

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA
SECCION DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



TRABAJO DE GRADUACION:

**“PROGRAMA DE INCLUSION LABORAL PARA PERSONAS
PROFESIONALES CON DISCAPACIDADES FISICAS DE 24 A 50 AÑOS DE
EDAD; EN MEDIANAS EMPRESAS DE SERVICIOS DEL SECTOR PRIVADO
EN EL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL”**

PRESENTADO POR:

**ACOSTA GARCIA, MARIA DEL CARMEN
REYES CANALES, ALBA LUZ
REYES COREAS, JORGE ALBERTO**

PARA OPTAR AL GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

DOCENTE DIRECTOR:

MSc. LISSETH NOHEMY SALEH BLANCO

JUNIO 2017

SAN MIGUEL, EL SALVADOR, CENTRO AMERICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS



MTRO. ROGER ARMANDO ARIAS
RECTOR

DR. MANUEL DE JESUS JOYA ABREGO
VICERRECTOR ACADEMICO

MTRO. CRISTOBAL HERNAN RIOS BENITEZ
SECRETARIO GENERAL

LICDA. BEATRIZ MELÉNDEZ
FISCAL GENERAL

SAN MIGUEL

EL SALVADOR

CENTRO AMERICA

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**



ING. JOAQUIN ORLANDO MACHUCA

DECANO

LIC. CARLOS ALEXANDER DIAZ

VICE-DECANO

LIC. JORGE ALBERTO ORTEZ HERNANDEZ

SECRETARIO DE LA FACULTAD

LIC. OSCAR RENE BARRERA GARCIA

JEFE DE DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONOMICAS

LIC. ARNOLDO ORLANDO SORTO MARTINEZ

COORDINADOR GENERAL DEL PROCESO DE GRADUACION

MSc. LISSETH NOHEMY SALEH BLANCO

DOCENTE DIRECTOR

SAN MIGUEL

EL SALVADOR

CENTRO AMERICA

DEDICATORIA

Primeramente, doy gracias a **Dios** por permitirme tener una buena experiencia dentro de la Universidad y formarme para ser profesional de éxito.

Así mismo agradezco a mis padres por ser los principales promotores de mis sueños, gracias a ellos por cada día confiar y creer en mis expectativas, llevando una motivación constante para alcanzar mi meta.

Gracias a cada docente que formo parte del proceso integral de aprendizaje, a través de sus enseñanzas que en cada hora de clase me compartieron el conocimiento esencial para mi desarrollo profesional.

Gracias a mis hermano/as y amigos que fueron la fuente de alegría que me impulsó a creer que podía llegar lejos con la actitud positiva.

Gracias a la vida por este nuevo triunfo, y demás personas que sirvieron como ideal a seguir a pesar de las adversidades.

María del Carmen Acosta García

DEDICATORIA

En la culminación de esta etapa decisiva y trascendental de mi formación académica quiero dedicar el presente trabajo de investigación primeramente a **Dios** todo poderoso por haberme regalado salud, sabiduría y fuerzas para seguir adelante cuando estuve a punto de caer y rendirme; siendo el principal motor que me impulso a obtener este triunfo.

Con mucho amor y cariño a mi mamá **Lidia Canales**, a mi tía preciosa **María Luisa Canales**, mis hermanas/os y a mis abuelos por cada gesto de apoyo, cariño, paciencia y tolerancia que me proporcionaron en el proceso de emprendimiento de mi formación académica; abuelito sé que tu no podrás ver ni leer esto, pero siempre le pedí a Dios que estuvieses con vida en el proceso de mi graduación y el me lo concedió.

Así mismo agradezco infinitamente a un ser muy especial que fue un pilar fundamental en esta etapa de mi vida, quien estuvo ahí siempre apoyándome, aconsejándome, ayudando en lo que fuese necesario e inspirándome a ser mejor estudiante y persona cada día, muchas gracias por haber estado a mi lado cuando más lo necesite **Carlos Ernesto García Machado**.

Finalmente dedico este trabajo a mi querida **Licenciada Lisseth Nohemy Saleh Blanco** quien me asesoro en el proceso de investigación, en sus asignaturas y sobre todo en como sobrellevar los altibajos en la vida misma; quien con mucho orgullo, carisma, dedicación y amor contribuye a la formación académica de excelentes profesionales en el área del departamento de economía en nuestra facultad; de igual manera agradezco mucho por el apoyo a la **Licenciada Dinora Elizabeth Rosales** y al **Licdo Arnoldo Sorto** por su comprensión y ayuda en todo el proceso; y a los integrantes de mi equipo de trabajo de investigación **María del Carmen Acosta García** y **Jorge Alberto Reyes Coreas** por su amistad y ayuda en todo.

Alba Luz Reyes Canales

DEDICATORIA

A **Dios** por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi madre **Olga Marina Coreas** por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mi padre **Juan Antonio Reyes** Por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor.

A mi asesora de tesis Licenciada **Liseth Nohemy Saleh Blanco** por su esfuerzo y dedicación; por haberme brindado sus conocimientos, su experiencia, sus orientaciones y su excelente manera de trabajar, su paciencia y motivación han sido fundamentales para el proceso de mi formación profesional.

A mis compañeras de tesis Que nos apoyamos mutuamente en nuestra formación profesional y que hasta ahora, seguimos siendo amigos: **Alba Luz Reyes Canales, María Del Carmen Acosta García**, gracias por haberme ayudado a realizar este trabajo.

Jorge Alberto Reyes Coreas

INDICE

CONTENIDO	PAG.
INTRODUCCIÓN	i
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Antecedentes	1
1.2 Situación problemática	4
1.3 Enunciado del problema.....	8
1.4 Delimitación.....	8
1.5 Justificación.....	9
1.6 Objetivos	
1.6.1 Objetivo General.....	11
1.6.2 Objetivos Específicos.....	11
1.7 Sistema de Hipótesis	
1.7.1 Hipótesis general	12
1.7.2 Hipótesis específicas.....	12
1.7.3 Operacionalización de Hipotesis	13
CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL	
2.1. Antecedentes Históricos.....	17
2.2. Elementos Teóricos.....	21
2.3. Marco Legal-Institucional.....	34
2.4 Definiciones de Términos Básicos.....	52
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. Tipo de estudio.....	56
3.2. Método	56
3.3. Población y muestra.....	57
3.4. Técnicas e instrumentos	
3.4.1 Fuentes Primarias.....	60
3.4.2 Fuentes Secundarias.....	60
3.4.3 Instrumentos	
3.4.3.1 Observación.....	60
3.4.3.2 Encuesta.....	61
3.4.3.3 Entrevista.....	61
3.5. Etapas de la investigación.....	62

3.6. Procedimiento de análisis e interpretación de resultados	62
CAPTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
4.1 Conclusiones.....	121
4.2 Recomendaciones.....	123
CAPITULO V: PROGRAMA DE INCLUSION LABORAL PARA PERSONAS PROFESIONALES CON DISCAPACIDADES FISICAS DE 24 A 50 AÑOS DE EDAD PARA MEDIANAS EMPRESAS DE SERVICIO DEL SECTOR PRIVADO EN EL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL, 2016	
5.1 Resumen Ejecutivo.....	126
5.2 Justificación.....	128
5.3 Objetivos.....	129
5.4 Alcances.....	129
5.5 Metas.....	130
5.6 Análisis Actual de la Situación de las Personas Profesionales con Discapacidades Físicas del Municipio de San Miguel.....	131
5.7 Programa de Integración Laboral de Personas Profesionales con Discapacidades Físicas	
5.7.1 Manual de Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo.....	132
5.7.2 Reclutamiento de Personal Profesional con Discapacidades Físicas.....	155
5.8 Selección del Personal Profesional con Discapacidades Físicas.....	163
5.9.. Inducción de Personal Profesional con Discapacidades Físicas.....	169
5.10 Proceso de Evaluación del Personal Profesional con Discapacidades Físicas.....	171
5.11 Capacitación al Personal Profesional con Discapacidades Físicas.....	172
5.12 Prestaciones y Beneficios Laborales establecidos por la Ley par los empleados profesionales con discapacidades físicas.....	176
5.13 Sistema de Incentivos para los empleados profesionales con discapacidades físicas en las empresas de servicio del sector privado	178
5.14 Control y Seguimiento del Programa.....	181
5.15 Recomendaciones	181
BIBLIOGRAFÍA	184
ANEXOS	188
SIGLAS.....	197

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad principal la recopilación de datos para la elaboración de un programa de inclusión laboral de personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años en medianas empresas de servicio del sector privado en el municipio de San Miguel; el cual propiciara herramientas necesarias que faciliten la incorporación al trabajo de las personas con discapacidad en ese sector de empresas, reduciendo así la discriminación y el rechazo a personas con capacidades especiales.

El contenido de esta tesis inicia con el **Capítulo I: Planteamiento del Problema** en el cual describimos la situación problemática se justifica la investigación y se establece un enunciado, se delimita la investigación de forma espacial, temporal y económica y se determinan objetivos generales y específicos con sus respectivas hipótesis.

En **Capítulo II: Marco de Referencia** se presenta como ha evolucionado históricamente la problemática del empleo de los discapacitados, abordando los aspectos del trabajo de los discapacitados en Centro América y El Salvador, así también nos presenta las distintas teorías y actualizaciones de conceptos en materia del trabajo de las personas que tienen una discapacidad.

El **Capítulo III: Metodología de la Investigación** describe los métodos utilizados en la investigación, así como el tipo de investigación que se va a realizar con sus respectivas técnicas estadísticas, así como la obtención de resultados y su respectiva tabulación, análisis, interpretación para obtener conclusiones y elaborar recomendaciones.

En el **Capítulo IV: Conclusiones y Recomendaciones** se presenta la respectiva recopilación de datos por medio de las encuestas a efectuar a través de los cuestionarios que serán aplicados a las personas profesionales de edades entre los 24 a 50 años de edad con discapacidades físicas, a los ciudadanos y las Medianas Empresas de Servicio del Sector Privado del Municipio de San Miguel; se procederá a realizar la tabulación correspondiente de los datos para inmediatamente analizar los datos, efectuar una serie de conclusiones y recomendaciones a efecto de encontrar una propuesta efectiva que beneficie en el ámbito laboral a las personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años en el Municipio antes mencionado.

Finalmente, en el **Capítulo V: Implementación de un Programa de Inclusión Laboral para Personas Profesionales con Discapacidades Físicas de 24 a 50 años de edad; en Medianas Empresas de Servicio del Sector Privado en el Municipio de San Miguel, 2016;** luego de obtenidas las conclusiones y las recomendaciones, se presenta un programa de inclusión laboral para personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años en medianas empresas de servicio del sector privado en el Municipio de San Miguel, que contiene estrategias de intermediación, concientización, reglamento interno y diseño de un conjunto de políticas enfocadas a la inclusión laboral para personas profesionales con discapacidades físicas, departamento de capital humano enfocado a personas profesionales con discapacidades físicas.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. ANTECEDENTES

Desde tiempos antepasados de la historia de la humanidad se excluía y discriminaba a las personas que poseían algún tipo de discapacidad; en Grecia, los espartanos tenían por costumbre tirar a los niños deformes a los acantilados; en Roma también se encontraba la famosa “Piedra de Tarpella” que fue utilizada como instrumento para sacrificar a los niños con defectos físicos. Por otra parte, surgen algunas creencias Judíos Cristiana que han dado siempre la imagen de compasión que debe tener todo cristiano hacia la persona discapacitada. En la edad media la persona con discapacidad se les relacionaba con el misticismo, ocultismo y espiritismo, llegando a ser objeto de persecución.

En la actualidad el problema de la violación de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad se ha convertido en un fenómeno social, debido a que estas se enfrentan con una serie de adversidades económicas, jurídicas, culturales, políticas y sociales generadas por la discriminación que sufren por parte de instituciones estatales y privadas, que no brindan las oportunidades necesarias para que éstas se incorporen a la vida productiva del país. Esta visión la comparten miles de discapacitados (con deficiencias visuales, auditivas, motriz y mental) a quienes las oportunidades de superación personal se le reducen en gran medida debido a los obstáculos físicos, laborales y sociales, ejemplo de éstos son: aceras sin rampas, casetas telefónicas inaccesibles, edificios sin ascensores adecuados, servicios sanitarios inadecuados, carencia de ofertas de empleos y de acceso a la educación; no obstante, que existen normas de carácter nacional e internacional que protegen a estas personas, no existe un verdadero cumplimiento por parte del Estado de sus obligaciones, no obstante que existen sanciones que garanticen una aplicabilidad efectiva de aquellas normas que protegen Derechos Fundamentales de las personas discapacitadas.¹

¹Disponible en: 50100987.pdf; (José Nicolás Argueta Portillo Santos Dionicio Pérez Martínez,2004)

Las personas con discapacidad presentan un índice menor de titulación universitaria que las personas sin discapacidad para todos los tramos de edad (MECD, 2011). En muchos casos, los bajos niveles formativos de las personas con discapacidad suponen una dificultad para acceder a un empleo cualificado (Fundación ONCE y Red2Red Consultores, 2009). Aunque el acceso a la educación superior de las personas con discapacidad ha evolucionado de forma positiva en los últimos años, estas tienen que superar múltiples barreras en el acceso y finalización de los estudios superiores. Si bien la probabilidad de inserción mejora conforme aumenta el nivel de estudios, para el mismo nivel de estudios las personas con discapacidad tienen más dificultades para insertarse laboralmente que las personas sin discapacidad. Por otra parte, “Entre los criterios de las personas con discapacidad en la elección de una carrera o ciclo formativo de grado superior primarían, en mayor medida que entre el resto de la población, razones de tipo práctico (como, por ejemplo, elegir estudios con más salidas laborales), en detrimento de otro tipo de preferencias de carácter vocacional. Las personas con discapacidad acceden mayoritariamente a estudios superiores más vinculados con materias de ciencias sociales y a ciclos formativos de la rama administrativa, estudios vinculados a puestos de trabajo que requieren de una movilidad o de una comunicación más reducida.” (Fundación ONCE y Red2Red Consultores, 2009, p. 11).²

A pesar de todas las normativas y leyes creadas por parte de Organizaciones Internacionales y nacionales en beneficio para las personas con algún tipo de discapacidad, cabe recalcar siempre ha quedado descuidada por parte del gobierno y que son muy pocas las políticas que han sido implementadas para apoyarles y brindarles algún tipo de beneficio además de los que ya se han establecido en las leyes y normativas; debido a que El Salvador se rige por un sistema económico

²Consultado en:

http://portal.uned.es/pls/portal/docs/page/uned_main/launiversidad/vicerrectorados/extension/dicap/recursos/publicaciones/publicaciones%20unidis/estudio%20de%20empleabilidad/estudio%20sobre%20la%20empleabilidad%20.pdf Fecha: 27/03/2016 Hora: 07:29pm

capitalista, basado en un criterio mercantil; el cual valora a la persona por lo que produce. Por lo tanto este fenómeno se encuentra divorciado del abordaje sobre los derechos humanos, vida autónoma y fomenta el mito de que las personas con discapacidades son poco o nada productivas; el cual junto a la globalización han hecho que el mercado sea más importante que la persona y que esta se haya convertido en una herramienta, trayendo como consecuencia que los puestos sean más exigentes y que la oportunidad de tener acceso a uno de ellos sea menos posible; esta situación la viven la mayoría de los salvadoreños y todos aquellos países en vías de desarrollo.

Las personas con discapacidades no gozan de los mismos los derechos de los cuales hacen uso las personas que no poseen ningún tipo de discapacidad, debido a la estructura y poca conciencia social en el país para integrar a todas las personas independientemente de su situación física; con el propósito de que se les valore como personas competentes, productivas, innovadoras, con deseos de superación y ciudadanos activos en el país.

Las personas con discapacidad en el país aún enfrentan violaciones a sus derechos laborales, educativos, de accesibilidad y de salud, señala el Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad (CONAIPD); (Prensa Gráfica, 3 de diciembre 2015).

“Todavía seguimos enfrentando resistencia por parte de los empleadores privados y también públicos, no solo privados; que debido a estos prejuicios que existen, la población con discapacidad que los miran como no productivos, entonces no se les contrata”, dijo Jesús Martínez, presidente del CONAIPD. (Prensa Gráfica, 3 de diciembre 2015).

1.2. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Son muchas las dificultades por las cuales atraviesan las personas; por lo que para aquellos que poseen algún tipo de discapacidad lo son aún más; el origen de la no valoración y discriminación hacia las personas con algún tipo de discapacidad se remonta a lo largo de la historia desde el inicio de la humanidad; en la antigüedad las personas que sufrían algún tipo de discapacidad eran abandonadas a su propia suerte.

En la actualidad, cerca de 650 millones de personas, es decir, el 10 % de la población mundial padece alguna discapacidad, ya sea física o mental.³

De esta población 470 millones están en edad de laborar, sin embargo, más de la mitad se encuentra desempleada, según el Informe “La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean”, realizado por la Organización Internacional del Trabajo.

Asimismo, el estudio indicó que una de las razones de exclusión o desventaja para las personas con capacidades diferentes es el hecho que se les considera improductivas, incapaces de efectuar un trabajo y demasiado costosas para la empresa. No obstante, algunas compañías han comprobado que los gastos generados por la adaptación no tienen por qué ser elevados⁴.

En El Salvador no existen estadísticas acerca del número de discapacitados que viven dentro del territorio salvadoreño. Los datos actuales, parten del censo de 1992 y de Encuestas de Hogares para Propósitos Múltiples del Ministerio de Economía.

El CONAIPD, con estas cifras, da estimaciones –para 2002- de 500 mil salvadoreños con algún problema de discapacidad. Según el Instituto de

³ Consultado en: <http://www.un.org/spanish/disabilities/convention/overview.html>

⁴ Consultado en: http://www.eempleo.com/colombia/consejos_profesionales/discapacidad-fnusica-no-es-sinn-nimo-de-incapacidad-----/6587523 Fecha: 27/03/2016 Hora: 07:29pm

Rehabilitación de Inválidos (ISRI) el gobierno, en porcentajes, maneja la cifra de un 6% de la población con alguna discapacidad.

La Organización Panamericana de la Salud, sin embargo, en sus estimaciones señala que El Salvador cuenta con un 13% de su población con algún grado de discapacidad.

La encuesta de personas con discapacidad 2000-2001, auspiciada por la Agencia de Cooperación Alemana, señala que de 2 mil 889 personas entrevistadas (la muestra), el 43, 29% son menores de 30 años.

El 60.74% viven en la zona rural del país.

El 37.42% no saben leer ni escribir, el 22.80% estudiaron de primer a tercer grado, el 7.96% de cuarto a sexto y sólo el 2.46% obtuvo un título universitario.

