

**UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA SEDE QUITO**

**CARRERA:**

**PSICOLOGIA LABORAL Y ORGANIZACIONAL**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de: PSICOLOGA**

**TEMA:**

**APLICACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN PARA EL  
MEJORAMIENTO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN  
LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA  
EMPRESA TECFOOD S.A.**

**AUTOR: ALEJANDRA JESENIA HERRERA ESPINOZA**

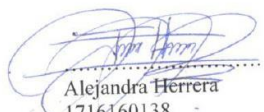
**TUTORA: MARIA AUGUSTA SANTILLAN MORA**

**Quito, Julio del 2017**

### Cesión de derechos de autor

Yo Alejandra Herrera con documento de identidad N° 1716160138 manifiesto mi voluntad y cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del trabajo de titulación intitulado “Aplicación del plan de acción para el mejoramiento de las buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa Tecfood S.A.”, mismo que ha sido desarrollado para optar por el título de: Psicóloga, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En aplicación a lo determinado en la ley de Propiedad Intelectual, en mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia, suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

  
Alejandra Herrera  
1716160138  
Junio 2016

### **Declaratoria de coautoría del docente tutora**

Yo declaro que bajo mi dirección y asesoría fue desarrollado el trabajo de titulación, aplicación del plan de acción para el mejoramiento de las buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa Tecfood S.A., realizada por Alejandra Jesenia Herrera Espinoza, obteniendo un producto que cumple con todos los requisitos estipulados por la Universidad Politécnica Salesiana, para ser considerado como trabajo final de titulación.

Quito junio de 2016



María Augusta Santillán Mora  
1707180335

18 de julio de 2017

Señores:

Universidad Politécnica Salesiana

Presente:

Yo Mónica Silvana Enríquez Muela con C.I.1713765913 en mi calidad de Gerente de Desarrollo Humano y Organizacional de la empresa Tecfood S.A. autorizo a la Señorita Alejandra Herrera con C.I. 1716160138 al uso de información, imágenes redactada y recopilada en la sistematización de la experiencia del proyecto de titulación **"APLICACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA TECFOOD S.A.**



Mónica Silvana Enríquez Muela  
Gerente de Desarrollo Humano y Organizacional



Hanaska

## DEDICATORIA

A ti que en tus ojos veo la esencia de la fuerza y de la determinación plasmada en una palabra que revela una mujer valiente y luchadora, se deletrea mamá.

A ti compañera de vida que sostuvo mis ideales y que hizo que cualquier obscuridad se tradujera en risas a ti mi Gaby.

A ti mujer soñadora, idealista y literalmente conmovedora, gracias por no rendirte y por tratar de encontrar la determinación esforzándose y siendo valiente,  
Elizabeth,Nicol,Josey.

## AGRADECIMIENTO

Por las palabras duras pero sabias que hoy en el día a día del ejercicio de mi carrera profesional van tomando forma y significado, gracias estimada María Augusta Santillán por enseñarme a enfrentar el mundo laboral que se traduce en una gratificante selva virgen,

## Índice

Cesión de derechos de autor .....	II
Declaratoria de coautoría del docente tutora .....	III
Carta de autorización.....	IV
DEDICATORIA .....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
Índice .....	VII
RESUMEN .....	IX
ABSTRAC .....	XI
INTRODUCCIÓN .....	1
Primera parte .....	2
<i>1. Datos informativos del proyecto .....</i>	<i>2</i>
<i>2. Objetivo de la sistematización .....</i>	<i>3</i>
<i>3. Eje de la sistematización .....</i>	<i>3</i>
<i>4. Objeto de la sistematización .....</i>	<i>5</i>
<i>5. Metodología de la sistematización .....</i>	<i>6</i>
<i>6. Preguntas clave .....</i>	<i>7</i>
<i>7. Organización y procesamiento de la información .....</i>	<i>7</i>
<i>8. Análisis de la información .....</i>	<i>7</i>

Segunda Parte .....	14
1. <i>Experiencia de la sistematización</i> .....	14
2. <i>Caracterización de los beneficiarios</i> .....	15
3. <i>Interpretación</i> .....	17
4. <i>Principales logros del aprendizaje</i> .....	19
5. <i>Conclusiones y recomendaciones</i> .....	22
Referencias .....	23
Anexos .....	25

### **Índice de figuras**

ILUSTRACIÓN 1 CROQUIS DEL PROYECTO .....	2
ILUSTRACIÓN 3 PIRÁMIDE DE LAS NECESIDADES DE SEGÚN MASLOW .....	11
ILUSTRACIÓN 4 EMPRESA VS PESO .....	29

### **Índice de Tablas**

TABLA 1 PERSONAL CON DISCAPACIDAD DE LA EMPRESA TECFOOD S.A .....	16
---	----



## Índice de Anexos

ANEXO 1 INSTRUMENTO DIAGNÓSTICO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN .....	25
ANEXO 2 ENTREVISTA MODELO QUE SE USÓ PARA ALIMENTAR EL FORMATO DIAGNÓSTICO .....	28
ANEXO 3 DATOS OBTENIDOS EN LA APLICACIÓN DEL DIAGNÓSTICO .....	29
ANEXO 4 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES MACRO .....	35
ANEXO 5 MODELO DE GESTIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN .....	36
ANEXO 6 MODELO DE ANÁLISIS DE COSTOS QUE SE PRESENTÓ PARA LA BONIFICACIÓN POR DISCAPACIDAD .....	37
ANEXO 7 INDICADORES PARA CONTROLAR EL PORCIENTO REQUERIDO POR LEY .....	37

## RESUMEN

El presente informe describe la aplicación del plan de acción para el mejoramiento de las prácticas de inclusión laboral en la empresa Tecfood S.A., que se dedica al catering industrial, dirigida al personal con discapacidad. Se describe las experiencias, los conocimientos y los retos que fueron identificados en el mismo y como se van solventando a medida que se ponía en prácticas los distintos planes de acción, así mismo explica en general como se desarrolló el instrumento que arrojó datos tanto cualitativos como cuantitativos, apalancado en los ejes de Planificación, Inclusión, Equidad y Desarrollo, estos ejes permitieron que se desarrolle el plan y luego que sea aplicado a nivel empresa; pero incluyendo y midiendo la gestión de personas con discapacidad (PCD). Así también se definieron teorías psicológicas y leyes que se conjugaron para la aprobación del mismo que en un principio se centró en lo mandatorio, pero que poco a poco fue siendo parte de un modelo de gestión integral, que nos permite ir creando herramientas para la administración de personal.

Esta experiencia tuvo un gran impacto a nivel empresa porque se logró la visualización y la concientización de la inclusión, este plan es a largo plazo por ello describimos la ejecución de la primera parte que fue el modelo de gestión, el mejoramiento en salario y bonificaciones, y continuamos con los procesos para el desarrollo de los demás puntos.

Palabras claves: inclusión laboral, discapacidad, planificación equidad, desarrollo

## **ABSTRAC**

This report describes the implementation of an Action Plan for improving inclusion practices in the Company Tecfood SA, a company dedicated to industrial catering for staff with disabilities. Experiences, knowledge and challenges are described, as they were identified as well as how they were solved while applying different action plans. It also explains, in general, how the instrument was developed showing both qualitative and quantitative data, impacting in axes as planning, inclusion, equity and development. These axes allowed the plan develops and then to be implemented at company level including measuring and managing the people with disabilities. So psychological theories and laws that came together was also defined for approval of this plan that initially focused on what other mandated but was gradually being part of a model of comprehensive an integral management, which allows creating tools for personnel administration.

**Keywords:** social inclusion, disability, planning, equity, development

## INTRODUCCIÓN

Cuando la discapacidad escapa de ser un constructo invisible y pasa a formar parte de nuestro alrededor nos damos cuenta el reto que enfrentamos en el mundo utópico y emblemático que es lo laboral, nos encontramos frente a un gran reto donde nos toca rediseñar no solo los espacios de interacción y de estadía sino también frente a un cambio integral de mentalidad e introducir a la cultura paradigmas significativos que nos lleven directamente al éxito de un modelo social que se ha construido con una base teórica y con un paradigma mucho más grande como es el buen vivir.

Este concepto nos empuja y nos da lineamientos donde las empresas tienen que enmarcarse en un mejoramiento continuo en la gestión de personas con discapacidad, esto nos lleva a crear instrumentos que avalen y ayuden a mejorar este concepto mandatorio que se establece como trabajo digno y el camino que planteamos definitivamente es la implementación de un plan de acción para el mejoramiento de las buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad, pero antes de mejorarla es necesario diagnosticarlas, medirlas y realizar todo lo que está en los procedimientos de mejora.

## Primera parte

### 1. Datos informativos del proyecto

**Nombre del proyecto:**

“Aplicación del plan de acción para el mejoramiento de las buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa Tecfood s.a.”

**Nombre de la institución:**

TECFOOD S.A.

