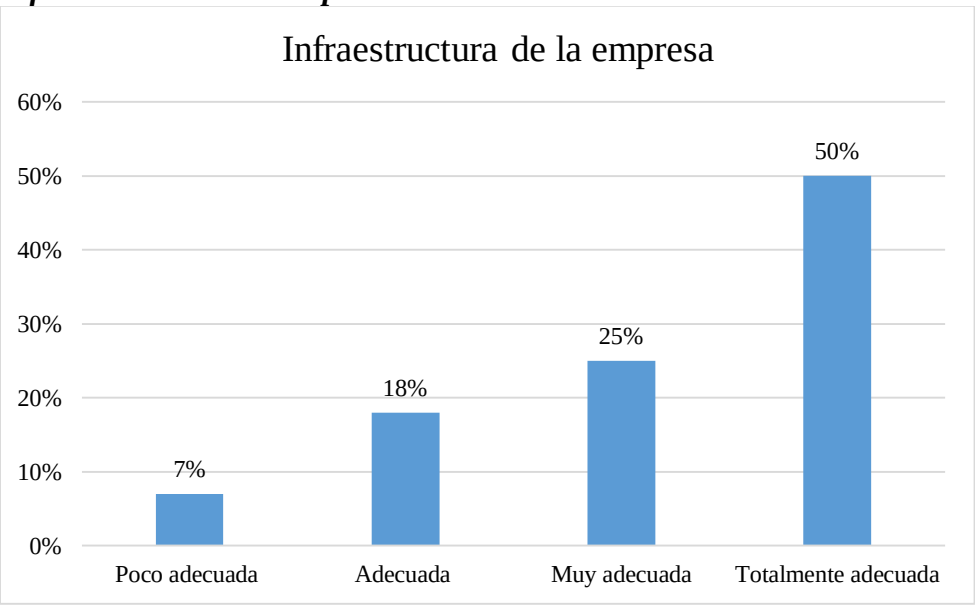
**Figura 5**
***Infraestructura lugar de trabajo***




Fuente: Elaboración propia, 2019.

En cuanto a la infraestructura del lugar de trabajo, el mayor porcentaje de los encuestados considera que está totalmente adecuada para ellos.

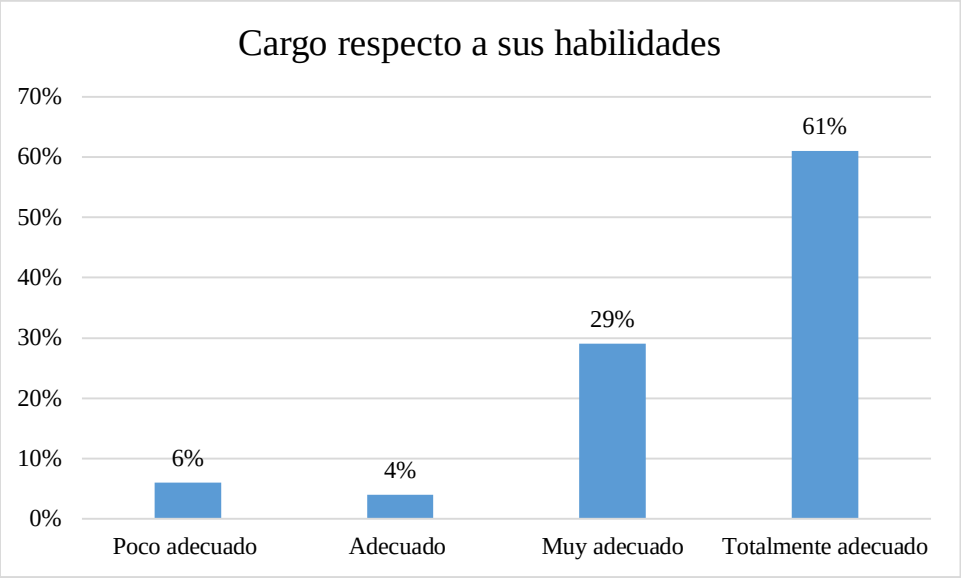
**Figura 6**
***Infraestructura de la empresa***




Fuente: Elaboración propia, 2019.

En cuanto a las personas con discapacidad que laboran dentro de la industria, la mitad considera que la infraestructura de la empresa es totalmente adecuada para ellos.