De las 2 mil 230 personas discapacitadas en edad económicamente activa entrevistadas, el 36.36% no tenía empleo al momento de la encuesta.⁵

En El Salvador las personas que poseen algún tipo de discapacidad se enfrentan a muchos obstáculos para encontrar un empleo; Según Pamela Molina gerente de inclusión social y laboral de personas con discapacidad de la fundación "Promoviendo los Derechos Laborales de las Personas con Discapacidad"(26 de marzo de 2011 00:42) , A pesar de haber políticas y leyes que traten los derechos de las personas con discapacidad, estas no son aplicadas por lo que consideran importante que tanto los encargados de generarlas, como quienes generan empleos sean parte de reformas y de análisis, para trabajar en construir mayores oportunidades de empleo, de inserción para los discapacitados y para que exista una fiscalización de estas leyes y políticas.

⁵ Consultado en: <http://archivo.elfaro.net/secciones/noticias/20070618/disc.html> Fecha: 27/03/2016 Hora: 07:29pm

En El Salvador el 80 por ciento de las personas con discapacidad se encuentran sin empleo, según un estudio que la fundación realizó en 2010, sin incluir en el estudio a las personas que tienen un empleo no remunerado. Además, el estudio reveló que a buena parte de las personas con discapacidad se les considera no productivas en algunas empresas sin hacer las evaluaciones para determinar sus capacidades académicas.

No solo tienen el obstáculo para encontrar un empleo que les dignifique como personas y quienes logran tener acceso a un empleo, tienen el problema del transporte, los autobuses no están adecuados para que las personas con discapacidad puedan transportarse en el sistema de público⁶.

En la zona Oriental, Municipio San miguel , Departamento de San Miguel se ha observado que en las empresas de servicios del sector privado existe poca oferta laboral para personas con discapacidades físicas; es así que en muchas empresas no cumplen con lo que la normativa establece en el Código de Trabajo y su ley de Equiparación de Oportunidades; la cual establece en el Art. 24.-Que todo patrono privado tiene la obligación de contratar como mínimo por cada veinticinco trabajadores que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y formación profesional idónea, apta para desempeñar el puesto de que se trate.⁷

Por lo tanto existe un pequeño grupo del total de la población de la zona oriental con discapacidades físicas que poseen problemas en ciertas partes de su cuerpo que les restringen su completa realización pero cuentan con deseos de superarse; que los impulsa a estudiar una carrera profesional para tener mejores y mayores oportunidades de éxito con un excelente ambiente laboral; sin embargo sus sueños

⁶Consultado en: <http://www.lapagina.com.sv/nacionales/49027/2011/03/26/Personas-con-discapacidades-demandan-mas-oportunidades-de-empleo> Fecha: 27/03/2016 Hora: 07:29pm

⁷Consultado en: <http://www.conaipd.gob.sv/index.php/documentos-de-interes/ley-de-equiparacion-de-oportunidades.html> Fecha: 27/03/2016 Hora: 07:29pm

muchas veces se exponen a críticas destructivas y se enfrentan a obstáculos sociales, económicos y psicológicos. Que les dificulta superarlo y les imposibilita la oportunidad de una mejor vida en su calidad de persona.

Los que logran superar los obstáculos se ven afectados ante los desafíos que en muchas ocasiones la misma sociedad les impone, ya sea por el hecho que poseen los paradigmas de que estos son personas que no dan buena imagen corporativa a la empresa , son personas ineficientes, con estado de salud vulnerables y que constantemente faltan al trabajo y consideran que su desarrollo personal y desenvolvimiento social es diferente al de una persona que no posea discapacidades, mostrando poca competencia y bajando el rendimiento en la empresa; generando el no cumplimiento de las leyes establecidas a favor de las personas con discapacidades por muchas empresas.

Es por ello que se deben crear programas de apoyo para la inclusión laboral de personas profesionales con discapacidades físicas entre los rangos de edad de 24 a 50 años debido a que es una etapa en la cual las personas ya son mayores de edad, están en la etapa de la adultez en la cual pueden laborar y contar con una formación académica universitaria o técnica; dichos programas deben ir enfocados a medias empresas de servicio del sector privado en el Municipio de San Miguel para que sirva como guía a los empleadores; quienes deben considerar que dependiendo del tipo de discapacidad física que tenga la persona así debería de ser el área donde se debe de desenvolver para obtener excelentes resultados, mayor productividad, efectividad, competitividad y satisfacción entre ambas partes.

1.3. ENUNCIADO DEL PROBLEMA

¿En qué medida serán beneficiadas las personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años de edad con la implementación de un programa de inclusión laboral en medianas empresas de servicios del sector privado en el Municipio de San Miguel?

1.4. DELIMITACIONES

Delimitación Teórica: Se estudiará personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años de edad que se encuentren o no laborando y medianas empresas de servicio del sector privado empresas de servicio.

Delimitación Espacial: Se realizará el estudio en empresas de servicio del sector privado, personas con discapacidades físicas y habitantes del Municipio de San Miguel, departamento San Miguel.

Delimitación Temporal: El tiempo de estudio será del mes de febrero al mes de diciembre del año 2016.

1.5. JUSTIFICACIÓN

Las personas profesionales con discapacidades físicas en la sociedad se enfrentan a diario con limitantes para la aceptación plena en el ámbito laboral; ya que ellos poseen con ciertas restricciones físicas que les propicie su movilización reducida, usar silla de ruedas, prótesis u otro equipo para poder desplazarse a diferencia de las demás personas que están laborando; aunque estos cuenten con legislación salvadoreña que vela por hacer valer los derechos que tienen.

Sin embargo, la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad establece un numero de 25 empleados sin discapacidades para contratar una persona con discapacidad por medio del Ministerio de Trabajo quien debe velar porque esto se cumpla, y actualmente se ha visto que la normativa no se está cumpliendo en la mayoría de empresas de servicios en el municipio de San Miguel

Según Óscar Armando Morales, viceministro de Trabajo (3 de diciembre de 2015 a la(s) 0:15 / Susana Peñate); de junio de 2014 a octubre de 2015, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social impuso 2,464 infracciones, que van acompañadas de una multa por un monto total de \$80,803.16. “Algunos porque dicen que no tienen las instalaciones adecuadas, pero eso ya no es justificación, porque también en eso estamos viendo que ya los currículos de las personas con discapacidad ya no son aquellas que las utilizan para ascensorista, sino que tenemos ya abogados, tenemos ingenieros, tenemos psicólogos, profesores.”⁸

En vista de lo mencionado se ve la problemática que acarrea actualmente a las personas profesionales con discapacidad físicas y no contar con la oportunidad de

⁸Consultado en: <http://www.laprensagrafica.com/2015/12/03/persiste-resistencia-a-emplrear-a-personas-con-discapacidad#sthash.fDCpQSfX.dpuf>; Fecha: 27/03/2016 Hora: 07:29pm

desarrollar habilidades, cualidades conocimientos, a tener un mejor desempeño y motivación en los diferentes puestos de trabajo dentro de las empresas de servicio.

El propósito principal de la investigación es incluir a las personas profesionales con discapacidad físicas de 24 a 50 años de edad en el sistema laboral, no solo para cumplir un requisito legal, sino también para el desarrollo personal y profesional de las personas con discapacidades físicas.

El programa tendrá un alto impacto para las personas profesionales con discapacidades de 24 a 50 años de edad ya que permitirá tener un parámetro para lograr un mejor desempeño en el área que respecte a su profesión dentro de las medianas empresas de servicios del sector privado en el Municipio de San Miguel; lo que contribuiría al aumento de la población económicamente activa en el país mejorando sus condiciones de vida, ampliando el mercado del sector laboral, rompiendo y eliminando barreras y paradigmas al respecto.

Así mismo en el sector académico debido a que servirá de base para que se puedan efectuar otras investigaciones que vayan enfocadas a personas profesionales con discapacidades físicas en la zona oriental de El Salvador.

De igual manera nosotros a través de la investigación llevada a cabo nos da una pauta para conocer un poco más sobre el recurso humano profesional que posee discapacidades físicas, su desempeño dentro de la empresa; siendo un recurso indispensable e inigualable en comparación con sus capacidades ya que todos tenemos una función en la organización.

1.6. OBJETIVOS

1.6.1 Objetivo General

Crear un programa de inclusión laboral para personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años de edad; en medianas empresas de servicios del sector privado en el Municipio de San Miguel.

1.6.2 Objetivos específicos

- ✓ Realizar un estudio enfocado a medianas empresas de servicio del sector privado que permita conocer la situación actual que atraviesan en el ámbito laboral las personas profesionales con discapacidades físicas.

- ✓ Elaborar un programa de integración laboral de personas profesionales con discapacidad física permitirá generar una economía más competitiva, dinámica y sustentable en nuestra región.

- ✓ Establecer un proceso de selección que permita obtener los candidatos más idóneos con los perfiles laborales requeridos por el puesto de trabajo.

1.7 HIPOTESIS

1.7.1 Hipótesis General:

La creación de un programa de inclusión laboral para personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años de edad; en medianas empresas de servicios del sector privado en el Municipio de San Miguel.

1.7.2 Hipótesis Específicas:

- ✓ La realización de un estudio en las medianas empresas de servicio del sector privado que permitirá conocer la situación actual por la que atraviesan en el ámbito laboral las personas profesionales con discapacidad física.

- ✓ Desarrollo de un programa de integración laboral de personas profesionales con discapacidad permitirá generar una economía más competitiva, dinámica y sustentable en nuestra región.

- ✓ Formulación de un proceso de selección permitirá obtener los candidatos más idóneos con los perfiles laborales requeridos por el puesto de trabajo.

1.7.3 OPERACIONALIZACION DE HIPOTESIS

OBJETIVOS	HIPOTESIS	IDENTIFICACION DE VARIABLES	DEFINICION	INDICADORES
<p>Crear un programa de inclusión laboral para personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años de edad; en las medianas empresas de servicio del sector privado en el Municipio de San Miguel.</p>	<p>La creación de un programa de inclusión laboral para personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años de edad; en las medianas empresas de servicio del sector privado en el Municipio de San Miguel, contribuiría al aumento de la población económicamente activa en el país mejorando las condiciones de vida de las personas profesionales con discapacidades físicas, tanto en el ámbito laboral como profesional y personal, ampliando el mercado del sector laboral, rompiendo y eliminando barreras y paradigmas al respecto.</p>	<p>Variable independiente: Creación un programa de inclusión laboral para personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años de edad dirigido a medianas empresas de servicio del sector privado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programa de inclusión laboral son un conjunto de estrategias para vincular a personas en condición de discapacidad en un trabajo u oficio como derecho de cualquier ciudadano; contando con el apoyo de medianas empresas de servicio del sector privado para que den oportunidades en igualdad de condiciones, deberes y derechos y que el trabajador cumpla con el perfil que la empresa necesita. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programa de Inclusión laboral. ▪ Diseño de conjunto de políticas para inclusión laboral y Reglamento interno. ▪ Procesos de selección de personal profesional con discapacidades físicas idóneos para las plazas vacantes. ▪ Modelo de formación y orientación para la integración laboral de personas profesionales con discapacidades físicas ▪ Prestaciones y beneficios sociales. ▪ Relaciones laborales. ▪ Higiene y seguridad industrial.
		<p>Variable dependiente: Desarrollo personal y profesional de las personas con discapacidades físicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fase por la cual una persona auto supera todos los obstáculos y barreras que se le presentan poniendo en práctica sus conocimientos técnicos, teóricos respecto a una ciencia, ámbito u oficio en especial; manteniendo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo. ▪ Responsabilidad social. ▪ Cumplimiento de leyes. ▪ Personal profesional con discapacidades físicas que labora en empresas de servicio. ▪ Orientación.

			equilibrio en su bienestar físico y emocional.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Optimización. ▪ Motivación. ▪ Incentivos. ▪ Recompensas. ▪ Bienestar. ▪ Supervisión. ▪ Control.
Realizar un estudio enfocado a medianas empresas de servicio del sector privado que permita conocer la situación actual que atraviesan en el ámbito laboral las personas profesionales con discapacidades físicas	La realización de un estudio en las medianas empresas de servicio del sector privado que permita conocer la situación actual por la que atraviesan en el ámbito laboral las personas profesionales con discapacidad física.	Variable Independiente: Diseñar un conjunto de instrumentos de recolección de información.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Son mecanismos recopiladores de datos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño. ▪ Cuestionario. ▪ Entrevistas. ▪ Observación. ▪ Medios electrónicos. ▪ Sitios web.
		Variable Dependiente: Fuentes de información.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Son todos los recursos que contienen datos formales, informales, escritos, orales o multimedia referentes al tema de investigación. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuentes primarias (medianas empresas de servicio del sector privado). ▪ Fuentes secundarias (Instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidades físicas). ▪ Fuentes terciarias (Páginas web).
Elaborar un programa de integración laboral de personas profesionales con discapacidad permitirá generar una economía más competitiva, dinámica y sustentable en nuestra región.	Desarrollo de un programa de integración laboral de personas profesionales con discapacidad permitirá generar una economía más competitiva, dinámica y sustentable en nuestra región.	Variable Independiente: Modelo de formación y orientación para la integración laboral de personas profesionales con discapacidades físicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es el que organiza y maximiza el desempeño de los funcionarios, o capital humano; con el fin de aumentar su productividad; se encarga del proceso de selección y contratación del personal, dar seguimiento y la formación permanente, creación de canales de 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manual de Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo. ▪ Técnicas de Reclutamiento de Personal Profesional con Discapacidades Físicas. ▪ Técnicas de selección de personal Profesional con Discapacidades Físicas.

			comunicación eficientes, la creación y mantención de un buen clima laboral, motivar al personal para incentivar eficiencia y satisfacción en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Métodos de inducción de Personal Profesional con Discapacidades Físicas. ▪ Técnicas de Evaluación de Personal Profesional con Discapacidades Físicas.
		<p>Variable dependiente: Personal idóneo en puestos vacantes, mayor productividad y satisfacción laboral y empresarial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aquel candidato que cumple con los requisitos detallados en la oferta de trabajo o perfil establecido en la plaza vacante. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mercado Laboral. ▪ Mercado de Recursos Humanos. ▪ Reclutamiento interno. ▪ Reclutamiento externo. ▪ Entrevistas. ▪ Pruebas Psicológicas. ▪ Pruebas Técnicas ▪ Practicas ▪ Destrezas <p>Implementar diferentes métodos de evaluación de personal.</p>
<p>Establecer un proceso de selección que permita obtener los candidatos más idóneos con los perfiles laborales requeridos por el puesto de trabajo.</p>	Formulación de un proceso de selección que permita obtener los candidatos más idóneos con los perfiles laborales requeridos por el puesto de trabajo.	<p>Variable Independiente: Empleo de procesos de selección de personal profesional con discapacidades físicas idóneos en las plazas vacantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Son un conjunto de acciones para atraer e integrar personal profesional con discapacidades físicas idóneo a las plazas vacantes de las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de los derechos de las personas discapacitadas con el sector empresarial y representantes de los diferentes gremios de personas con discapacidades. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prueba técnica de conocimientos ▪ Entrevista estructurada o semi-estructurada ▪ Referencias laborales ▪ Test proyectivos ▪ Test psicometricos ▪ Entrevista de eventos conductuales ▪ Ambiente de trabajo agradable.

		<p>Variable Dependiente: Inclusión laboral, concientización y generación de fuentes de empleo para personas profesionales con discapacidades físicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es una opción que reclama a las Personas con discapacidad en su deber ser como ciudadanos, en sus derechos y en sus obligaciones. ▪ Hacer tomar conciencia de la importancia que tiene la generación de fuentes de empleo en el desarrollo personal y profesional para las personas profesionales con discapacidades físicas y la sociedad en general. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concientización. ▪ Generación de fuentes de empleo. ▪ Inclusión laboral. ▪ Mejora económica. ▪ Incremento de la Población Económicamente Activa. ▪ Mejora social. ▪ Eliminación de paradigmas. ▪ Aumento del PIB. ▪ Excelentes interrelaciones laborales. ▪ Cooperación. ▪ Solidaridad. ▪ Trabajo en equipo. ▪ No discriminación. ▪ Productividad. ▪ Competitividad. ▪
--	--	--	---	---

CAPITULO II: MARCO DE REFERENCIA

2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDADES⁹

Desde la antigüedad los discapacitados fueron indistintamente despreciados, adorados, compadecidos, aniquilados o temidos según las ideologías imperantes en el grupo social de pertenencia.

En las antiguas culturas primitivas se abandonaba y dejaba morir a los niños deformes o discapacitados. Si eran adultos se les apartaba de la comunidad: se les consideraba incapaces de sobrevivir una existencia acorde con las exigencias sociales establecidas.

El mismo Aristóteles, en el siglo V a. c., describe como los espartanos eliminaban a sus discapacitados o deformes arrojándolos desde la cima del monte Taigeto. Fue con el advenimiento del cristianismo que se inició un verdadero movimiento de asistencia y consideración hacia los minusválidos, los marginados, los desprotegidos.

2.1.1 Centro América

A pesar que los países centroamericanos han ratificado el Convenio sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, los representantes de este sector denunciaron la falta de oportunidades laborales en las instituciones públicas y privadas.

La denuncia fue pública durante el primer Encuentro Centroamericano de la Red Iberoamericana de personas con discapacidad física, realizada el 18 y 19 de mayo en un hotel de San Salvador. “Aunque existe una ley que establece a las empresas el 25% de contratación para personas con discapacidad, la inserción laboral no se cumple en el país”, denunció el representante de la Red en El Salvador, Armando Martínez. El artículo 27 del Convenio establece que “los Estados reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás; ello incluye el derecho a tener

⁹ Disponible en: 50107919-C-132 (Oscar Ventura, San Miguel, 2013)

oportunidades de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido y aceptado en el mercado”.

La situación de incumplimiento, no sólo es en El Salvador, sino también en Honduras, Nicaragua y Guatemala. Los representantes de cada uno de los países mencionados explicaron que la situación es alarmante, porque se pone en peligro los derechos de equiparación de oportunidades.

La Representante de Guatemala, Sonia Díaz, comentó que el 10% de cada población tiene discapacidades físicas. No obstante, en las empresas se les discrimina a la hora de aplicar un trabajo. “La discriminación se agudiza cuando son mujeres las que buscan el empleo pues se les rechaza por el sexo, por su discapacidad física y por ser indígenas”, declaró Díaz.

Por su parte, el representante de Nicaragua, Gustavo Rivas, aseveró que hay una fuerte invisibilización del sector, sin importar las capacidades de las personas.

Para Martínez, el problema no sólo es la poca inserción laboral del sector, también incluye la falta de educación para las personas con discapacidad. “En las empresas les exigen nivel educativo superior y en la mayoría de los casos, las personas estudian hasta noveno grado, por lo que se hace necesario se cumpla con el acceso a la educación para tener otro futuro laboral”, indicó Martínez.