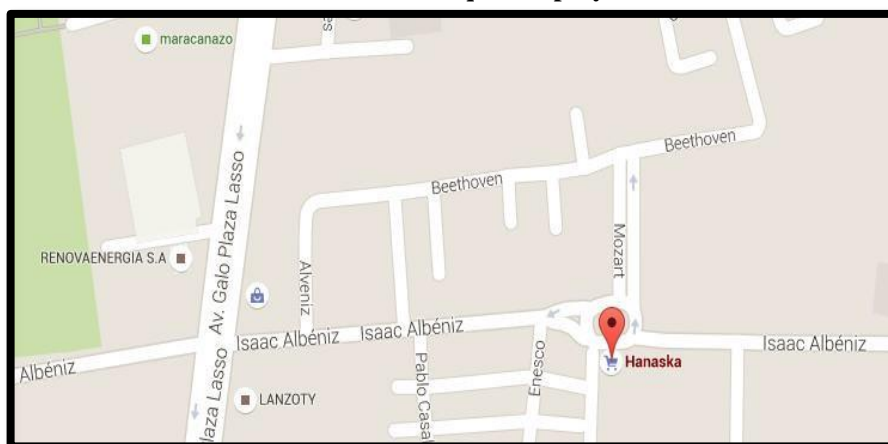
**Tema que aborda la experiencia (categoría psicosocial)**

Inclusión Laboral de Personas con discapacidad

**Localización:**

El proyecto se ejecutó en la ciudad Quito, sector norte, barrio El Inca C//. Av. Isaac Albeniz y Mozart.

**Ilustración 1 Croquis del proyecto**



**Figura 1 Localización Grupo Hanaska**  
Fuente: (Google Maps, 2016)

## **2. Objetivo de la sistematización**

Sistematizar datos y actividades de una forma lógica y ordenada, de tal manera que se pueda presentar esta información desde la elaboración del plan de acción hasta la parcial aplicación.

## **3. Eje de la sistematización**

La ejecución del proyecto nos llevó definitivamente a confrontar la teoría con la práctica en donde intervinieron todos los conceptos de los distintos subsistemas de Desarrollo y Administración de personal que se aprendió en el ejercicio de la parte académica.

La principal brecha que se tuvo que corregir es alinear todo el plan de acción a la normativa legal vigente, al ser neurálgico para la empresa nos centramos en que todo el plan de acción este enfocado a cubrir esta necesidad de empresa, todo el proyecto se amparó en el Normativa del ministerio de trabajo, Congreso Nacional. (Ecuador, Congreso Nacional, 2006), Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS). (Ecuador, Congreso Nacional, 2006), vigentes en el Ecuador.

Como antecedente se puede decir que la norma nos marcó directrices de cumplimiento. La inclusión al ámbito laboral de las personas con discapacidad (PCD) se visualiza potencialmente a partir de la reforma del código laboral donde se indica:

En el Art. (346.22).- La garantía y protección de las personas con discapacidad donde el estado tiene un papel protagónico asegurando trabajo a las personas con discapacidad (PCD) en todos los niveles, en los sectores públicos y privados.

Y en el Art 42 .33, nos da la pauta del porcentaje que por ley debe tener cada empresa por ende la garantía de un trabajo se apalanca en la norma.

“EL Buen Vivir es un principio constitucional basado en el ‘Sumak Kawsay’, que recoge una visión del mundo centrada en el ser humano, como parte de un entorno natural y social”. (Ecuador, Ministerio de Educación, 2013, p. 1)

Adicional a ello, el plan del buen vivir se centra en la satisfacción de las necesidades, en la consecución de una calidad de vida.

El Buen Vivir supone tener oportunidades, capacidades y potencialidades reales de los individuos se amplíen y florezcan de modo que permitan lograr simultáneamente aquello que la sociedad, los territorios, las diversas identidades colectivas y cada uno -visto como un ser humano universal y particular a la vez- valora como objetivo de vida deseable (tanto material como subjetivamente y sin producir ningún tipo de dominación a un otro). Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 – 2013. (Ecuador, Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2009, pág. 10)

#### **4. Objeto de la sistematización**

La experiencia se realiza en la empresa Tecfood S.A. de servicios complementario, su principal actividad es el servicio de Catering a nivel industrial y la mayor parte de personas con discapacidad se encuentran en el área operativa de la empresa aunque también encontramos en menor porcentaje en las áreas administrativas.

La experiencia comienza en enero del 2015, cuando la empresa fue auditada por los organismos de control, quienes identificaron varias novedades sobre los procesos de inclusión laboral de Personas con discapacidad (PCD).

En ese momento se volvió emergente un instrumento que nos ayude con este contingente legal, pero realmente el reto para el área de Desarrollo Humano fue interesar a las Gerencias en un cambio de paradigma institucional, donde se vea al proceso de inclusión de personas con discapacidad (PCD). No solo como un mandamiento legal sino también como un proceso de desarrollo profesional que abarque un desarrollo humano, es así como empezó el desarrollo de un plan de acción para el mejoramiento de las buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad (PCD) en la empresa Tecfood S.A.

En este punto es donde se definen 4 puntos relevantes en torno a los cuales armamos el diagnóstico, luego el plan de acción. Estos son:

- Planificación.
- Inclusión.
- Equidad.
- Desarrollo.



## 5. Metodología de la sistematización

La metodología que se usa para la sistematización del presente proyecto es una descripción ordenada de los distintos procesos que se llevaron a cabo para la implementación del plan de acción de forma ordenada, para ello se utilizará los siguientes instrumentos.

1.- **Herramienta de diagnóstico:** antes de saber lo que se debe mejorar definitivamente debe ser medible, por lo que se parte describiendo como se construyó esta herramienta y los ejes y conceptos que fueron apalancándose, por lo que para la sistematización usaremos los resultados cualitativos y cuantitativos que nos arrojó.

2.- **Información de las entrevistas aplicadas:** la información de las entrevistas permitió el diagnóstico de la empresa y por ende la descripción de los resultados que se obtuvo antes de aplicar el plan de acción.

3.- **Planes de Acción aplicados:** se describe las reacciones de la aplicación de la primera fase del plan de acción.

## **6. Preguntas clave**

¿Cómo apareció este proyecto?

¿Quiénes participaron?

¿Cómo y de qué manera se han involucrado los beneficiarios en el proyecto?

¿Cómo ha mejorado las relaciones de convivencia en la institución o comunidad?

¿Cómo reaccionaron los beneficiarios?

¿Cuál sería el impacto del proyecto en la institución?

¿Qué impactos observamos a nivel individual y colectivo?

## **7. Organización y procesamiento de la información**

Para la sistematización de la experiencia se realizará una breve descripción de los conceptos que se utilizaron para armar el plan de acción, partiendo del diagnóstico, de las teorías psicológicas y de los conceptos legales que se utilizaron hasta la descripción de la aplicación del mismo.

### **1. Análisis de la información**

Para el análisis de información se recurrirá a la descripción ordenada de la experiencia y a la descripción de las actividades que se realizaron sustentados en teorías y conceptos legales:

## 2. Diagnóstico

Para poder implementar los planes de acción y medir su efectividad debemos partir de un diagnóstico, para lo cual se realizó una matriz donde se definió lo que se iba a evaluar para posteriormente mejorarlo con nuestro plan de acción, los conceptos para definir la matriz se toma de la Fundación General Ecuatoriana, que al ser una institución de personal con discapacidad las tiene bien definidas y conceptualizadas, siendo así que nosotros aplicamos los conceptos para nuestro plan de acción:

Las dimensiones que medimos las definimos de la siguiente manera:

Planificación: “Identifica aspectos relativos a las condiciones que favorecen procesos de integración de las personas con discapacidad y su entorno inmediato dentro de las empresas. Busca alinear las estrategias, que ha implementado la Empresa, considerando las necesidades de las personas con discapacidad, aportando al cumplimiento de la inclusión socio laboral”, dentro de ellos esta. (Luna, 2010, p. 3)

Implican: plan operativo, cumplimiento de normativa, tipo de discapacidad cargo y proceso de selección e inducción.

Inclusión: “Identifica aspectos relativos a las condiciones que favorecen procesos de integración de las personas con discapacidad su medio inmediato a la vida cotidiana de las empresas. Busca alinear las estrategias que ha implementado la Empresa en función de las necesidades de las personas con discapacidad, con esto facilita la incorporación y adaptación en el puesto en el ámbito laboral”. (Luna, 2010, p. 3)

Involucra: inclusión social, accesibilidad física, señalización, información y comunicación.

Equidad: “Identifica aspectos relativos a la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, potenciando sus capacidades y compensando sus necesidades”. (Luna, 2010, p. 3)

Implica: derechos y beneficios, sensibilización, reubicación laboral y reconocimiento al buen desempeño laboral.

Desarrollo: “Identifica aspectos relativos para potenciar las capacidades de las personas con discapacidad, para que estas se constituyan en un ente de Desarrollo Empresarial y Social”. (Luna, 2010, p. 3)

Implica: capacitación, evaluación, desarrollo, promociones y adaptaciones al puesto de trabajo.

