

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA  
SEDE QUITO

CARRERA: PSICOLOGÍA

Tesis previa a la obtención del título de: PSICÓLOGO Y PSICÓLOGAS

TEMA:  
GUÍA METODOLÓGICA PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CON  
DISCAPACIDAD EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE  
QUITO

AUTORES:  
LILIANA ELIZABETH DÍAZ GRANDA  
JONATHAN SANTIAGO MINIGUANO RODRÍGUEZ  
CARMEN BEATRIZ VEGA ESCOBAR

DIRECTORA:  
MARÍA AUGUSTA SANTILLÁN MORA

Quito, marzo del 2014

## **DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD Y AUTORIZACIÓN DE USO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Nosotros autorizamos a la Universidad Politécnica Salesiana la publicación total o parcial de este trabajo de grado y su reproducción sin fines de lucro.

Además declaramos que los conceptos y análisis desarrollados y las conclusiones del presente trabajo son de exclusiva responsabilidad del/las autor/as.

Quito, marzo del 2014

---

Liliana Elizabeth Díaz Granda

CI: 1724546260

---

Jonathan Santiago Miniguano Rodríguez

CI: 1720942877

---

Carmen Beatriz Vega Escobar

CI: 1312287087

## **DEDICATORIAS**

Dedico este proyecto de tesis a Dios y a mis padres. A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar; a mi familia, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento, depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad, es por ellos que soy lo que soy ahora. Los amo con mi vida.

*Liliana Díaz Granda*

Dedico este trabajo a mis Padres, a mi hermana y mi familia que siempre han creído en mí. A Carmen y Liliana que con el esfuerzo conjunto hemos logrado construir un paso importante en nuestras vidas. A la universidad y docentes quienes han permitido mi formación como profesional de futuro; finalmente a las personas en situación de discapacidad inspiración de esta propuesta.

*Jonathan Miniguano Rodríguez*

Dedico este trabajo a mis padres y hermano, las fortalezas en todo mi camino; a mis compañeros Liliana y Santiago que hicieron posible esta meta, y a las personas en condición de discapacidad como fuente de inspiración.

*Carmen Vega Escobar*

## AGRADECIMIENTO

Este proyecto es el resultado del esfuerzo conjunto de los autores y el apoyo de la docente que encaminó esta meta, brindándonos confianza y haciendo de nosotros mejores profesionales. Nuestro más sincero agradecimiento a María Augusta Santillán, por todas las enseñanzas impartidas. A los demás docentes quienes aportaron a la construcción de nuestros conocimientos, gracias a su paciencia y enseñanza. Adicionalmente a las instituciones como el Conadis cuya contribución permitió el desarrollo de esta guía y finalmente un eterno agradecimiento a esta prestigiosa institución la cual abrió sus puertas a jóvenes como nosotros, preparándonos para un futuro competitivo y permitiéndonos ser partícipes en su constante gestión de desarrollo.

*Liliana Díaz G.*

*Jonathan Miniguano R.*

*Carmen Vega E.*

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>CAPÍTULO 1</b>	2
<b>GENERALIDADES</b>	2
1.1 De la Universidad Politécnica Salesiana	2
1.2 Análisis situacional	6
1.3 Objetivo general	7
1.4 Objetivos específicos	7
<b>CAPÍTULO 2</b>	8
<b>BASES TEÓRICAS</b>	8
2.1 Teoría organísmica de autorrealización – Kurt Goldstein	8
2.2 Teoría de las necesidades – Abraham Maslow	9
2.3 Teoría de la psicología individual – Alfred Adler	11
<b>CAPÍTULO 3</b>	13
<b>MARCO LEGAL</b>	13
3.1 Constitución política del Ecuador	13
3.2 Ley orgánica de discapacidades	15
3.3 Código del trabajo	17
3.4 Políticas institucionales	18
<b>CAPÍTULO 4</b>	20
<b>DESCRIPCIÓN DE DISCAPACIDADES</b>	20
4.1 Discapacidad física	20
4.2 Discapacidad visual	22
4.3 Discapacidad intelectual/psicológica	24
4.4 Discapacidad sensorial	25
<b>CAPÍTULO 5</b>	27
<b>DESARROLLO DE MODELO DE GESTIÓN INCLUSIVO</b>	27
5.1 Inserción	28
5.2 Integración	32
5.3 Inclusión	34

<b>CONCLUSIONES</b>	37
<b>RECOMENDACIONES</b>	39
<b>LISTA DE REFERENCIAS</b>	40
<b>ANEXOS</b>	42

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Organigrama Sede Quito	4
Figura 2. Gráfico estadístico pregunta final de entrevistas	6
Figura 3. Pirámide de Jerarquía de Necesidades de Maslow	10
Figura 4. Modelo de gestión inclusivo	27

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población laboral U.P.S. Sede Quito	5
Tabla 2. Población laboral con discapacidad Sede Quito	5

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Número de personas con discapacidad carnetizadas distribuidas por personas que si trabajan	42
Anexo 2. Nómina de personas con discapacidad que laboran en la Universidad Politécnica Salesiana sede Quito	43
Anexo 3. Formato encuesta a personas con discapacidad de la Politécnica Salesiana	45
Anexo 4. Análisis cuantitativo y cualitativo de las encuestas realizadas al personal con discapacidad de la Universidad Politécnica Salesiana sede Quito	51
Anexo 5. Cuadro de recomendaciones proceso de selección CONADIS	66
Anexo 6. Cronograma	67
Anexo 7. Presupuesto	68

## **RESUMEN**

El análisis de la realidad situacional de colaboradores con discapacidad en la institución, sumado a la base teórica tomada de autores como: Kurt Goldstein, Abraham Maslow, Alfred Adler y el sustento legal que nos facilitan organismos internacionales y estatales, dan apertura a la creación de una Guía metodológica para la gestión del talento humano con discapacidad en la Universidad Politécnica Salesiana sede Quito.

El producto que se muestra a continuación va dirigido a la gestión de talento humano, tiene como principal objetivo brindar lineamientos de acción, encaminados a lograr la inclusión de personas con discapacidad en ambientes de trabajo.

Para el desarrollo de la propuesta, es necesaria en primera instancia, la definición de los tipos de discapacidad, con una breve explicación de sus características y las recomendaciones a seguir para las relaciones y el trato. Ésta información provee el debido conocimiento en el tema, brindando confianza para las interrelaciones sociales que se forman en este espacio.

Encaminada a los procesos de talento humano en una organización, la guía propone un modelo de gestión sustentado desde tres importantes ejes interdependientes entre sí: Inserción, Integración e Inclusión. Cada uno de estos ejes contiene procedimientos que respetan un tiempo designado a una etapa y éstos a su vez se desarrollan por medio de herramientas que facilitan el alcance de los objetivos inmediatos en dicha etapa y permiten continuar a la siguiente.

Seguir este protocolo, brinda un proceso cuyos resultados a largo plazo dejan visualizar un panorama laboral de total inclusión.

## **ABSTRACT**

The analysis of the workers with disability situational reality, added to the theoretical base taken from authors as: Kurt Goldstein, Abraham Maslow, Alfred Adler and the legal sustenance that international and state organizations give us, lead us to the creation of a Methodological Guide for human talent with disabilities management in the Salesian Polytechnic University.

The product that appears later is directed to the human talent management, it has as principal purpose offering limits of action, in order to achieve the inclusion of persons with disabilities in work environments.

For the development of the idea, first it is necessary to define types of disability, with a brief explanation of its characteristics and the recommendations for relationships. This information provides knowledge about this topic, offering confidence for social interrelationships that are formed in this space.

Directed to the processes of human talent in an organization, the guide proposes a model of management sustained from three important interdependent core ideas: Insertion, Integration and Incorporation. Each of these main ideas contain procedures that respect a time designated to a stage and these at the same time are developed by tools that facilitate the scope of the immediate goals in the mentioned stage and allow to continue to the next one.

To follow this protocol, offers a process which long-term results present a panorama of total inclusion in a work environment.

## INTRODUCCIÓN

Los derechos humanos están contemplados mundialmente como universales, indivisibles, interdependientes e interrelacionados favoreciendo a todos los seres humanos, tal como lo señala la Organización de las Naciones Unidas, incluyendo a personas con distintas discapacidades. Las personas discapacitadas deben gozar de sus derechos humanos y libertades fundamentales en términos iguales con otros en la sociedad, sin discriminación de ningún tipo.

En nuestro país existen normas que fomentan la inclusión laboral de personas con discapacidad, que promueven el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomenten sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

La Universidad Politécnica Salesiana con su lineamiento de responsabilidad social y cumplimiento de la ley, por medio de la gestión del departamento de Talento Humano, en la actualidad inserta laboralmente a personas con discapacidad en diferentes áreas de la institución. Con el fin de vislumbrar la situación laboral de este colectivo en la institución, se aplicaron encuestas y es así como surge la necesidad de crear una guía metodológica para la gestión de talento humano con discapacidad.

El desarrollo de la misma, se produjo entre los meses de mayo del 2013 a enero del 2014, se contó con el apoyo del departamento del S.I.L. (Servicio de Integración Laboral Para Personas con Discapacidad) parte del CONADIS (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades) como aporte teórico y técnico en la creación de la propuesta.

La creación de esta Guía permitirá a la Universidad Politécnica Salesiana, contar con herramientas que optimicen y encaminen los procesos que se llevan a cabo, fomentando la inclusión de la población con discapacidad en el ambiente laboral.

# CAPÍTULO 1

## GENERALIDADES

### 1.1. De la Universidad Politécnica Salesiana

La siguiente información fue tomada del portal web de la Universidad Politécnica Salesiana.

#### Reseña Histórica

La presencia salesiana en el Ecuador es una realidad social desde enero de 1888, como respuesta al convenio firmado por Don Bosco y el representante del Gobierno del Ecuador en Turín (Italia) en 1887, por el que se confía a los salesianos el Protectorado Católico de Artes y Oficios de Quito, para que "*impartan educación moral y científica a los hijos del pueblo y para el desarrollo de la industria nacional mediante una enseñanza sistemática de la artesanía*". (Universidad Politécnica Salesiana, 2002)

Muy pronto, la obra evangélica-educativa de los salesianos se extendió a otras ciudades del Ecuador, destacándose la fundación de las Misiones en el Oriente Ecuatoriano como Gualaquiza (1893), Indanza (1914), Méndez (1915), Macas (1924), Sucúa (1931) y Limón (1936). En lo educativo también se fundan obras como las de Quito (1888) con los talleres de artes y oficios en el Protectorado Católico; en Riobamba (1881) se funda la escuela primaria, talleres y el oratorio festivo; en Cuenca (1893) empiezan los talleres y el oratorio festivo.

En Quito, en el barrio La Tola (1896) se abren los talleres de mecánica y carpintería, la escuela primaria y la Iglesia dedicada a María Auxiliadora; Guayaquil (1904) vio la primera fundación con el Instituto Domingo Santistevan para niños huérfanos con el patrocinio de la Junta de Beneficencia. En el Barrio Centenario de esta misma ciudad se fundó el Colegio Cristóbal Colón (1911) para la educación humanística de la juventud guayaquileña; en Manabí (1927) los salesianos reciben la Parroquia Rocafuerte, en la que se abre igualmente una escuela primaria y un oratorio festivo.

Desde 1888 las obras educativas y apostólicas se han ido multiplicando por el Ecuador, insertándose en los diversos grupos sociales con el fin de responder a las necesidades de los jóvenes, especialmente de los más pobres a través de una educación de calidad basada en el Sistema Preventivo e inspirada en los valores del Evangelio, con el fin de formar "honrados ciudadanos y buenos cristianos".

Hoy, los Salesianos de Ecuador son alrededor de 200 hermanos, distribuidos en 27 comunidades en costa, sierra y amazonía.