Por consiguiente, los representantes de cada país centroamericano están unificando esfuerzos por la defensa de los derechos de las personas con discapacidad. Martínez informó que, durante el Encuentro, elaborarán una agenda común para desarrollar diferentes actividades de incidencia, que permitan garantizar el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad.

2.1.2 En El Salvador

En los últimos años, el Gobierno de El Salvador ha tomado con interés y atención las múltiples necesidades de las personas discapacitadas, creando para ello diferentes Instituciones que velan por el derecho y oportunidad laboral, educativa y médica; propiciando las condiciones favorables para su buen desarrollo.

Es importante reconocer que desde la década pasada las personas con discapacidades mentales no eran tratadas adecuadamente con los derechos de una persona normal, sino que eran recluidas y consideradas como deficientes mentales improproductivas y peligrosas.

Esa marginación respondía al rechazo y desconocimiento de la familia, pues estas eran consideradas como un castigo divino y una penosa carga social.

Durante las décadas de los 90, el estado se ha preocupado por brindar las atenciones a estas personas desprotegidas legal y socialmente. En 1993 la Secretaria Nacional de la familia bajo un interés del Órgano Ejecutivo crea el Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad-CONAIPD; el cual tiene la obligación de velar para que estas personas con necesidades especiales gocen de una vida plena y digna desenvolviéndose en la sociedad con iguales derechos que el resto de la población.¹⁰

Durante los últimos cinco años y después de un gran esfuerzo realizando talleres, mesas de trabajos y diferentes jornadas con Instituciones, Fundaciones y Asociaciones de personas con necesidades educativas especiales, el Consejo Nacional Integral a la Persona con discapacidad (CONAIPD) presenta a la Asamblea Legislativa el proyecto de Ley y su reglamento de Equiparación de Oportunidades para personas discapacitadas el cual es aprobada en mayo de 2000.

¹⁰ Consultado en: Política Nacional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad Fecha: 10/07/2016 Hora: 08:00 am.

Dicha ley tiene por objeto facilitar la aplicación de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, entendiéndose por equiparación de oportunidades, el proceso mediante el cual se establecen las condiciones propicias para garantizar a las personas con discapacidad, iguales oportunidades que a las demás, sin restricciones para el acceso y disfrute de los beneficios del sistema social y jurídico, medio físico, vivienda, transporte, comunicaciones, servicios de salud y educación, oportunidades de trabajo, vida cultural, social, recreativa y deportiva, económica y política.¹¹

Con la aprobación de la Política y Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad, se pretende brindan nuevas esperanzas y expectativas a dichas personas para integrarse al plano laboral – productivo.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social como entidad rectora de la administración pública del trabajo desarrollo el “Código de Trabajo de la Republica de El Salvador” teniendo como base la solidaridad, la justicia social, la inclusión de todos los sectores, la equidad de género y la igualdad ante la ley; es este código el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se anima a dar a cada salvadoreño las mismas oportunidades de trabajo, sin importar condición física, creencia religiosa, raza, etc.

Las personas con Discapacidades o Capacidades Especiales pueden perfectamente realizar un trabajo que vaya conforme a sus alcances, muchas de estas personas tienen súper desarrolladas algunas habilidades que personas completamente sanas no las tienen.

Es por esta razón que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social junto con otras instituciones a lo largo de varios años ha tratado de dar consciencia a lo población sobre la necesidad que estas personas discapacitadas tienen de salir adelante y valerse por sí mismas y han creado programas y leyes para que las

¹¹ Consultado en: Artículo 1 Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad 10/07/2016 Hora: 08:30 am.

empresas contraten por cada veinticinco personas que gocen de completa salud, una persona con discapacidad.

2.2. ELEMENTOS TEÓRICOS

2.2.1 Programa de inclusión laboral

Son un conjunto de estrategias para vincular a personas en condición de discapacidad en un trabajo u oficio como derecho de cualquier ciudadano; contando con el apoyo de medianas empresas de servicio del sector privado para que den oportunidades en igualdad de condiciones, deberes, derechos y que el trabajador cumpla con el perfil que la empresa necesita.

2.2.1.1 Desarrollo personal y profesional de las personas con discapacidades físicas.

Fase por la cual una persona auto supera todos los obstáculos y barreras que se le presentan poniendo en práctica sus conocimientos técnicos, teóricos respecto a una ciencia, ámbito u oficio en especial; manteniendo equilibrio en su bienestar físico y emocional.

2.2.1.1.1 Desarrollo.

Es un proceso continuo, ordenado en fases, a lo largo del tiempo, que se construye con la acción del sujeto al interactuar con su medio adaptándose gradualmente.¹²

2.2.1.1.2 Responsabilidad social.

Es el compromiso, obligación y deber que poseen los individuos o miembros de una sociedad o empresa, voluntariamente, de contribuir para una sociedad más justa y por proteger el ambiente. La responsabilidad social puede estar comprendida por acciones negativas y positivas, es decir, la primera hace referencia a abstenerse de actuar y, las segundas en actuar.¹³

2.2.1.1.3 Cumplimiento de leyes.

¹² Consultado en: <http://www.definicion.org/desarrollo> Fecha: 15/09/2016
Hora:10:00am

¹³ Consultado en: <https://www.significados.com/responsabilidad-social/> Fecha:
15/09/2016 Hora:10:30am

Acción de realizar acciones que vayan apegadas a las leyes y normas por las cuales se rigen en la sociedad.¹⁴

2.2.1.1.4 Personal profesional con discapacidades físicas

Persona que posee una profesión o profesa un oficio y cuenta con impedimentos físicos en alguna parte de su cuerpo. (Luz Canales, 2016).

2.2.1.1.4.1 Tipos de discapacidad

- **Discapacidad física.** Es aquella persona que presenta dificultad física o movilidad reducida, incluso debiendo usar prótesis, silla de ruedas u otro equipo para poder desplazarse.
- **Discapacidad visual.** Es aquella persona que presenta ceguera total o parcial.
- **Discapacidad Auditiva.** Es aquella persona que presenta sordera total o parcial.
- **Discapacidad mental intelectual.** Se trata de una persona que presenta dificultades severas para recordar, percibir o en otras funciones cognitivas.
- **Discapacidad psíquica-psiquiátrica.** Es aquella persona que presenta trastornos notorios o permanentes en la adaptación a algunas situaciones o ambientes.
- **Discapacidad visceral.** Se trata de una persona que tiene dificultades en el funcionamiento de sus órganos internos como corazón, pulmones, riñones, hígado.
- **Discapacidad múltiple.** Es aquella persona que presenta más de una discapacidad.

2.2.1.1.5 Orientación.

Esta acción hace referencia a situar una cosa en una cierta posición, a comunicar a una persona aquello que no sabe y que pretende conocer, o a guiar a un sujeto hacia un sitio.¹⁵

¹⁴ Consultado en: <http://diccionario.reverso.net/espanol-definiciones/cumplimiento%20de%20las%20leyes> Fecha: 15/09/2016 Hora:10:40am
¹⁵ Consultado en: <http://definicion.de/orientacion/> Fecha: 15/09/2016 Hora:10:45am

2.2.1.1.6 Optimización.

Buscar mejores resultados, más eficacia o mayor eficiencia en el desempeño de alguna tarea.¹⁶

2.2.1.1.7 Motivación.

ES la voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar ciertas metas.¹⁷

2.2.1.1.8 Recompensas.

Suele ser un incentivo ofrecido para la realización de una determinada tarea. En este sentido, el concepto está asociado a un premio o un estímulo.¹⁸

2.2.1.1.9 Bienestar.

Hace referencia al conjunto de aquellas cosas que se necesitan para vivir bien.¹⁹

2.2.1.1.10 Supervisión.

Acción de inspeccionar, controlar, ya sea un trabajo o un tipo de actividad y siempre es ejercida por parte de un profesional superior ampliamente capacitado para tal efecto.²⁰

2.2.1.1.11 Control.

Es un mecanismo preventivo y correctivo adoptado por la administración de una dependencia o entidad que permite la oportuna detección y corrección de desviaciones, ineficiencias o incongruencias en el curso de la formulación, instrumentación, ejecución y evaluación de las acciones, con el propósito de procurar el cumplimiento de la normatividad que las rige, y las estrategias, políticas, objetivos, metas y asignación de recursos.²¹

¹⁶Consultado en: <https://www.significados.com/optimizar/> Fecha: 15/09/2016
Hora:10:47am

¹⁷Consultado en: <http://definicion.de/motivacion/> Fecha: 15/09/2016 Hora:10:50am

¹⁸Consultado en: <http://definicion.de/recompensa/> Fecha: 15/09/2016 Hora:10:55am

¹⁹Consultado en: <http://definicion.de/bienestar/> Fecha: 15/09/2016 Hora:10:57am

²⁰ Consultado en: <http://www.definicionabc.com/general/supervision.php> Fecha:
15/09/2016 Hora:11:00am

²¹ Consultado en: <http://www.definicion.org/control> Fecha: 15/09/2016 Hora:11:05am

2.2.2 Diseñar un conjunto de instrumentos de recolección de información.

Son mecanismos recopiladores de datos.

2.2.2.1 Diseño.

Se refiere a un boceto, bosquejo o esquema que se realiza, ya sea mentalmente o en un soporte material, antes de concretar la producción de algo.²²

2.2.2.2 Cuestionario.

Es un conjunto de preguntas que se confecciona para obtener información con algún objetivo en concreto.²³

2.2.2.3 Entrevistas.

Es un intercambio de ideas, opiniones mediante una conversación que se da entre una, dos o más personas donde un entrevistador es el designado para preguntar.²⁴

2.2.2.4 Observación.

Es una práctica típicamente humana y por ende se trata de una palabra que usamos de manera extendida las personas para referirnos a la misma, que consiste en la acción de observar algo, mirarlo con detenimiento, examinarlo exhaustivamente.²⁵

2.2.2.5 Medios electrónicos.

cualquier mecanismo, instalación, equipamiento o sistema que permite producir, almacenar o transmitir documentos, datos e informaciones, incluyendo cualquier red de comunicación abierta o restringida como Internet, telefonía fija y móvil o de otros.²⁶

²²Consultado en: <http://definicion.de/disenio/> Fecha: 15/09/2016 Hora:11:10am

²³ Consultado en: <http://definicion.de/cuestionario/> Fecha: 15/09/2016 Hora:11:15am

²⁴Consultado en: <http://concepto.de/que-es-entrevista/#ixzz4cBEwsLtj> Fecha: 15/09/2016 Hora:11:20am

²⁵Consultado en: <http://www.definicionabc.com/general/observacion.php> Fecha: 15/09/2016 Hora:11:22am

²⁶Consultado en: www.derecho.com/c/Medio_electrónico Fecha: 15/09/2016 Hora:11:25am

2.2.2.6 Sitios web.

Es un espacio virtual en Internet. Se trata de un conjunto de páginas web que son accesibles desde un mismo dominio o subdominio de la World Wide Web (WWW).²⁷

2.2.2.7 Fuentes de información.

Son todos los recursos que contienen datos formales, informales, escritos, orales o multimedia referentes al tema de investigación.

2.2.3 Empleo de procesos de selección de personal profesional con discapacidades físicas idóneos en las plazas vacantes.

Son un conjunto de acciones para atraer e integrar personal profesional con discapacidades físicas idóneo a las plazas vacantes de las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de los derechos de las personas discapacitadas con el sector empresarial y representantes de los diferentes gremios de personas con discapacidades.

2.2.3.1 Estrategias.

Es un conjunto de acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado fin.²⁸

2.2.3.2 Equiparación de oportunidades.

busca el acceso efectivo de las personas con discapacidad a los servicios sociales de que gozan los demás ciudadanos (educación, empleo, transporte, espacio público, vivienda, información y comunicación, deporte, recreación, cultura, etc.) sin ninguna discriminación. Para ello, cada sector deberá eliminar las barreras que impiden este acceso en condiciones de equidad.²⁹

²⁷Consultado en: <http://definicion.de/sitio-web/> Fecha: 15/09/2016 Hora:11:30am

²⁸ Consultado en: <http://www.planeacion-estrategica.blogspot.com/2008/07/qu-es-estrategia.html> Fecha: 15/09/2016 Hora:11:33am

²⁹Consultado en: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Equiparacion-De-Oportunidades/180623.html> Fecha: 15/09/2016 Hora:11:35am

2.2.3.3 Mejora social.

Es un proceso de mejoramiento de la calidad de vida de una sociedad.³⁰

2.2.3.4 Generación de empleo.

Es hoy el desafío más apremiante de la región; no solo porque el empleo representa la base de una vida digna y la fuente principal de ingresos para nuestra población. También porque el desempleo y la pobreza son amenazas latentes para nuestras democracias.³¹

2.2.3.5 Respeto a los derechos humanos.

Es un propósito general de todas las constituciones, es el Estado quien tiene la obligación de respetarlos y de garantizarlos, adoptando las medidas necesarias para lograr su satisfacción en la población y asegurar la prestación de determinados servicios.³²

2.2.3.6 Mejora económica.

Es el ritmo al que se incrementa la producción de bienes y servicios de una economía, y por tanto su renta, durante un período determinado³³

2.2.3.7 Reglamentos.

Es conjunto de reglas, conceptos establecidos por un agente competente a fin de establecer parámetros de dependencia para realizar una tarea en específico.³⁴

³⁰ Consultado en: <http://www.definicionabc.com/social/desarrollo-social.php> Fecha: 15/09/2016 Hora:11:40am

³¹ Consultado en: www.oas.org/udse/english/documentos/innovacion/AAbreu.doc Fecha: 15/09/2016 Hora:11:45am

³² Consultado en: <http://www.monografias.com/trabajos91/respeto-y-garantia-derechos-humanos/respeto-y-garantia-derechos-humanos.shtml#ixzz4cBJLRUm2> Fecha: 15/09/2016 Hora:11:47am

³³ Consultado en: <http://www.expansion.com/diccionario-economico/crecimiento-economico.html> Fecha: 15/03/2017 Hora:11:20am

³⁴ Consultado en: <http://conceptodefinicion.de/reglamento/> Fecha: 15/03/2017 Hora:11:26am

2.2.3.8 Respeto.

De acuerdo al diccionario de la Real Academia Española (RAE), el respeto está relacionado con la veneración o el acatamiento que se hace a alguien. El respeto incluye miramiento, consideración y deferencia.³⁵

2.2.3.9 Inclusión.

Es toda actitud, política o tendencia que busque integrar a las personas dentro de la sociedad, buscando que estas contribuyan con sus talentos y a la vez se vean correspondidas con los beneficios que la sociedad pueda ofrecer.³⁶

2.2.3.10 Ambiente de trabajo agradable.

Desde el punto de vista de un trabajador, el lugar debe cumplir con el conjunto de condiciones que contribuyen a su satisfacción con su empleo. Para la empresa, es todo lo que tiene que ver con impulsar el ambiente para el aumento de la productividad.³⁷

2.2.4 Inclusión laboral, concientización y generación de fuentes de empleo para personas profesionales con discapacidades físicas.

Es una opción que reclama a las Personas con discapacidad en su deber ser como ciudadanos, en sus derechos y en sus obligaciones.

Hacer tomar conciencia de la importancia que tiene la generación de fuentes de empleo en el desarrollo personal y profesional para las personas profesionales con discapacidades físicas y la sociedad en general.

2.2.4.1 Concientización.

Acción que busca que alguien tome conciencia acerca de determinados asuntos propios o del entorno basándose en el diálogo y la reflexión.³⁸

³⁵ Consultado en: <http://definicion.de/respeto/> Fecha: 15/03/2017 Hora:11:20am

³⁶ Consultado en: <https://definicion.mx/inclusion/> Fecha: 15/03/2017 Hora:11:30am

³⁷ Consultado en: <http://www.iprofesional.com/notas/112139-Cmo-se-define-un-buen-ambiente-de-trabajo-El-vnculo-entre-la-confianza-y-la-productividad> Fecha: 15/03/2017 Hora:11:35am

³⁸ Consultado en: <http://www.definicionabc.com/general/concientizar.php> 15/03/2017 Hora:11:35am

2.2.4.2 Generación de fuentes de empleo.

Es la palanca principal para promover la equidad y el combate efectivo contra la pobreza: Alfonso Navarrete Prida³⁹

2.2.4.3 Inclusión laboral.

Empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.⁴⁰

2.2.4.4 Población Económicamente Activa.

Se conoce con el nombre de población económicamente activa al conjunto de la población que a partir y hasta la edad que cada Estado fija como límites mínimo y máximo para ingresar y egresar del mundo laboral, se encuentra efectivamente trabajando o está buscando activamente un puesto de trabajo.⁴¹

2.2.4.5 Eliminación de paradigmas.

Eliminación de conjunto de conceptos que son el producto de la experiencia, el entrenamiento, las enseñanzas y patrones culturales existentes en una sociedad. Estos se generan tanto a nivel individual, como así también a nivel social.⁴²

³⁹ Consultado en: <http://www.gob.mx/stps/prensa/generacion-de-fuentes-de-empleo-palanca-principal-para-promover-la-equidad-y-el-combate-efectivo-contra-la-pobreza-alfonso-navarrete-prida> 15/03/2017 Hora:11:35am

⁴⁰ Consultado en: http://www.empleo.gob.bo/index.php?option=com_content&view=article&id=100&Itemid=93 15/03/2017 Hora:11:35am

⁴¹ Consultado en: Concepto de población económicamente activa - Definición en DeConceptos.com <http://deconceptos.com/ciencias-sociales/poblacion-economicamente-activa#ixzz4cBvXqsbe> 15/03/2017 Hora:11:45am

⁴² Consultado en: <https://www.gestiopolis.com/cambio-paradigmas-gestion-recursos-humanos/> 15/03/2017 Hora:11:50am

2.2.4.6 Aumento del PIB (Producto Interno Bruto).

Es crucial para una economía, ya que un aumento del mismo refleja un aumento de la actividad económica. Si la actividad económica repunta, significa que el desempleo tiende a reducirse y que la renta per cápita aumenta.⁴³

2.2.4.7 Cooperación.

Se refiere a ayudar o colaborar con alguien con el fin de facilitarle un apoyo.⁴⁴

2.2.4.8 Solidaridad.

Es aquel sentimiento o también considerado por muchos un valor, a través del cual las personas se sienten y reconocen unidas y compartiendo las mismas obligaciones, intereses e ideales y conformando además uno de los pilares fundamentales sobre los que se asienta la ética moderna.⁴⁵

2.2.4.9 Trabajo en equipo.

Una forma determinada para lograr un objetivo común. En esta definición están implícitos los tres elementos clave del trabajo en equipo:

2.2.4.9.1 Conjunto de personas: los equipos de trabajo están formados por personas, que aportan a los mismos una serie de características diferenciales (experiencia, formación, personalidad, aptitudes, etc.), que van a influir decisivamente en los resultados que obtengan esos equipos.