Buenas Prácticas: “Son aquellas que las empresas ejecutan cotidianamente sin considerar la diversidad y las necesidades de apoyo que en este caso requieren las personas con discapacidad para equiparar las oportunidades, son las mínimas que exige la ley”. (Luna, 2010, p. 3)

A partir de estos conceptos, se fueron elaborando las parametrizaciones para las respectivas mediciones y también vislumbramos la razón del nombre del proyecto que tiene como premisa el mejoramiento de las buenas prácticas.

Una vez que se tuvo claro el marco legal, el marco conceptual, las parametrizaciones, las dimensiones que se iban a medir, los resultados que se iban a obtener, nos dimos cuenta que faltaba algo, no podemos solo delimitar el mundo

laboral a un marco legal y conceptual, debemos llevarlo al ámbito psicológico y como este contexto afecta directamente la individualidad de la organización y sus actores. Se decide entender por qué el ser humano necesita desarrollarse como parte del buen vivir y como parte del ser biopsicosocial que es.

Es precisamente por eso, porque el ser humano es una trinidad que no puede desbalancear ninguna de las tres cosas.

Así que nos encontramos frente al enigma de que le pasa al colaborador en su psique y tratar de atar una teoría que conjugue con esa parte que nos está faltando.

A través estas teorías vamos a tratar de entender al ser humano y sus motivaciones, al ser humano y la satisfacción de sus necesidades, en todos los ámbitos de su vida, pero nos vamos a centrar principalmente en al ámbito laboral.

A todos los seres humanos hay algo que nos mueve y nos empuja a nuestro diario vivir, es por qué realizamos las cosas y para que lo estemos haciendo, esto es la motivación del ser humano estas motivaciones nos van a generar sentidos de vida, pero ¿que son las motivaciones?, Stephen Robbins lo define como: “ los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo” (Robbins y Judge, 2009, pág. 176).

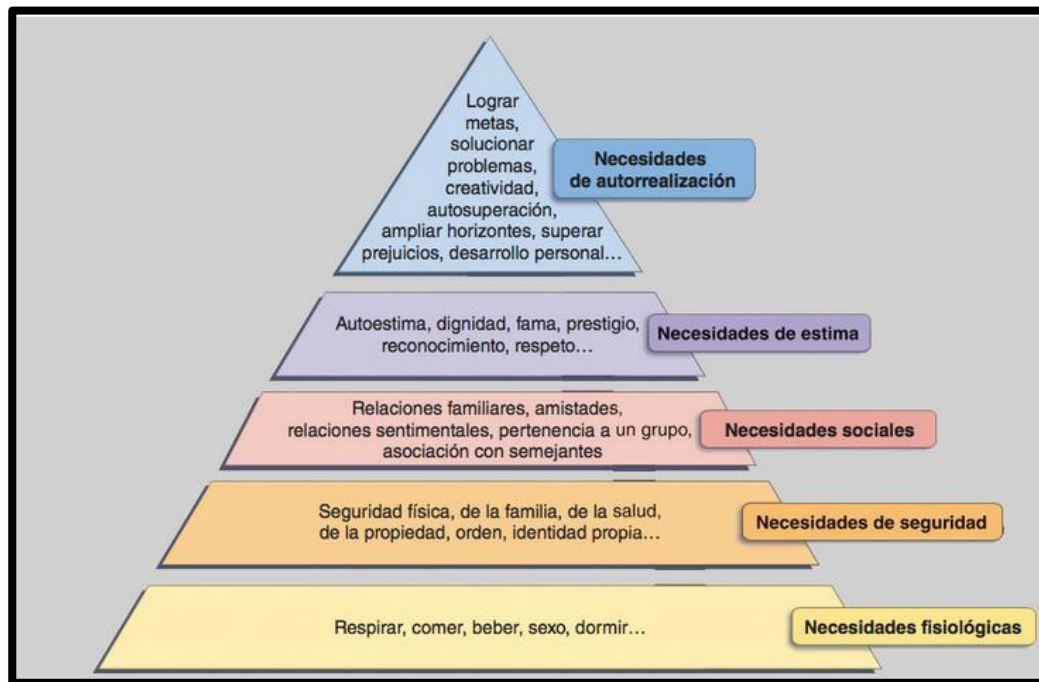
La vida está llena de objetivos unos más claros que otros y otros que están socialmente propuestos para un modelo de vida exitoso y que te da sentidos.

Hoy en día vivimos en un mundo competitivo y capitalista donde el poder adquisitivo te da un nivel de existencia y de status, el poder adquisitivo se obtiene con dinero y una de las formas de obtener dinero es el trabajo, por ello

indudablemente el trabajo es sinónimo de existencia, además que está atado al concepto de “Miembros activos de la sociedad”.

Por ello, en esta parte vamos a tomar a Maslow para explicar cómo el ser humano llega a la autorrealización por medio de la satisfacción de necesidades.

### Ilustración 2: Pirámide de las necesidades de según Maslow



**Figura 3: Las diferentes necesidades que se debe satisfacer para llegar a la autorrealización.**  
**Fuente: (Larripa, 2015)**

Maslow sostuvo que “una teoría general de la motivación ha de tener en cuenta al individuo en su totalidad. No puede entenderse las complejidades de la condición humana, reduciendo la conducta a determinadas respuestas en diversas situaciones”. (Petri y Govern, 2006, pág. 348)

Para la empresa Tecfood es importante prioritario cubrir necesidades fisiológicas por ello se cubre la alimentación al 100porciento, lo segundo prioritario es la seguridad física de todos sus colaboradores por lo que se piensa en

el equipo multidisciplinario y busca que los colaboradores cuenten con un clima laboral adecuado para que puedan desarrollar sus potencialidades.

Ahora bien, si ya tenemos los conceptos principales como son teorías, conceptos y marco legal podemos preguntarnos como intervienen los departamentos de Desarrollo Humano y Organizacional en la estructura de todo este marco epistemológico conceptual, dentro de la organización.

Nos hallamos frente a un marco teórico que nos indica que el ser humano siempre buscara la autorrealización y que para ello debe obtener varias cosas como salud física, salud psicológica, red interpersonal, bienestar económico, derechos, Inclusión social.

Por otro, el estado como marco legal garantiza el derecho a un trabajo digno y el plan del buen vivir nos indica que necesariamente debemos vivir dignamente.

En este punto, la organización conjuntamente con el departamento de Desarrollo Humano son puestos a obtener estos resultados a través de buenas prácticas y a entregar a la sociedad un trabajo remunerado que gestione al talento humano en todos sus ejes, biológico, social y psicológico.

Elaboración de la herramienta:

A partir de todo esto se construye la herramienta que arroje datos cualitativos y cuantitativos, al aplicar la herramienta para medición de las diferentes dimensiones se obtiene ya nuestro punto de partida y se construye el plan de acción.

Aplicación del plan de acción:

Para la aplicación de nuestro plan de acción para el mejoramiento de las buenas prácticas de inclusión de personas con discapacidad, se debió invertir recursos y todos los conocimientos sobre los subsistemas de recursos humanos que conocíamos así como la obtención de la respectiva aprobación de Gerentes y Directores.

El plan de acción al ser macro y tener sub procesos se lo proyecto para largo plazo y lo hemos ido aplicando priorizando lo emergente primero para cubrir con los aspectos legales (Porcentaje de personas con discapacidad (PCD) completa, accesibilidad, beneficios sociales, monetarios y todo lo demás que contempla nuestro plan de acción).



## **Segunda Parte**

### **1. Experiencia de la sistematización**

#### Justificación

La aplicación del plan para el mejoramiento de las mejores prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad fue ejecutada porque la empresa Tecfood S.A. se encontraba frente a resultados de una auditoría legal por parte de los organismos de control que se debían mejorar, en principio como un mandato legal.

En el 2006 se expide la ley reformativa al código de trabajo. Desde entonces, la ley en discapacidades se potencializa significativamente.

Y empieza la aplicación de una serie de auditorías de los órganos reguladores hacia las empresas para realizar el seguimiento de la implementación de estas leyes dentro del ámbito laboral, siendo esta una implementación de mejora continua.

De una de estas auditorías nacen algunos cuestionamientos a las prácticas de inclusión laboral de la empresa Tecfood S.A, cuyo giro de negocio es el catering industrial. Lleva 42 años en el mercado y ha ido creciendo paulatinamente implementando procesos de mejora continua a nivel nacional, con compromiso social, este compromiso indudablemente nos empuja a crear mecanismos de mejoramiento en la inclusión laboral de personas con discapacidad (PCD).