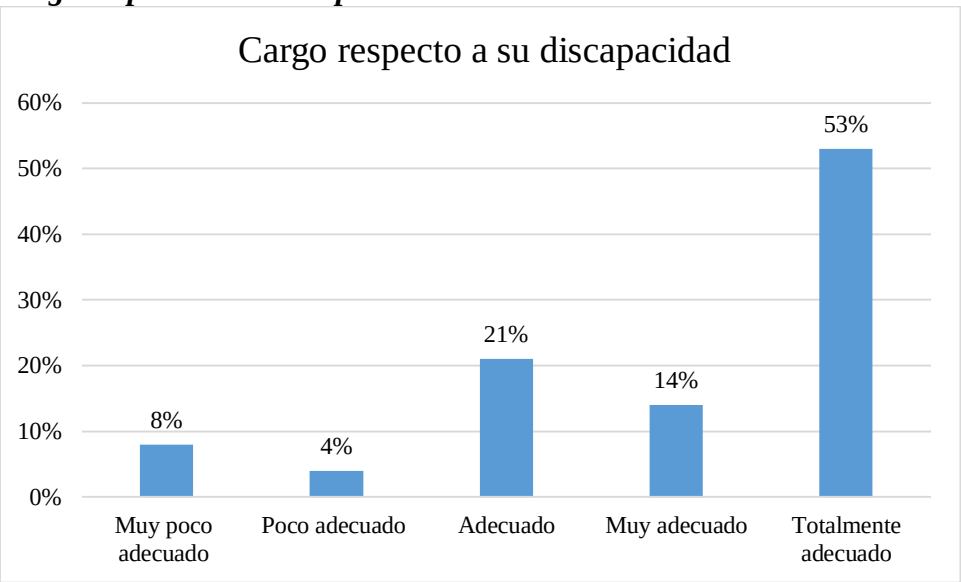
**Figura 7**
***Cargo respecto a sus habilidades***




Fuente: Elaboración propia, 2019.

Los encuestados opinan que en su mayoría su cargo es totalmente adecuado respecto a sus habilidades.

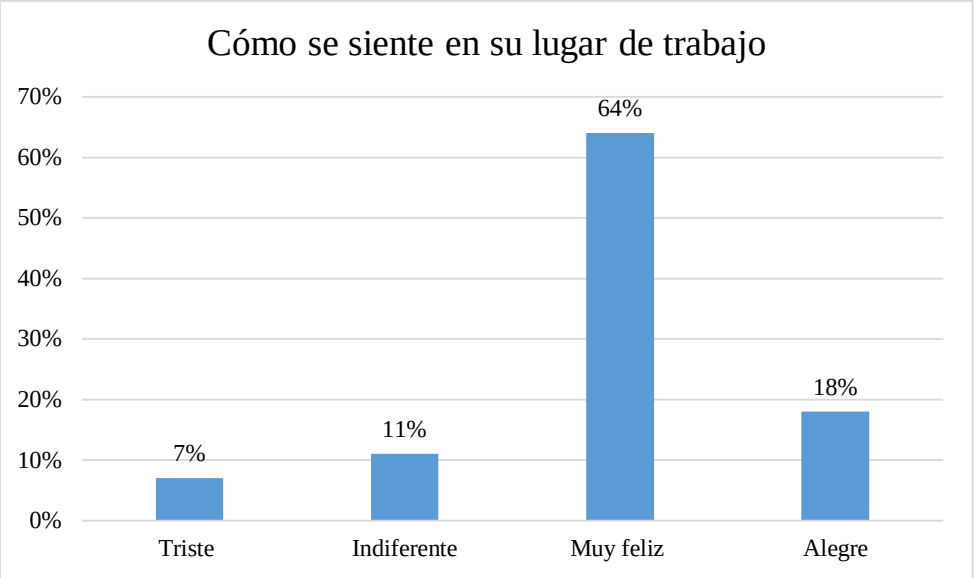
**Figura 8**
***Cargo respecto a su discapacidad***




Fuente: Elaboración propia, 2019.

La opinión que tienen los encuestados sobre el cargo con el que laboran es que, es totalmente adecuado respecto a su discapacidad.

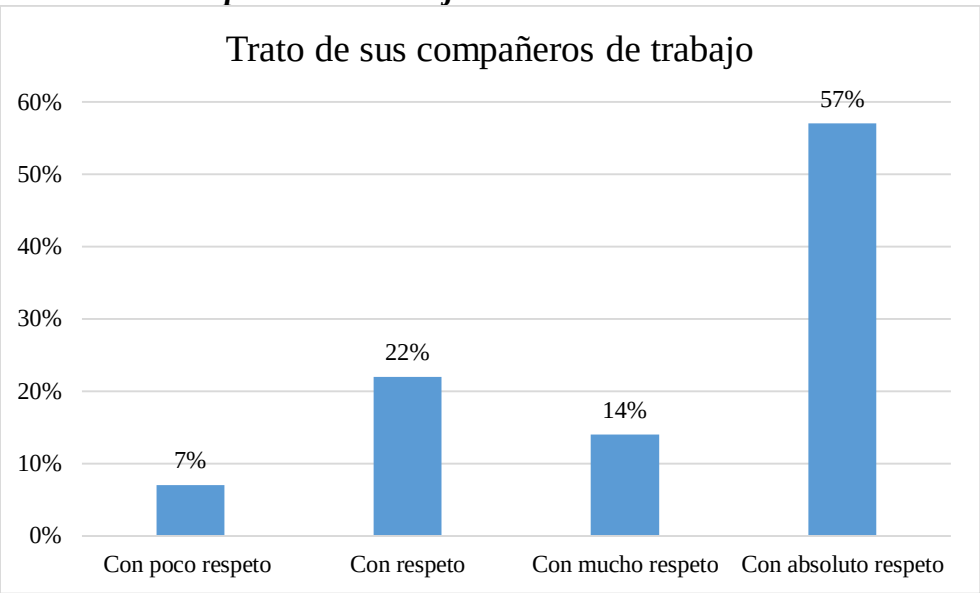
**Figura 9**
***¿Cómo se siente en su lugar de trabajo?***