2.2.4.9.2 Organización: existen diversas formas en las que un equipo se puede organizar para el logro de una determinada meta u objetivo, pero, por lo general, en las empresas esta organización implica algún tipo de división de tareas. Esto supone que cada miembro del equipo realiza una serie de tareas de modo independiente, pero es responsable del total de los resultados del equipo.

⁴³ Consultado en: http://www.edufinet.com/index.php?option=com_content&task=view&id=1713&Itemid=415 15/03/2017 Hora:11:55am

⁴⁴ Consultado en: <http://www.definicionabc.com/general/cooperacion.php> 15/03/2017 Hora:12:35md

⁴⁵ Consultado en: <http://www.definicionabc.com/social/solidaridad.php> 15/03/2017 Hora:12:45md

2.2.4.9.3 Objetivo común: no debemos olvidar, que las personas tienen un conjunto de necesidades y objetivos que buscan satisfacer en todos los ámbitos de su vida, incluido en trabajo. Una de las claves del buen funcionamiento de un equipo de trabajo es que las metas personales sean compatibles con los objetivos del equipo.⁴⁶

2.2.4.9.4 No discriminación.

Un requisito que plantea que la cobertura subsidiada por el empleador no establezca trato de inferioridad alguno en base al estado de salud. No se podrá negar o restringir cobertura alguna bajo los planes subsidiados por el empleador. Tampoco se le cobrará una suma mayor por su estado de salud.⁴⁷

2.2.4.10 Productividad.

Es la capacidad de algo o alguien de producir, ser útil y provechoso.⁴⁸

2.2.4.11 Competitividad.

Es el conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país o una empresa.⁴⁹

2.2.5 Modelo de formación y orientación para la integración laboral de personas profesionales con discapacidades físicas

Es el que organiza y maximiza el desempeño de los funcionarios, o capital humano; con el fin de aumentar su productividad; se encarga del proceso de selección y contratación del personal, dar seguimiento y la formación permanente, creación de canales de comunicación eficientes, la creación y mantención de un buen clima laboral, motivar al personal para incentivar eficiencia y satisfacción en el trabajo.

⁴⁶Consultado en: <http://www.eltrabajoenequipo.com/Definicion.htm> 15/03/2017
Hora:12:47md

⁴⁷Consultado en: https://www.google.com/sv/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=no+discriminacion&* 15/03/2017 Hora:12:50md

⁴⁸Consultado en: <http://www.definicionabc.com/economia/productividad.php>
15/03/2017 Hora:12:55md

⁴⁹ Consultado en:<https://www.weforum.org/es/agenda/2016/10/que-es-la-competitividad/> 15/03/2017 Hora:12:58md

2.2.5.1 Técnicas de Reclutamiento de Personal Profesional con Discapacidades Físicas.

Es el proceso de búsqueda, dentro(interno) y fuera de la organización(externo), de personas para llenar vacantes.⁵⁰

2.2.5.2 Técnicas de selección de personal Profesional con Discapacidades Físicas.

Es el proceso de elegir el individuo adecuado para el cargo adecuado, buscando mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal, se configura en un proceso de comparación y decisión entre dos variables, las exigencias del cargo y el perfil de las características de los candidatos que se presentan comprenden tanto la recopilación de información sobre los candidatos a un puesto de trabajo como la determinación de a quien deberá contratarse.⁵¹

2.2.5.3 Métodos de inducción de Personal Profesional con Discapacidades Físicas.

Consiste en la orientación, ubicación y supervisión que se efectúa a los trabajadores de reciente ingreso (puede aplicarse así mismo a las transferencias de personal), durante el período de desempeño inicial ("periodo de prueba").⁵²

2.2.5.4 Técnicas de Evaluación de Personal Profesional con Discapacidades Físicas.

La tarea de evaluar el desempeño constituye un aspecto básico de la gestión de recursos humanos en las organizaciones. La evaluación del desempeño constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna. Al evaluar el desempeño la organización obtiene información para la toma de decisiones: Si el desempeño es inferior a lo

⁵⁰ Consultado en: <https://www.gestiopolis.com/tecnicas-de-reclutamiento-y-seleccion-de-personal/> Fecha: 15/03/2017 Hora:01:pm

⁵¹ Consultado en: <https://www.gestiopolis.com/tecnicas-de-reclutamiento-y-seleccion-de-personal/> Fecha: 15/03/2017 Hora:01:05pm

⁵² Consultado en: <https://es.slideshare.net/karenmargarita9/proceso-de-induccin-del-personal> Fecha: 15/03/2017 Hora:01:10pm

estipulado, deben emprenderse acciones correctivas; si el desempeño es satisfactorio, debe ser alentado.⁵³

2.2.6 Personal idóneo en puestos vacantes, mayor productividad y satisfacción laboral y empresarial.

Aquel candidato que cumple con los requisitos detallados en la oferta de trabajo o perfil establecido en la plaza vacante.

2.2.6.1 Mercado Laboral.

Es en donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores.⁵⁴

2.2.6.2 Mercado de Recursos Humanos.

Este mercado se comporta en términos de oferta y demanda, es decir, disponibilidad de empleos y demanda de empleos respectivamente. Conjunto de individuos aptos para el trabajo, en determinado lugar y época. Desempleados (mercado rh disponible) y aptas para el trabajo.⁵⁵

2.2.6.3 Reclutamiento interno.

Se caracteriza por la promoción de trabajadores dentro de una organización para cubrir los puestos superiores. Muchas empresas utilizan dispositivos tales como publicación de bolsas de trabajo, correos electrónicos, mensajes de intranet y folletos para informar a los empleados existentes sobre los puestos que están disponibles.⁵⁶

2.2.6.4 Reclutamiento externo.

Es aquel en que un departamento de recursos humanos buscará de manera sistemática a los candidatos fuera de sus propios empleados para cubrir los

⁵³ Consultado en: <http://www.rrhmagazine.com/articulos.asp?id=28> Fecha: 15/03/2017 Hora:01:15pm

⁵⁴ Consultado en: <http://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html> Fecha: 15/03/2017 Hora:01:18pm

⁵⁵ Consultado en: <https://prezi.com/3fmler7bzqdx/el-mercado-de-recursos-humanos/> Fecha: 15/03/2017 Hora:01:20pm

⁵⁶ Consultado en: <http://pyme.lavoztx.com/diferencia-entre-las-estrategias-de-reclutamiento-interno-y-externo-6152.html> Fecha: 15/03/2017 Hora:01:23pm

puestos. Muchas empresas utilizan anuncios en los periódicos, sitios web de búsqueda de empleo, ferias de empleo y referencias de los actuales empleados para cubrir los puestos. Algunas compañías utilizan una agencia de empleados temporales para cubrir puestos que se pueden completar de forma rápida y con menos habilidades específicas requeridas para completar la tarea deseada. Otras empresas usarán cazatalentos y consultores de contratación para buscar, revisar y entregar empleados por una tarifa.⁵⁷

2.2.6.5 Pruebas Psicológicas.

Tienen la finalidad de evaluar la salud mental de un individuo. El desarrollo y la interpretación de estas pruebas deben ser llevados a cabo por un psicólogo (un experto en psicología).⁵⁸

2.2.6.6 Pruebas Técnicas

Sirve para conocer, de manera adecuada, si los conocimientos se ajustan a los requerimientos del cargo e implica entonces que el responsable del proceso de selección decida cuál es la mejor prueba que debe realizar.⁵⁹

2.2.6.7 Destrezas

Son las habilidades que se tienen para realizar correctamente algo. No se trata habitualmente de una pericia innata, sino que normalmente es adquirida.⁶⁰

2.2.6.8 Implementar diferentes métodos de evaluación de personal.

Según Chiavenato (2000) La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro.

⁵⁷ Consultado en: <http://pyme.lavoztx.com/diferencia-entre-las-estrategias-de-reclutamiento-interno-y-externo-6152.html> Fecha: 15/03/2017 Hora:01:25pm

⁵⁸ Consultado en: <http://definicion.de/prueba-psicologica/> Fecha: 15/03/2017 Hora:01:35pm

⁵⁹ Consultado en: <https://www.gestiopolis.com/prueba-tecnica-en-procesos-de-seleccion-de-personal/> Fecha: 15/03/2017 Hora:01:50pm

⁶⁰ Consultado en: <https://definicion.mx/destreza/> Fecha: 15/03/2017 Hora:01:55pm

Pueden ser clasificados en métodos tradicionales de evaluación del desempeño o métodos basados en el desempeño pasado y los métodos de evaluación basados en el desempeño futuro.⁶¹

2.3. MARCO LEGAL-INSTITUCIONAL

❖ **Constitución de la República de El Salvador; San Salvador, a los quince días del mes de diciembre de mil novecientos ochenta y tres⁶²**

Art. 1.- El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común.

Asimismo, reconoce como persona humana a todo ser humano desde el instante de la concepción.

En consecuencia, es obligación del Estado asegurar a los habitantes de la República, el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social.

Art. 2.- Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos.

Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Se establece la indemnización, conforme a la ley, por daños de carácter moral.

Art. 3.- Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión.

No se reconocen empleos ni privilegios hereditarios.

⁶¹Consultado en: http://www.geocities.ws/mi_portal_de_enfermeria/pagina18.html
Fecha: 15/03/2017 Hora:01:59pm

⁶² Disponible en: Constitución de El Salvador, Asamblea Legislativa-Índice Legislativo

Art. 37.- El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio.

El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales.

❖ **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
retiro de Reserva San Salvador, 9 de enero de 2015.**⁶³

Artículo 4. Obligaciones generales

1. Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. A tal fin, los Estados Partes se comprometen a:

- a) Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención;
- b) Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad;
- c) Tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad;
- d) Abstenerse de actos o prácticas que sean incompatibles con la presente Convención y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a lo dispuesto en ella;
- e) Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad;

⁶³ Disponible en: Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

f) Empezar o promover la investigación y el desarrollo de bienes, servicios, equipo e instalaciones de diseño universal, con arreglo a la definición del artículo 2 de la presente Convención, que requieran la menor adaptación posible y el menor costo para satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidad, promover su disponibilidad y uso, y promover el diseño universal en la elaboración de normas y directrices;

g) Empezar o promover la investigación y el desarrollo, y promover la disponibilidad y el uso de nuevas tecnologías, incluidas las tecnologías de la información y las comunicaciones, ayudas para la movilidad dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo adecuadas para las personas con discapacidad, dando prioridad a las de precio asequible;

h) Proporcionar información que sea accesible para las personas con discapacidad sobre ayudas a la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo, incluidas nuevas tecnologías, así como otras formas de asistencia y servicios e instalaciones de apoyo;

i) Promover la formación de los profesionales y el personal que trabajan con personas con discapacidad respecto de los derechos reconocidos en la presente Convención, a fin de prestar mejor la asistencia y los servicios garantizados por esos derechos.

2. Con respecto a los derechos económicos, sociales y culturales, los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas hasta el máximo de sus recursos disponibles y, cuando sea necesario, en el marco de la cooperación internacional, para lograr, de manera progresiva, el pleno ejercicio de estos derechos, sin perjuicio de las obligaciones previstas en la presente Convención que sean aplicables de inmediato en virtud del derecho internacional.

3. En la elaboración y aplicación de legislación y políticas para hacer efectiva la presente Convención, y en otros procesos de adopción de decisiones sobre cuestiones relacionadas con las personas con discapacidad, los Estados Partes celebrarán consultas estrechas y colaborarán activamente con las personas con discapacidad, incluidos los niños y las niñas con discapacidad, a través de las organizaciones que las representan.

4. Nada de lo dispuesto en la presente Convención afectará a las disposiciones que puedan facilitar, en mayor medida, el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y que puedan figurar en la legislación de un Estado Parte o en el derecho internacional en vigor en dicho Estado. No se restringirán ni derogarán ninguno de los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidos o existentes en los Estados Partes en la presente Convención de conformidad con la ley, las convenciones y los convenios, los reglamentos o la costumbre con el pretexto de que en la presente Convención no se reconocen esos derechos o libertades o se reconocen en menor medida.

5. Las disposiciones de la presente Convención se aplicarán a todas las partes de los Estados federales sin limitaciones ni excepciones.

❖ **Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad⁶⁴**

Artículo IV

- ✚ Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a:
 - ✚ 1. Cooperar entre sí para contribuir a prevenir y eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad.
 - ✚ 2. Colaborar de manera efectiva en:
 - ✚ a) la investigación científica y tecnológica relacionada con la prevención de las discapacidades, el tratamiento, la rehabilitación e integración a la sociedad de las personas con discapacidad; y
 - ✚ b) el desarrollo de medios y recursos diseñados para facilitar o promover la vida independiente, autosuficiencia e integración total, en condiciones de igualdad, a la sociedad de las personas con discapacidad.

⁶⁴ Consultado en: <http://www.conaipd.gob.sv/index.php/documentos-de-interes/convencion-interamericana-para-la-eliminacion-de-todas-las-formas-de-discriminacion-contra-las-personas-con-discapacidad.html> Fecha: 15/05/2106 Hora:11:10am

❖ **Ley de Beneficio para la Protección de los Lisiados y Discapacitados a Consecuencia del Conflicto Armado⁶⁵**

Art. 3.- Son objetivos de la presente ley:

- a) Determinar los sujetos beneficiarios de la misma;
- b) Establecer las prestaciones y obligaciones de las que son sujetos los beneficiarios;
- C) Contribuir al establecimiento de condiciones para la incorporación a la vida productiva de los beneficiarios; (1)
- d) Estructurar y organizar el fondo para lisiados y discapacitados a consecuencia del conflicto armado.

❖ **Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad; San Salvador, a los veintisiete días del mes de abril del año dos mil ⁶⁶**

Art. 1.- La presente Ley tiene por objeto establecer el régimen de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidades físicas, mentales, psicológicas y sensoriales, ya sean congénitas o adquiridas.

El Consejo Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad, que en lo sucesivo de la presente ley podrá llamarse el Consejo, formulará la Política Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacitadas

Art. 2. La persona con discapacidad tiene derecho:

- 1. A ser protegida contra la discriminación, explotación, trato denigrante o abusivo en razón de su discapacidad.
- 2. A recibir educación con metodología adecuada que facilite su aprendizaje.

⁶⁵ Consultado en: <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/ley-de-beneficio-para-la-proteccion-de-los-lisiados-y-discapacitados-a-consecuencia-del-conflicto-armado> Fecha: 15/05/2106 Hora:11:20am

⁶⁶Disponible en:

Ley_de_Equiparación_de_Oportunidades_para_las_Personas_con_Discapacidad_El_Salvador.pdf

3. A facilidades arquitectónicas de movilidad vial y acceso a los establecimientos públicos y privados con afluencia de público.

4. A su formación, rehabilitación laboral y profesional.

5. A obtener empleo y ejercer una ocupación remunerada y a no ser despedido en razón de su discapacidad.

6. A ser atendida por personal idóneo en su rehabilitación integral.

7. A tener acceso a sistemas de becas.

Art. 23.- El sector público y la empresa privada facilitaran la integración laboral a las personas con discapacidad.

Art. 24.- Todo patrono privado tiene la obligación de contratar como mínimo por cada veinticinco trabajadores que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y formación profesional idónea, apta para desempeñar el puesto de que se trate.

Igual obligación tendrá el Estado y sus dependencias, las instituciones oficiales autónomas, las municipalidades, inclusive el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y la Comisión Hidroeléctrica del Rio Lempa.

Para determinar la proporción de trabajadores establecida en el inciso anterior, se tomará en cuenta a todos los obreros y empleados de las Instituciones señaladas.

Art. 25.- Los obligados a contratar los trabajadores a que se refiere el artículo anterior dispondrán de un año, contado a partir de la vigencia del presente Decreto para cumplir con tal obligación.

Si no la cumplieren dentro de ese plazo, se sujetarán a lo que establece el artículo 627 del Código de Trabajo y al procedimiento establecido en la Sección Segunda del Título Único del Libro Quinto del mismo Código; sin perjuicio de cumplir en el tiempo que determine el Director General de Trabajo, con lo establecido en el artículo 25 de esta Ley.

Art. 26.- Se fomentará el empleo de trabajadores con discapacidad, mediante el establecimiento de programas de inserción laboral.

Art. 27.- Los equipos interdisciplinarios de valoración existentes en los centros de rehabilitación que cuenten con programas de rehabilitación profesional, determinaran en cada caso, mediante resolución motivada, las posibilidades de integración real y la capacidad de trabajo de personas con discapacidad.

La evaluación y calificación definitiva será determinada por la institución que atendió el caso previamente calificado por el Consejo; y, tendrá validez en cualquier institución ya sea pública, privada o autónoma.

Art. 28.- Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a las instituciones de seguridad social y a todas aquellas, públicas o privadas, que tuvieren programas de formación profesional, la puesta en marcha de los beneficios de sus programas a la población de personas con discapacidad, de acuerdo con la oferta y demanda del mercado laboral.

Art. 29.- El Estado a través del Ministerio de Trabajo y otras instituciones especializadas en rehabilitación profesional para personas con discapacidad dará asesoramiento técnico, a los empleadores para que puedan adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades que permitan desarrollar el trabajo.

Art. 30.- Las instituciones de seguridad social deberán buscar por todos los medios posibles, la forma para que la atención de sus derechohabientes incluya a las personas con discapacidad en grado severo, que no sean rehabilitarles y que por lo tanto tengan que depender económicamente de por vida de otra persona, para que sean beneficiarios de pensión de orfandad ya sea del padre, de la madre o de ambos, en cuyo caso tendrán derecho ambas, siempre que cada uno de ellos hubiere adquirido individualmente el derecho a pensión.

❖ **Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo;
21/01/2010** ⁶⁷

Art. 2.- Se establecen como principios rectores de la presente ley:

Principio de igualdad: Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación por razón alguna.

Respeto a la dignidad: La presente ley garantiza el respeto a la dignidad inherente a la persona y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones, en consecuencia, ninguna acción derivada de la presente ley, podrá ir en menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora.

Prevención: Determinación de medidas de carácter preventivo y técnico que garanticen razonablemente la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras dentro de los lugares de trabajo.

Art. 3.- Para los propósitos de esta ley se observará lo siguiente:

1. Todo riesgo siempre deberá ser prevenido y controlado preferentemente en la fuente y en el ambiente de trabajo, a través de medios técnicos de protección colectiva, mediante procedimientos eficaces de organización del trabajo y la utilización del equipo de protección personal.
2. Adecuar el lugar de trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, y a reducir los efectos del mismo en la salud.
3. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
4. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica de cada tipo de trabajo, la organización y las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el mismo.

⁶⁷Disponible en: SLV84122

5. Se prohíbe toda forma de discriminación directa o indirecta en la implementación de las políticas y programas de protección de la salud y la seguridad ocupacional.

6. Se garantiza el respeto a la dignidad inherente a las personas, y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones.

7. Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación y en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales, esto incluye, entre otros aspectos, tomar en cuenta sus necesidades en lo que concierne a su participación en los organismos que se crean para la aplicación de la presente ley.

Art. 21.- Todos los lugares de trabajo y en particular las vías de circulación, puertas, escaleras, servicios sanitarios y puestos de trabajo, deben estar acondicionados para personas con discapacidad de acuerdo a lo establecido en la Normativa Técnica de Accesibilidad, Urbanística, Arquitectónica, Transporte y Comunicaciones, elaborada por el Consejo Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad.

Art. 67.- El empleador garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras que, por sus características personales o estado biológico conocido, incluidas personas con discapacidad, sean especialmente sensibles a riesgos del trabajo. A tal fin deberá tener en cuenta dichos aspectos en la identificación, evaluación y control de los riesgos a que se refiere el artículo 8 numeral "2" de la presente ley. Asimismo, deberá evitar la exposición de las trabajadoras en estado de gravidez, post-parto y lactancia a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud y en la persona que está por nacer.

❖ Ley de Ética Gubernamental

Artículo 4.- La actuación de las personas sujetas a esta Ley deberá regirse por los siguientes principios de la ética pública:

- a) Supremacía del Interés Público. Anteponer siempre el interés público sobre el interés privado.
- b) Probidad Actuar con integridad, rectitud y honradez.
- c) Igualdad Tratar a todas las personas por igual en condiciones similares.
- d) Imparcialidad Proceder con objetividad en el ejercicio de la función pública.
- e) Justicia Dar a cada quien lo que le corresponde, según derecho y razón.
- f) Transparencia Actuar de manera accesible para que toda persona natural o jurídica, que tenga interés legítimo, pueda conocer si las actuaciones del servidor público son apegadas a la ley, a la eficiencia, a la eficacia y a la responsabilidad.
- g) Responsabilidad Cumplir con diligencia las obligaciones del cargo o empleo público.
- h) Legalidad Actuar con apego a la Constitución y a las leyes dentro del marco de sus atribuciones.
- i) Lealtad Actuar con fidelidad a los fines del Estado y a los de la institución en que se desempeña.
- j) Decoro Guardar las reglas de urbanidad, respeto y buena educación en el ejercicio de la función pública.
- k) Eficiencia Cumplir los objetivos institucionales al menor costo posible.
- l) Eficacia Utilizar los recursos del Estado de manera adecuada para el cumplimiento de los fines institucionales.
- m) Rendición de cuentas Rendir cuentas de la gestión pública a la autoridad competente y al público.⁶⁸

⁶⁸ Disponible en: 08732011 Fecha: 11/06/05 Hora: 08:00pm

❖ Código de Trabajo⁶⁹

Art. 1.- El presente código tiene por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios a que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, especialmente en los establecidos en la Sección Segunda Capítulo II, del Título II de la Constitución.

Art.12.- El estado velara por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a la formación profesional.

art. 13.- Nadie puede impedir el trabajo a los demás sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores, de los patronos o de la sociedad, en los casos previstos por la ley.

Art. 29.-Son obligaciones de los patronos: 1ª) Pagar al trabajador su salario en la forma cuantía, fecha y lugar establecidos en el Capítulo I, del Título Tercero de este Libro;

2ª) Pagar al trabajador una prestación pecuniaria equivalente al salario ordinario que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar por causa imputable al patrono;

3ª) Proporcionar al trabajador los materiales necesarios para el trabajo; así como las herramientas y útiles adecuados para el desempeño de las labores, cuando no se haya convenido que el trabajador proporcione estos últimos;

4ª) Proporcionar lugar seguro para la guarda de las herramientas y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se prestan los servicios. En este caso, el inventario de herramientas y útiles deberá hacerse siempre que cualquiera de las partes lo solicite;

⁶⁹ Consultado en: <http://mercadeocorporativoempresarial.com/wp-content/uploads/2017/01/codigo-de-trabajo-el-salvador.pdf> Fecha: 24/03/2017 Hora: 7:00pm

5ª) Guardarla debida consideración a los trabajadores, absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra;

6ª) Conceder licencia al trabajador: a) Para cumplir obligaciones de carácter público establecidas por la ley u ordenadas por autoridad competente.

En estos casos el patrono deberá pagar al trabajador, una prestación equivalente al salario ordinario que habría devengado en el tiempo que requiere el cumplimiento de las obligaciones dichas;

b) Para cumplir las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia como en los casos de muerte o enfermedad grave de su cónyuge, de sus ascendientes y descendientes; lo mismo que cuando se trate de personas que dependen económicamente de él y que aparezcan nominadas en el respectivo contrato de trabajo o, en su defecto, en cualquier registro de la empresa. Esta licencia durará el tiempo necesario; pero el patrono solamente estará obligado a reconocer por esta causa una prestación equivalente al salario ordinario de dos días en cada mes calendario y, en ningún caso, más de quince días en un mismo año calendario;

c) Para que durante el tiempo necesario pueda desempeñar las comisiones indispensables en el ejercicio de su cargo, si fuere directivo de una asociación profesional, y siempre que la respectiva organización la solicite. El patrono, por esta causa, no estará obligado a reconocer prestación alguna; y

d) Por tres días en caso de paternidad por nacimiento o adopción; licencia que se concederá a elección del trabajador desde el día del nacimiento, de forma continua, o distribuirlos dentro de los primeros quince días desde la fecha del nacimiento. en el caso de padres adoptivos, el plazo se contará a partir de la fecha en que quede firme la sentencia de adopción respectiva. para el goce de esta licencia deberá presentarse partida de nacimiento o certificación de la sentencia de adopción, según sea el caso. por esta licencia, el patrono estará obligado a reconocer una prestación económica equivalente al salario ordinario de tres días.

7ª) Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros

centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

8ª) Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;

9ª) Cumplir con el correspondiente reglamento interno de trabajo; y

10ª) Todas las que impongan este código, la ley de prevención y control de la infección provocada por el virus de inmunodeficiencia humana, y demás fuentes de obligaciones laborales.

Art. 30.-Se prohíbe a los patronos:

1º) Exigir a sus trabajadores que compren artículos de cualquier clase en establecimientos o a personas determinados, sea al crédito o al contado;

2º) Exigir o aceptar de los trabajadores gratificaciones para que se les admita en el trabajo o para obtener algún privilegio o concesión que se relacione con las condiciones de trabajo; 3º) Tratar de influir en sus trabajadores en cuanto al ejercicio de sus derechos políticos o convicciones religiosas;

4º) Tratar de influir en sus trabajadores en lo relativo al ejercicio del derecho de asociación profesional;

5º) Hacer por medios directos o indirectos, discriminaciones entre los trabajadores por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo;

6º) Retener las herramientas u objetos que pertenezcan a sus trabajadores, para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de éstos; o para hacerse pago a título de indemnización por los daños y perjuicios que le hubieren ocasionado o por cualquier otra causa;

7º) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores;

8º) Dirigir los trabajos en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o en cualquier otra condición anormal análoga;

9º) Pagar el salario con fichas, vales, pagarés, cupones o cualesquiera otros símbolos que no sean moneda de curso legal;

10º) Reducir, directa o indirectamente, los salarios que pagan, así como suprimir o mermar las prestaciones sociales que suministran a sus trabajadores, salvo que exista causa legal; y

11º) Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente tienda a restringir los derechos que este Código y demás fuentes de obligaciones laborales confieren a los trabajadores;

12º) Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección de la persona del trabajador;

13º) Exigir a las mujeres que solicitan empleo, que se sometan a exámenes previos para comprobar si se encuentran en estado de gravidez, así como exigirles la presentación de certificados médicos de dichos exámenes, como requisitos para su contratación;

14º) Exigir a las personas que solicitan empleo la prueba del VIH como requisito para su contratación, y durante la vigencia del contrato de trabajo;

15º) Realizar por medios directos o indirectos cualquier distinción, exclusión y/o restricción entre los trabajadores, por su condición de VIH/SIDA, así como divulgar su diagnóstico.

❖ **Ministerio de Trabajo y Previsión Social**⁷⁰

Art. 38.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social regulará las medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Dichas medidas velarán especialmente por el apoyo a la creación de nuevos puestos de trabajo y por el fomento real del empleo.

Art. 39.- Sin perjuicio que cualquier persona con discapacidad pueda recibir beneficios de los programas de inserción laboral, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social coordinará gestiones para la capacitación e incorporación laboral de las personas con discapacidad afectadas por una deficiencia permanente, en un grado mayor al veinte por ciento.

Las evaluaciones y calificaciones de personas con discapacidad, para los efectos de la Ley y este Reglamento, las realizará el equipo interdisciplinario de instituciones de rehabilitación, acreditadas por el CONAIPD para estos fines, en las condiciones que establece el artículo 27 de la Ley.

Criterios básicos para la evaluación y calificación de la discapacidad

Art. 40.- Para efectos del cumplimiento de la Ley, en materia de integración laboral, el marco de referencia para la evaluación y calificación de la discapacidad, lo constituirán las evaluaciones realizadas por los organismos competentes autorizados e inscritos por el 29 CONAIPD, de conformidad con las Tablas contenidas en el Reglamento de la Comisión Calificadora de Invalidez, citado en el artículo 9 de este reglamento.

Organismos calificadores de discapacidad autorizadas para evaluar, calificar y certificar

Art. 42.- Los organismos calificadores de discapacidad autorizados para evaluar, calificar y certificar a las personas con discapacidad son:

⁷⁰ Consultado en: <http://www.conaipd.gob.sv/index.php/documentos-de-interes/ley-de-equiparacion-de-oportunidades/reglamento.html> Fecha: 15/05/2016 Hora: 10:35am

- a) La Comisión Técnica de Invalidez del Instituto Salvadoreño del Seguro Social;
- b) La Comisión Técnica de invalidez del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos; c) La Comisión Técnica Evaluadora del Fondo de Lisiados y Discapacitados a consecuencia del Conflicto Armado;
- d) La Comisión Técnica de Invalidez del Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada;
- e) La Comisión Calificadora de Invalideces de la Superintendencia de Pensiones, y
- f) La Unidad Calificadora de Discapacidades del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos. La notificación de los dictámenes de evaluación y la calificación correspondiente, se hará mediante una certificación escrita para cada caso, emitida por la dependencia evaluadora que corresponda.

Proceso de evaluación, calificación y certificación de la discapacidad para solicitantes de empleo en entidades públicas y privadas

Art. 43.- Para la evaluación, calificación y certificación de la discapacidad para solicitantes de empleo en entidades públicas o privadas se seguirá el siguiente proceso:

- a) El encargado de Recursos Humanos o quien haga sus veces en las entidades públicas o privadas que tengan un personal mayor a los veinticinco empleados, deberá enviar una lista al Ministerio de Trabajo y Previsión Social de las plazas que necesita llenar para cumplir con las disposiciones de la Ley, relativa a la contratación de personas con discapacidad, incluyendo un perfil del o los trabajadores que necesite contratar;
- b) Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social hará la inscripción de personas con discapacidad solicitantes de empleo en un registro centralizado;
- c) Las personas inscritas serán evaluadas por las entidades Calificadoras de Discapacidad, para verificar que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley;
- d) Al estar debidamente evaluados, se incorporará la información sobre las personas con discapacidad solicitantes de empleo en la Bolsa de Trabajo del

Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de las entidades dedicadas a la capacitación de personas con discapacidad y al reclutamiento y selección de personal;

e) De la Base de Datos sobre personas con discapacidad solicitantes de empleo se enviará una copia al Consejo y se pondrá a disposición de las entidades públicas y privadas; especialmente enviando las propuestas a aquellas entidades que han enviado su listado de trabajadores requeridos; y

f) Posteriormente, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social establecerá y mantendrá un Sistema de Actualización Permanente de la Base de Datos de Personas con Discapacidad que solicitan empleo en entidades públicas o privadas, manteniendo informado de la misma al Consejo, incluyendo a los que han sido incorporados al mercado laboral.

Para este procedimiento, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social emitirá los instructivos que faciliten a las instituciones públicas o privadas y a los usuarios el cumplimiento de esta Ley y el presente reglamento en cuanto a la integración laboral.

En 32 él se detallarán los pasos a seguir, los requisitos que deben cumplir, las dependencias a que deben acudir y las responsabilidades de cada una de ellas. Sin perjuicio de toda la colaboración que reciban de parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las personas con discapacidad que obtengan empleo por iniciativa propia deberán ser evaluadas con el fin de establecer el grado de su discapacidad.

Capacitación laboral

Art. 44.- Las instituciones encargadas de capacitación laboral deberán crear e implementar los programas de capacitación adecuados para cada discapacidad, tomando en cuenta las habilidades propias de cada persona y el requerimiento de trabajadores que tengan las empresas. También capacitaran sobre el manejo administrativo y producción de empresas por parte de personas con discapacidad o su grupo familiar.

Programas de inserción laboral

Art. 45.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, será la institución encargada de coordinar, promover y dar seguimiento al cumplimiento de los programas de inserción laboral, así como el cumplimiento del porcentaje de personas con discapacidad que deberán trabajar en cada institución, sea ésta pública o privada. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social en coordinación con la empresa privada, deberá apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, cooperando en todas las medidas encaminadas a crear oportunidades de formación y empleo, y en particular, tomando en cuenta situaciones como horarios flexibles, jornadas parciales y la posibilidad de compartir puestos.

Programas de Incentivos a empresas

Art. 46.- Para fomentar la contratación de personas con discapacidad por parte de las empresas públicas o privadas, el Consejo y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social crearán los programas de incentivos necesarios para este fin.

Mecanismos de supervisión permanente

Art. 47.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de sus inspectores, deberá realizar inspecciones para verificar el cumplimiento de la Ley y este reglamento en cuanto a la integración laboral, velando porque las empresas contraten a las personas con discapacidad en el porcentaje establecido por la misma y que éstas no sufran ningún tipo de discriminación laboral. Sanciones y procedimientos administrativos

Art. 48.- En caso de infracciones a lo prescrito en el presente Capítulo, se procederá a aplicar las sanciones y exigir el cumplimiento de las obligaciones incumplidas, de conformidad con el artículo 627, y el procedimiento que se seguirá será el aplicable en los artículos 628 y siguientes del Código de Trabajo.

❖ **Decreto Ejecutivo N° 80 con fecha del 17 de junio de 2010.**⁷¹

Art. 1.- Créase el Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad, en adelante denominado "el Consejo", y que se podrá abreviar "CONAIPD", como organismo descentralizado de la Presidencia de la República, y ente rector del proceso de formulación y diseño de la Política Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad, así como del aseguramiento de su implementación, seguimiento y evaluación, y de la normativa relacionada con las personas con discapacidad.

2.4. Definición de términos básicos

➤ **Discapacidad.**

La palabra discapacidad ha sido definida como “una falta de habilidad en algún ramo específico”.⁷²

Según la Política Nacional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y su plan de Acción, la discapacidad es “una restricción permanente o transitoria de una función psicológica, fisiológica o anatómica como resultado de una deficiencia orgánica”.

De acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la discapacidad es “toda restricción o ausencia debida a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano”.

➤ **Tipos de Discapacidades físicas.**⁷³

⁷¹Disponible en: 22-06-2010.pdf

⁷² Consultado en: <http://www.discalpacidad.org/docs/generales/termino.doc> Fecha: 16/05/2016 Hora: 10:15am

⁷³Consultado en: <http://es.slideshare.net/AremiCastaedaVerdugo/discapacidad-motriz-y-fsica> Fecha: 15/01/2017 Hora: 09:30am

Discapacidad Física: Se puede definir como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada.

Se origina por una deficiencia física, es decir, la pérdida o anomalía en la estructura anatómica de los sistemas osteo-articular (huesos y articulaciones), nervioso o muscular.

Clasificación de las discapacidades físicas:

Temporales: Se trata de deficiencias adquiridas a consecuencia de algún accidente que provoca una inmovilidad limitada y cuyo pronóstico de recuperaciones predecible, considerando aspectos como la inmovilidad, terapia física, etc.

Permanentes: Aquellas cuyo diagnóstico no contempla mejoría independientemente del tratamiento.

Clasificación según su origen:

- a) *Motrices:* Sin afectación cerebral; Secuelas de la poliomielitis, Lesión medular, Espina bífida, Miopatías Escoliosis, Malformaciones congénitas, Otras discapacidades motrices.
Con afectación cerebral; Parálisis cerebral, Accidente cerebro-vascular.
- b) *Enfermedad:* Asma infantil, Epilepsia, Dolor crónico, Enfermedad renal, Discapacidades por enfermedad crónica.
- c) *Mixtas:* Plurideficiencias, Secuelas por hospitalización
 - **Programa:** Es un anticipo de lo que se planea realizar en algún ámbito o circunstancia.⁷⁴
 - **Profesional:** Según la Real Academia Española (RAE) lo define como una persona que ejerce una profesión, que practica habitualmente una actividad, incluso delictiva, de la cual vive⁷⁵

⁷⁴ Consultado en: <http://definicion.de/programa/#ixzz4A5e1c1ww> 10/08/2016 Hora: 09:30 am.

⁷⁵ Consultado en: <http://dle.rae.es/?id=UHxRBOS> 10/10/2016 Hora: 09:00 am.

- **Personas con discapacidades:** Son aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.⁷⁶
- **Reglamento interno:** Es el instrumento por medio del cual el empleador regula las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en la empresa.⁷⁷
- **Políticas:** Es una de las vías para hacer operativa la estrategia. Suponen un compromiso de la empresa; al desplegarla a través de los niveles jerárquicos de la empresa, se refuerza el compromiso y la participación del personal.⁷⁸
- **Manual de descripción de puestos:** es un documento conciso de información objetiva que identifica la tarea por cumplir y la responsabilidad que implica el puesto. Además, bosqueja la relación entre el puesto y otros puestos en la organización, los requisitos para cumplir el trabajo y su frecuencia o ámbito de ejecución.⁷⁹
- **Departamento de capital humano:** Es el que organiza y maximiza el desempeño de los funcionarios, o capital humano, en una empresa u organización con el fin de aumentar su productividad; se encarga del proceso de selección y contratación del personal, dar seguimiento y la formación permanente, creación de canales de comunicación eficientes, la creación y mantención de un buen clima laboral, motivar al personal para incentivar eficiencia y satisfacción en el trabajo, el proceso de bonos, incentivos, premios, ausencias, reemplazos, jubilación y despido, y en

⁷⁶Consultado en: <http://www.eumed.net/libros/gratis/2010e/828/CONCEPTO%20DE%20DISCAPACIDAD.htm> 10/10/2016 Hora: 09:30 am.

⁷⁷ Consultado en: www.paritarios.cl/actualidad_reglamento_interno.htm 10/10/2016 Hora: 09:50 am.

⁷⁸Consultado en: <http://politicaempresarialfaca.blogspot.com/> 10/10/2016 Hora: 09:55 am.