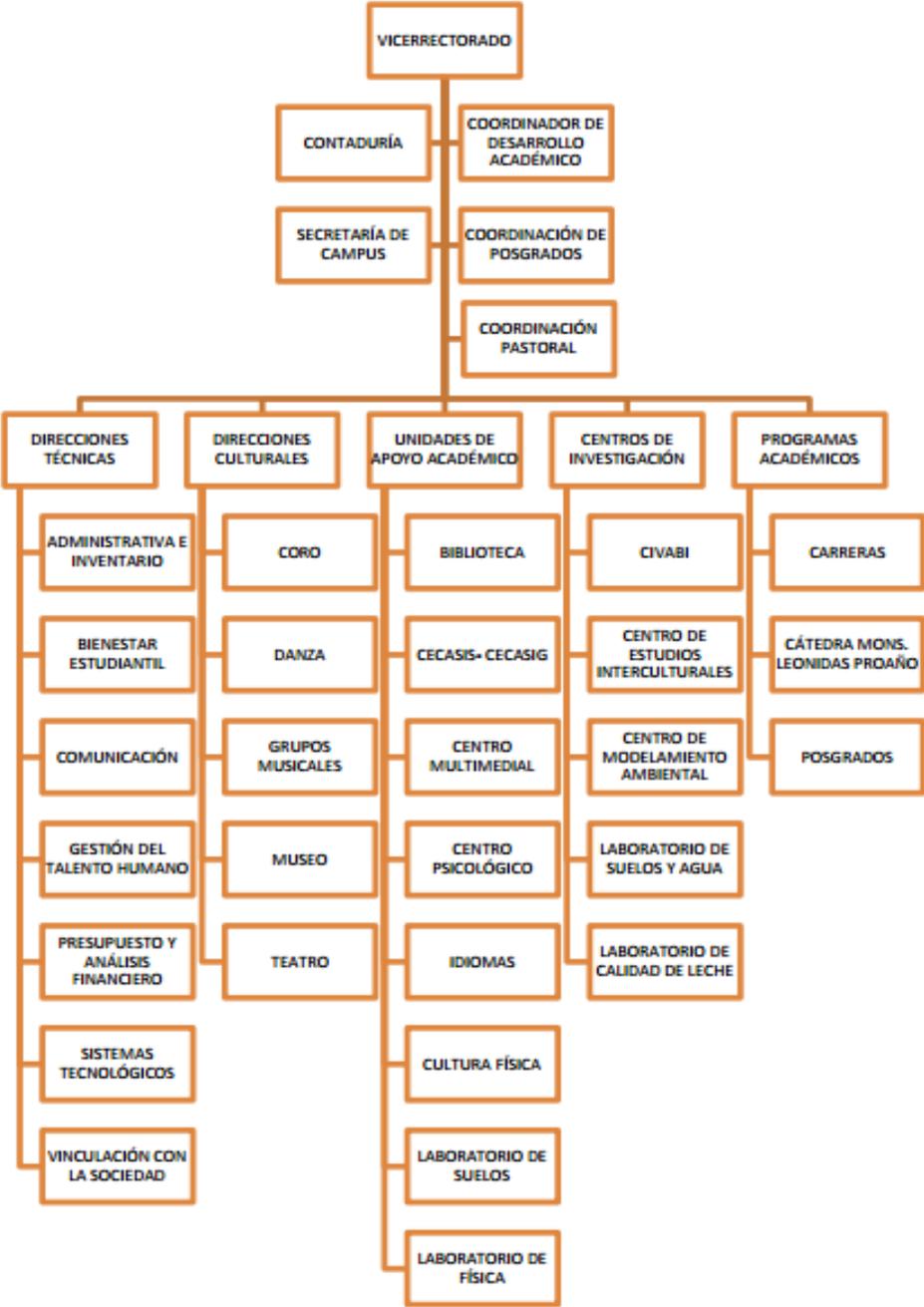
### Misión

La Universidad Politécnica Salesiana es una institución de educación superior humanística y politécnica, de inspiración cristiana con carácter católico e índole salesiana; dirigida de manera preferencial a jóvenes de los sectores populares; busca formar "honrados ciudadanos y buenos cristianos", con capacidad académica e investigativa que contribuyan al desarrollo sostenible local y nacional.

### Visión

La Universidad Politécnica Salesiana tiene como Visión: Ser una institución de educación superior de referencia en la búsqueda de la verdad y el desarrollo de la cultura, de la investigación científica y tecnológica; reconocida socialmente por su calidad académica, Responsabilidad Social Universitaria y por su capacidad de incidencia en lo intercultural.

Figura N° 1 – Organigrama Sede Quito



Fuente: (Granja, Melo, & Ramírez, 2013)

### Población laboral

Según la información facilitada por la Dirección técnica de Talento Humano, la población que labora en la Universidad Politécnica Salesiana, genera un total de 914 colaboradores únicamente en su sede Quito dentro de sus tres campus, distribuida de la siguiente manera:

Tabla N°1 – Población laboral U.P.S. Sede Quito

<b>Población laboral U.P.S. Sede Quito</b>			
<b>Actualizado al mes de diciembre de 2013</b>			
Administrativos	Docentes	Técnicos docentes	Servicios profesionales
266	557	58	33
<b>Total 914</b>			

Elaborado por: (Díaz, Miniguano, & Vega, 2014)

Tabla N°2 – Población laboral con discapacidad Sede Quito

<b>Nómina de colaboradores con discapacidad</b>				
<b>Actualizada al mes de mayo de 2013</b>				
<b>Tipos de Discapacidad</b>	<b>Número de personas</b>	<b>Porcentaje del total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Física	20	66.7 %	10	10
Visual	6	20 %	6	0
Intelectual	3	10 %	1	2
Sensorial	1	3.3 %	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>	<b>17</b>	<b>13</b>

Elaborado por: (Díaz, Miniguano, & Vega, 2014)

## 1.2 Análisis situacional

Para el conocimiento del contexto actual en el ámbito laboral de las personas con discapacidad que trabajan en la Universidad Politécnica Salesiana en su Sede Quito, fue necesaria la aplicación de encuestas personalizadas, de tipo mixtas con preguntas abiertas y cerradas, que nos permitieron conocer de cerca las necesidades más frecuentes de esta población y formaron las líneas de acción, de nuestra guía.

En esta herramienta aplicada, la última pregunta da apertura al comentario libre en mejoras a nivel holístico de la organización. Esta pregunta facilita obtener una conclusión general de la opinión de los colaboradores en situación de discapacidad. Se han clasificado las opiniones más frecuentes, siendo la más destacada el factor que se refiere a las relaciones interpersonales en el trabajo, donde el 40% de los encuestados se refieren a estas como débiles y jerárquicas, creando un ambiente incómodo que frena el desarrollo óptimo de sus funciones; como siguiente punto a mejorar encontramos el tema salarial, ya que un 15% de la población no se siente conforme con el sueldo percibido, y como tercer punto encontramos al tema de la comunicación interna, los medios y el acceso a la misma, como se observa en el gráfico.

Figura N°2 – Gráfico estadístico pregunta final de entrevistas



Elaborado por: (Díaz, Miniguano, & Vega, 2014)

Dentro de los anexos se puede contar con esta información de forma clara y específica mostrando el formato del instrumento usado y las conclusiones de cada pregunta. Con estos antecedentes, pudimos analizar ciertos efectos que podrían generarse como: los colaboradores de la institución sin discapacidad, que reciben a esta población no conocen las técnicas para el trato y las relaciones hacia personas con discapacidad; las personas con discapacidad que ingresan a este medio laboral sienten sobreprotección y/o exclusión; circunstancias que por ende desencadenan un escenario laboral no inclusivo.

Es así como determinamos nuestros objetivos a continuación.

### **1.3 Objetivo general**

Diseñar una guía metodológica para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, que permita al departamento de Talento Humano ejecutar sus procesos desde un modelo de gestión propuesto en un proceso de tres ejes: la inserción, la integración y la inclusión, respondiendo a las necesidades y requerimientos de esta población.

### **1.4 Objetivos específicos**

- Recolectar datos del personal con discapacidad que labora en la organización, para conocer su percepción del procedimiento que el departamento de talento humano ha llevado a cabo con este colectivo a su ingreso.
- Obtener información referente a las discapacidades y recomendaciones para las relaciones y el trato hacia personas con discapacidad, desde los organismos activos en el entorno, para adaptarlos al contexto de la institución.
- Proponer lineamientos de acción en la gestión del talento humano con discapacidad, encaminada a la inclusión laboral de ésta comunidad.
- Generar herramientas que sirvan de complemento a un proceso de inclusión dinámico.

## **CAPÍTULO 2**

### **BASES TEÓRICAS**

#### **2.1 Teoría Organísmica de Autorrealización – Kurt Goldstein**

En un principio todo ser humano se caracteriza por encontrar su propia independencia, así es considerado único e irrepetible, tenemos la tarea de desarrollar eso único y especial que somos, desde que nacemos nuestro proceso educacional busca en sí que la persona sea un individuo con características propias y diferentes a la vez, como resultado de esto podemos evidenciar que hay personas afines a la música, al arte, o a la lectura; a nivel físico sucede exactamente lo mismo y es por eso que cada individuo es único. En este proceso percibimos al ser humano como unitario sin embargo al interrelacionarse y desarrollarse con los demás, logramos percibir al organismo como totalidad o “Gestalt”, como parte de un todo.

Cuando hablamos de una totalidad incluimos un proceso de autorrealización, donde nuestros niveles de individualidad empiezan a desarrollarse y a evolucionar, lo que implica que cada vez integremos más partes de nosotros mismos a las relaciones con el resto y con la totalidad (ambiente laboral). (Universidad Cooperativa de Colombia Sede Medellín Envigado, 2013).

La comunicación implica también un reconocimiento del otro, cuando se deja de reconocer a los demás como medios para lograr metas personales no hablamos de totalidad, sino de una barrera que impide ver al otro como parte de mí mismo.

En esta teoría se considera la autorrealización como un proceso fundamental de cada organismo. Todos los organismos poseen un impulso básico: “El organismo está gobernado por la tendencia a realizar, tanto como sea posible sus capacidades individuales, su naturaleza, en el mundo” (Fadiman & Frager, 2010, p. 348)

Sobre la elección y decisión como característica existencial del ser humano, cuando desarrolla su parte lógica o racional tiene la libertad para elegir, distinguir lo bueno de lo malo y por ende tomar sus propias decisiones; cada ser humano hace elecciones que conforman su propia naturaleza.

La elección y decisión es fundamental en la existencia humana y es ineludible; incluso la negativa a elegir implica ya una elección. Dentro del aspecto laboral todo trabajador es libre de decidir en donde y con quien trabajar, así mismo la cultura organizacional permite la integración de la persona dentro de la empresa, es la misma que establece criterios, políticas, derechos, obligaciones de los trabajadores, eso implica ya un proceso de elección y decisión.

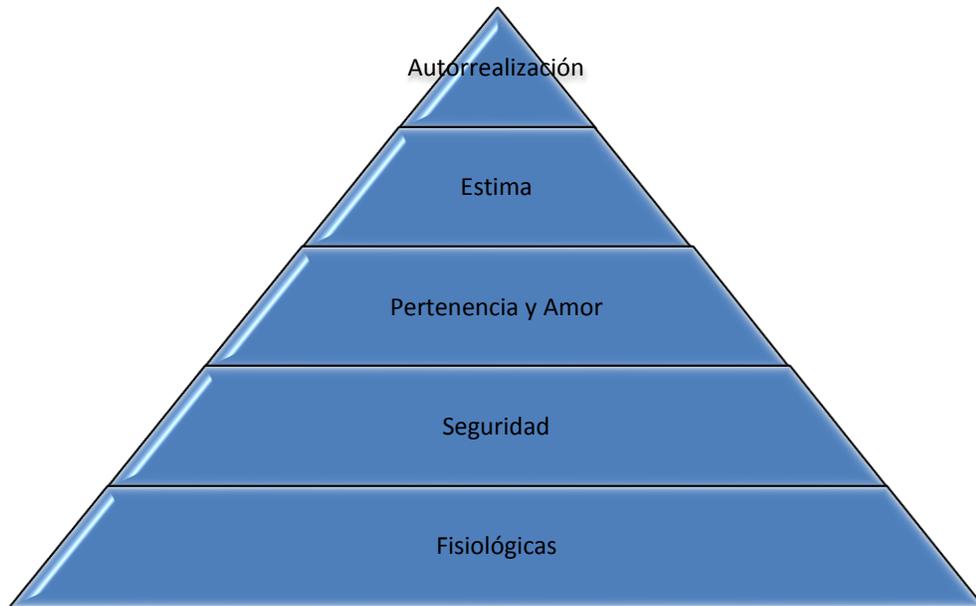
La autorrealización se expone como un proceso orgánico y unitario. Cada persona forma parte de la totalidad, pero al formar parte de esta, también busca su propia independencia y caracterización, cada individuo es responsable de buscar y cumplir logros, metas y lograr un buen desempeño: desarrollar al máximo habilidades, capacidades o talentos. La autorrealización implica mucha disciplina y fuerza de voluntad; sin embargo existe situaciones en las cuales la persona no logra su autorrealización y es cuando se inicia una confrontación con el entorno lo que conduce a “conmociones” y “catástrofes”; el organismo se presenta frente al entorno como sistema cerrado, teniendo que tomar contacto con el mundo que le rodea.

## **2.2 Teoría de las Necesidades – Abraham Maslow**

Maslow se refiere al ser humano como un ser constituido y compuesto por un cuerpo físico, cuerpo sociológico y cuerpo espiritual y si alguna situación adversa perjudica a alguno de estos cuerpos va a implicar automáticamente sobre el resto de los cuerpos que conforman la estructura. Por esta razón Maslow plantea dentro de su teoría la noción de jerarquía, así le da un orden a las necesidades contempladas en estos tres cuerpos. (Maslow, 1991)

El autor propone que el hombre posee necesidades que crecen y se modifican en el transcurso de su vida. Mientras el hombre satisface sus necesidades básicas o primarias, otras más superiores son predominantes para su comportamiento; este principio Maslow lo describe en función del siguiente gráfico:

Figura N°3 – Pirámide de Jerarquía de Necesidades de Maslow



Elaborado por: (Díaz, Miniguano, & Vega, 2014)

Es así como el autor define cinco categorías jerarquizadas de necesidades, siendo la primera la fisiológica en la que se encuentran resueltas los requerimientos de supervivencia básica del individuo; luego tenemos a la de seguridad que contiene la búsqueda de estabilidad, orden, ley, protección e integridad; en consecuencia aparece la necesidad de pertenencia y amor, como factor motivante, el ser humano encuentra satisfecha su necesidad en las relaciones íntimas o el estar dentro de grupos sociales; posteriormente continua la necesidad de estima, en la que se mencionan dos tipos, primeramente está el deseo de competir y de sobresalir como individuos, segundo necesitamos el respeto de los demás dado por la posición, la fama, el reconocimiento y apreciación de nuestros méritos.