Los objetivos fundamentales del plan de acción fueron mejorar los resultados que obtuvimos en las auditorías externas y evitar contingentes legales a través de

mejorar las buenas practicas inclusión laboral de personas con discapacidad (PCD)

Al principio el plan fue elaborado con acápites únicamente que exigía la ley, pero a medida que avanzaba el plan pudimos darnos cuenta que el mismo debería estar alineado al plan de desarrollo de personal y al nuevo modelo de gestión que se iba a implementar en la compañía, por lo que se revisaron e incluyeron nuevas dimensiones donde ya no solo estaba la parte de la norma sino también los beneficios de desarrollo propios de la empresa. Esto permitió que entendamos que todas las personas somos iguales en derechos y beneficios mas no en necesidades, por ello se creó un plan integral pero con especificaciones para él personas con discapacidad (PCD).

La implementación del plan género en los colaboradores bienestar, y un sentido de pertenencia a la empresa, sus actitudes empezaron a cambiar y poco a poco fueron cambiando su percepción de la empresa y de la propia área de Desarrollo Humano y Organizacional (DHO), ya no nos veían como una amenaza, nos empezaron a ver como un área de servicio.

## **2. Caracterización de los beneficiarios**

El proyecto estuvo dirigido al mejoramiento de las prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad (PCD) de la empresa Tecfood S.A. por lo que los protagonistas principales fueron las personas con discapacidad que trabajan para la empresa y los co-autores todas las personas que intervinieron o facilitaron la ejecución de este proyecto.

**Tabla 1 Personal con Discapacidad de la empresa Tecfood S.A.**

Tipos Discapacidad	Cargo	Número Personas Discapacitadas	Porcentaje Cumplimiento Normativa
1. Física	Operativo (16) Mandos Medios(1)	17	1.03%
2. Auditiva	Operativo (10)	10	0.60%
4. Visual	Operativo (20) Mandos Medios(1)	21	1.27%
5. Lenguaje	Operativo (1)	1	0.06%
6. Psicológica	Operativo (3)	3	0.18%
7. Modalidad Sustituto	10	10	0.60%
<b>TOTAL</b>			<b>3%</b>

**Elaborado por: Herrera, 2017.**

**Nota: En total se incluyó en el plan de acción a 71 personas con discapacidad con las cualidades detalladas.**

La participación fue efectiva y proactiva a nivel de todos los cargos ya que se presentó este proyecto a las gerencias quienes apoyaron y respaldaron el mismo.

La aplicación del plan de acción sigue en proceso pues se plantearon cosas cuyos resultados no son inmediatos sino a largo plazo, la asistencia fue acorde a lo programado y el proyecto tuvo importancia a nivel gerencial.

Al ejecutar el proyecto se logró principalmente tener claro el punto de partida para la ejecución del mismo y se ganó experticia en generar planes de acción y proyectos de mejora continua cuya metodología no solo se aplicó para este proyecto sino también para otros proyectos que nacieron bajo estos mismos parámetros.

Este proyecto, fue el inicio de un nuevo paradigma corporativo al plantearse nuevos retos y cambios dentro de la empresa.

Esto fue posible, definiendo objetivos que nos ayuden a introducir una cultura empresarial que tenga políticas inclusivas y que nuestro personal se alinee a estos nuevos parámetros.

La metodología que va desde el diagnóstico hasta la ejecución y seguimiento de los planes puede ser aplicado en cualquier proyecto de estas características cuya variable sería el tiempo de intervención y el tiempo en el que se mediría los resultados.

### **3. Interpretación**

La experiencia se realizó en una empresa cuya estructura organizacional y ubicación de las personas con discapacidad (PCD) hizo que seamos bastante creativos ya que para la aplicación del plan tuvimos que desplazarnos a varios lugares.

El plan nos dio parámetros bastante claros de mejoramiento, cuando se inició el proyecto las cláusulas mandatorias ya llevaban implementadas paulatinamente en el país, en torno a esto surgieron varias ONG que desarrollaron modelos de gestión para vender en las empresas, sin embargo como el concepto de inclusión a nivel país aún no estaba posicionado, hubieron empresas que los acogieron otras que no, esto se volvió emergente cuando la ley empezó a pasar de conceptos a la praxis.

Aprovechando estas auditorías de control, pudimos elaborar el plan de acción.

Fue un reto bastante interesante realizar el mismo procurando que abarque todos los subsistemas de recursos humanos y el objetivo principal fue realizar la aplicación de este plan, para tener un plan de acción primero se debía tener un diagnóstico de la situación actual de la compañía, aquí apareció nuestro primer peldaño.

Al realizar el diagnóstico, primero se debía saber que queremos mejorar y que queremos medir, por lo que recurrimos a modelos que surgieron cuando la ley de discapacidad se puso en auge, analizamos el común denominador de todas ellas y es así como definimos el que más se ajustaba a nuestro objetivo.

Una vez que teníamos el mismo se elaboró el plan de acción, para el cual debimos ser bastante recursivos ya que el presupuesto destinado para este plan fue reducido, el plan se debía implementar a lo largo del año 2015 y 2016, fecha en la que el país entra internos. Y tomando en cuenta la parte legal del 4por ciento de personal con discapacidad. En crisis en varias áreas y sobre todo en las laborales, donde las empresas a nivel país redujeron presupuestos y beneficios a los colaboradores y a los proyectos que se iban a ejecutar, por tanto reestructuramos el plan tomando en cuenta las cosas que podíamos cubrir con recursos

El impacto fue bastante notorio prácticamente se evidencio un mejoramiento importante luego de aplicar las primeras partes del plan con una cantidad limitada de recursos.

El clima laboral fue mejorando paulatinamente, las contingencias legales disminuyeron hasta quedar prácticamente nulas.

Los puntos legales que nos exigían organismos de control fueron cubiertos de manera satisfactoria en cuanto a beneficios sociales y una mejor gestión del personal con discapacidad.

#### **4. Principales logros del aprendizaje**

¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas?

La lección más representativa del proyecto fue lo recursivo que se debe ser para obtener resultados adecuados, se realizó campañas de sensibilización, campañas de comunicación, creación de indicadores, formatos, diagnósticos de costos de empresa, todo esto lo realizo el equipo cada uno aportando con sus habilidades y destrezas, de esa forma se disminuyó los costos de la aplicación del plan de acción.

¿Qué es lo que aprendió con este proyecto?

Aprendí la gestión integral del área de recursos humanos y la visión indiscutible que somos un área de servicio y que somos áreas de apoyo claves para la toma de decisiones de la alta gerencia. En la implementación del plan también se obtuvo conocimientos técnicos que permiten brindar un correcto asesoramiento tanto en procesos como en las leyes en los cuales estos se sustentan la gestión del personal con discapacidad.

Los planes de acción para el mejoramiento de la gestión del Personal con Discapacidad son aplicables para todas las empresas quizá lo que variaría sería el

monto de inversión que sería equivalente al head count de cada empresa y a lo que se requiera implementar.

¿Qué producto generó el proyecto de intervención?

Generó un modelo de construcción de un plan de acción que podría ser aplicable a otras empresas que tengan o no el mismo giro de negocio.

¿Cuáles de los objetivos que se plantearon se lograron?

Se logró cerrar las no conformidades legales que existían

Se logró realizar un plan de acción a largo plazo y que sea medible y nos pueda proporcionar indicadores para mejorar continuamente.

Se logró la sistematización de forma ordenada del proyecto.

¿Identificaron elementos de riesgo en algún momento de la experiencia con el proyecto de intervención?

El recorte de presupuesto que hubo para la ejecución del plan.

La resistencia inicial que tenía el personal con discapacidad.

La preocupación por no generar expectativas en el Personas con discapacidad (PCD) que luego no se puedan cumplir.

¿Qué elementos innovadores identifican en la experiencia?

Enfocar el área de Desarrollo Humano y Organizacional como un área de servicio y como un área de apoyo en la cual la alta dirección se base para la toma de decisiones en la administración del personal con discapacidad.

¿Qué impacto tienen esos elementos innovadores para los grupos poblacionales con los cuales se trabajó?

Este elemento nos permite ejecutar todo lo comunicado, y el Personal con discapacidad se siente respaldado por la gestión del área.



## **5. Conclusiones y recomendaciones**

Conclusiones:

Cuando se implementó la inclusión laboral de (PCD) en el país hubo una gran oportunidad para implementar nuevas herramientas en todos los subsistemas y esto fue un gran reto para todas empresas, sin embargo faltó asesoramiento y acompañamiento por parte de los órganos de control lo que origino que haya muchas oportunidades de mejora y que se pueda consolidar y aplicar herramientas para el mejoramiento de las buenas prácticas de inclusión laboral de (PCD) en Tecfood SA.

La inclusión de personas con discapacidad es un concepto bastante amplio y hay que diferenciarlo de la inserción para conseguir resultados óptimos y alinearnos al objetivo de lograr buenas prácticas de inclusión laboral, medibles para que haya un mejoramiento continuo.

Todo plan de acción debe partir de un diagnóstico y tener indicadores medibles para poder observar cronológicamente como los planes de acción van haciendo efecto al grupo que va dirigido y como este efecto se extiende a todo el entorno.

Recomendaciones:

Implementar auditorías internas para controlar que los planes de acción y las normativas legales estén vigentes y se estén cumpliendo.