⁷⁹Consultado en: <http://www.rrhh-web.com/analisisdepuesto4.html> 10/10/2016 Hora: 09:58 am.

ocasiones también se encargan de la gestión de las nóminas y la relación con los representantes sindicales.⁸⁰

- **Prestaciones y beneficios laborales:** Se entiende por prestaciones al incentivo que otorga una empresa a sus empleados, con el propósito de motivar a la nómina un sentido de pertenencia por la empresa u organización, protegiendo al mismo empleado de riesgos imprevistos y ayudando en la mejora de calidad de vida personal, social y familiar.⁸¹
- **Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidades:** La presente Ley tiene por objeto establecer el régimen de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidades físicas, mentales, psicológicas y sensoriales, ya sean congénitas o adquiridas.⁸²
- **Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad:** Los objetivos de la presente Convención son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.⁸³
- **Ley de Beneficio para la Protección de los Lisiados y Discapacitados a Consecuencia del Conflicto Armado:** Esta ley determina beneficios, establece prestaciones y busca incorporar a los lisiados y discapacitados a la vida productiva del país.⁸⁴

⁸⁰Consultado en: <http://www.significados.com/recursos-humanos/>

⁸¹Consultado en: <https://edukavital.blogspot.com/2013/02/prestaciones-laborales.html>

⁸²Consultado en: <http://www.conaipd.gob.sv/index.php/documentos-de-interes/ley-de-equiparacion-de-oportunidades.html>

⁸³ Consultado en: <http://www.conaipd.gob.sv/index.php/documentos-de-interes/convencion-interamericana-para-la-eliminacion-de-todas-las-formas-de-discriminacion-contra-las-personas-con-discapacidad.html> 10/10/2016 Hora: 10:00 am.

⁸⁴Consulado en: <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/ley-de-beneficio-para-la-proteccion-de-los-lisiados-y-discapacitados-a-consecuencia-del-conflicto-armado> 10/10/2016 Hora: 10:10 am.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE ESTUDIO

Exploratoria por llevar un primer acercamiento y estudio de personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años en el Municipio de San Miguel para conocer la situación que atraviesan en el ámbito laboral y si las medianas empresas de servicio del sector privado cumplen con las leyes que les amparan defendiendo sus derechos y la responsabilidad social.⁸⁵

Descriptivo ya que se pretende describir la situación actual de las personas con discapacidades físicas de 24 a 50 años en el ámbito laboral en el Municipio de San Miguel, especificando si las empresas en estudio cumplen con las leyes, decretos y acuerdos que se encargan de la no discriminación y equiparación de oportunidades para estas personas con el propósito de mejorar su estilo de vida, permitirles su desarrollo y superación personal⁸⁶.

Correlacional con el propósito de medir el grado de relación existente entre dos variables que forman parte del estudio.⁸⁷

3.2. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN⁸⁸

Se hará uso del método en el proceso de investigación en base a los tres criterios siguientes:

3.2.1 Según la tendencia:

El método a utilizar para el desarrollo del proyecto de investigación es el método Mixto. Se utiliza este método porque se busca combinar el enfoque cuantitativo donde se pretende probar las hipótesis planteadas y el cualitativo para describir

⁸⁵ Consultado en: <http://www.monografias.com/trabajos58/principales-tipos-investigacion/principales-tipos-investigacion.shtml#ixzz4If6JWKli> Fecha: 28/08/2016 Hora: 04:37 pm

⁸⁶ Consultado en: <http://es.slideshare.net/velocho123/tipos-de-investigacin> Fecha: 28/08/2016 Hora: 04:37 pm

⁸⁷ Consultado en: <http://www.monografias.com/trabajos58/principales-tipos-investigacion/principales-tipos-investigacion.shtml#ixzz4If6RcnAA> Fecha: 28/08/2016 Hora: 04:37 pm

⁸⁸ Consultado en: <http://es.slideshare.net/uci2c/tipo-y-diseo-de-la-investigacion> Fecha: 28/08/2016 Hora: 04:40 pm

los aspectos más característicos de personas, grupos, situaciones, cosas o cualquier otro fenómeno sometido a análisis y se usaran grupos pequeños de muestras a analizar.

3.2.2 Según su orientación:

Por su comparación de poblaciones muestrales se tomará el comparativo porque existen dos o más poblaciones y se requiere comparar algunas variables para contrastar las hipótesis planteadas.

3.2.3 Según el análisis y alcance de sus resultados:

Estudio exploratorio: Por el hecho que el objeto de estudio y centro del problema de investigación a estudiar es nuevo; y no se tiene muchas referencias del mismo.⁸⁹

Estudio descriptivo: ya que está dirigido a ver cómo es o cómo se manifiesta determinado fenómeno, busca especificar las propiedades importantes y la frecuencia con que ocurre.⁹⁰

Estudio correlacional: Debido a que se pretende medir el grado de relación entre las variables que forman parte de la investigación y permitirá saber cómo se comporta una variable con respecto a la otra.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

La población delimitada para investigar en la investigación se desglosa en dos grupos los cuales son:

- Medianas empresas de servicio del sector privado en el Municipio de San Miguel.
- Personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años.
- Ciudadanos del Municipio de San Miguel, San Miguel.

⁹⁰ Disponible en: 50107919-C-132 (Oscar Ventura, San Miguel,2013)

- ✚ Respecto a las medianas empresas de servicio del sector privado en el Municipio de San Miguel siendo un total de 24 empresas según la base de datos DIGESTYC San Miguel por lo que el instrumento se les aplicara a todas.

Nota: *No se muestran los nombres de las respectivas empresas debido a la confidencialidad de la información proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.*

- ✚ Las personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años en el Municipio de San Miguel sujeto a estudio son 104 según la base de datos de la RED Nacional de Empleos 2016 (Proporcionada por Ministerio de Trabajo y Previsión Social, San Miguel).

Ciudadanos del Municipio de San Miguel, San Miguel; a continuación, se obtendrá el dato de la muestra que formará parte del estudio:

3.3.2. Muestra: La muestra será probabilística; tipo de muestreo aleatorio simple ya que todos los incluidos en la población tienen la misma probabilidad de ser escogidos, se tomarán los datos de la base de datos de Censo Nacional de Población y Vivienda 2007, Ministerio De Economía Dirección General De Estadística Y Censos DIGESTYC y personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años en el Municipio de San Miguel de la RED Nacional de Empleos 2016 (Proporcionada por Ministerio de Trabajo y Previsión Social, San Miguel).

Datos:

- Ciudadanos del Municipio de San Miguel, departamento de San Miguel.
- Personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años del Municipio de San Miguel.
- Fuentes: Censo Nacional de Población y Vivienda 2007, Ministerio De Economía Dirección General De Estadística Y Censos DIGESTYC y Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Muestra: Se usa fórmula para población finita.

Donde:

N_1 = Total de la población=218,410 habitantes del Municipio de San Miguel.

N_2 = Total de la población=104 Personas profesionales con discapacidades físicas 24-50 año.

- $Z\alpha$ = 1.96 al cuadrado (Utilizando seguridad de 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = $1 - p$ (en este caso $1-0.05 = 0.95$)
- d = precisión (en su investigación use un 5%).

Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Muestra: Se usa fórmula para población finita.

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

Donde:

- N = Total de la población
- $Z\alpha$ = 1.96 al cuadrado (Utilizando seguridad de 95%).
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = $1 - p$ (en este caso $1-0.05 = 0.95$).
- d = precisión (en su investigación use un 5%).

$$n_1 = \frac{218,410(1.96)^2(0.05)(0.95)}{0.05^2(218,409) + 1.96^2(0.05)(0.95)}$$

$$n_1=39854.58316/546.204976$$

$n_1 = 72.97=73$ ciudadanos del Municipio de San Miguel.

$$n_2 = \frac{104(1.96)^2(0.05)(0.95)}{0.05^2(103) + 1.96^2(0.05)(0.95)}$$

$$n_2=18.977504/0.439976$$

n2 = 43.13=43 personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

En el proceso de investigación se hará uso de fuentes primarias y secundarias que brindaran información necesaria para la creación correcta del Programa de Inclusión Laboral para personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años en medianas empresas de servicio del sector privado en el Municipio de San Miguel.

3.4.1 Fuentes Primarias

. La fuente primaria servirá para obtener la información requerida para elaborar el programa de inclusión laboral dirigido a personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años en medianas empresas de servicio del sector privado del Municipio de San Miguel, por lo que se las fuentes primarias son:

- Personas con discapacidades físicas de 24 a 50 años.
- Medianas empresas de servicio del sector privado del Municipio de San Miguel.
- Habitantes del Municipio de San Miguel, departamento de San Miguel.

3.4.2 Fuentes secundarias

En este tipo de fuente se hizo uso de diferente material didáctico, para recopilar la información necesaria que sirve como base teórica y que respalde y valide todo el contenido expuesto en este documento, se utilizaron libros, leyes, tesis, y otros documentos de internet relacionados con la temática.

3.4.3 Técnicas

3.4.3.1. Observación: Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis.⁹¹

⁹¹ Consultado en: <http://www.rppnet.com.ar/tecnicasdeinvestigacion.htm>, Fecha: 10/04/2016, Hora: 10:00am

La observación es una técnica que se usara para determinar en qué condiciones se encuentran las personas con discapacidades físicas en el ámbito laboral en la actualidad y verificar si las empresas cumplen con su responsabilidad social y acatan los lineamientos establecidos en las leyes donde se hace hincapié a que estas les deben de proporcionar fuentes de empleo digno y salvaguardar su bienestar en las instalaciones donde laboran.

3.4.3.2. Encuesta: Es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito. Ese listado se denomina cuestionario; se hizo uso de este instrumento que contiene una serie de preguntas abiertas y cerradas.

3.4.3.3. Entrevista: Es una técnica para obtener datos que consisten en un diálogo entre dos personas: El entrevistador "investigador" y el entrevistado; se realiza con el fin de obtener información de parte de este, que es, por lo general, una persona entendida en la materia de la investigación.⁹²

3.4.4 Instrumentos

Para recopilar información, se utilizarán los siguientes instrumentos:

3.4.4.1 Observación directa: Se hizo uso de esta para el estudio preliminar; *y se realizó una observación directa tanto a las medianas empresas de servicio del sector privado como a las personas profesionales con discapacidades físicas en el Municipio de San Miguel.*

3.4.4.2 *Se realizará una serie de encuestas a través de cuestionarios dirigidos a ciudadanos del Municipio de San Miguel y personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años en el Municipio de San Miguel.*

3.4.4.3 *Se elaboró una guía de entrevista dirigida al Gerente o encargado de Recursos Humanos de las empresas.*

⁹²Consultado en: <http://www.rrppnet.com.ar/tecnicasdeinvestigacion.htm>, Fecha: 15/05/2016 Hora: 10:00am

A quién van dirigidas las técnicas e instrumentos

- Personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años de edad.
- Ciudadanos del Municipio de San Miguel.
- Medianas empresas de servicio del sector privado del Municipio de San Miguel.

3.5. ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN

Una vez obtenida la información se procederá a procesarla a través de una forma mecanizada que se describe a continuación:

3.5.1 Elaboración de instrumentos.

3.5.2 Aplicación de instrumentos.

3.5.3 Tabulación de los resultados.

3.5.4 Presentación de gráficos que demuestren los datos recabados.

3.5.5 Analizar los resultados.

3.5.6 Interpretar la razón de los datos obtenidos.

3.5.7Elaborar conclusiones.

3.5.8 Recomendación de alternativas.

3.6. PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Para el análisis de resultados, se evaluarán los datos obtenidos en el procesamiento de la información recopilada a través de los cuestionarios. Se harán una comparación de la información coleccionada en el marco teórico y la adquirida por medio de la opinión cercana de las personas y empresas en estudio a quienes se les aplicarán los cuestionarios.

El análisis se realizará por objetivo y en base a lo que se analice de las preguntas por objetivo, de igual manera así se obtendrán las conclusiones y recomendaciones

1. CUESTIONARIO A CIUDADANOS DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL

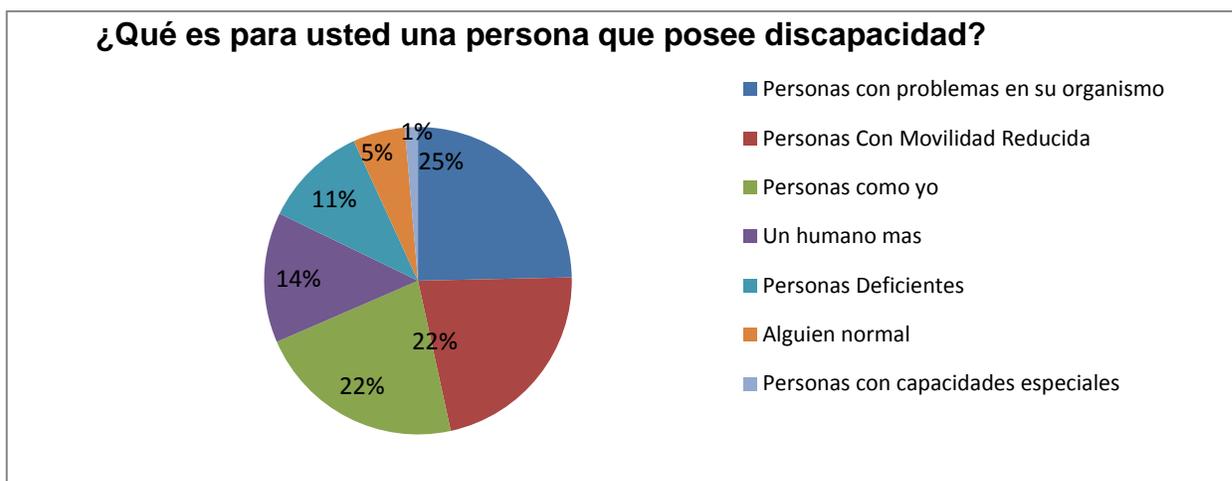
1. ¿Qué es para usted una persona que posee discapacidad?

Objetivo: Conocer cuál es la definición que dan de una persona que posee discapacidad los ciudadanos del Municipio de San Miguel.

Tabla 1

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
Personas con problemas en su organismo	18	25%
Personas Con Movilidad Reducida	16	22%
Personas como yo	16	22%
Un humano mas	10	14%
Personas Deficientes	8	11%
Alguien normal	4	5%
Personas con capacidades especiales	1	1%
Total	73	100%

Grafico 1



Análisis: En base a los resultados obtenidos en la tabla uno, para el 25% de los ciudadanos del Municipio de San Miguel encuestados una persona que posee discapacidad es una persona con problemas en su organismo, para un 22% son personas con movilidad reducida, para otro 22% son personas igual que ellos, para el 14% son un humano más, para el 11% son personas deficientes, para el 5% son personas normales y para el 1% son personas con capacidades especiales.

Interpretación: La mayoría de ciudadanos encuestados consideran que las personas que posee algún tipo de discapacidad son aquellas que tienen problemas en su organismo.

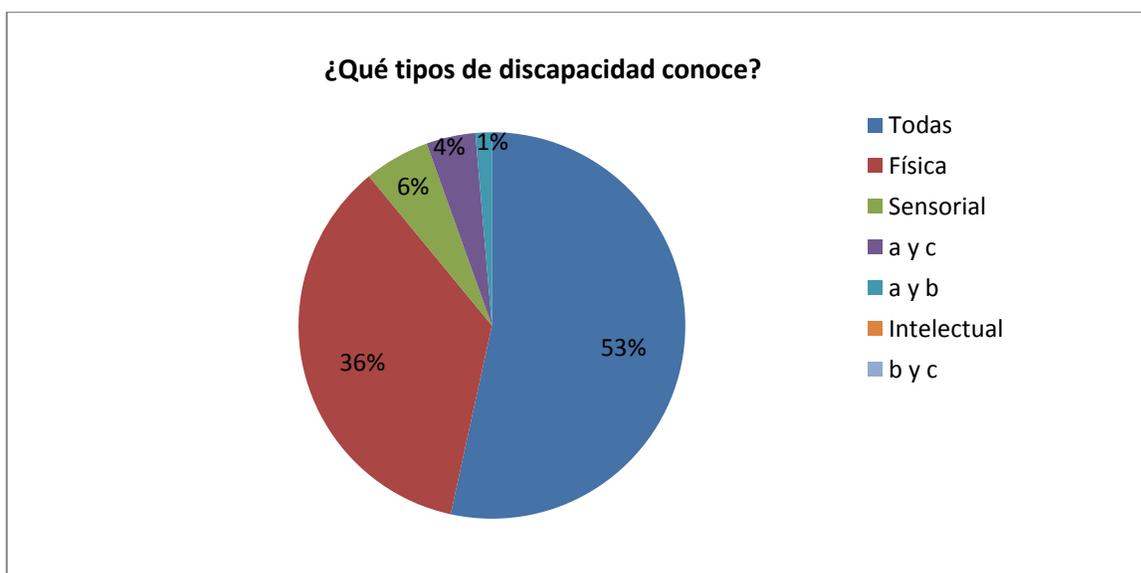
2. ¿Qué tipos de discapacidad conoce?

Objetivo: Identificar cual los tipos de discapacidades que los ciudadanos del Municipio de San Miguel conocen.

Tabla 2

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
Todas	39	53%
a) Física	26	36%
b) Sensorial	4	5%
a y c	3	4%
a y b	1	1%
c) Intelectual	0	
b y c	0	
Total	73	100%

Grafico 2



Análisis: Según los resultados obtenidos en la tabla dos, el 53% de los ciudadanos del Municipio de San Miguel en estudio conocen todos los tipos de discapacidades, un 36% solamente el tipo de discapacidad física, un 6% las discapacidades sensoriales, un 4% las discapacidades físicas e intelectuales y un 1% las discapacidades físicas y sensoriales.

Interpretación: La mayoría de los ciudadanos del Municipio de San Miguel encuestados manifiestan conocer todos los tipos de discapacidades que existen.