“Maslow señala que, aún cuando se satisfacen nuestras necesidades, las personas siguen sintiéndose frustradas o incompletas a menos que experimenten la autorrealización, es decir, que aprendan a explotar todos sus talentos y capacidades.” (Fadiman & Frager, 2010, p. 349)

Así, indicamos a Maslow y su teoría de las necesidades, mirando al ser humano como autorrealizado dentro de cinco niveles de jerarquías, que desde la segunda hasta la quinta puede contemplar al acto de trabajar como factor de cumplimiento para las mismas.

### **2.3 Teoría de la Psicología Individual – Alfred Adler**

La psicología individual de Adler se refiere a las situaciones principales que rodean la existencia humana. Para la comprensión de la persona, el autor considera al mismo como un ente desenvuelto en varios escenarios, se inclina hacia la visión socio psicológico del sujeto que apoya a un entendimiento integral, un ser social cuyas vivencias a lo largo de su vida determinan su personalidad.

Ésta se comprende como una perspectiva holística, de observar al sujeto no solo como un todo unificado, sino como parte de conjuntos más grandes, pudiendo ser: la familia, la comunidad, la sociedad, el trabajo y la humanidad.

Adler mencionaba que todos los sujetos tienen motivaciones y una de éstas es la motivación para buscar la perfección y la mejora continua, en palabras del autor: “la lucha por la perfección es innata en el sentido de que es parte de la vida, una lucha”, una necesidad algo sin lo cual la vida no podría concebirse, refiriéndose a la meta de superioridad.

Los sujetos motivados por esta meta, desarrollan sus capacidades y habilidades y tratan de trabajar en pro de una forma de vida constructiva, caracterizada por la preocupación y el interés social en beneficio de los demás.

En un sentido más amplio estamos hablando de la solidaridad humana la vinculación entre los hombres, es decir un sentimiento comunitario. Referido al interés que depositamos en los otros, no solamente en los objetivos personales.

La búsqueda de perfección de un sujeto no puede ser considerada sin su ambiente social, en el que se desarrolla. Valiéndose en primera instancia como seres sociales que somos, esa es una característica innata pero de la que no se debe descuidar su crecimiento, las interrelaciones promulgan nuestra esencia de sociabilidad y es responsabilidad individual el permitir que la misma se mantenga y se desarrolle.

El autor también menciona que la interacción social y el interés en el otro, son necesarios para la salud. Si mantenemos estos factores en nuestro comportamiento, llevamos a cabo un sentimiento de identidad con la comunidad que posteriormente nos brindarán relaciones sociales más positivas y nuestra salud mental según Adler. Algo que va a repercutir de manera favorable en uno de nuestros ambientes más determinantes: el trabajo, proporcionando bienestar en el mismo.

## **CAPÍTULO 3**

### **MARCO LEGAL**

El establecimiento de leyes en un país busca ordenar y normar a los seres humanos en sus relaciones con los demás, garantizando el buen vivir de todos los integrantes de la sociedad. El ordenamiento jurídico de nuestro país se encuentra estructurado como se menciona en el Art. 425 de la Constitución de la República de la siguiente manera:

- Constitución;
- Tratados y Convenios Internacionales;
- Leyes Orgánicas;
- Leyes Ordinarias;
- Las normas regionales y las ordenanzas distritales;
- Los decretos y reglamentos;
- Las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y,
- Los actos y decisiones de los poderes públicos.

Es así como existen varias leyes, normas, decretos, ordenanzas, etc., tanto nacionales como internacionales que amparan a las personas con discapacidad; en este capítulo se expondrán las más relevantes y que sirven de fundamento para la construcción de la: “Guía metodológica para la gestión del talento humano con discapacidad en la Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito.”

#### **3.1 Constitución Política del Ecuador** (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Iniciaremos mencionando algunos artículos de la Constitución del Ecuador que guardan concordancia con nuestra propuesta, así en su Sección Sexta: Personas con discapacidad; Art. 47.- *“El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social”.*

Además en el numeral 5 del mismo artículo se reconoce: *“El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas”*.

En el capítulo quinto: Derechos de participación; Art. 61.- *“Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos: Numeral 7.- Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativa, pluralista y democrática, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional”*.

Posterior en el capítulo sexto – Sección Tercera: Formas de trabajo y su retribución; Art. 330.- *“Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.”*

Dentro del capítulo primero: Inclusión y equidad; Art. 341.- *“El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad.”*

Como se puede evidenciar la actual Constitución de nuestro país, promulga leyes a favor de las personas con discapacidad. A nuestro especial interés en cuanto a integración laboral y social, trabajo en igualdad de condiciones y rechazo a la discriminación hacia este colectivo.

### **3.2 Ley Orgánica de Discapacidades (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)**

Es de suma importancia que el Ecuador cuente con una ley específica para proteger los derechos de las personas en situación de discapacidad; donde se establece un Sistema Nacional de Prevención de Discapacidades, dicta normas para la integración de este grupo, contiene beneficios y derechos, así como procedimientos para sancionar a quienes no cumplan con la ley. La misma se encuentra publicada en: Registro Oficial N° 796 – Martes 25 de septiembre del 2012.

Es significativo mencionar que esta Ley, actualmente cuenta con un reglamento para su correcta aplicación y que precisa su accionar.

A continuación se mencionarán algunos artículos que se vinculan con la inclusión laboral de personas con discapacidad descrita en la Sección Quinta de esta Ley, que hace referencia al Trabajo y Capacitación.

Artículo 45.- Derecho al trabajo.- *“Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.”*

Artículo 46.- Políticas laborales.- *“ El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.”*

Artículo 47.- Inclusión laboral.- *“La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales”*. Además se indica: *“El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales”*.

Artículo 50.- Mecanismos de selección de empleo.- *“Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad. Los servicios de capacitación profesional y más entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación. La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales garantizará y fomentará la inserción laboral de las personas con discapacidad.”*

La Ley Orgánica de Discapacidades se extiende a varios factores de inclusión laboral, se han tomado los artículos más destacados en esta temática, evidenciando que dicha normativa garantiza el derecho al trabajo para estas personas. También se mencionan en esta sección la obligación de que al menos el 4% del total de trabajadores corresponda a personas con discapacidad y que el trabajo para el que se las contrate esté acorde con sus capacidades. La Ley señala, además, la estabilidad laboral y establece una

indemnización adicional a la indemnización por despido intempestivo en casos de despido injustificado para este colectivo.

### **3.3 Código del Trabajo (Código del Trabajo, 2013)**

En el año 2006 se realizaron algunas reformas en el Código del Trabajo, con el fin de que se aliene a lo dispuesto a inclusión de personas con discapacidad en la Constitución del Ecuador, estas modificaciones se encuentran disponibles en: Registro Oficial No. 198 – 30 de Enero del 2006.

De esta manera en el Código del Trabajo establece en su artículo 42 correspondiente a Obligaciones del empleador, en sus numerales menciona:

2.- *“Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad.”*

33.- *“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”.*

35.- *“ Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de*

*trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.”*

Las reformas realizadas al Código del Trabajo solo se establecieron en cuanto a ciertas obligaciones por parte del empleador, si bien estas buscan la inclusión de personas con discapacidad, creemos que aún falta realizar más modificaciones a este cuerpo legal para que se acople de mejor manera a la normativa legal vigente, tanto en la Constitución y la Ley Orgánica de Discapacidades.

### **3.4 Políticas Institucionales** (Universidad Politécnica Salesiana, 2006)

La Universidad Politécnica Salesiana cuenta dentro de su normativa con un documento de Políticas para la Inclusión e Integración de las Personas con Discapacidad. En los numerales de dicho instrumento se indica:

#### **“1. ACCESIBILIDAD AL MEDIO FÍSICO**

*La Universidad garantiza la accesibilidad de los estudiantes, trabajadores, personal administrativo y docente con deficiencias y discapacidad, eliminará progresivamente las barreras arquitectónicas existentes en sus predios en concordancia con los establecidos por la normativa vigente.*

*Para edificaciones futuras, los diseños arquitectónicos deben considerar la accesibilidad al medio físico para las personas con discapacidad.”*

#### **“2. ACCESIBILIDAD TECNOLÓGICA**

*La Universidad garantiza la accesibilidad tecnológica para los estudiantes y funcionarios con discapacidad, para lo cual asignará recursos que cubran las implementaciones de los recursos tecnológicos necesarios para facilitar el proceso*

*educativo y laboral de este grupo humano, acorde al requerimiento que exige cada tipo de discapacidad”.*

#### *“9. SENSIBILIZACIÓN*

*La Universidad por medio del departamento respectivo, implementará campañas comunicacionales y de capacitación que serán de carácter permanente, con el fin de sensibilizar a todos los estudiante, empleados, trabajadores y docentes de la institución, sobre el ámbito de discapacidades, y así de esta forma exista, una plena integración entre miembros de la comunidad universitaria.*

*La Universidad dispondrá de una base de datos de miembros de la Comunidad Universitaria que tengan deficiencias y discapacidad, la que será actualizada anualmente con el fin de procurar los medios necesarios para su bienestar académico y labora”.*

#### *“11. TRATO PRIORITARIO Y PREFERENTE*

*La Universidad capacitará a todo su personal para que brinden asistencia y apoyo a las personas con discapacidad que requieran de sus servicios (Información, inscripción, matriculas, certificaciones, etc.)”*

De la totalidad de políticas que se encuentran en el documento, las descritas anteriormente son las que contienen relación con la inclusión laboral para colaboradores. Resulta valioso que la Institución cuente con políticas que fomenten la inclusión de personas con discapacidad, pero dicho instrumento se encuentra más orientado hacia la inclusión de estudiantes con discapacidad y los trabajadores pasan a un segundo plano, por lo que sería recomendable que se generen políticas por separado para estos dos grupos (estudiantes – empleados).

## **CAPÍTULO 4**

### **DESCRIPCIÓN DE DISCAPACIDADES**

Las siguientes definiciones utilizan terminología técnica, que debe ser entendida tal como es, sin modificaciones. Para la construcción de éste capítulo, fue imprescindible el uso de información de organismos como la O.M.S (Organización Mundial de la Salud) y el CONADIS (Consejo Nacional de igualdad de discapacidades) entre otros, que brindan de manera acertada éste conocimiento.

#### **4.1 Discapacidad física**

Definición:

Se refiere a las deficiencias corporales y/o viscerales que ocasionan dificultad significativa o limitación en el desempeño motor de la persona. Estas deficiencias pueden ser evidentes (amputaciones, paraplejía, hemiparesia, etc.), pero también provocan el daño y la limitación en la función de órganos internos, y por lo tanto en muchas ocasiones pueden ser imperceptibles (fibrosis quística de páncreas, epilepsia de difícil control, enfermedades cardíacas, etc.).

Características:

Pueden existir diversas causas por las cuales se presenta la discapacidad física: factores congénitos, hereditarios, por accidentes o enfermedades degenerativas, neuromusculares, infecciosas o metabólicas entre otras.

Recomendaciones para las relaciones y el trato: (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, 2009)

Las barreras arquitectónicas son la mayor dificultad que se le presentan a estas personas, que impiden y complican su desplazamiento como por ejemplo: escalones, puertas angostas, rampas mal diseñadas, alfombras, baños no adaptados. Si estas dificultades son superadas, pueden pasear, jugar, ir a la escuela, hacer deportes, etc.

Si usa silla de ruedas

- Puede que tenga parálisis de los miembros inferiores piernas (paraplejia).
- Puede que tenga parálisis de las cuatro extremidades, piernas y brazos (cuadriplejia).

Se recomienda:

- ✓ No trate de empujar su silla sin decírselo.
- ✓ Hable directamente con la persona en silla de ruedas, trate de situarse de frente y a la misma altura.
- ✓ No levante la silla por el apoya brazos.
- ✓ Antes de empezar a mover la silla: verifique la posición de los pies en las pieseras, fíjese que la vestimenta no quede atrapada en las ruedas.
- ✓ Si tiene que atravesar un obstáculo o escalones, debe inclinar la silla hacia atrás y descenderla por sus ruedas posteriores.
- ✓ Si desconoce como maniobrar la silla de ruedas, pregunte a la persona como puede ayudarlo.

Si usa muletas o prótesis

- Puede que tenga amputación, debilidad muscular o limitación articular en brazos y/o piernas.

Se recomienda:

- ✓ Si esta persona tiene que transportar objetos o paquetes, trata de ayudarlo.
- ✓ Ajuste su paso al suyo y no lo apure.
- ✓ No lo separe de sus muletas.
- ✓ Si usa prótesis no fije su mirada en esta.

Dentro del proceso de inclusión laboral

Este tipo de discapacidad requiere de adaptaciones al medio físico para la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su adecuado desenvolvimiento.

## **4.2 Discapacidad visual**

Definición:

Es una limitación sensorial total o parcial en la capacidad para ver, por tanto estas personas pueden presentar ceguera y baja visión. En ambas situaciones estaríamos hablando de personas con un alto grado de pérdida de visión, que causa dificultad en la movilidad y la orientación, además de importantes inconvenientes para identificar visualmente tanto a personas como a objetos; para orientarse, para ubicar el entorno y sus características.