Implementar el instrumento diagnóstico en la organización cada dos años para poder visualizar el impacto de la implementación de planes de acción.

## Referencias

- ABC, D. (16 de Mayo de 2016). *Definicion De Insercion*. Recuperado el 16 de Mayo de 2016, de <http://www.definicionabc.com/social/insercion.php>
- Ecuador, Congreso Nacional. (2006). *Código de Trabajo*. Quito: Registro Oficial N° 198 del 30 de enero de 2006.
- Ecuador, Ministerio de Educacion. (2013). *Que es el buen vivir*. Recuperado el 16 de Mayo de 2016, de <http://educacion.gob.ec/que-es-el-buen-vivir/>
- Ecuador, Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo. (2009). *Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 - 2013*. Quito: SENPLADES.
- Efisiopediatric. (20 de Enero de 2015). *Diferencias entre inclusion e integracion*. Recuperado el 16 de Mayo de 2016, de <http://efisiopediatric.com/diferencias-entre-inclusion-e-integracion/>
- Google Maps. (11 de Mayo de 2016). *Hanaska*. Recuperado el 11 de Mayo de 2016, de <https://www.google.es/maps/place/Hanaska/@-0.1534791,-78.4832406,17z/data=!3m1!4b1!4m5!3m4!1s0x91d59aee3b3303d:0x52f25b91cca0e8ee!8m2!3d-0.1534845!4d-78.4810519>
- Larripa, S. (11 de Diciembre de 2015). *La pirámide de las necesidades de Maslow*. Recuperado el 17 de mayo de 2016, de <http://cuadernodemarketing.com/la-piramide-de-las-necesidades-de-maslow/>
- Luna, J. (2010). Criterios y ejecucion. *Reconocimiento empresarial a las mejores practicas de insercion laboral*, 3-5.

Peresson, M. (1995). *Metodología de un proceso de Sistematización. Pasos Fundamentales del proceso de sistematización del proyecto y experiencia de teología popular de Dimensión Educativa: 1985 – 1995*. Medellín, Colombia: Aportes 44.

Petri, H., y Govern, J. (2006). *Motivación, teoría, investigación y aplicaciones*. Mexico: Thomson.

Reyes, A. (1971). *Administración Del Personal* . Mexico : Limusa S.A. .

Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico, Mexico : Pearson Educacion.

Werther, W., y Davis, K. (2008). *Administracion de recursos humanos* . Mexico : McGraw-Hill Interamericana .

## Anexos

### Anexo 1 Instrumento diagnóstico para la elaboración del plan.



#### INSTRUMENTO DE DIAGNOSTICO



FACTORES DE EVALUACION	DIAGNOSTICO CUANTITATIVO		DIAGNOSTICO CUALITATIVO
	REAL	REF.	
<b>PLANIFICACION</b>			
<b>1.1. Plan Estratégico</b>	<b>1.45</b>	<b>5.00</b>	
Vigencia del Plan	0.20	0.25	La empresa no cuenta con un area de gestion social que se dedique a la gestion de lo que se considera responsabilidad social empresarial, Dentro de los indicadores que maneja la organización no se contemplan indicadores que nos ayuden con la gestion del PCD. No se contempla politicas ni presupuesto para la seleccion de PCD.
Certificación ISO	0.25	0.25	
Responsabilidad Social	0.00	0.25	
Seguridad Tecnológica	0.20	0.25	
Indicadores de Gestión	0.10	1.00	
Plan Operativo	0.70	1.00	
Costos de personal (PcD)	0.00	2.00	
<b>1.2. Cumplimiento de Normativa</b>	<b>2.00</b>	<b>5.00</b>	
Cumplimiento 4%	2.00	3.00	La organización no cuenta con el 4% estipulado por la ley y no se contempla ninguna normativas específicas para la gestion de PCD.
Políticas y principios declarados en su normativa interna	0.00	2.00	
<b>1.3. Tipo de Discapacidad</b>	<b>4.00</b>	<b>5.00</b>	
Tipos de Discapacidad	3.00	3.00	Mando Medio
Cargos	1.00	2.00	
<b>1.4. Proceso de Selección</b>	<b>2.20</b>	<b>5.00</b>	
Hoja de Requerimiento del Personal.	0.30	0.30	Se cuenta con requerimientos de personal generales, no se cuenta con un manual de funciones actualizado, y dentro del equipo multidisciplinario se necesita contar con gestores sociales.
Perfil del Puesto	0.00	0.40	
Análisis del Cargo	0.00	0.30	
Manual de Funciones del Puesto	0.00	0.40	
Escala Salarial	0.00	0.40	
Pruebas Psicotécnicas	0.00	0.20	
Ajustes Adaptaciones	0.00	1.00	
Equipo Multidisciplinario	1.90	2.00	
<b>1.5. Inducción</b>	<b>1.00</b>	<b>5.00</b>	
Manual de Inducción	1.00	1.00	Se cuenta con un plan de induccion general para toda la organización, sin embargo no se contempla las necesidades de las PCD.
Corresponsable	0.00	0.50	
Retroalimentación	0.00	1.00	
Entrevistas	0.00	2.50	

## INCLUSION

<b>2.1. Sensibilización</b>	<b>0.00</b>	<b>7.20</b>	
Plan de Sensibilización continuo	0.00	2.00	no cuenta con un plan específico.
Número de charlas de sensibilización impartidas.	0.00	1.00	
Recursos utilizados para la sensibilización.	0.00	1.00	
Retroalimentación	0.00	3.20	
<b>2.2. Accesibilidad Física</b>	<b>1.50</b>	<b>7.20</b>	
Condiciones de Ingreso	0.00	2.00	Las condiciones físicas de la empresa no cuentan con ningún tipo de adaptación ni al cliente interno ni al cliente externo.
Estacionamiento para PcD.	1.00	1.00	
Cumplimiento de Estándares Ergonómicos	0.50	2.00	
Transporte	0.00	1.00	
Eliminación Barreras Arquitectónicas	0.00	1.20	
<b>2.3. Inclusión Social</b>	<b>5.40</b>	<b>7.20</b>	
Plan de actividad de eventos (presupuesto).	2.00	2.00	Se cuenta con un plan de actividades sociales en la que son incluidos todos sus colaboradores sin discriminación, contando con un presupuesto para esto.
Creación de espacios de interacción.	0.00	2.00	
Almuerzo (Entrada y Salida) (Movilización)	1.50	1.20	
Equipo Multidisciplinario	1.90	2.00	
<b>2.4. Señalización e información.</b>	<b>3.00</b>	<b>7.20</b>	
Misión, visión, Valores	1.00	1.00	
Salidas Emergencia	1.00	1.00	
Cartelera, organigrama, horario intención, avisos	0.00	1.00	
Rótulos y avisos de seguridad	1.00	1.00	
Señalización según tipo Discapacidad	0.00	3.20	
<b>2.5. Comunicación</b>	<b>0.50</b>	<b>7.20</b>	
Estrategias Generales de comunicación			
- Intranet	0.50	0.50	
- Cartelera	0.00	0.50	
- Boletines	0.00	0.50	
- Revista	0.00	0.50	
- Retroalimentación	0.00	2.00	
Estrategias de comunicación según el tipo de discapacidad	0.00	1.20	
Retroalimentación según tipo de Discapacidad	0.00	2.00	

## EQUIDAD

<b>3.1. Equidad Derechos y Beneficios</b>	<b>2.29</b>	<b>7.25</b>	
Sistema de Administración de Desarrollo Humano			
- Condiciones salariales	0.64	0.65	
- Plan Carrera	0.00	0.65	
- Ascensos y Transferencias	0.00	0.65	
- Evaluaciones	0.00	0.65	
- Horario de trabajo	0.65	0.65	
Adaptaciones especiales según necesidad de la persona	0.00	2.00	
Beneficios empresariales adicionales para los colaboradores	1.00	2.00	
<b>3.2. Construcción de Capacidades.</b>	<b>3.00</b>	<b>7.25</b>	
Plan de Capacitación			
- La empresa cuenta con un programa de capacitación ofrecido a todos los empleados según sus necesidades	2.00	3.25	La compañía cuenta con un plan de capacitaciones internas sin embargo no se toma en cuenta las necesidades ergonomicas o de comunicación del PCD
- La empresa cuenta con un programa de capacitación ofrecido a todos los empleados sobre discapacidad y temas relacionados con inclusión	0.00	1.00	
- La empresa cuenta con un programa específico de capacitación para las personas con discapacidad que incluye además de lo técnico, aspectos de desarrollo personal y liderazgo.	0.00	1.00	
- La empresa incluye a las personas con discapacidad en procesos de capacitación global en temas diversos y asegura los medios para su participación (accesibilidad, lenguaje de señas, etc.)	0.50	1.00	
- La empresa proporciona las herramientas y medios para garantizar que las personas con discapacidad puedan realizar su trabajo, independientemente de su discapacidad, equiparando sus oportunidades (software, apoyos técnicos, etc.).	0.50	1.00	
<b>3.3. Reubicación Laboral</b>	<b>1.40</b>	<b>7.25</b>	
- La empresa cuenta con planes de contingencia para reubicaciones a sus colaboradores con o sin discapacidad	0.00	4.25	Se cuenta con un reglamento interno de seguridad y salud, donde hay dos artículos que hacen referencia a que si las personas sufrén un accidente laboral, y por esta razón adquieren una discapacidad, tienen derecho a ser reubicadas laboralmente.
- La empresa prevé procesos de reinserción laboral de empleados que pudieran adquirir discapacidad en el lapso de su ejercicio profesional.	1.40	1.50	
- La empresa ha considerado reubicaciones a personas con discapacidad en el caso de promoción o para la efectivización de su trabajo.	0.00	1.50	
<b>3.4. Reconocimiento al Buen Desempeño Laboral</b>	<b>1.00</b>	<b>7.25</b>	
Planificación General de Evaluación del Desempeño	1.00	4.25	
Evaluación del Desempeño adaptado a las PcD	0.00	3.00	