Fuente: Elaboración propia, 2019.

La variable que predomina es que se sienten muy felices en su lugar de trabajo.

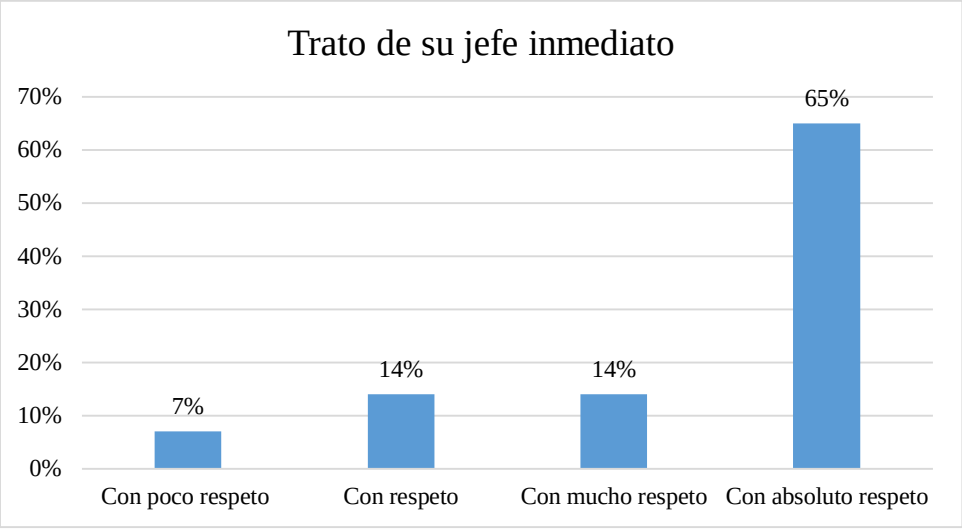
**Figura 10**
***Trato de sus compañeros de trabajo***




Fuente: Elaboración propia, 2019.

Los encuestados mencionan que en mayor porcentaje el trato que reciben de sus compañeros de trabajo es con absoluto respeto.

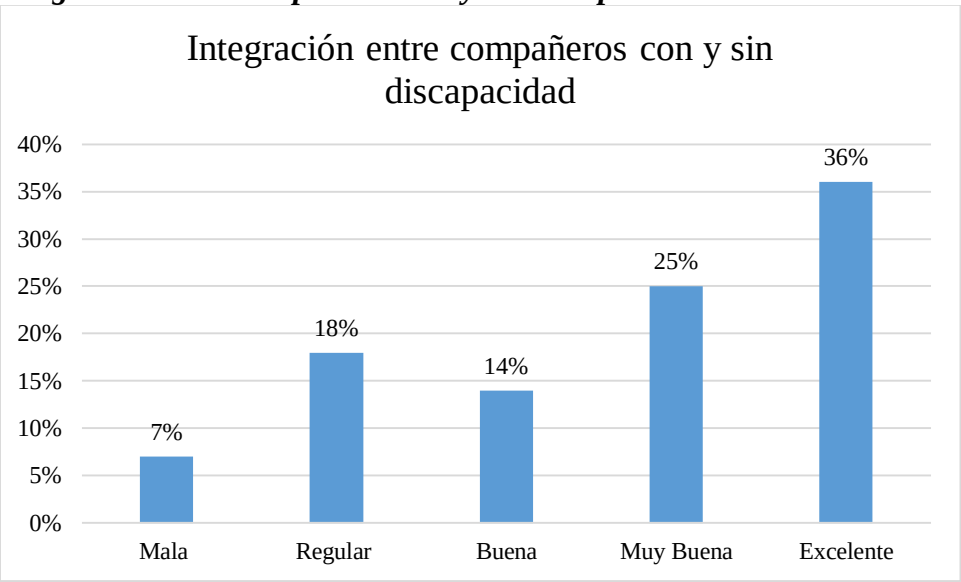
**Figura 11**
***Trato de su jefe inmediato***




Fuente: Elaboración propia, 2019.