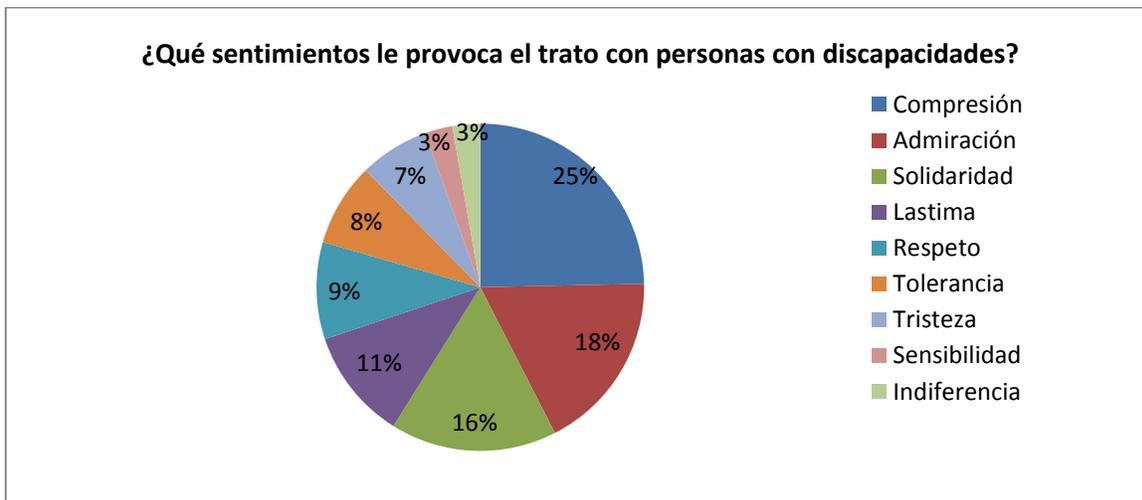
3. ¿Qué sentimientos le provoca el trato con personas con discapacidades?

Objetivo: Determinar los distintos sentimientos que le provoca el trato con personas discapacitadas a los ciudadanos del Municipio de San Miguel.

Tabla 3

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
Compresión	18	25%
Admiración	13	18%
Solidaridad	12	16%
Lastima	8	11%
Respeto	7	10%
Tolerancia	6	8%
Tristeza	5	7%
Sensibilidad	2	3%
Indiferencia	2	3%
Total	73	100%

Grafico 3



Análisis: En base a los resultados obtenidos en la tabla tres, los sentimientos que provoca el trato con discapacitados para los ciudadanos del Municipio de San miguel encuestados es a un 25% comprensión, para el 18% admiración, para un 11% lastima, para el 9% respeto, para el 8% tolerancia, para el 7% tristeza, para un 16% solidaridad, para un 3% sensibilidad y para otro 3% indiferencia.

Interpretación: La mayoría de los ciudadanos del Municipio de San Miguel encuestados sostienen sentir comprensión hacia las personas que poseen algún tipo de discapacidad al momento de interactuar con ellos.

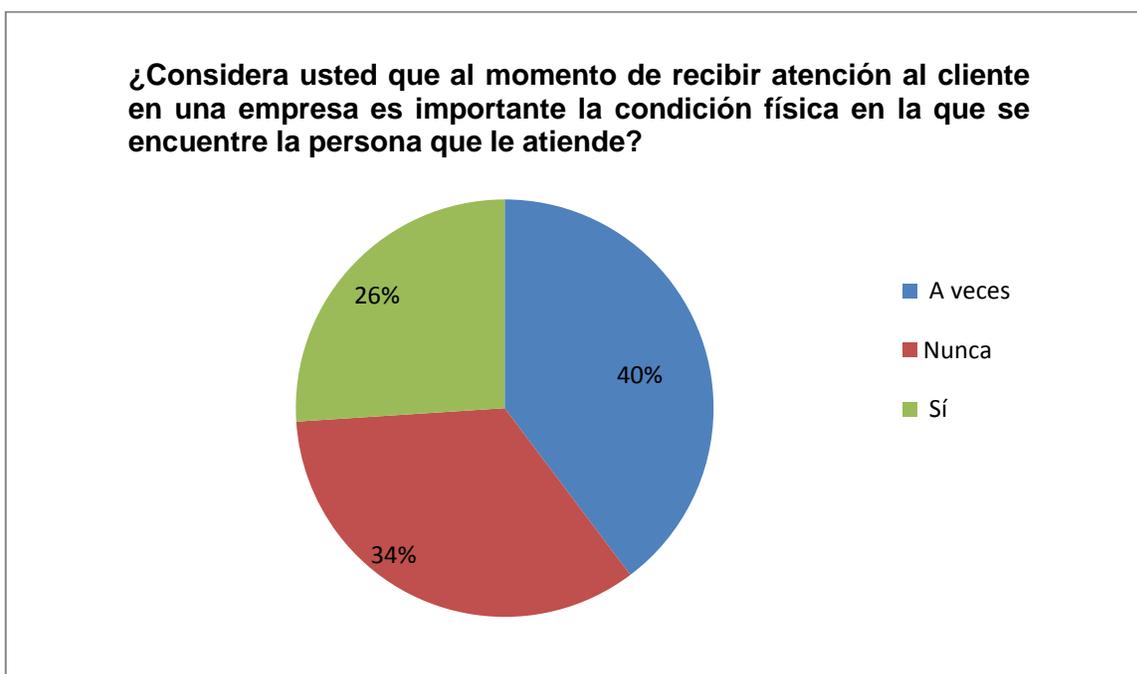
4. **¿Considera usted que al momento de recibir atención al cliente en una empresa es importante la condición física en la que se encuentre la persona que le atiende?**

Objetivo: Indagar sobre la importancia de la condición física de un empleado que brinda servicios a los clientes de una empresa para los ciudadanos del Municipio de San Miguel.

Tabla 4

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
A veces	29	40%
Nunca	25	34%
Sí	19	26%
Total	73	100%

Grafico 4



Análisis: En base a los resultados obtenidos en la tabla cuatro, un 40% de los ciudadanos del Municipio de San Miguel encuestados sostienen que al momento de recibir atención al cliente en una empresa sostiene que a veces es importante, un 34% que nunca es importante y un 26% que si es importante la condición física de la persona que lo atiende.

Interpretación: Un mayor número de ciudadanos del Municipio de San Miguel encuestados manifiestan que a veces si es importante la condición en la que se encuentra la persona que les proporcione servicios en una empresa.

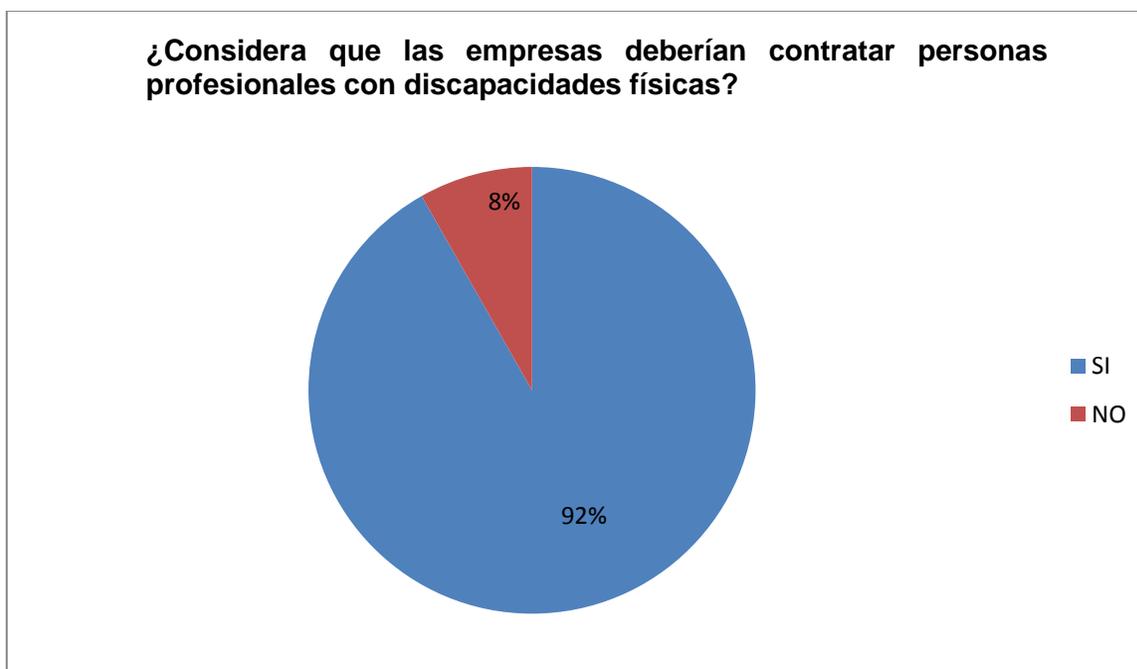
5. ¿Considera que las empresas deberían contratar personas profesionales con discapacidades físicas?

Objetivo: Conocer la opinión de los ciudadanos del Municipio de San Miguel respecto a si las empresas deberían contratar personas profesionales con discapacidades físicas

Tabla 5

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
SI	67	75%
NO	6	25%
Total	73	100%

Grafico 5



Análisis: Según los resultados obtenidos en la tabla cinco; un 92% de los ciudadanos del Municipio de San Miguel encuestados consideran que las empresas deberían de contratar personas profesionales con discapacidades físicas y solamente un 8% sostiene que no.

Interpretación: En su mayoría los ciudadanos del Municipio de San Miguel encuestados sostienen que las empresas deberían de contratar personal profesional con discapacidades físicas

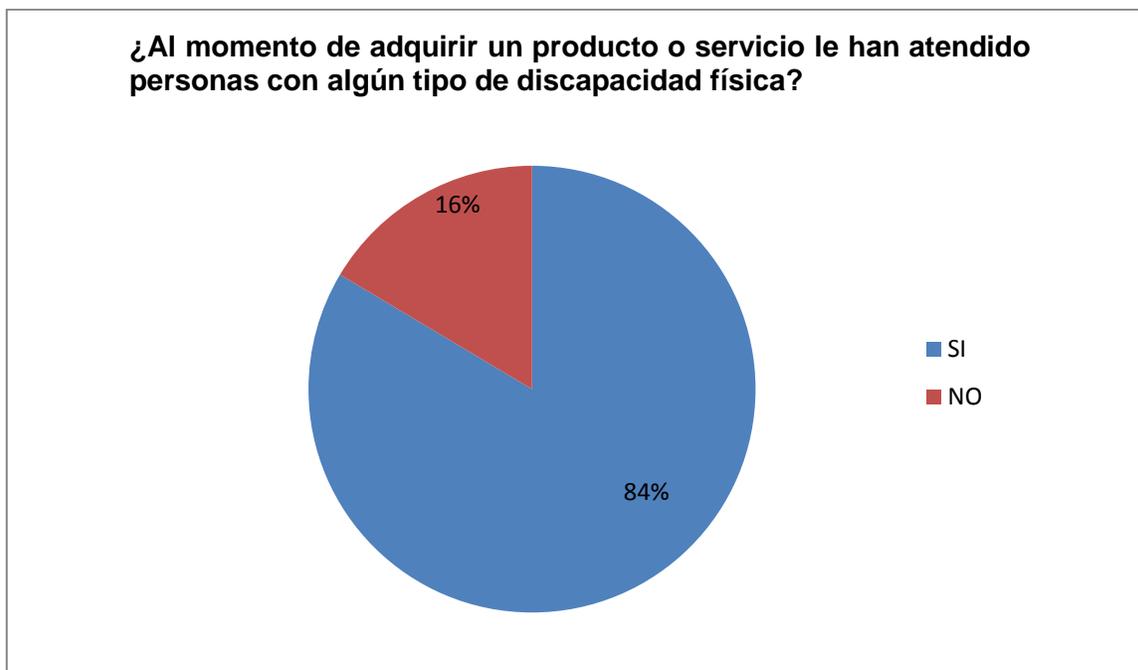
6. ¿Al momento de adquirir un producto o servicio le han atendido personas con algún tipo de discapacidad física?

Objetivo: Identificar si los ciudadanos del Municipio de San Miguel han sido atendidos por personal que posea discapacidades físicas al momento de adquirir un producto o servicio.

Tabla 6

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
SI	61	84%
NO	12	16%
Total	73	100%

Grafico 6



Análisis: En base a los resultados obtenidos en la tabla seis, a un 80% de los ciudadanos del Municipio de San Miguel encuestados los han atendido personas con discapacidades físicas al momento de adquirir un producto o servicio y a un 16% no.

Interpretación: La mayoría de los ciudadanos del Municipio de San Miguel encuestados manifestaron que al momento de adquirir un producto o servicio han sido atendidos por personas con discapacidades físicas

7. ¿Cómo calificaría la atención prestada por parte de personas con discapacidades físicas?

Objetivo: Detallar la calificación que le dan los ciudadanos al personal con discapacidad física que le ha atendido.

Tabla 7

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
Excelente	29	40%
Buena	26	36%
N/A	12	16%
Regular	6	8%
Pésima		
Total	73	100%

Grafico 7



Análisis: En base a los resultados obtenidos en la tabla siete, un 40% de los ciudadanos del Municipio de San Miguel encuestados califican como excelente la atención prestada por personas con discapacidades físicas, un 36% la califica buena, un 16% no aplica y un 8% pésima.

Interpretación: En su mayoría los ciudadanos del Municipio de San Miguel encuestados consideran que la atención recibida por parte de personal con discapacidades físicas es excelente.

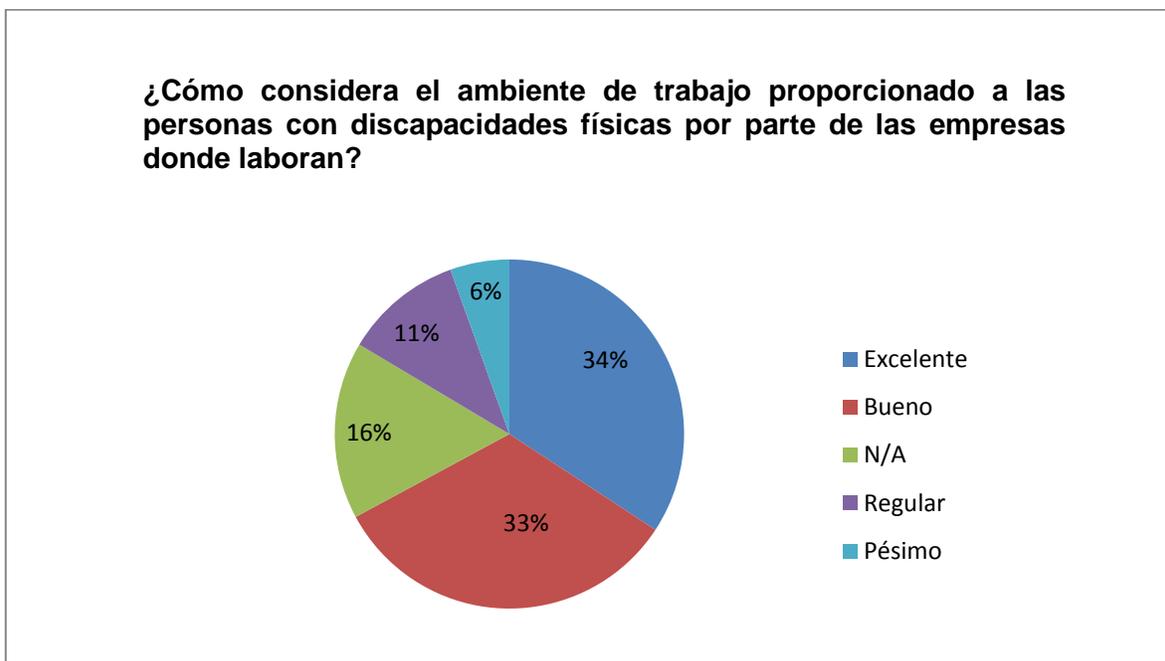
8. ¿Cómo considera el ambiente de trabajo proporcionado a las personas con discapacidades físicas por parte de las empresas donde laboran?

Objetivo: Indagar sobre como califican el ambiente de trabajo de las personas con discapacidades físicas los ciudadanos del Municipio de San Miguel.

Tabla 8

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
Excelente	25	34%
Bueno	24	33%
N/A	12	16%
Regular	8	11%
Pésimo	4	5%
Total	73	100%

Grafico 8



Análisis: Según los resultados obtenidos en la tabla ocho, de los ciudadanos del Municipio de San Miguel encuestados un 34% considera que el ambiente de trabajo proporcionado a las personas con discapacidades físicas por parte de las empresas donde laboran es excelente, un 33% que es bueno, 16 % no aplica, un 11% regular, y un 6% pésimo.

Interpretación: La mayoría de los ciudadanos del Municipio de San Miguel encuestados consideran que el ambiente que le proporcionan las empresas a sus empleados con discapacidades físicas es excelente.

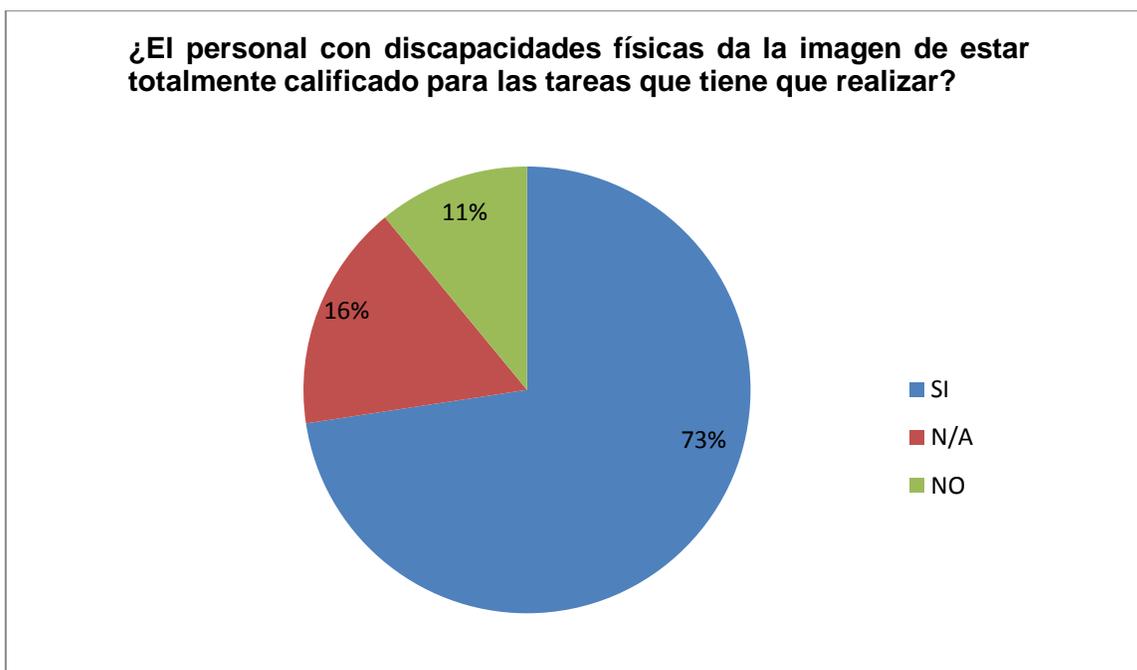
9. ¿El personal con discapacidades físicas da la imagen de estar totalmente calificado para las tareas que tiene que realizar?

Objetivo: Investigar si el personal con discapacidades físicas da la imagen de estar totalmente calificado para realizar las tareas que le corresponden según la opinión de los ciudadanos del Municipio de San Miguel.