## DESARROLLO

4.1. Desarrollo y promoción	0.00	5.00	
- La empresa prevé desarrollo de carrera para sus colaboradores en base al desarrollo de competencias y evaluación de desempeño. Se incluyen las personas con discapacidad.	0.00	3.00	no se ha desarrollado un plan de carrera para sus colaboradores con discapacidad.
- Se ha considerado plan carrera para todos sus colaboradores incluyendo personas con discapacidad.	0.00	2.00	
4.2. Adaptación del Puesto de Trabajo	0.00	5.00	
- Las estaciones o puestos de trabajo cumplen con los estándares Ergonómicos establecidos	0.00	3.00	no ha realizado ninguna adaptación ya que no ha sido requerida.
- Se han realizado adaptaciones específicas para PcD	0.00	2.00	

## Anexo 2 Entrevista modelo que se usó para alimentar el formato diagnóstico

### ENTREVISTA DIAGNOSTICA PARA LA ELABORACION DE PLAN DE ACCION PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS BUENAS PRACTIVAS DE INCLUSION LABORAL

#### 1. PLANIFICACIÓN

##### 1.1 PLAN

**1.1.1. ¿El plan estratégico institucional incluye como objetivo o política temas de inclusión laboral para personas con discapacidad?**

Si  No

Explique su respuesta afirmativa o negativa. De ser la respuesta positiva explique la estrategia. De ser negativa identifique el por qué no se incluye.

**1.1.3. ¿Cuenta su empresa con aprobaciones de ISO de Responsabilidad Social, en que tiempo fueron aprobados y fecha de caducidad?**

Si  No

Si la respuesta es afirmativa adicione documentos que validen la información. En caso de respuesta negativa establezca porque no se ha aplicado.

**1.1.4. ¿Cuenta su empresa con políticas en seguridad/ salud ocupacional y de tecnología para las personas con discapacidad?**

Si  No

Si la respuesta es afirmativa destaque aspectos generales contemplados en las políticas de seguridad tecnológica. En caso de respuesta negativa establezca porque no se ha definido un plan.

**1.1.5. ¿Contempla su plan económico rubros asignados al plan operativo de inserción sociolaboral de personas con discapacidad?**

Si  No

Si la respuesta es afirmativa comente las partidas en las que se asignan recursos para el plan de inclusión sociolaboral. Si es negativa argumente el por qué no se cuenta con asignaciones de recursos explícitas en el plan económico.

Anexo 3 Datos obtenidos en la aplicación del diagnóstico.

Análisis Cuantitativo:

Ilustración 3 Empresa VS Peso

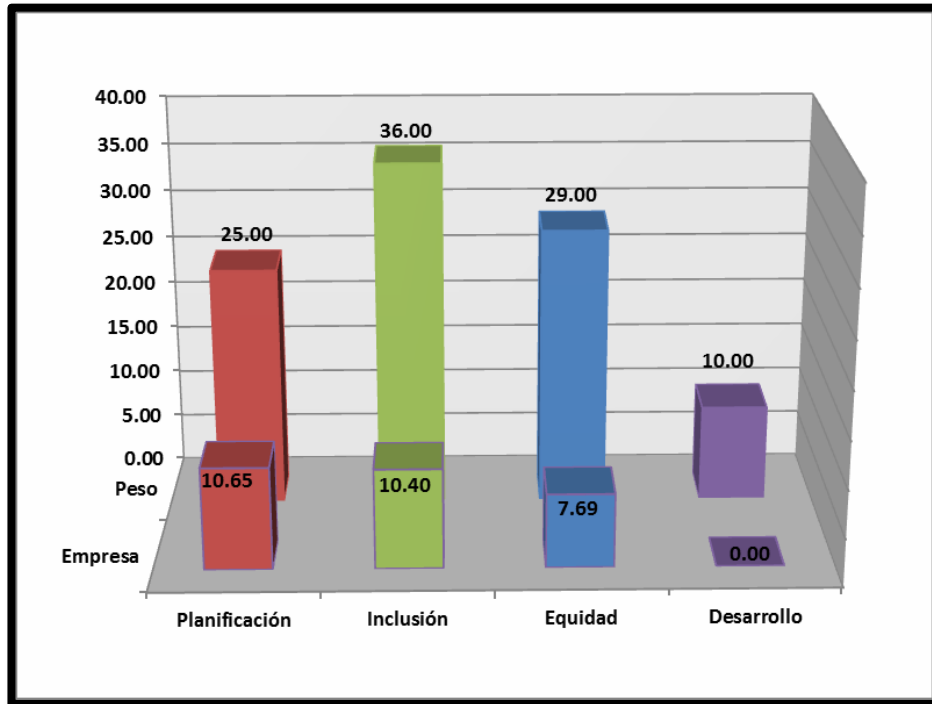
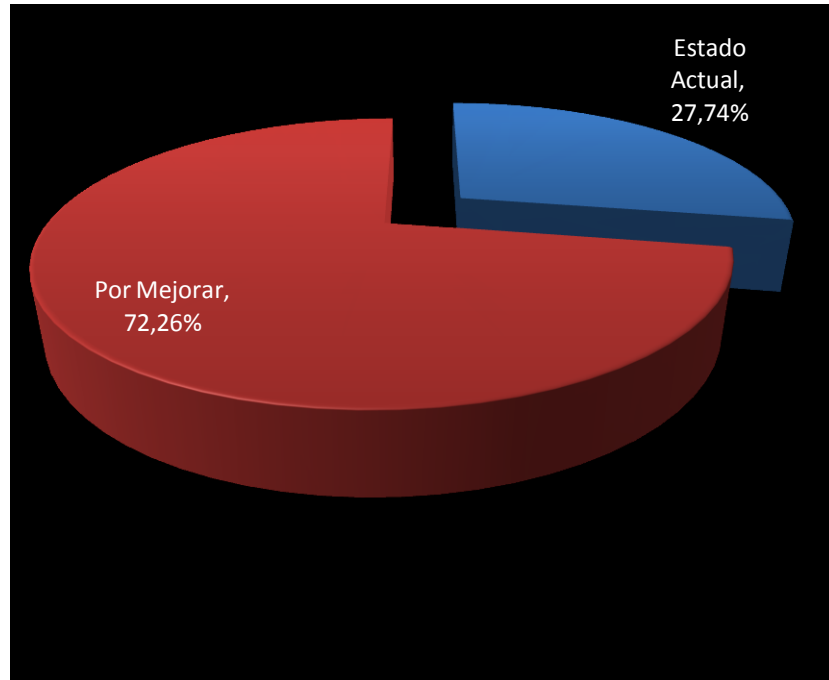


Figura 5 Resultados cuantitativos de la medición en las cuatro dimensiones establecidas.  
Fuente:



## EVALUACIÓN GLOBAL 2015



### **Análisis Cualitativo:**

#### Planificación:

La empresa Tecfood S.A. tiene un porcentaje de mejora de 14.3% esto es consecuencia de que, llego a ser la empresa más grande del país en cuestión de servicio de Catering, su crecimiento fue bastante rápido y hoy en día están en la cúspide cambiando su paradigma, eso definitivamente les lleva a rever sus procesos en planificación, a implementar planes operativos donde puedan intervenir políticas para personas con discapacidad (PCD).

Están en un proceso de mejora continua que poco a poco les llevara a cubrir esas brechas sobre el puntaje ideal vs el obtenido.

### Plan de Acción:

Es importante que todo el proceso de planificación, considere objetivos, metas, estrategias e indicadores de gestión que promuevan la inclusión de las personas con discapacidad nivel de todo su entorno laboral.

En la implementación del nuevo modelo de gestión por competencias incluir políticas que nos ayuden alcanzar compromisos de inclusión laboral.

Implementar indicadores de cumplimiento mensuales alineados a la normativa legal sobre el número de PERSONAS CON DISCAPACIDAD (PCD) con que cuenta la organización e indicadores de rotación de Personas con discapacidad (PCD)

Implementar modalidades de empleo para las PERSONAS CON DISCAPACIDAD (PCD), como enclaves.