Características:

Las personas con esta discapacidad dependiendo el grado de incidencia, se ven limitadas (no impedidas) en el manejo independiente en la vida cotidiana. La formación de toda persona no vidente implica básicamente: Sistema Braille de lecto-escritura: este sistema permite leer y escribir. Se trata de un método de impresión basado en un sistema de puntos en relieve grabados en papel, a mano o a máquina, para ser leídos al tacto.

Uso del bastón para orientación y movilidad personal: la mayoría de las personas del mundo con discapacidad visual utilizan el bastón blanco para orientarse y evitar accidentes. Se utiliza con una técnica determinada. No todas las personas del mundo utilizan bastón, algunas utilizan canes guías y otras deciden no hacerlo.

Recomendaciones para las relaciones y el trato: (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, 2009)

Si presenta discapacidad visual total:

- ✓ Ofrécele tu ayuda si observas que se muestra inseguro o bien si existe algún obstáculo; en seguida identifícate con él y camina ligeramente por delante y ofrécele tu hombro como punto de apoyo.
- ✓ No debes dejarlo solo sin una advertencia previa.
- ✓ Debes utilizar palabras de guía como izquierda, derecha, adelante, atrás, arriba, abajo, etc.
- ✓ Si le ofreces o indicas alguna cosa, describe de lo que se trata. No olvides informarle en qué lugar exacto se encuentra lo indicado y si es necesario, toma su mano y ayúdalo a reconocer el objeto a través del tacto.
- ✓ Se recomienda describir verbalmente los escenarios en que actúan.
- ✓ Dentro del hogar, lugar de trabajo, centro de estudios u otros, no debes dejar obstáculos en el camino.
- ✓ Infórmales cuando muevas o cambies muebles de su lugar habitual.
- ✓ No coloques alfombras o tapetes pequeños en el suelo.
- ✓ Los objetos de uso cotidiano deben quedar siempre en el mismo lugar.
- ✓ Es aconsejable mantener las puertas cerradas o completamente abiertas, según sea su costumbre.

Si presenta baja visión:

- ✓ El bastón blanco, debe ser igual a la distancia entre el pecho de la persona y el suelo.
- ✓ Pinta o pega cinta luminosa en las cerraduras.
- ✓ Adquiere un teléfono con números grandes y oscuros.
- ✓ Pinta con colores brillantes los cuartos de baño, bordes de escaleras, puertas y ventanas.
- ✓ Por seguridad, usa un encendedor y no fósforos para encender el fuego.
- ✓ Enséñale a identificar el valor del dinero por su color y tamaño.

Dentro del proceso de inclusión laboral

Este tipo de discapacidad, requiere de apoyos tecnológicos como el Sistema Jaws (lector

de pantalla), así como la identificación de espacios mediante señalética en braille.

### **4.3 Discapacidad intelectual/psicológica**

Definición:

Este tipo de discapacidad consiste en la limitación moderada o grave de la función cerebral que ocasiona dificultades importantes para la adaptación y el aprendizaje social, escolar o conductual y, por lo tanto, para desenvolverse fácilmente en el entorno. Se refiere a las deficiencias cognitivas que dificultan la comprensión de ideas complejas, así como la capacidad de razonar, de abstracción y de anticipar los peligros.

Características:

Las personas que tienen discapacidad intelectual que cursa con retraso mental por lo general tienen limitaciones en las siguientes habilidades o conductas: comunicación, auto cuidado, actividades de la vida diaria, actividades sociales, auto dirección, trabajo libre. Al tener un desarrollo mental más lento, la capacidad para comprender el mundo que los rodea es también más lenta, por eso su progreso depende de la ayuda de las personas que lo rodean. Pueden crear, aprender, crecer si no se les niega espacio dónde puedan manifestar sus capacidades. Son personas que si reciben una estimulación adecuada, pueden tener una buena inserción social y laboral.

Recomendaciones para las relaciones y el trato: (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, 2009)

Si tiene un funcionamiento intelectual inferior al promedio, junto con limitaciones asociadas en dos o más de las siguientes habilidades adaptativas. Comunicación, cuidado personal, vida en el hogar, habilidades sociales, utilización de la comunidad, autodirección, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, ocio y trabajo.

Se recomienda:

- ✓ Entre en contacto con la persona, dele confianza.

- ✓ Limitemos la ayuda a lo necesario, procurando que se desenvuelva sola en el resto de las actividades.
- ✓ Si al comunicarse con ellos ve que no comprenden lo que dice, volverlo a repetir, con paciencia, explicándoselo con otras palabras más simples o dando ejemplos hasta que lo entiendan.
- ✓ Respondamos a sus preguntas asegurándonos de que no ha comprendido.
- ✓ Tenga paciencia, sus reacciones suelen ser lentas y pueden tardar en comprender lo que usted dice.
- ✓ Facilitemos su relación con otras personas.
- ✓ Respetarlos y ser pacientes.
- ✓ No hablar de ellos con otros como si no entendieran.

Dentro del proceso de inclusión laboral:

Este tipo de discapacidad requiere de una clara identificación de sus potencialidades para la asignación de tareas prácticas, que no impliquen mayores niveles de responsabilidad ni de complejidad.

#### **4.4 Discapacidad sensorial (auditiva)**

Definición:

Se refiere a personas que presentan sordera debido a que no han desarrollado el sentido del oído o han perdido la capacidad de escuchar, situación que dificulta la comunicación con su entorno. Muchos de estos casos se ven acompañados por la ausencia de lenguaje, circunstancia que requiere del uso de audífonos y la expresión mediante la lengua de señas.

Características:

Algunas personas con discapacidad auditiva se comunican con señas y leen los labios. Muchas veces pueden hablar aún sin escuchar. La capacidad auditiva de una persona se evalúa por el grado de pérdida de audición en cada oído en función de diferentes frecuencias. Podemos hacer una distinción entre personas: Sordas: deficiencia del oído

severa (total o profunda), no tienen capacidad de oír y entender palabras. Hipoacúsicas: Déficit parcial o leve. Esta pérdida no impide adquirir la palabra porque perciben la voz humana emitida a una intensidad normal o un poco más fuerte.

Recomendaciones para las relaciones y el trato: (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, 2009)

Si se presenta deficiencia auditiva total o parcial y no sabes lenguaje de señas:

- ✓ Mirar de frente a la persona sorda, hablar despacio y con claridad, para facilitar la lectura labial.
- ✓ Utilizar el lenguaje corporal y la gesticulación, sin excesiva exageración.
- ✓ Solo alzar el tono de voz si la persona se lo indica.
- ✓ Otra alternativa es escribir en un papel
- ✓ Hay que evitar hablarle si la persona se encuentra de espaldas.
- ✓ Verificar que ha comprendido lo que tratas de comunicarle.
- ✓ No aparentar haber comprendido su mensaje, cuando no es así.
- ✓ No pasar rápidamente de un tema a otro.
- ✓ Con respeto a la lengua de señas (así como cada país posee su propio idioma) también existe la Lengua de Señas Argentina, Ecuador, etc.

Dentro del proceso de inclusión laboral:

Este tipo de discapacidad, requiere del desarrollo de procesos de comunicación alternativos por parte de sus compañeros de trabajo: hablar claramente, despacio, con palabras sencillas que puedan ser fácilmente leídas en los labios, escribir aquello que requiere comunicarse y confirmar que los mensajes han sido comprendidos. Las responsabilidades encomendadas no deben implicar la necesidad de comunicación con el público.

## CAPÍTULO 5

### DESARROLLO DE MODELO DE GESTIÓN INCLUSIVO

Esta guía nace con el compromiso de aportar positivamente en la gestión del talento humano con discapacidad de la Universidad Politécnica Salesiana en su Sede Quito, brindándole lineamientos que permitan cubrir necesidades específicas y así llegar a un espacio incluyente que reconoce la diversidad y sus capacidades.

El modelo de gestión que nutre nuestra guía se propone desde tres fases: *inserción*, *integración* y la *inclusión*, mismas que se desarrollan de manera simultánea e integral y se componen de herramientas empleadas en Talento Humano, algunas de estas son: sensibilización, espacio de aprestamiento, evaluación de desempeño, plan de formación individual. La aplicación de nuestra propuesta requiere de un constante *seguimiento* que permitirá visualizar los puntos de mejora, posterior a la aplicación de cada herramienta.

Figura N°4 – Modelo de gestión inclusivo



Elaborado por: (Díaz, Miniguano, & Vega, 2014)

## **5.1 Inserción**

Cuando hablamos de inserción laboral nos estamos refiriendo al primer paso en la búsqueda de la inclusión, aquí debemos preparar el terreno para dar las relaciones íntegras. Se debe preparar el espacio en el que se va a desempeñar mediante sensibilizaciones que aporten con ésta información y debido cambio de esquemas mentales en los colaboradores.

De forma casi simultánea, también se debe alistar al personal con discapacidad que ingresa sin formación de sus derechos y sus obligaciones en un empleo, dicha circunstancia va de la mano con una adecuada selección del personal con discapacidad y óptima preparación del ambiente en el que se va a desenvolver.

En este punto es trascendental indicar que la presencia de la familia de personas con discapacidad intelectual y/o psicológica, juega un papel primordial a lo largo de todo este proceso. Primeramente la organización debe tener identificado su representante, la o las personas con quienes tendrá contacto en casos eventuales, y quien o quienes le brindaran apoyo en la comprensión de su nueva actividad.

### **Selección de personal con discapacidad**

#### **Levantamiento de perfil:**

Es un análisis donde se examina el conjunto de rasgos o competencias que debe poseer el postulante para desempeñar las funciones propias de un cargo específico a ocupar.

#### **Proceso de selección:**

El proceso de selección es aquel que a través de ciertas técnicas encuentra al candidato más idóneo para ocupar la vacante requerida en la empresa; en el Proceso de selección inclusivo hay que incorporar la variable de la discapacidad.

Pasos del proceso de selección:

Reclutamiento.- Es el conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados para ocupar puestos dentro de cada organización.

Convocatoria.- Son aquellos mecanismos de comunicación que buscan informar en primera instancia la disponibilidad de una vacante de trabajo y posteriormente para que asistan a las entrevistas los postulantes.

Entrevista.- Es el intercambio comunicativo que se da de modo formal con el objetivo de evaluar la experiencia, el posible desempeño, las capacidades o la confiabilidad que un individuo muestra para un cargo. Dentro de éste procedimiento buscaremos obtener toda la información necesaria acerca del postulante con discapacidad, por ésta razón a más de los datos primarios también encontraremos un formulario que permita conocer las habilidades de una persona para las condiciones laborales. (Keats, 2009)

En anexos podrá encontrar la tabla que propone el Conadis en cuanto al proceso de selección detallado por tipos de discapacidad.

Resultado final del proceso de selección:

Etapa en la que se informa o notifica el nombre del postulante seleccionado o caso contrario las razones de por qué no se escogió a candidato alguno. En éste punto es opcional pero recomendable, hacerle conocer al postulante que no fue seleccionado (o a su representante en el caso debido) los motivos por los cuales no fue posible su ingreso, se brindan recomendaciones, se indican los puntos de mejora y se le otorga motivación para futuras postulaciones.

## Espacio de aprestamiento

Enfocado a lograr un empate o apego entre la persona con discapacidad y su equipo laboral. Se toma en cuenta su puesto de trabajo y los integrantes del mismo en un proceso de acompañamiento que permita conocer mejor al integrante con discapacidad.

En caso de ser un nuevo miembro inicia con las actividades propuestas del día uno (revisar anexo: Ficha para el espacio de aprestamiento) que corresponden a la introducción de la Institución desde un representante de talento humano; y se desarrolla hasta la presentación del nuevo miembro a su equipo de trabajo, donde se realizará un acto de bienvenida que conlleve el uso de mucha creatividad logrando empatía del colaborador hacia la organización.

Continúa en el día dos con la sensibilización, pasando por la inducción a las funciones de su cargo y el conocimiento de las mismas en sus compañeros de área ya que se debe aspirar a la conformación de equipos de trabajo cuidando el detalle de la integración en asignación de tareas, en oportunidades de participación y en el saber de la importancia de su presencia y contribución en la cadena de valor de su propio departamento. Finaliza con la designación de un compañero de trabajo que brinde apoyo en sus primeras funciones y logre un apego a la entidad, creando para la personas con discapacidad confianza en sí mismo y en su ambiente de trabajo. Éste proceso debe ser comprendido de forma clara por el beneficiario y no debe durar más de tres días ya que se cuida no caer en la sobre protección y/o dependencia, por lo cual se recomienda que el responsable elegido cuente con rasgos que indiquen empatía, paciencia, sentido de solidaridad, entre otras características que faciliten alcanzar el objetivo deseado.

No se debe olvidar que la finalidad de éste procedimiento es la estima que va a crearse desde el colaborador hacia la institución y viceversa en un clima laboral saludable, por lo que en el tercer día se propone la ejecución de una visita domiciliaria (revisar documento: Visita domiciliaria) que permita conocer más de cerca a la persona y su

realidad. El día concluye con el acompañamiento en sus labores, por parte del responsable designado el día anterior, para la observancia de la comprensión de sus funciones y el ejercicio efectivo de éstas; con esto se desea disolver dudas acerca de su puesto de trabajo brindando seguridad en la persona y su departamento.

Se espera ir más allá de una inducción habitual, donde intervienen las emociones, se comprende como un espacio de conocimiento del otro.