La variable que prevalece en la industria del caucho considera que el trato que reciben de su jefe inmediato es con absoluto respeto.

**Figura 12**
***Integración entre compañeros con y sin discapacidad***




Fuente: Elaboración propia, 2019.

Las actividades de integración entre compañeros con y sin discapacidad según las aplicaciones se menciona que son excelentes.

## 3.2 Entrevista

La herramienta aplicada para la obtención de información fue una entrevista, realizada a la persona encargada de la selección de personal de la empresa en estudio de la industria del caucho, la misma que proporcionó detalles acerca de la filosofía corporativa y el modelo de gestión de talento humano, complementándola con encuestas hacia los colaboradores con discapacidad y cumpliendo de esta manera el objetivo planteado.

En cuanto a la filosofía corporativa, la empresa cuenta con misión, visión y valores que tienen profunda relación con su historia y calidad de productos. Su organización cuenta con una estructura orgánica, en la cual existen 800 cargos y 1200 personas laborando. Por otro lado, la empresa ha establecido un manual orgánico funcional, el mismo que detalla las funciones por áreas existentes; a su vez han sido levantados los manuales de perfiles por competencias para establecer actividades para cada cargo de la empresa, teniendo en cuenta que los mismos son estándares para todo su personal puesto que no se han creado perfiles específicos para el personal con discapacidad.

De igual manera, la empresa maneja competencias generales y técnicas, en cuanto a las competencias transversales que rigen a todos los colaboradores de la empresa son, la visión, pensamiento empresarial, dirección, aprendizaje e interacción.

Dentro del modelo de gestión de talento humano de la empresa, el subsistema de provisión es realizado con reclutamiento interno, generando movimientos del personal y reclutamiento externo, a través de una base de datos interna, periódico, bolsa de trabajo, aplicaciones voluntarias, universidades, páginas web, referidos de la empresa y otras organizaciones.

El siguiente paso para la inserción a la empresa es una solicitud de empleo, la cual es llenando un formato digital y físico.

Para poder establecer un comparativo entre el CV y el perfil del cargo, proceso que es dirigido por el jefe de selección, las entrevistas que son realizadas a los postulantes inician con una preliminar estructurada continuando con una por competencias, de conocimientos, técnica y de aptitudes. Puesto que dentro del proceso de selección son consideradas las habilidades, funciones básicas, formación y experiencia según el cargo, evaluación de salud ocupacional, en caso de presentarse una discapacidad en el postulante se solicita el carnet del CONADIS.

Al momento del ingreso del personal se procede con una inducción a través de manuales, material audiovisual y programa tutor pupilo como entrenamiento; posteriormente, a medida del avance dentro de su vida laboral se implementan capacitaciones relacionadas a su plan de desarrollo individual, cursos, talleres, seminarios, formación universitaria, cuarto nivel; dándose las mismas con instructores internos, externos y formación de formadores.

Asimismo, en el subsistema de evaluación del desempeño de la empresa, se encuentran a cargo, los jefes inmediatos del área correspondiente, para la misma son aplicados formatos en base a indicadores por cargo, proporcionando un feedback según los resultados. De igual manera, la empresa cuenta con una valoración de cargos digital.

En cuanto, a la seguridad, salud y bienestar en el trabajo, el colaborador recibe un formato de inducción digital y físico para prevenir accidentes laborales, además, de garantizar atención médica emergente o en servicios de salud del IESS; los accidentes o ausentismos son reportados desde el jefe inmediato, departamento médico, IESS para el análisis debido en nómina. Asimismo, se garantiza el cumplimiento de beneficios de contrato colectivo y beneficios del código de trabajo.

Una vez realizada la entrevista se ha identificado que la empresa cuenta con toda la documentación completa para llevar a cabo los procesos de cada subsistema de Talento Humano; no obstante, el material obtenido es estándar, sin tomar en cuenta las distintas discapacidades que pueden presentarse en el colaborador.