Implementar el área de gestión social, y como plan contingente, delegar a una persona de DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL (DHO) que se encargue de velar por el cumplimiento en temas de PERSONAS CON DISCAPACIDAD (PCD).

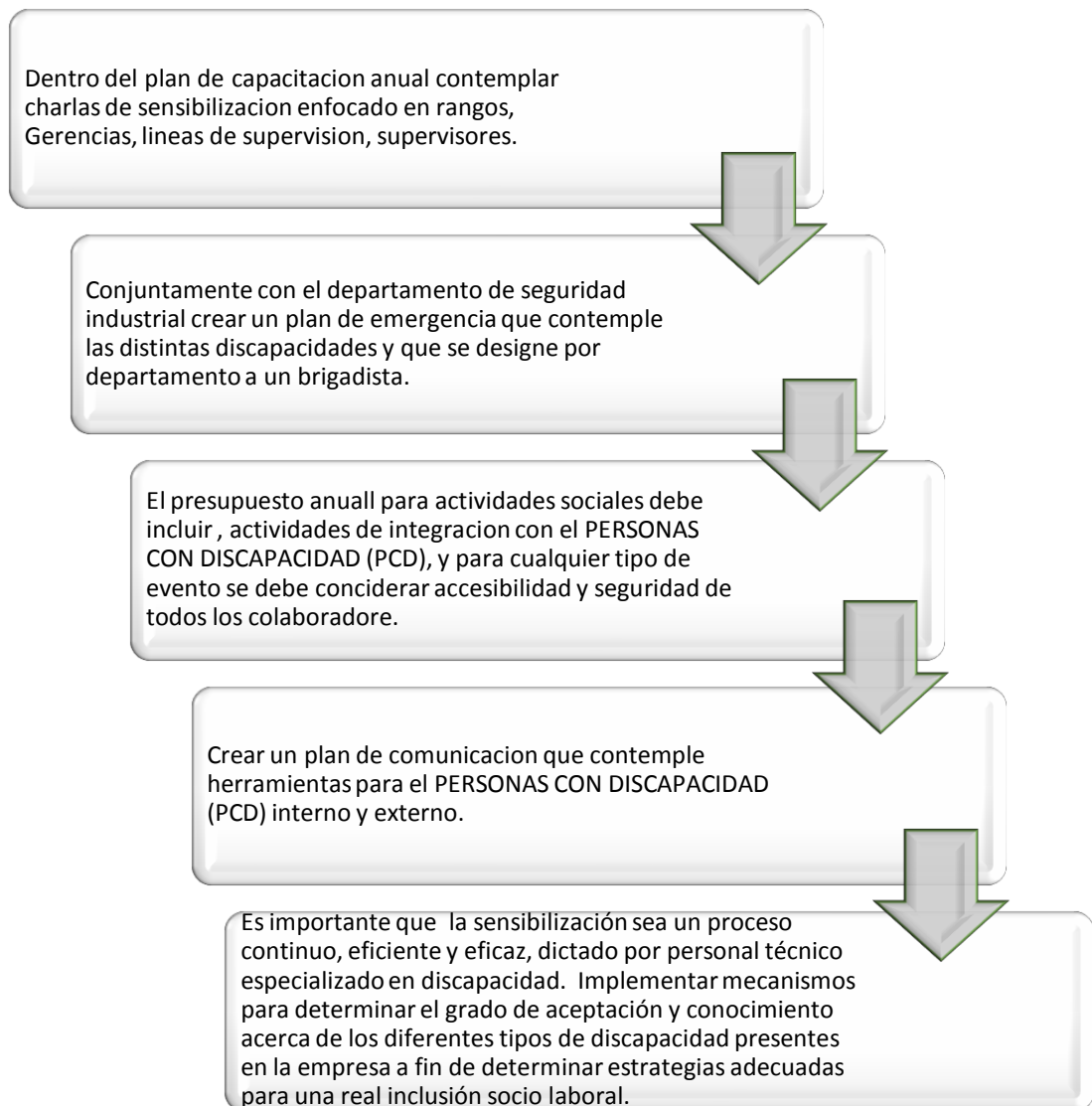
Implementar políticas de selección para personas con discapacidad así como herramientas que permitan una óptima evaluación. Esto debe ir anclado a la asignación de un presupuesto en temas de inclusión.

### Inclusión:

En esta dimensión la empresa presenta una brecha del 15.2% se ha venido desarrollando bastante bien en procesos de inclusión sin embargo ese 15.2% se debe a la ausencia de expertos y asesores (Gestión Social) que les permita caminar hacia prácticas más retadoras.

### Plan de Acción:

Es importante que la sensibilización sea un proceso continuo, eficiente y eficaz, dictado por personal técnico especializado en discapacidad. Implementar mecanismos para determinar el grado de aceptación y conocimiento acerca de los diferentes tipos de discapacidad presentes en la empresa a fin de determinar estrategias adecuadas para una real inclusión socio laboral.

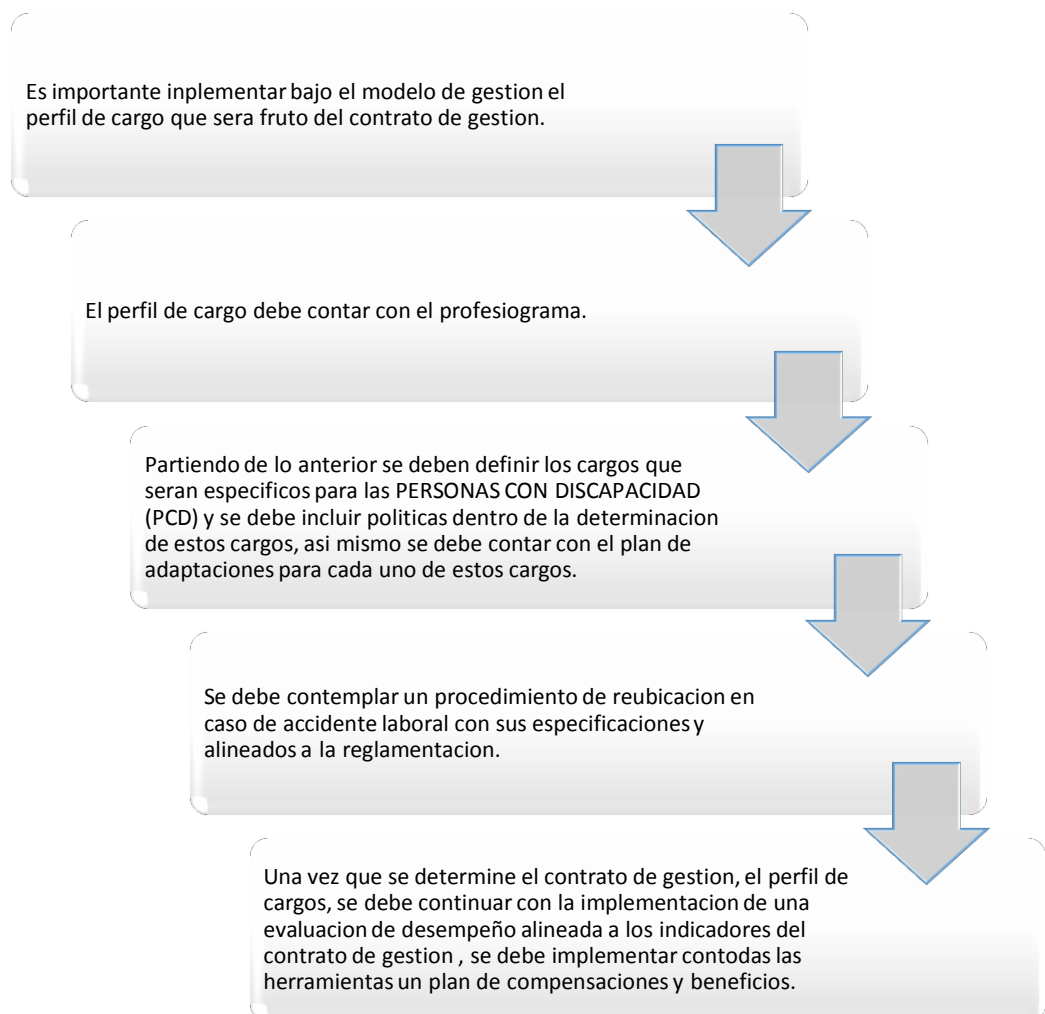


## Equidad:

En esta dimensión la empresa presenta una brecha del 21.31%, esta es una dimensión bastante importante ya que requiere de conformar un equipo multidisciplinario que se encargue del desarrollo del personal en general. Se está trabajando en que esto se dé.

## Plan de Acción:

Es importante reforzar procesos de análisis y detección de necesidades que le permita cubrir las necesidades de sus colaboradores con y sin discapacidad de oficina y campo en la impartición de Derechos y Beneficios.