### Sensibilización

Enfocado a lograr un empate o apego entre la persona con discapacidad y su equipo laboral. Se toma en cuenta su puesto de trabajo y los integrantes del mismo en un proceso de acompañamiento que permita conocer mejor al integrante con discapacidad.

En caso de ser un nuevo miembro inicia con las actividades propuestas del día uno (revisar anexo: Ficha para el espacio de aprestamiento) que corresponden a la introducción de la Institución desde un representante de talento humano; y se desarrolla hasta la presentación del nuevo miembro a su equipo de trabajo, donde se realizará un acto de bienvenida que conlleve el uso de mucha creatividad logrando empatía del colaborador hacia la organización.

Este proceso puede darse a cabo mediante talleres o charlas que consigan el objetivo mencionado anteriormente.

El contenido de las mismas debe estar alineado a la realidad demandante y responder a las tres preguntas principales del *que, el por qué y el cómo*.

Para la realización del taller de sensibilización se debe recalcar el uso de herramientas interactivas, para lo que recomendamos el video: Abriendo las puertas a la inclusión, CD 1.

## **5.2 Integración**

Se entiende a la integración como la situación en la que se asocia un integrante a un grupo y forma parte de éste. Es un proceso que promueve acciones que crean un espacio de incorporación laboral de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones.

Nos enfrentamos a un espacio que ha iniciado a trabajar en función de las posibilidades y capacidades del trabajador; y del medio en el que se desempeña. (Larrazábal & Morales, 2010, p. 25).

Es un área ya normalizada, que permite una identificación de los integrantes, pero que aún no facilita una relación conectiva o de amistad integral con todos los miembros del equipo de trabajo.

Para integrar una persona a su espacio laboral se puede recurrir a varias acciones que le generen un sentido de pertenencia a la institución y a su grupo directo de trabajo, a continuación se desarrollaran las que consideramos de vital importancia en esta fase.

### **Plan de formación**

Un plan o programa de formación comprende un conjunto de enseñanzas y prácticas que con determinada disposición personal y las facilidades prestadas para la obtención de la misma, logra desarrollar a todo ser humano.

En el ámbito laboral brindar una formación, es otorgar más herramientas y habilidades para el desempeño de la persona en su puesto de trabajo. Se contempla un acompañamiento para la formación continua ligada a las necesidades del trabajador en cada momento de su vida laboral. (Oficina Internacional del Trabajo, 2002)

Para esto se ha construido un formato para detección de necesidades de capacitación que abarca al personal con discapacidad y pretende determinar brechas que dificultan un adecuado desempeño laboral. (*Ver Formato: DNC para Personas con Discapacidad*)

Cuando contamos con ésta información se lleva al análisis por parte del departamento de talento humano que permita esbozar un plan de formación para el colectivo demandante.

Este procedimiento debe ser desarrollado periódicamente, a medida que se adecua la persona en sus funciones, de manera gradual se brindan adicionalmente capacitaciones que sigan formándolo; se debe incrementar no solo en el aspecto profesional sino también humano, así logramos un colaborador que cumpla las expectativas de su puesto y que muestra fidelidad a la organización. El éxito de este proceso radica en el seguimiento realizado a través de la evaluación del desempeño que muestre resultados favorables.

#### Evaluación del desempeño

Continuando en la fase de integración, se realizan evaluaciones del desempeño de forma periódica que nos brinden resultados acerca de la gestión de la Personas con discapacidad y oriente al departamento de talento humano en el apoyo que se debe aportar.

Por este motivo se elaboró un documento que contiene factores de evaluación alineados a la realidad de este colectivo. Algunos de éstos como: calidad del trabajo, autonomía personal, sociabilidad que bajo criterios de calificación, denotan el nivel desempeño en su trabajo.

El documento está inspirado en otras evaluaciones dirigidas a personas con y sin discapacidad por lo que su contenido se enfoca en las capacidades del individuo y no en sus limitaciones, siendo así un visor positivo del cumplimiento laboral de una persona con discapacidad de cualquier tipo.

Éste proceso va a permitir implementar lineamientos que mejoren el desempeño, posibilita determinar la existencia de necesidades de capacitación, percibe falencias dentro del descriptivo del cargo, también si existen situaciones personales que afecten a la ejecución del trabajo.

Una observación objetiva proporciona información adecuada para la prosperidad del trabajador en sus funciones, con ello podemos efectuar beneficios como cambio de puesto, ascensos, se valora la buena práctica laboral e induce a la mejora de la misma.

Este proceso causa un fortalecimiento en las relaciones interpersonales del equipo, llegando la persona con discapacidad a sentirse integrado ya que está participando en un proceso con los mismos compromisos y equitativas oportunidades.

### **5.3 Inclusión**

En una etapa de inclusión nos encontramos frente a una situación laboral muy favorable, donde se han eliminado barreras salariales, físicas, comunicacionales, o al menos han disminuido significativamente entre otras que admite visualizar un panorama organizacional de total unificación.

Para llegar a esto la empresa ha pasado por cambios en su cultura, su clima organizacional y la persona a su vez por procedimientos que han permitido valorizar aún más las capacidades con las que cuenta ya que está en búsqueda de su autonomía. Un factor importante que identifica ésta etapa es el reconocimiento y la valorización de la diversidad.

Nuestra propuesta se centra en que éste proceso, se dé a través de la *inserción* en primera instancia y posteriormente se sume a la etapa de *integración*, manteniendo el continuo

seguimiento de los factores que componen dichas etapas, a largo o mediano plazo si se lo prefiere, se llega a la *INCLUSIÓN*.

#### Encuesta de satisfacción laboral

El proceso de Inclusión se muestra como intangible, pero se lo puede percibir con un clima laboral sano y donde las relaciones de equipo buscan en conjunto la consecución de objetivos; además del establecimiento de una cultura organizacional libre de sentimientos de discriminación.

La medición de este factor resulta un tanto complicada por sus propias características , pero para reconocer el alcance de nuestra meta, debemos pasar por una medición de satisfacción laboral, identificada mediante factores como la remuneración percibida, la relación con sus compañeros y jefes, su puesto de trabajo funciones, el mobiliario, entre otros; que permiten analizar el estado real del colaborador. Su aplicación será semestral, para su seguimiento continuo y más acercamiento con el encuestado. Recordemos que el resultado obtenido nos aproxima a los puntos de mejora que puedan existir en el modelo de gestión, con el fin de corregir y/o mejorar oportunamente.

#### Seguimiento

Un seguimiento es una observación detallada que devela puntos de mejora en un proceso; se propone aplicarla en dos momentos: durante, para poder corregir alguna variable que este impidiendo o dificultando el desarrollo del mismo; y después que nos entregará resultados de cambios a realizar dentro del proceso que permita que este vaya mejorando y adaptándose al contexto institucional.

Recordamos que la propuesta de ésta guía se hace en tres fases como macroproceso y contiene sus derivados, el *seguimiento* se lo realiza de forma transversal de manera que cubra íntegramente la aplicación de este modelo de gestión, siendo nuestro faro indicativo de las fortalezas y debilidades en el desarrollo de dicho ejemplar.

Es preciso mencionar que para una persona con discapacidad intelectual y/o psicológica, es primordial la aplicación de estas herramientas de forma directa y personal, si queremos tener los mejores resultados, esto debido a una de las características de esta discapacidad, en la que la habilidad de comprensión de teorías y contextos suele ser limitada. Únicamente se debe tener en cuenta que la persona que vaya a tener éste acercamiento con el colaborador en mención, debe presentar una alta capacidad de inteligencia emocional que muestre la calidez en la relación y ser profesional al momento de levantar la información necesaria.

## CONCLUSIONES

1. Existen teorías de la personalidad que van dirigidas al desarrollo del individuo, éstas mencionan una meta que el sujeto debe alcanzar, pasando por etapas, en varios ambientes en los que se desenvuelve; así encontramos a las personas con discapacidad en la institución; con una búsqueda de autorrealización o superación, en interacción constante con su entornos.
2. En la actualidad, nuestro país cuenta con normativas que protegen los derechos y promulgan el desarrollo de las capacidades de las personas en situación de discapacidad. También encontramos instituciones gubernamentales cuyo campo de acción es este colectivo.
3. Podemos determinar que las definiciones y valorizaciones en cuanto a las discapacidades, su tipología y graduación, no se encuentran establecidas de forma clara y específica.
4. La existencia de recomendaciones para las relaciones y el trato no están ausentes, pero las mismas están basadas en experiencias, ya que no contamos con fundamentos técnicos o científicos que nos brinden ésta información.
5. Nuestra propuesta, con el afán de ser más cercano al lector y llegar al fin último que es un panorama laboral inclusivo, diferencia tres etapas en el proceso de inclusión laboral dentro de un modelo de gestión.
6. Una selección de personal con discapacidad, requiere un análisis de las capacidades del candidato que los puestos del trabajo demandan, para lo mismo debe existir un manual de funciones alineado con estas necesidades.
7. Se halló necesario dentro de la investigación, la aplicación de una visita domiciliaria y la facilidad de un espacio adecuado en el que se reconozca a un nuevo integrante del equipo como tal, asegurando un clima laboral positivo.

8. El desarrollo de las capacidades y aptitudes de un colaborador, determinan su estadia en la empresa y un desempeño laboral más cercano a los objetivos propuestos, ya que permite el crecimiento del profesional.

9. Reconocemos la importancia de efectuar un constante seguimiento que acompañe la aplicación de toda la propuesta, facilitando el análisis de resultados y la detección de puntos de mejora.

10. La inclusión es un proceso complejo, determinado por el transcurso de diversas situaciones donde intervienen factores como: los afectivos, técnicos, sociales, metodológicos, entre otros, que permitan visualizar la diversidad como una fortaleza, sin espacios para la discriminación.

## RECOMENDACIONES

1. Desarrollo y fortalecimiento de las relaciones entre los colaboradores con discapacidad con sus compañeros y jefes.
2. Participación y conocimiento de la familia de la persona con discapacidad, en la ejecución y aplicación de los deberes y derechos del colaborador.
3. Empleo de herramientas de comunicación interna que permitan la participación equitativa de los colaboradores; promoviendo el dialogo constante a nivel laboral.
4. Ejecución de actividades de información y sensibilización periódicas respecto a las discapacidad, en las que participen todos los empleados sin importar su nivel jerárquico.
5. Optimizar adecuaciones físicas de trabajo, necesarias por cada tipo de discapacidad a nivel institucional y de cada puesto.
6. Fortalecer la cultura organizacional en los miembros de la comunidad salesiana, creando sentido de pertenencia y fidelidad con la institución.
7. Facilitar espacios y recursos para la creación y socialización de normas y políticas que generen una inclusión laboral.
8. Apoyo de la institución a la persona con discapacidad, mediante un seguimiento constante que permita conocer su situación laboral y familiar.
9. Promover el desarrollo profesional mediante la formación y evaluación del trabajador, que optimice el desempeño laboral.
10. Resultaría favorable la difusión de ésta información que permita la interacción con el proceso, de quienes en primer plano son la comunidad activa de este tema, los colaboradores con discapacidad y quienes serían los responsables de ejecutarlo y llegar a la meta deseada, la comunidad salesiana.

## LISTA DE REFERENCIAS

- Código del Trabajo. (2013). *Código del Trabajo*. Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones.
- Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades. (10 de Marzo de 2009). *Consejos útiles en el trato a Personas con Discapacidad*. Recuperado el 4 de Enero de 2014, de <http://discapacidadgesell.blogspot.com>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi.
- Díaz, L., Miniguano, J., & Vega, C. (2014). *Guía Metodológica para la Gestión del Talento Humano con discapacidad en la Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito*. Quito.
- Fadiman, J., & Frager, R. (2010). En *Teorías de la personalidad* (pág. 624). México D.F.: Ediciones Alfaomega Grupo Editor.
- Granja, Á., Melo, A., & Ramírez, X. (2013). *Organigrama Sede Quito*. Quito.
- Keats, D. (2009). *Entrevista. Guía práctica para estudiantes y profesionales*. Mexico DF: McGraw Hill.
- Larrazábal, M., & Morales, Y. (Marzo de 2010). *Principio de la Integración*. Recuperado el 5 de Julio de 2013, de <http://es.scribd.com>
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito.
- Maslow, A. (1991). *Motivacion y personalidad*. España: Díaz de Santos.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2002). En *Gestión de las discapacidades en el lugar del trabajo* (pág. 64). Ginebra.