### 3.3 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 a 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).<br>• Servicio de Integración Laboral para Personas con Discapacidad (SIL).<br>• Asociación de Personas con Discapacidad del Azuay (APDISA).<br>• Centro de Protección para Discapacidades (CEPRODIS).<br>• Instituto de educación especializada San José de Calazán.<br>• Instituto de Parálisis Cerebral del Azuay (IPCA).<br>• Instituto de educación especializada Stephen Hawking. |
| | Convocatoria | • Páginas web.<br>• Bolsas de trabajo (Socioempleo, Multitrabajos, Mi primer empleo, Empleo joven, etc.).<br>• Correo electrónico.<br>• Redes sociales.<br>• Vía telefónica.<br>• Periódicos.<br>• Radio.<br>• Oficinas de colocación.<br>• Recomendados de los colaboradores. |
| ***Selección*** | Entrevista preliminar/competencias | • El entrevistador debe considerar una movilidad reducida acorde a la necesidad del entrevistado.<br>• El lugar de la entrevista debe ser un espacio iluminado, amplio, tranquilo y cómodo, adecuado para su discapacidad,<br>• 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.<br>• 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:<br>Test de personalidad: 16 PF5<br>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.<br>• El colaborador debe tener acompañamiento de un tutor en caso de ser necesario.<br>• Prepare materiales audiovisuales que facilite la inducción.<br>• 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).<br>• Servicio de Integración Laboral para Personas con Discapacidad (SIL).<br>• Asociación de Personas con Discapacidad del Azuay (APDISA).<br>• Centro de Protección para Discapacidades (CEPRODIS).<br>• Asociación de Sordos.<br>• Instituto de educación especializada Claudio Neira |
| | Convocatoria | • Páginas web.<br>• Bolsas de trabajo (Socioempleo, Multitrabajos, Mi primer empleo, Empleo joven, etc.).<br>• Correo electrónico.<br>• Redes sociales.<br>• Periódicos.<br>• Oficinas de colocación.<br>• Recomendados de los colaboradores.<br>• 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.<br>• Utilice terminología sencilla.<br>• El entrevistador no debe colocarse ningún objeto en la boca, ya que esto impide la lectura labio-facial.<br>• 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.<br>• Utilice el lenguaje corporal, la gesticulación y escritura según sea el caso.<br>• Adquiera una posición a la misma altura del entrevistado manteniendo el contacto visual.<br>• No exagere los movimientos labiales, esto deforma el lenguaje y no permite su comprensión a través del uso de la lectura labio-facial.<br>• 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:<br>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.<br>• Prepare material visual que facilite la inducción.<br>• Socialice el ingreso del nuevo personal. |

| DISCAPACIDAD VISUAL | | |
|---|---|---|
| **Proceso** | **Actividades** | **Recomendaciones** |
| ***Reclutamiento*** | Fuentes de reclutamiento | • Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS).<br>• Servicio de Integración Laboral para Personas con Discapacidad (SIL).<br>• Asociación de Personas con Discapacidad del Azuay (APDISA).<br>• Centro de Protección para Discapacidades (CEPRODIS).<br>• Instituto de Invidentes del Azuay (SONVA). |
| | Convocatoria | • Vía telefónica.<br>• Radio.<br>• Oficinas de colocación.<br>• Recomendados de los colaboradores. |
| ***Selección*** | Entrevista preliminar/competencias | • Solicite a la persona que acuda a un reconocimiento anticipado de las instalaciones.<br>• Facilite el acompañamiento de un lazarillo, si es necesario.<br>• El lugar de la entrevista debe ser en un espacio adecuado para su discapacidad, silencioso, amplio, tranquilo y con buena iluminación (evitar el resplandor).<br>• Previo a la entrevista realizar una breve descripción del lugar.<br>• No manipule las ayudas técnicas de la persona (bastón, perro guía, etc.) a menos que lo solicite.<br>• Mantenga el lugar de la entrevista ordenado.<br>• 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 acabo la entrevista.<br>• 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:<br>Test de personalidad: 16 PF5<br>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.<br>• Facilite el acompañamiento de un lazarillo en el proceso.<br>• Prepare materiales contrastantes (con relieve), que faciliten la inducción.<br>• Socialice el ingreso del nuevo personal.<br>• La información brindada en el proceso de inducción deber 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).<br>• Servicio de Integración Laboral para Personas con Discapacidad (SIL).<br>• Asociación de Personas con Discapacidad del Azuay (APDISA).<br>• Centro de Protección para Discapacidades (CEPRODIS)<br>• Instituto San José de Calazán. |
| | Convocatoria | • Oficinas de colocación.<br>• Recomendados de los colaboradores.<br>• 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.<br>• Ofrezca el tiempo necesario para una comunicación efectiva con el entrevistado.<br>• Adquiera una posición a la misma altura del entrevistado manteniendo el contacto visual.<br>• La cantidad de información que le proporcione debe ser limitada para facilitar la retención y comprensión de la misma.<br>• Utilice apoyo gráfico para clarificar la comprensión de las preguntas que realiza al entrevistado.<br>• Repita las preguntas en caso de ser necesario.<br>• Considere el acompañamiento de un familiar durante la entrevista.<br>• 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.<br>• Prepare materiales gráficos-audiovisuales que facilite la inducción.<br>• Socialice el ingreso del nuevo personal. |

# CAPÍTULO 4
# 4. DISCUSIÓN

En el presente capítulo, se realiza un análisis de la investigación realizada en comparación con otras similares. Los resultados determinaron que el 100% de la población con discapacidad encuestada corresponde al sexo masculino, no existen personas de sexo femenino trabajando en esta industria. Estos datos se corroboraron con los obtenidos en la Encuesta Mundial de la Salud que determinó tasas de ocupación del 52.8% para los hombres, siendo menor para las mujeres 19,6% (Organización Mundial de la Salud, 2011).