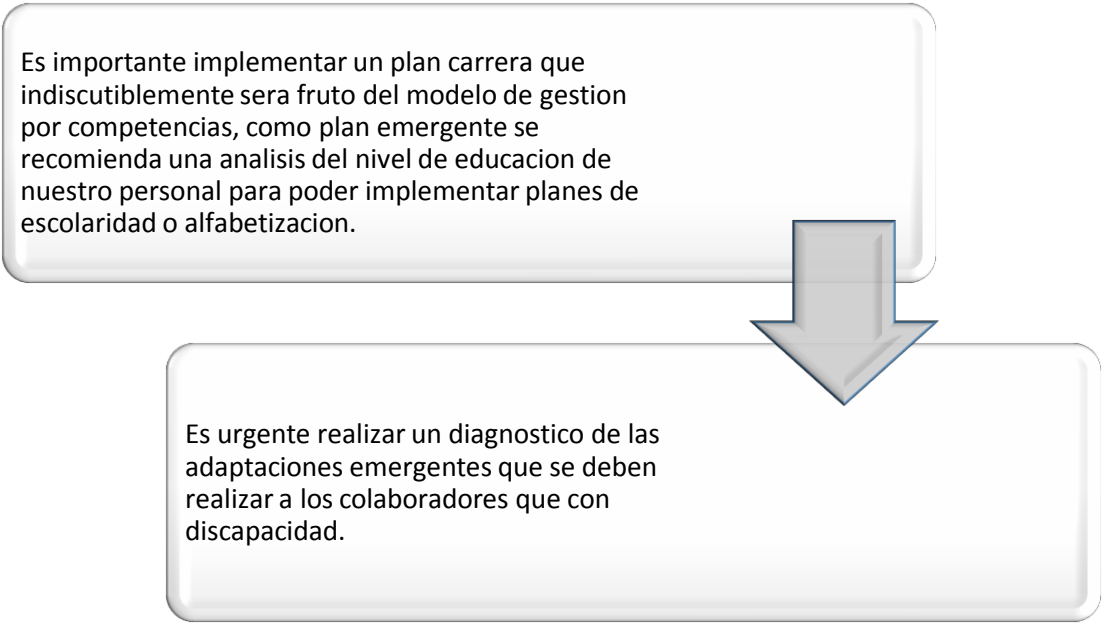


Desarrollo:

En esta dimensión la empresa presenta una brecha del 1%, esto se debe a que se está implementando un departamento que se dedique exclusivamente a alinear a la empresa en una nueva visión donde se fortalezcan conceptos de desarrollo.

Plan de Acción:

Es importante elaborar propuestas de análisis de productividad y mejora continua para las personas con discapacidad, para elevar su profesionalismo e inclusión socio laboral en la empresa.



Es importante implementar un plan carrera que indiscutiblemente sera fruto del modelo de gestion por competencias, como plan emergente se recomienda una analisis del nivel de educacion de nuestro personal para poder implementar planes de escolaridad o alfabetizacion.

Es urgente realizar un diagnostico de las adaptaciones emergentes que se deben realizar a los colaboradores que con discapacidad.

**Anexo 4 Cronograma de actividades macro.**

<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD ( ALTA ) (A), MEDIANA (M)</b>
Establecer nuevo modelo de gestión basado en Competencias	Gerente General/Gerente DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL (DHO)	A
Realizar un informe tomando en cuenta costos actuales de PERSONAS CON DISCAPACIDAD(PCD)	Gerente DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL (DHO)/Jefe compensaciones y servicios/ Coordinador DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL (DHO)	A
Armar indicadores mensuales del porcentaje de PERSONAS CON DISCAPACIDAD(PCD) que mantiene la compañía	Gerente DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL (DHO)/Jefe Desarrollo/ Coordinador DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL (DHO)	A
Contratar o crear un equipo multidisciplinario que se encargue de la gestión del PERSONAS CON DISCAPACIDAD(PCD)	Gerente General/Gerente DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL (DHO)	A
Realizar un diagnóstico de las condiciones ergonómicas y realizar un plan de acción incluido presupuestos para el mejoramiento.	Gerente DHO/ Gerente SIG/coordinador DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL (DHO)	A
Realizar un proyecto de plan carrera y capacitación que incluyan al PERSONAS CON	Gerente DHO/ Jefe De Desarrollo/Coordinador DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL (DHO)	A

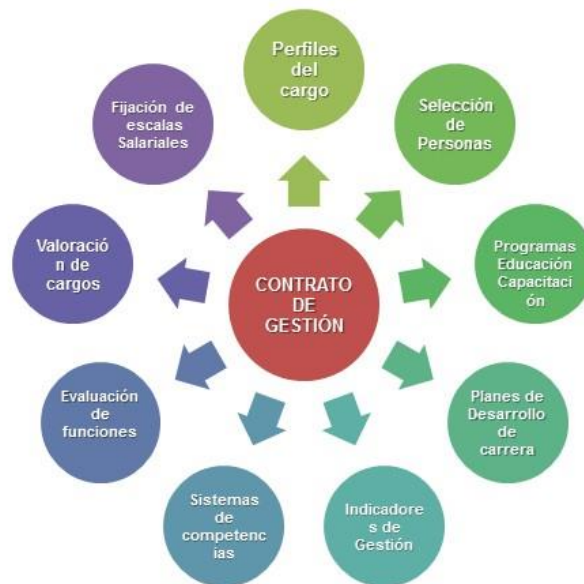
DISCAPACIDAD(PCD)		
Crear un plan de comunicación que contemple herramientas para él PERSONAS CON DISCAPACIDAD (PCD) interno y externo.	Gerente DHO/ Asistente de Comunicación /Coordinador DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL (DHO)	M

Nota: el cronograma de plan de acción específica se generara acorde a cada subsistema macro a mejorar.

**Anexo 5 Modelo de gestión para la implementación:**

Modelo de Gestión

**Herramienta para administrar personas**



**Anexo 6 Modelo de análisis de costos que se presentó para la bonificación por discapacidad:**

<b>ANALISIS DE COSTO PARA PCD AUMENTANDO BONIFICACION</b>													
No	Cargo	Nombre	Sueldo	BONIFICACION PCD	# Horas 25%	# Horas 50%	Valor 25%	Valor 50%	TOTAL	COSTO EMPRESA	TOTAL POR CARGO		
1	PCD BODEGAS	1 XXXXXX	350.00	40.00	-	-	-	-	390.00	531.89	2,127.54		
		2 XXXXXX	350.00	40.00	-	-	-	-	390.00	531.89			
		3 XXXXXX	350.00	40.00	-	-	-	-	390.00	531.89			
		4 XXXXXX	350.00	40.00	-	-	-	-	390.00	531.89			
2	PCD COCINAS	5 XXXXXX	350.00	40.00	-	-	-	-	390.00	531.89	9,470.88		
		6 XXXXXX	350.00	40.00	-	-	-	-	390.00	531.89			
		7 XXXXXX	350.00	40.00	-	-	-	-	390.00	531.89			
		8 XXXXXX	350.00	40.00	-	-	-	-	390.00	531.89			
		9 XXXXXX	350.00	40.00	-	-	-	-	390.00	531.89			
		10 XXXXXX	350.00	40.00	-	-	-	-	390.00	531.89			
		11 XXXXXX	350.00	40.00	-	-	-	-	390.00	531.89			
		12 XXXXXX	350.00	40.00	-	-	-	-	390.00	531.89			
		13 XXXXXX	350.00	40.00	-	-	-	-	390.00	531.89			
		14 XXXXXX	350.00	40.00	-	-	-	-	390.00	531.89			
		15 XXXXXX	350.00	40.00	-	-	-	-	390.00	531.89			
		16 XXXXXX	350.00	40.00	-	-	-	-	390.00	531.89			
		17 XXXXXX	350.00	40.00	-	-	-	-	390.00	531.89			
		18 XXXXXX	350.00	40.00	-	-	-	-	390.00	531.89			
		19 XXXXXX	350.00	40.00	-	-	-	-	390.00	531.89			
			PCD ADMINISTRACION	20 XXXXXX	350.00	40.00						390.00	531.89
				21 XXXXXX	350.00							350.00	480.36
			PCD	22 XXXXXX	350.00		-	-	-	-		350.00	480.36
		<b>TOTAL GENERAL</b>			<b>7,700.00</b>	<b>800.00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		<b>8,500.00</b>	<b>11,598.42</b>

**Anexo 7 Indicadores para controlar el porciento requerido por ley:**

**Personal con discapacidad**

Empresa	PCD	Sustituto	Total PCD	HC Empresa (S/D)	4% requerido	Personal a contratar	Cumple
<b>TECFOOD</b>	53	18	71	1323	53	-18	SI
<b>Total</b>	53	18	71			-10	

Acorde Ley **Cuota PCD requerida** (Total colaboradores - PCD)\*4%

Cálculo Hanaska **Cuota PCD requerida** (Total colaboradores nómina pagada - PCD - Salidas mes)\*4%