Universidad Cooperativa de Colombia Sede Medellín Envigado. (25 de Julio de 2013). *Concepto Autorealización Organísmica*. Recuperado el 12 de Enero de 2014, de <http://wb.ucc.edu.co>

Universidad Politécnica Salesiana. (2002). *Razon de ser, misión, visión, reseña histórica*. Recuperado el 11 de Enero de 2014, de <http://www.ups.edu.ec>

Universidad Politécnica Salesiana. (2006). *Políticas Institucionales*. Recuperado el 20 de Junio de 2013, de <http://www.ups.edu.ec>

## ANEXOS

### Anexo 1. Número de personas con discapacidad carnetizadas

#### Distribuidas por personas que si trabajan

PROVINCIA	POR CUENTA PROPIA	SECTOR PRIVADO	SECTOR PUBLICO	QQ.DD	OTROS	TOTAL
AZUAY	3620	1654	867	4200	49	<b>10390</b>
BOLIVAR	729	76	219	125	14	<b>1163</b>
CAÑAR	910	186	226	667	16	<b>2005</b>
CARCHI	565	133	132	71	10	<b>911</b>
CHIMBORAZO	1554	203	313	414	45	<b>2529</b>
COTOPAXI	1785	599	251	656	8	<b>3299</b>
EL ORO	912	490	352	195	15	<b>1964</b>
ESMERALDAS	1002	280	281	243	32	<b>1838</b>
GALAPAGOS	33	10	15	4	0	<b>62</b>
GUAYAS	4650	4575	1209	355	61	<b>10850</b>
IMBABURA	1144	643	321	214	10	<b>2332</b>
LOJA	1619	279	450	1442	27	<b>3817</b>
LOS RIOS	1047	1070	438	434	22	<b>3011</b>
MANABI	3076	1616	1050	1665	56	<b>7463</b>
MORONA SANTIAGO	730	52	194	469	29	<b>1474</b>
NAPO	686	55	163	42	6	<b>952</b>
ORELLANA	1058	205	163	293	11	<b>1730</b>
PASTAZA	417	125	141	87	5	<b>775</b>
<b>PICHINCHA</b>	<b>4443</b>	<b>5279</b>	<b>2428</b>	<b>347</b>	<b>92</b>	<b>12589</b>
SANTA ELENA	681	243	117	45	2	<b>1088</b>
SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	1124	446	206	41	8	<b>1825</b>
SUCUMBIOS	1024	161	140	49	6	<b>1380</b>
TUNGURAHUA	1354	492	306	517	39	<b>2708</b>
ZAMORA CHINCHIPE	261	32	163	35	28	<b>519</b>
<b>TOTAL</b>	<b>34424</b>	<b>18904</b>	<b>10145</b>	<b>12610</b>	<b>591</b>	<b>76674</b>

## Anexo 2. Nómina de personas con discapacidad que laboran en la Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito

<b>Información detallada de colaboradores con discapacidad</b>						
N°	Nombres	Apellidos	Cargo	Tipo de discapacidad	Porcentaje de discapacidad	N° Carné del CONADIS
1	José Luis	Aguayo Morales	Docente	Física	30%	1733177
2	Pedro Celestino	Alvarez Vera	Docente	Física	80%	52294
3	María Piedad	Carrión Sánchez	Asistente de Servicios Generales	Física	40%	1738763
4	Cristhian Paul	Castañeda Bravo	Auxiliar de Biblioteca	Visual	100%	1632
5	Ramiro Edy	Espinoza Napa	Auxiliar administrativo	Física	48%	153174
6	Jhonatan Gilberto	Flores Chamorro	Auxiliar administrativo	Visual	30%	24410
7	Italo Javier	Gamboa Quishpe	Auxiliar de Biblioteca	Física	70%	1736035
8	Martha Cecilia	Gómez Arango	Auxiliar administrativo	Física	49%	41696
9	Alvaro Juvenal	Gordon Alcazar	Asistente de biblioteca	Física	70%	1719710
10	Nancy Marlene	Guillem Champutiz	Auxiliar administrativa	Intelectual	36%	1713038
11	Thanya Patricia	Herrera Cortéz	Recepcionista	Sensorial	35%	1731019
12	Laura Elizabeth	Huachi Espin	Docente	Física	32%	22931
13	Luis Alfonso	Jurado Velasco	Docente	Física	60%	24892
14	Ángel César	LLumitaxi Poma	Auxiliar administrativo	Visual	73%	179495
15	Holger Fernando	Llumitaxi Poma	Auxiliar de Limpieza	Visual	60%	1729278
16	Lina Verónica	Logacho Oyana	Auxiliar secretaría	Física	75%	1730969
17	Hector Raúl	López López	Auxiliar administrativo	Física	62%	172719

18	Ana María	Narvaez Garzón	Docente	Física	30%	1729087
19	Angélica María	Naula	Trabajadora Social	Física	30%	175090
20	Cristina Paola	Orozco Ocaña	Docente	Física	30%	1728468
21	Stefhanie Lizeth	Perez Arauz	Auxiliar administrativa	Intelectual	63%	1725857
22	Carlos Germán	Pillajo Angos	Docente	Física	31%	1730282
23	Carlos René	Pillajo Correa	Instructor de danza	Física	60%	21312
24	Sylvia Tatiana	Rosero Palacios	Directora de Postgrados	Física	40%	1722793
25	Fernando Enoc	Salas Carvajal	Guardia	Física	36%	188439
26	Marco Paul	Salinas Moreno	Asistente de Biblioteca	Visual	30%	1738044
27	Fabian Guillermo	Santillan Carrera	Asistente de Multimedial	Física	40%	1740118
28	Mauricio Andres	Suarez Rojas	Auxiliar de Biblioteca	Visual	80%	1720994
29	Gloria Fredelinda	Velez Moreira	Auxiliar administrativa	Física	33%	65184
30	Galo Vinicio	Viñamagua Chicaiza	Auxiliar administrativo	Intelectual	45%	1750541

**Anexo 3. Formato Encuesta a personas con discapacidad de la Universidad  
Politécnica Salesiana**



**"PROCESO DE ELABORACIÓN DE GUÍA METODOLÓGICA PARA LA  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CON DISCAPACIDAD EN LA  
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE QUITO"**

**ENTREVISTA A PERSONAL CON DISCAPACIDAD**

Nombres y Apellidos		Edad
Cargo	Área / Departamento	
Fecha de Ingreso:	¿Cuál es su sueldo?	
Rutina de trabajo diario		

¿Con cuántas personas trabaja?	Relación con superiores  M ( )  R ( )  B ( )
¿Cuál es su horario de trabajo?	
Discapacidad (Tipo mencionado en el carnet)	Porcentaje
Observaciones (Mencionar si es múltiple, características, origen)	
<b>ITEM</b>	<b>RESPUESTA</b>
¿Conoce Ud., el reglamento interno de la empresa? ¿Existen políticas y principios que protejan sus derechos?	Sí ( ) No ( )  ¿Cuáles?
¿De qué manera accedió a esta plaza de trabajo?	
¿Desde su ingreso a la empresa, ha recibido beneficios adicionales?	

<p>¿La empresa ha realizado algún tipo de adaptación a sus necesidades, para su ingreso? (Factores como distancia, lugar accesible y obstáculos físicos a superar para llegar a la selección)</p>	<p>Sí ( ) No ( )</p> <p>Observaciones:</p>
<p>¿Cuentan con el apoyo de un equipo interdisciplinario (médico, psicólogo, etc.)? (Propio o contratado)</p>	<p>Sí ( ) No ( )</p> <p>Con que frecuencia:</p> <p>Observaciones:</p>
<p>¿Cuál fue su impresión desde el momento en que la institución mantuvo contacto con Ud.?</p>	<p>M ( )</p> <p>R ( )</p> <p>B ( )</p>
<p>¿Ha recibido una inducción adecuada? ¿Cómo fue? ¿Qué contenía?</p>	<p>Sí ( ) No ( )</p> <p>Observaciones:</p>
<p>¿Existe alguien que supervise su desempeño? ¿Cómo lo hace? (Evaluaciones, encuestas, informes, etc.) ¿Quién lo realiza?</p>	<p>Sí ( ) No ( )</p> <p>Cargo:</p> <p>Con que frecuencia:</p>

	Observaciones:
¿Sabe Ud., si la empresa realiza sensibilizaciones previo al ingreso de una Persona con discapacidad?	Sí ( ) No ( )  Frecuencia:  Participación de otras PcD:  Participación de Equipo Multidisciplinario:
¿Cómo es la movilización desde su domicilio hasta el lugar de trabajo? ¿Cuenta con servicio de movilización propio o de la empresa? ¿Requiere de ayuda?	Observaciones:
¿Participa de eventos o cualquier actividad de interacción con sus compañeros del trabajo? Califique la relación con sus compañeros (M=Malo, B=Bueno, MB=Muy bueno; E=Excelente)	Sí ( ) No ( )  M ( ) B ( ) MB ( ) E ( )  Mencione las actividades:          Frecuencia:

	Observaciones:
<p>¿Cómo es la comunicación?</p> <p>Califique (M=Malo, B=Bueno, MB=Muy bueno; E=Excelente)</p>	<p>M ( ) B ( ) MB ( ) E ( )</p> <p>Mencione los mecanismos:</p> <p>Frecuencia:</p> <p>Observaciones:</p>
<p>¿Ud., ha tenido la oportunidad de un ascenso o cambio de funciones, o conoce de algún compañero que haya tenido esta oportunidad?</p>	<p>Sí ( ) No ( )</p> <p>Observaciones:</p>
<p>La empresa, ¿está abierta a algún tipo de reubicación laboral en caso de ser necesario? (Accidentes laborales, promociones, etc.)</p>	<p>Sí ( ) No ( )</p> <p>Observaciones:</p>

<p>¿La empresa, le ha proporcionado alguna capacitación?</p>	<p>Sí ( ) No ( )</p> <p>Temas:</p> <p>Frecuencia:</p> <p>Observaciones:</p>
<p>¿La empresa le ha dotado de las herramientas necesarias, para el cumplimiento óptimo de su trabajo?</p>	<p>Sí ( ) No ( )</p> <p>Menciones cuales:</p>

<p>Comentario general (Si tuviese que cambiar o mejorar algo en la empresa, ¿Qué sería?):</p>
---

<p>Entrevistador(a):</p>	<p>Fecha de Entrevista:</p>
--------------------------	-----------------------------

**Anexo 4. Análisis cuantitativo y cualitativo de las encuestas realizadas al personal con discapacidad de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito.**

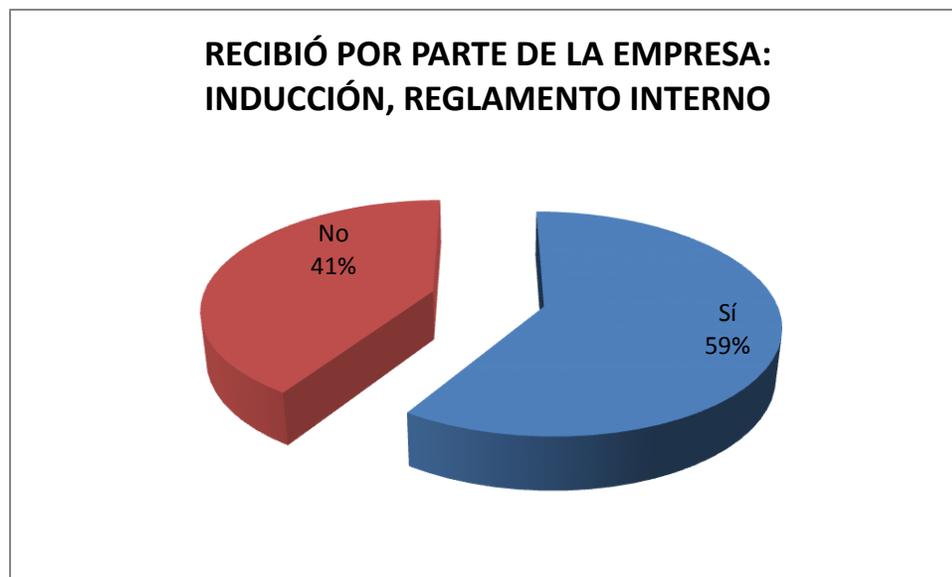
Calificación	RELACIÓN CON COMPAÑEROS Y SUPERIORES
Malo	2
Regular	5
Bueno	15



**CONCLUSIÓN:**

Se puede evidenciar que la relación del personal con discapacidad con sus inmediatos superiores y equipo de trabajo en su mayoría es determinada como buena con un 68%. Mientras que el restante 32% califica esta relación como regular o mala.

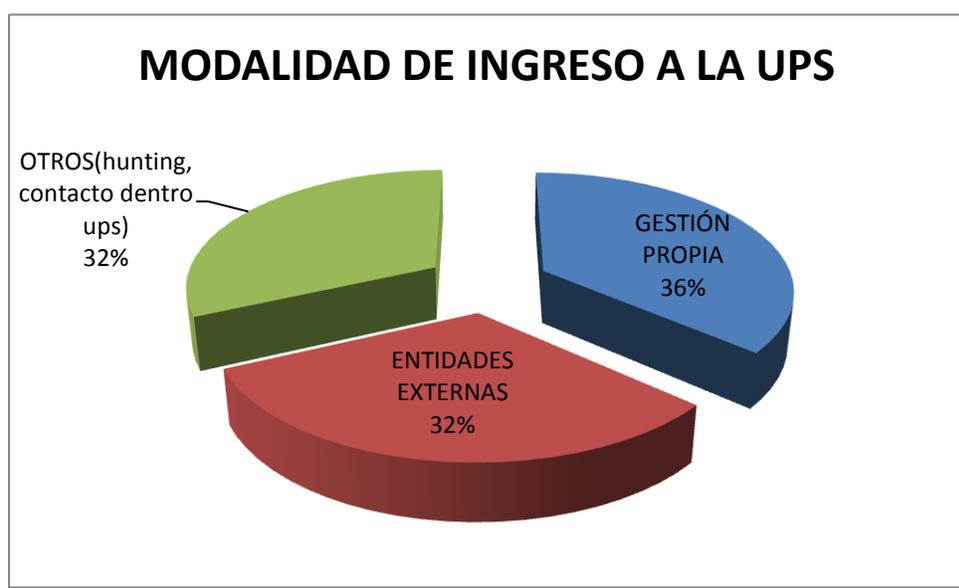
<b>RECIBIÓ POR PARTE DE LA EMPRESA: INDUCCIÓN, REGLAMENTO INTERNO</b>	
SÍ	13
NO	9



**CONCLUSIÓN:**

El 59% de la población encuestada cree estar seguro de haber recibido inducción y reglamento interno por parte de la institución en los primeros días de su contratación. Mientras que el 41% respondió de forma negativa o que no recuerda haber recibido dicho proceso.