Por otra parte, un estudio realizado en Alemania, indica que para acceder a un buen empleo es necesario cumplir con diversos requisitos como edad, profesión, experiencias, notas obtenidas en la formación académica, referencias, etc. Sin embargo, existen empleadores que anteponen sus criterios de selección, los cuales se aplican de manera encubierta o disimulada para cubrir actos sancionados por la ley (Cortés, 2013). Mientras que en la literatura se menciona que, el reclutamiento y la selección de personal es una parte fundamental para una empresa, ya que capta a personal adecuado para el desarrollo de sus funciones y la consecución de objetivos organizacionales; por esta razón, quienes se encuentren a cargo de la selección de personal deben tener un comportamiento ético ante los procesos de los subsistemas de talento humano (Araneda, Moraga, Robinson, & Aravena, 2017). Mediante los resultados obtenidos es posible establecer que dentro de la industria del caucho se aplica adecuadamente el proceso de selección de personal, incluido el reclutamiento, selección e inducción del personal.

Por otro lado, en Colombia fue construida una herramienta denominada "Valoración Ocupacional de Personas con Discapacidad", con el propósito de contribuir a la garantía de los derechos al trabajo, al reconocimiento y respeto de las capacidades diversas y dignidad humana de esta población. Para diseñar dicha estrategia se llevó a cabo un estudio multimétodos; el cual puede funcionar como un instrumento destinado a apoyar políticas que promueven la inclusión laboral de las personas con discapacidad (Moreno, Cortés, Cárdenas, Giraldo, & Mena, 2013). En base a los resultados obtenidos en esta investigación, es posible evidenciar que, el proceso de selección de personal es estándar, pues actualmente, no se encuentran aplicando herramientas específicas dirigidas al personal con discapacidad, situación que, puede perjudicar la eficacia del proceso y su

veracidad, considerando la variación de discapacidad que se presenta en cada postulante y la dificultad para su ejecución.

La teoría se asocia directamente con una investigación realizada en México, que ayudó a comprender de manera holística la situación actual de las empresas que contratan personas con discapacidad. Los resultados señalan que, los estímulos fiscales no son difundidos en el medio empresarial, por lo cual, estos no se practican de manera adecuada, y por ello surge la necesidad de una reforma; por lo tanto, con lo anterior se concluye que es necesario generar mayor compromiso y sensibilización en las autoridades, tanto públicas como privadas, organizaciones civiles y sociedad en general; para de esta manera, crear una verdadera inclusión laboral (Aquino, Magaña, & Pérez, 2017). No obstante, en esta investigación, se pudo evidenciar que se encuentran cumpliendo parámetros que exige la ley ecuatoriana tanto para empresas públicas y privadas, las mismas que se rigen al art 64 de la ley orgánica del trabajo (LOSEP) y al art 42 numeral 33 del Código de Trabajo; las cuales garantizan la inserción laboral sin discriminación de manera progresiva y hasta un 4% del total de colaboradores (Ordóñez, 2011). De esta manera, se genera la práctica social a través del vínculo laboral en la sociedad, incluyendo a las personas con discapacidad. Asimismo, cabe recalcar que es posible garantizar la prevalencia de los derechos humanos y sus valores esenciales, como la dignidad humana, la libertad personal y la igualdad, que propician la disminución de barreras y dan lugar a la inclusión social (Victoria, 2013). Simultáneamente, los trabajadores de esta industria consideran que, desde su ingreso a la empresa las condiciones de infraestructura tanto de su lugar de trabajo como de la empresa en general, se encuentran adecuados a sus discapacidades, siendo esto favorable para la relación que hay entre sus cargos y habilidades, además, es posible destacar el respeto absoluto que sienten en el trato con sus jefes inmediatos como con sus compañeros de trabajo, generando una buena inclusión entre compañeros, lo que fundamenta un buen clima laboral y por supuesto proporciona el beneficio del colaborador creando una sensación de bienestar humano y autorrealización.

# CAPÍTULO 5

# 5. Conclusiones y Recomendaciones

La presente tesis tuvo como objetivo analizar y evaluar la situación actual del subsistema de provisión de Talento Humano (TTHH) en el personal con discapacidad de la Industria de caucho de la ciudad de Cuenca y proponer un proceso de selección para personas con discapacidad.

Para poder realizar está investigación, primero se realizó una compilación bibliográfica, con la cual fue posible obtener diversos criterios relacionados a estudios realizados en países como Alemania, México, Colombia y Ecuador; los mismos que ayudaron a identificar el manejo de la gestión de talento humano, específicamente en el subsistema de provisión, dirigiendo está investigación hacia personas con discapacidad de la industria estudiada.

El análisis e identificación de la situación actual del subsistema de provisión en la industria del caucho, mediante la metodología aplicada, permitió establecer que la misma cuenta con un proceso de selección estándar para todos los cargos y personas; cabe recalcar que los procesos de reclutamiento, selección e inducción de la empresa son adecuados, sin embargo, limita a las personas con discapacidad tanto en la postulación como en su desempeño optimo dentro del desarrollo de sus actividades; es por esta razón, que se ha creado la propuesta detallada por tipo de discapacidad.

Las recomendaciones para la aplicación de la propuesta realizada son las siguientes; realizar un estudio de la empresa según corresponda, para determinar la manera de inclusión de esta herramienta al proceso de selección actual.

Con la información obtenida, crear un plan de socialización a los colaboradores, tomando en cuenta las diversas áreas, horarios y niveles jerárquicos; sobre la inserción de la propuesta.

Por último, realizar una prueba piloto con las personas con discapacidad (PcD) de la empresa; con el fin de encontrar un equilibrio entre la necesidad actual de la persona en relación a su cargo y mejorar el proceso de selección para el postulante.

# BIBLIOGRAFÍA


Aquino, S., Magaña, D., & Pérez, S. (2017). Beneficios del sector empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Un estudio de caso en el sureste de México. *Polyphōnía.*, 46 - 70.

Araneda, M., Moraga, Robinson, & Aravena, M. (2017). Problemas éticos y consecuencias reconocidas por psicólogos nóveles en reclutamiento y selección de personal. *Psicoperspectivas*, 164-176.

Asamblea Legislativa del Distrito Federal VII Legislatura. (11 de 05 de 2017). *Ley para la integración al desarrollo de las personas con discapacidad del distrito federal*. Obtenido de Ley para la integración al desarrollo de las personas con discapacidad del distrito federal: http://www.aldf.gob.mx/archivo-5704be7d3a5a850f5965f5f1e4abcf4f.pdf

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (Diciembre 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/

Cortés, V. (2013). La Ley General de Igualdad de Trato y los retos para lograr la igualdad laboral en Alemania. *Lex Social Revista de Derechos Sociales*, 159-169.

Egido, I., Cerrillo, R., & Camina, A. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la Orientación. *Revista Uned*, 135-146. Obtenido de Revista Uned.

García, A., & García, M. (2007). Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y selección de personal en España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 111-138.

Gómez, J., & Fontalvo, T. (2014). Análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial. *Dialnet*, 96-105.

López, R. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*, 129-152.

Malo, M., & Pagán, R. (2012). Diferencias salariales y discapacidad en Europa. *Revista Internacional del Trabajo*, 47- 66.

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2009). Informe sobre la situación de las personas con discapacidad. *Actualidad Internacional Sociolaboral Nº 127* , 161-179.

Moreno, M., Cortés, E., Cárdenas, A., Giraldo, Z., & Mena, L. (2013). Valoración ocupacional de las personas. *SCIELO*, 764-777.

Ordóñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *ALTERIDAD Revista de Educación*, 145-147.

Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad 2011*. Ginebra: Ediciones de la OMS.

Pallisera, M. (2007). ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración. *Revista Educación*, 329-348.

Salgado, J., & Moscoso, S. (2008). Selección de personal en la empresa y las app: De la visión tradicional a la visión estratégica. *Papeles del Psicólogo*, 16-24.

Sisto, V. (2009). Cambios en el trabajo, Identidad e inclusión social en Chile: Desafíos para la investigación. *UNIVERSUM*, 192-216.

Victoria, J. (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. *Scielo*, 1093-1109.

Vite, M. (2012). La discapacidad en México desde la vulnerabilidad social. *Scielo*, 153-173.

Zarazúa, J. (Junio de 2013). La selección de personal por competencias. ¿Cómo aplica en la empresa mexicana? *Gestión y Estrategia*, 67-79. Obtenido de http://zaloamati.azc.uam.mx/bitstream/handle/11191/2626/La-seleccion-de-personal-por-competencias.pdf?sequence=3

Zavarce, C., Briceño, M., & Chacin, M. (2009). Descriptores del pensamiento gerencial emergente. *Visión Gerencial*, 187-201.