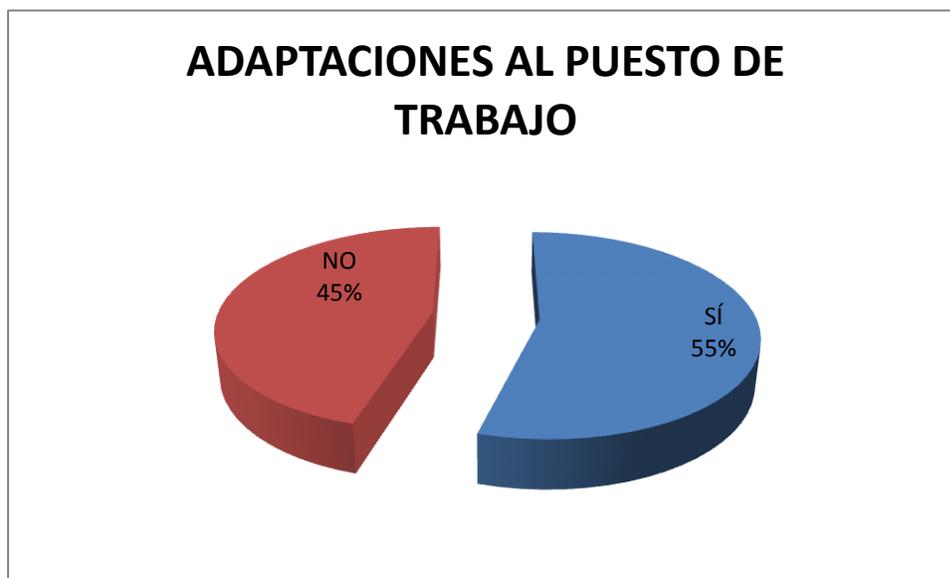
MODALIDAD DE INGRESO A LA UPS	
GESTIÓN PROPIA	8
ENTIDADES EXTERNAS	7
OTROS(hunting,contacto dentro ups)	7



**CONCLUSIÓN:**

En cuanto a la modalidad con la que ingreso la persona con discapacidad a trabajar en la Universidad Politécnica Salesiana, se encuentra diversificada en varios factores que varían su porcentaje de 32% a 36%, teniendo como recursos de ingreso a gestión propia o de sus familiares, apoyo de entidades externas de inserción laboral enfocadas a este colectivo y a otros que corresponden: hunting de otras empresas, contacto realizado dentro de la institución.

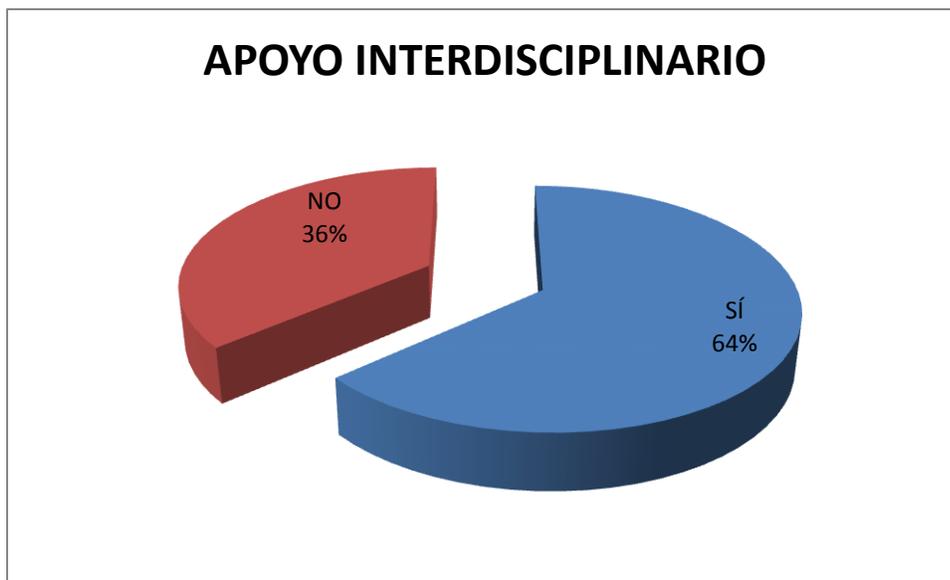
<b>ADAPTACIONES AL PUESTO DE TRABAJO</b>	
SÍ	12
NO	10



**CONCLUSIÓN:**

El 55% de las personas encuestadas afirma que se han realizado ciertas adaptaciones físicas en su medio de trabajo para poder desarrollarlo de mejor manera sin que su discapacidad sea impedimento para el mismo. El otro 45% menciona que no se han realizado adaptaciones; en algunos casos mencionan que no es necesario y otros les gustaría que se realice adaptaciones.

<b>APOYO INTERDISCIPLINARIO</b>	
SÍ	14
NO	8



**CONCLUSIÓN:**

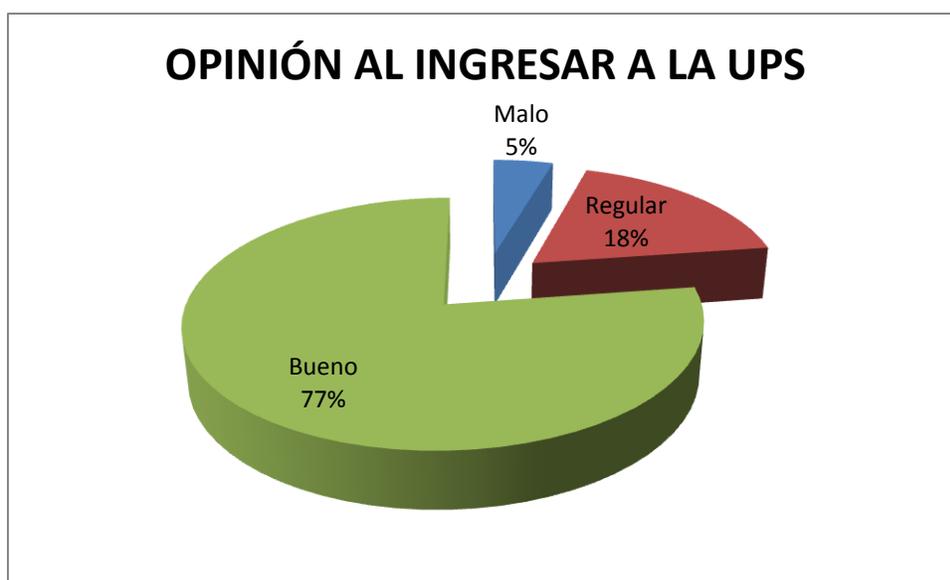
En cuanto a la pregunta de que si se cuenta en la Universidad con el apoyo de un equipo multidisciplinario como: médico, psicólogo, trabajadora social, etc., el 64% de la población encuestada respondió de forma afirmativa y el restante 36% lo hizo de forma negativa.

SUPERVISIÓN DEL TRABAJO	
SÍ	18
NO	4



**CONCLUSIÓN:** En la realización de las entrevistas al personal con discapacidad de la Universidad Politécnica Salesiana; dentro del dinamismo subjetivo y objetivo se pudo determinar que: en su rutina diaria un 82% del mismo no siente que su trabajo esté siendo supervisado, mientras que un 18% piensa que su trabajo es supervisado constantemente.

OPINIÓN AL INGRESAR A LA UPS	
Malo	1
Regular	4
Bueno	17



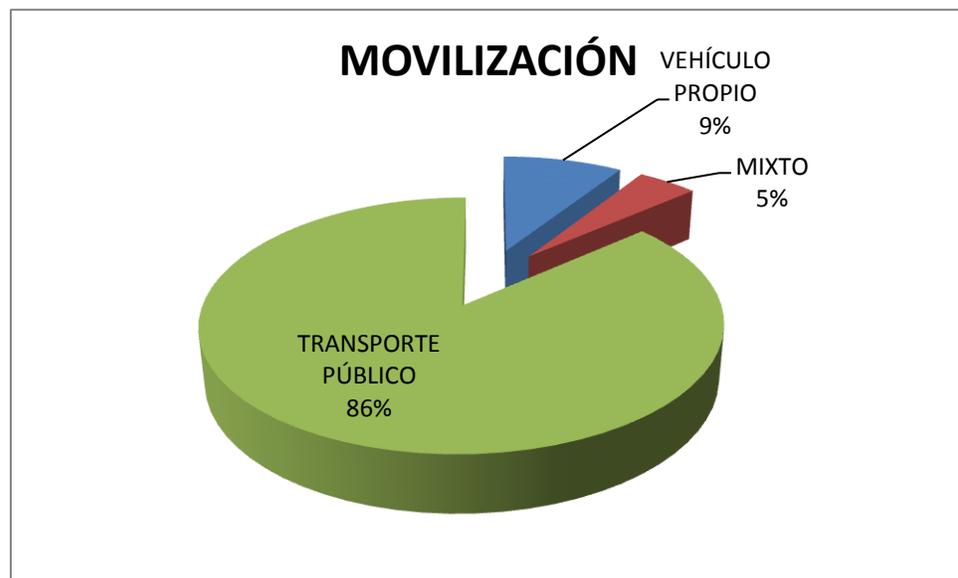
**CONCLUSIÓN:** Se concluye que el 77% de las personas con discapacidad tiene una buena impresión e imagen de Universidad Politécnica Salesiana al momento de su ingreso, un 18% en un marco regular sobre su ingreso a la misma, y un 5% tienen una respuesta negativa.

<b>SENSIBILIZACIONES PREVIAS</b>	
SÍ	5
NO	17



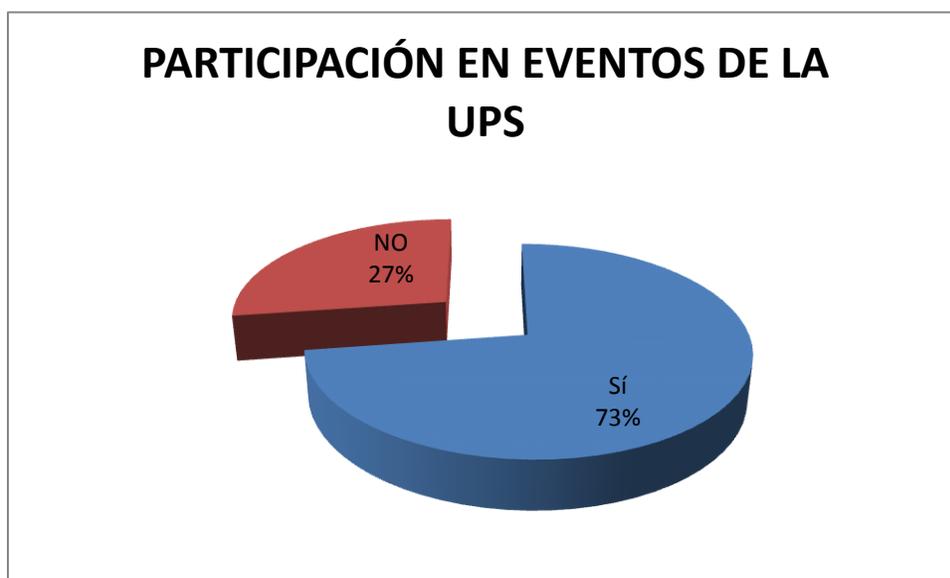
**CONCLUSIÓN:** En cuanto a las sensibilizaciones dirigidas al personal con discapacidad tenemos un 23% que afirma recibió las mismas al ingreso y durante su trabajo en la Universidad Politécnica Salesiana; y 77% desconoce que existan estas sensibilizaciones dentro de la Universidad.

MOVILIZACIÓN	
VEHÍCULO PROPIO	2
MIXTO	1
TRANSPORTE PÚBLICO	19



**CONCLUSIÓN:** La movilización del personal con discapacidad de la Universidad Politécnica Salesiana es; 86% mediante transporte público, el 9% posee vehículo propio y finalmente un 5% utiliza las dos formas de movilización o transporte.

PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DE LA UPS	
SÍ	16
NO	6



**CONCLUSIÓN:** En la participación de personas con discapacidad en eventos de la Universidad Politécnica Salesiana se determinó que el 73% se involucra de manera activa en los eventos realizados y un 27% se mantiene al margen de estas actividades.