# ANEXOS

## Formato Entrevista

**FILOSOFIA CORPORATIVA Y MODELO DE GESTION DE TALENTO HUMANO**

*MISIÓN*
*VISIÓN*
*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,* comportamientos | SI | NO | |
| | 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 evualr 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. VALORACION 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

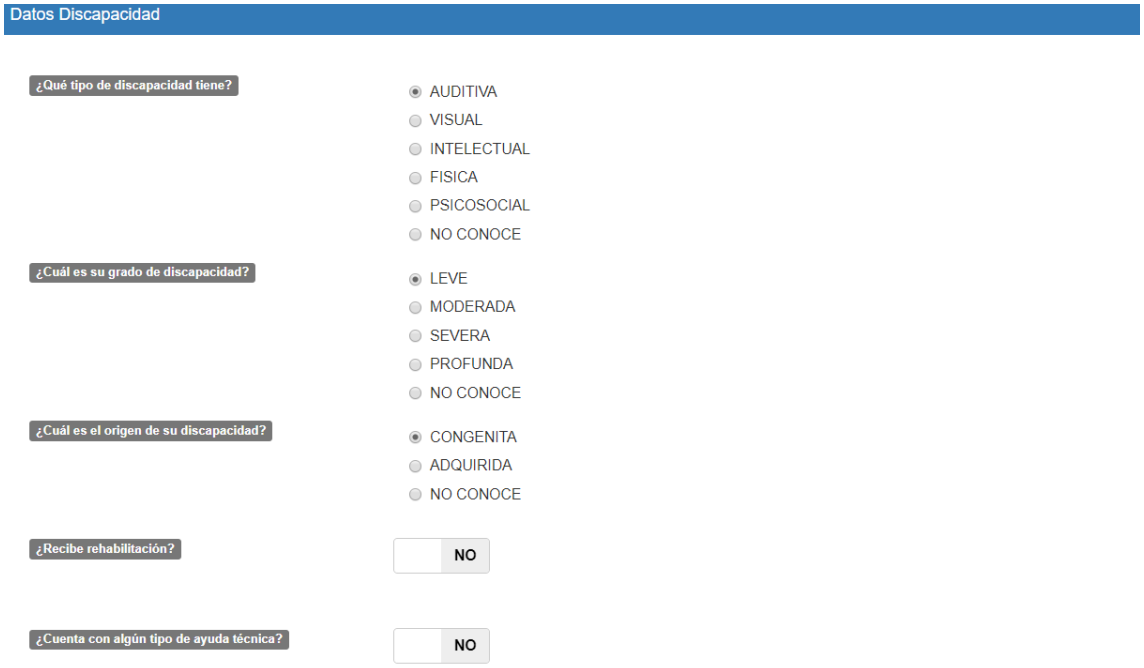
**SI ☐ NO ☐**

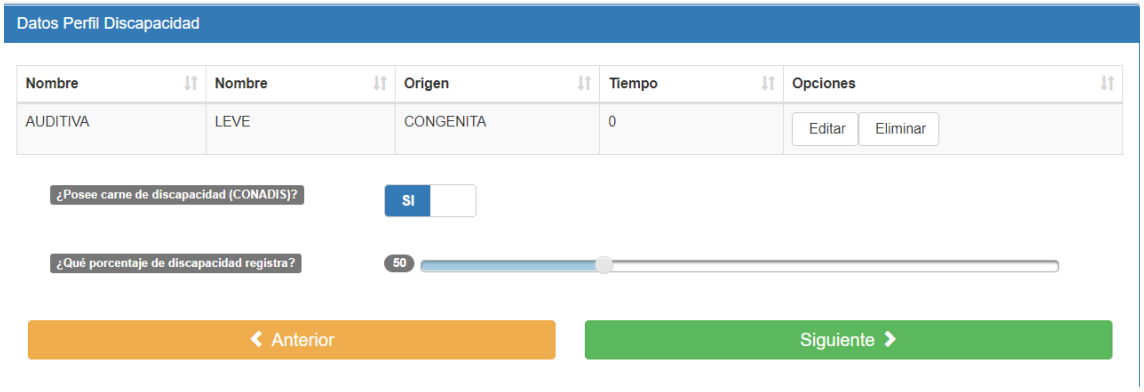
- Se reporta accidentes, certificados médicos (ausentismo), trámite de acuerdo con el contrato colectivo, calamidades domésticas.

**SI ☐ NO ☐**

Cumplimiento de beneficios contratación colectiva y beneficios de código de trabajo.
**SI ☐ NO ☐**

# Formato Encuesta



## 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 0 Años 0 Meses

**¿Cómo se entero 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**

Ej. Recepcionista

**Funciones**

Ej. Atender llamadas, enviar correos

¿Qué tiempo trabaja en su cargo actual?

Desde hace | 0 | Años | 0 | Meses

¿De cuántas horas es su jornada de trabajo diaria?

0 | Horas Diarias

¿Su horario de trabajo es?

- (•) DIURNO
- ( ) VESPERTINO
- ( ) NOCTURNO
- ( ) POR TURNOS
- ( ) SIN HORARIO FIJO

Su salario mensual es de: 1

¿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 discapaci 2

¿Se han incorporado adaptaciones a su puesto laboral? NO

Anterior | Siguiente

Inclusion Laboral y Eduactiva REGISTRO... ENCUESTA... ESTADISTICAS... Bienvenida.... ROBERTA Salir

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

Completar nueva encuesta

Empezar de nuevo...