COMUNICACIÓN	
Malo	3
Regular	1
Bueno	18



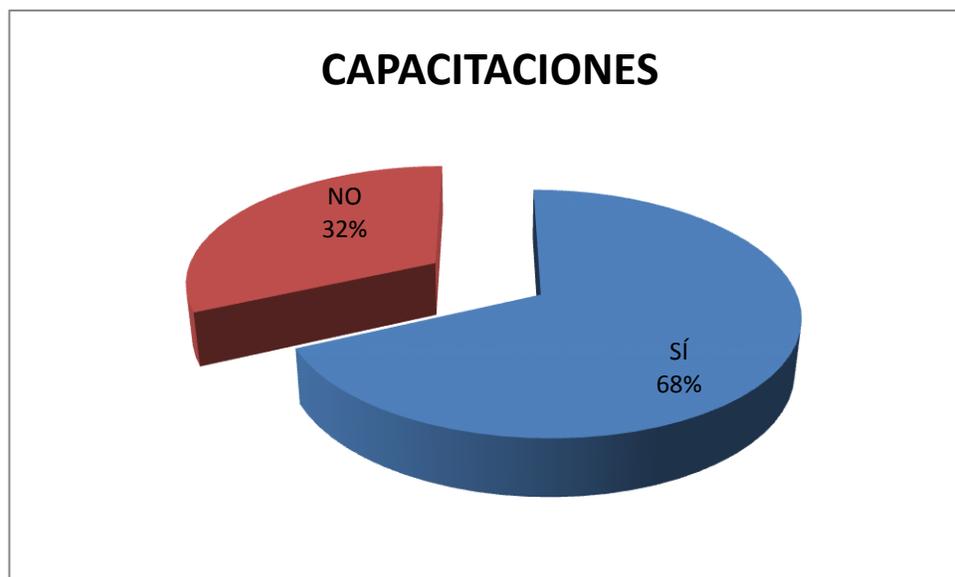
**CONCLUSIÓN:** Se puede evidenciar mediante las estadísticas que las personas con discapacidad que laboran en la Universidad Politécnica Salesiana sede Quito, tienen una calificación en su mayoría de “buena” hacia el modo de llevar la comunicación. La comunicación corresponde un factor fundamental para el desarrollo de las relaciones interpersonales, acentuando su importancia en el ámbito laboral ya que ésta asegura un buen clima dentro del mismo y su futura permanencia con la organización; al encontrar un índice positivo en ésta pregunta se determina entonces que las relaciones allí son buenas.

OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO PROFESIONAL, REUBICACIÓN LABORAL	
SÍ	11
NO	11



**CONCLUSIÓN:** Respecto a la consulta acerca de oportunidades de crecimiento y reubicaciones laborales, se muestra que la población se encuentra segmentada de manera equitativa por una opinión acertada y la otra no; lo que quiere significar que las oportunidades de desarrollo profesional dentro de la institución no se encuentran del todo abiertas, deteniendo así un avance en escalas tanto salariales como profesionales para éste colectivo.

CAPACITACIONES	
SÍ	15
NO	7



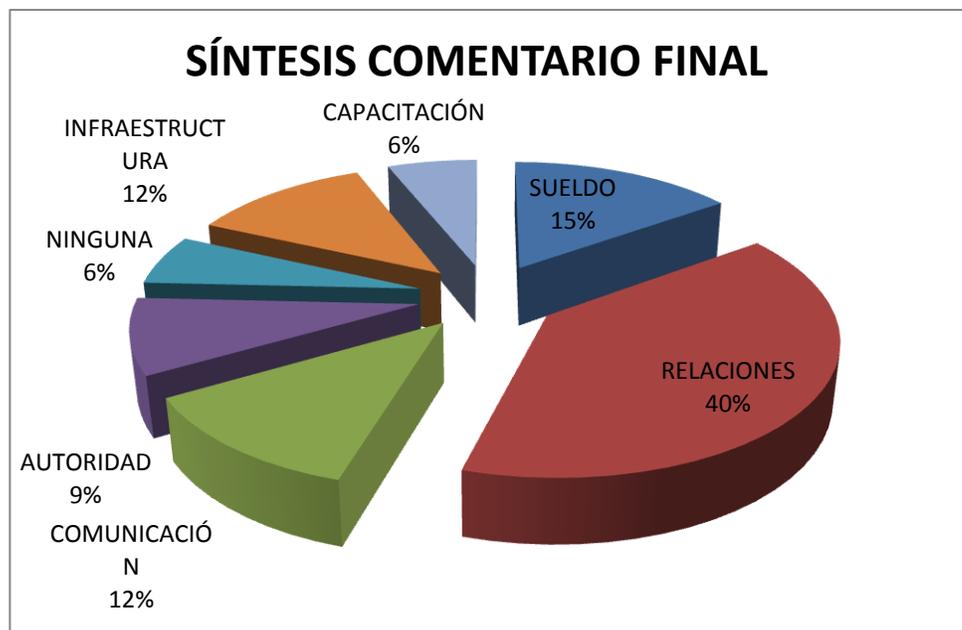
**CONCLUSIÓN:** El óptimo desempeño en las funciones de cada colaborador depende de las capacidades y competencias con las que cuenta, hay que fijar que algunas de ellas son desarrollables, por lo que es necesario crear espacios de preparación. La Universidad Politécnica Salesiana, mediante la información levantada en el factor de brindar capacitaciones, ha mostrado ser una institución responsable en facultar a sus colaboradores en temas específicos para que cumplan con sus gestiones de la manera más adecuada y obtener resultados que satisfagan como parte de Talento Humano; sin embargo también pudimos constatar que las mismas no son constantes, no tienen un seguimiento y otras están elaboradas sin base a una detección de necesidades.

HERRAMIENTAS DOTADAS POR LA UPS PARA EJECUTAR SUS FUNCIONES	
SÍ	17
NO	5



**CONCLUSIÓN:** Los colaboradores en cualquier organización, requieren de los materiales necesarios en su puesto de trabajo, para responder a las funciones que le corresponden, uno de los beneficios obtenidos con ésta acción es el sentimiento de pertenencia que se crea en el trabajador hacia su puesto de trabajo por ende sus responsabilidades, adicionalmente permite desarrollar la cultura organizacional de tal manera que sea observable el positivo compromiso hacia la institución.

SÍNTESIS COMENTARIO FINAL	
SUELDO	5
RELACIONES	13
COMUNICACIÓN	4
AUTORIDAD	3
NINGUNA	2
INFRAESTRUCTURA	4
CAPACITACIÓN	2



**CONCLUSIÓN:** En la encuesta aplicada, la última pregunta da apertura al comentario libre en mejoras a nivel holístico de la organización. Se han clasificado las opiniones más frecuentes, siendo la más destacada el factor que se refiere a las relaciones interpersonales en el trabajo, donde el 40% de los encuestados se refieren a estas como débiles y jerárquicas, creando un ambiente incomodo que frena el desarrollo óptimo de sus funciones; como siguiente punto a mejorar encontramos el tema salarial, ya que un 15% de la población no se siente conforme con el sueldo percibido, entre factores de mejora que se observan en el gráfico.

## Anexo 5. Cuadro de recomendaciones proceso de selección CONADIS

TIPO DE DISCAPACIDAD	CONVOCATORIA	ENTREVISTA	EVALUACIONES TECNICAS Y PRUEBAS PSICOMETRICAS
Clasificación que se da para la diversidad funcional de los sentidos, motora, cognoscitiva, trastornos adaptivos permanentes.	Mecanismos de comunicación que buscan informar en primera instancia la disponibilidad de una vacante de trabajo y posteriormente para que asistan a las entrevistas los postulantes.	Mantener un diálogo natural y respetuoso, evite situaciones que puedan generar conflictos, realice una introducción, explicando a la persona que se van a realizar preguntas con mucho respeto, sobre su discapacidad para fines técnicos, se recomienda no victimizarlo ni demostrar pena o compasión. Describa funciones y actividades del cargo. Levante información, detalles sobre la discapacidad y los tratamientos médicos. Centre su atención en sus habilidades y fortalezas, por sobre sus limitaciones debido a la discapacidad. Pregúntele si en el caso de ser seleccionado, qué clase de adecuaciones razonables necesitaría para realizar el trabajo (sistemas lectores de pantalla, adecuaciones al medio físico, señalética, etc.) Elaborar y aplicar un formulario único de entrevista.	Según las habilidades de la persona con discapacidad, se deberá adaptar los instrumentos o a su vez realizar los ajustes necesarios, que permitan cumplir con esta fase del proceso
<b>FISICA</b>			
Afectación de miembros superiores	Vía telefónica, notificación por correo o web	Acompañamiento de talento humano / Ayudas técnicas que la persona utilice <b>cotidianamente</b>	Acompañamiento de talento humano, ayudas técnicas específicas, Accesibilidad al sitio de la evaluación y al espacio donde se realizará la evaluación
Afectación de miembros inferiores	Vía telefónica, notificación por correo o web	Movilidad reducida, adecue su paso, consúltelo de que forma puede apoyarlo, ofrezca su ayuda, verifique si existe accesibilidad ( rampas, ascensores, espacio físico adecuado, puertas amplias)	
<b>AUDITIVA</b>			
Leve	Vía telefónica, notificación por correo o web	Ubíquese frente a la persona, pronuncie claramente y despacio, apóyese con escritura, utilice lenguaje corporal y gesticulación, repita las preguntas si es necesario, confirme si el mensaje fue comprendido. Dirjase a la persona directamente, aún cuando esté acompañada de un interprete.	Ubicación en las primeras filas del sitio de evaluación, pronunciación clara, hablar de frente
Moderada	Mensajes de Texto / sms / notificación por correo, vía web / apoyo llamada a un familiar de referencia		Interprete de Lengua de Señas
Profunda		Intérprete de lengua de señas	
<b>VISUAL</b>			
Baja Visión	Vía Telefónica	Acompañamiento de servidor de Talento Humano para desplazamiento, grabación de la entrevista	Magnificador de pantalla, contrastes acompañamiento de servidor de talento humano
Parcial o moderada			Todas las anteriores / lector de pantalla con audífonos y/o grabación de preguntas y respuestas.
Total			
<b>INTELLECTUAL</b>			
En todos los porcentajes	Procure que un familiar sea quien reciba el mensaje, para que transmita al candidato (a)	Utilice frases simples, enfóquese en los conocimientos, experiencias, comprensión y actividades relacionadas al trabajo que vá a realizar / Consulte sobre la utilización de medicamentos y posología	Acompañamiento de talento humano, Adaptación y apoyos técnicos propios del postulante
<b>PSICOLOGICA</b>			
En todos los porcentajes	Vía telefónica, notificación por correo o web	Garantice que el ambiente sea agradable, ventilado y sin interferencias a fin de lograr toda su atención.	Acompañamiento de talento humano, Adaptación y apoyos técnicos propios del postulante

### Anexo 6. Cronograma

	<b>Julio</b>	<b>Agosto</b>	<b>Septiembre</b>	<b>Octubre</b>	<b>Noviembre</b>	<b>Diciembre</b>	<b>Enero</b>
<b>ACCIONES</b>							
Presentación del plan.	Del 07 al 15						
Recolección de datos del personal con discapacidad que labora en la institución.		Del 05 al 09					
Análisis cuantitativo y cualitativo de la información obtenida.		Del 12 al 23					
Obtener información referente a las discapacidades y recomendaciones para las relaciones y el trato hacia personas con discapacidad.		Del 26 al 31	Del 02 al 06				
Conocer las políticas institucionales que rigen en la actualidad.			Del 09 al 10				
Elaboración del marco teórico							
Estructuración de la guía metodológica.							
Diseño Gráfico de Carpeta y Guía					Del 18 al 29		
Producción Video: Abriendo las puertas a la inclusión						Del 09 al 20	
Presentación Trabajo de Grado							20 Enero

### Anexo 7. Presupuesto

RECURSOS	ACTIVIDADES	CANTIDAD	COSTO	SUBTOTAL	PROVEEDOR
Transporte/ Gasolina Súper	Recolección de datos de las PCD. Obtener información referente a las discapacidades y recomendaciones para las relaciones y el trato. Diseño de portada y contraportada. Generar técnicas interactivas.	8 galones por semana/ 6 semanas	\$2 por galón	\$96	Liliana Díaz, Jonathan Miniguano, Carmen Vega (Gasolineras Petrocomercial)
Conexión a Internet	. Conocer las políticas institucionales que rigen en la actualidad. Elaboración del marco teórico. Estructuración de la guía metodológica.	5	\$21 por mes	\$105	Liliana Díaz, Jonathan Miniguano, Carmen Vega(Internet Fijo CNT)
Suministros de Oficina (Impresiones, copias borradores del trabajo, hojas, esferográficos, grapadora, etc.)	Todas las actividades contempladas para la realización del trabajo de grado.	5	\$10 por mes	\$50	Liliana Díaz, Jonathan Miniguano, Carmen Vega(Diferentes locales comerciales)
Diseño Grafico de Carpeta y Guía	Diseño de portadas y contraportadas.	1	\$150	\$150	Liliana Díaz, Jonathan Miniguano, Carmen Vega(Diseños ZagielER- Jorge Rodriguez)
Impresión del Producto Final	Presentación Trabajo Final	10	\$16	\$160	Liliana Díaz, Jonathan Miniguano, Carmen Vega(Imprenta Ideaz)
Producción Video: Abriendo las puertas a la Inclusión	Generar Técnicas Interactivas	1	\$200	\$200	Liliana Díaz, Jonathan Miniguano, Carmen Vega(LAH Producciones)
Empastados	Presentación Trabajo de Grado	3	\$12	\$36	Liliana Díaz, Jonathan Miniguano, Carmen Vega(Copiamer)
<b>TOTAL</b>				<b>\$797</b>	