Tabla 9

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
SI	53	73%
N/A	12	16%
NO	8	11%
Total	73	100%

Gráfico 9



Análisis: Según los resultados obtenidos en la tabla nueve, un 73% de los ciudadanos del Municipio de San Miguel encuestados considera que el personal con discapacidades físicas está totalmente calificado para las tareas que realiza, un 16% no aplica y un 11% que no.

Interpretación: La mayoría de los ciudadanos del Municipio de San Miguel encuestados manifiestan que el personal con discapacidades físicas está totalmente calificado para realizar sus tareas en el área que le corresponda.

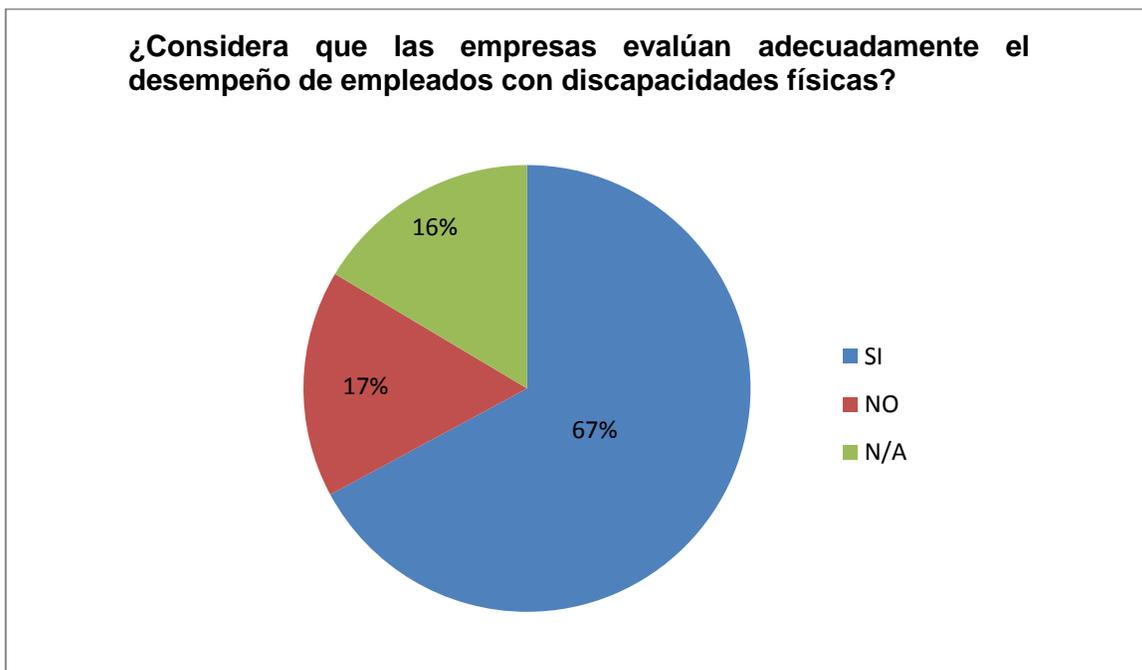
10. ¿Considera que las empresas evalúan adecuadamente el desempeño de empleados con discapacidades físicas?

Objetivo: Indagar sobre la opinión que los ciudadanos del Municipio de San Miguel poseen respecto al proceso de evaluación que las empresas realizan al personal con discapacidades físicas.

Tabla 10

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
SI	49	67%
NO	12	16%
N/A	12	16%
Total	73	100%

Grafico 10



Análisis: En base a los resultados obtenidos en la tabla diez, un 67% de los ciudadanos del Municipio de San Miguel encuestados considera que el personal con discapacidades físicas es evaluado adecuadamente en la empresa que labora, un 17% considera que no y un 16% no aplica.

Interpretación: La mayoría de los ciudadanos del Municipio de San Miguel encuestados manifiestan que el personal con discapacidades físicas es evaluado adecuadamente en la empresa que labora.

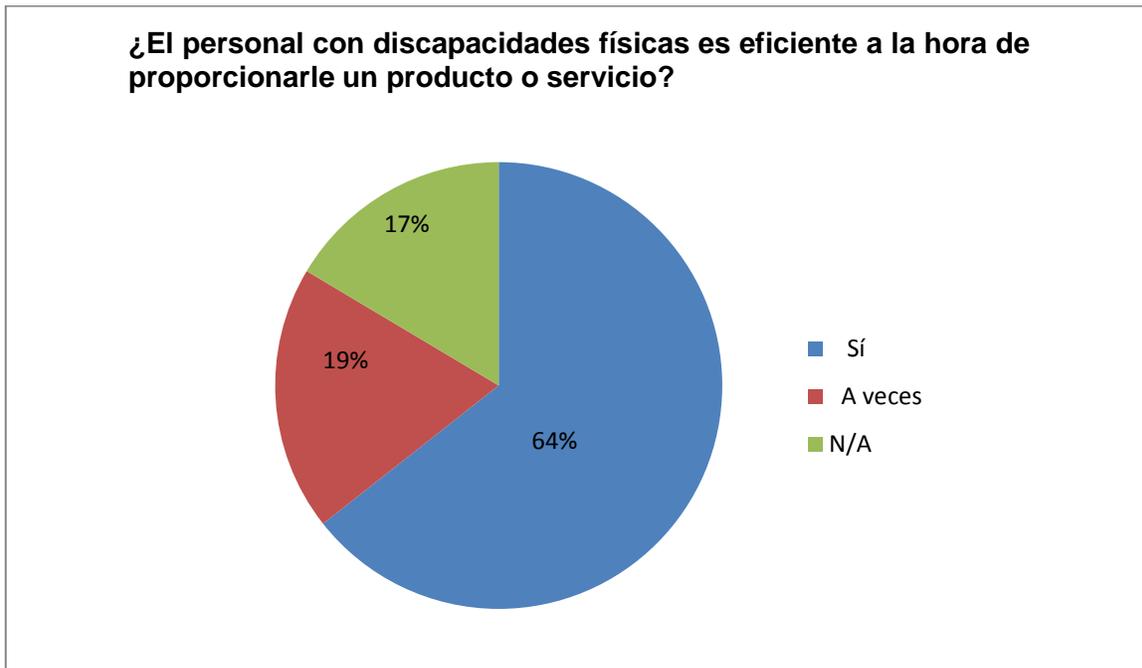
11. ¿El personal con discapacidades físicas es eficiente a la hora de proporcionarle un producto o servicio?

Objetivo: Identificar si la labor de las personas con discapacidades físicas es eficiente según los ciudadanos del Municipio de San Miguel.

Tabla 11

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
Sí	47	64%
A veces	14	19%
N/A	12	16%
Nunca		
Total	73	100%

Grafico 11



Análisis: Según los resultados obtenidos en la tabla once, un 64% de los ciudadanos del Municipio de San Miguel encuestados sostiene que el personal con discapacidades físicas es eficiente al momento de proporcionarle un producto o servicio, un 19% que solo lo son a veces y un 17% no aplica.

Interpretación: La mayoría de los ciudadanos del Municipio de San Miguel encuestados manifiestan que el personal con discapacidades físicas es eficiente al momento de realizar su labor.

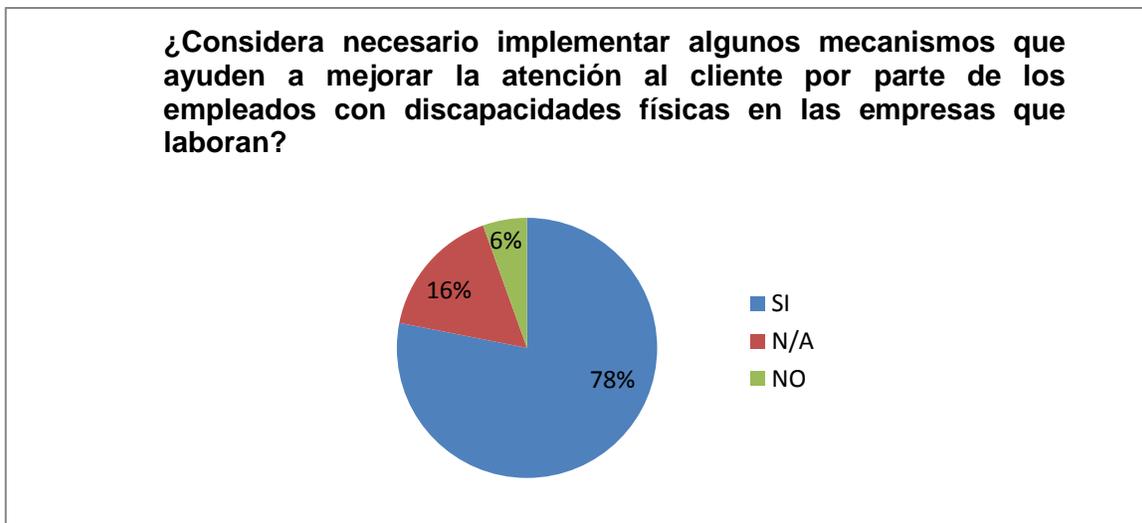
12. ¿Considera necesario implementar algunos mecanismos que ayuden a mejorar la atención al cliente por parte de los empleados con discapacidades físicas en las empresas que laboran?

Objetivo: Indagar sobre si los ciudadanos del Municipio de San Miguel consideran necesario la implementación de algunos mecanismos que ayuden a mejorar la atención al cliente por parte de los empleados con discapacidades físicas en las empresas que laboran.

Tabla 12

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
SI	57	78%
N/A	12	16%
NO	4	5%
Total	13	100%

Grafico 12



Análisis: En base a los resultados obtenidos en la tabla doce, un 73% de los ciudadanos del Municipio de San Miguel encuestados considera necesario la implementación de mecanismos que ayuden a mejorar la atención al cliente por parte de los empleados con discapacidades físicas, un 16 no aplica y un 6% lo considera innecesario.

Interpretación: La mayoría de los ciudadanos del Municipio de San Miguel encuestados sostienen que si es necesaria la implementación de mecanismos que ayuden a mejorar la atención al cliente por parte de los empleados con discapacidades físicas.

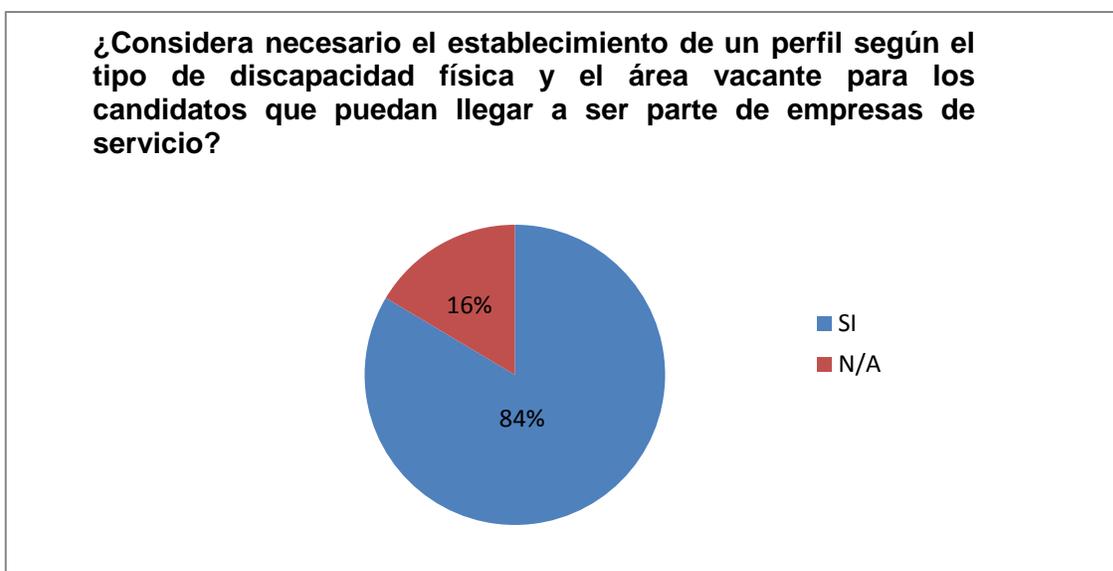
13. ¿Considera necesario el establecimiento de un perfil según el tipo de discapacidad física y el área vacante para los candidatos que puedan llegar a ser parte de empresas de servicio?

Objetivo: Determinar la necesidad del establecimiento de un perfil según el tipo de discapacidad física y área vacante para los candidatos que puedan llegar a ser parte de empresas de servicio según la opinión de los ciudadanos del Municipio de San Miguel.

Tabla 13

Alternativas	F. Absoluta		F. Relativa
SI	61		84%
N/A	12		16%
Nunca			
Total	73		100%

Grafico 13



Análisis: Según los resultados obtenidos en la tabla trece, el 84% de los ciudadanos del Municipio de San Miguel encuestados considera necesario el establecimiento de un perfil según el tipo de discapacidad física y el área vacante para los candidatos que puedan llegar a ser parte de empresas de servicio y un 16% no aplica.

Interpretación: De la totalidad de los ciudadanos del Municipio de San Miguel encuestados que manifestaron haber sido atendidos personal con discapacidad física al momento de adquirir un producto o servicio sostienen que es necesario establecer perfiles según el tipo de discapacidad física y el área vacante para los candidatos que lleguen a formar parte de empresas de servicio.

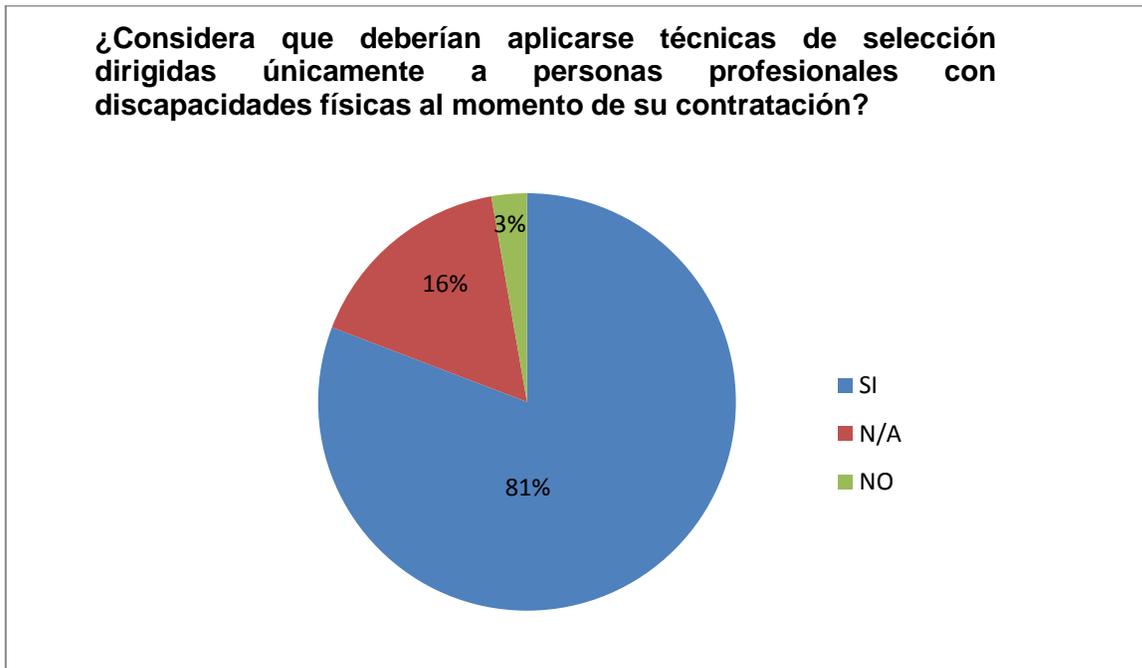
14. ¿Considera que deberían aplicarse técnicas de selección dirigidas únicamente a personas profesionales con discapacidades físicas al momento de su contratación?

Objetivo: Conocer la opinión de los ciudadanos del Municipio de San Miguel respecto a si deberían aplicarse técnicas de selección dirigidas exclusivamente a personas profesionales con discapacidades físicas al momento de su contratación.

Tabla 14

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
SI	59	81%
N/A	12	16%
NO	2	3%
Total	73	100%

Grafico 14



Análisis: En base a los resultados obtenidos en la tabla catorce, el 81% de los ciudadanos del Municipio de San Miguel encuestados considera que deberían aplicarse técnicas de selección dirigidas únicamente a personas profesionales con discapacidades físicas al momento de su contratación, el 16% no aplica y el 3% considera que no.

Interpretación: De la totalidad de los ciudadanos del Municipio de San Miguel encuestados la mayoría manifestó que deberían aplicarse técnicas de selección dirigidas únicamente a personas profesionales con discapacidades físicas al momento de su contratación.

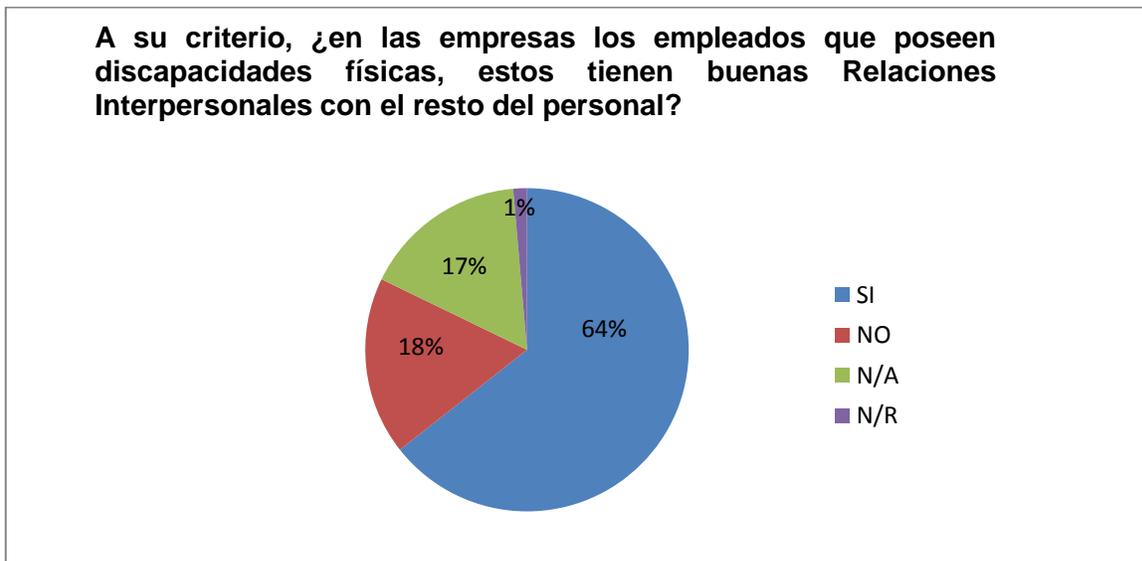
15. A su criterio, ¿los empleados de las empresas que poseen personal con discapacidades físicas, estos tienen buenas Relaciones interpersonales con el resto del personal?

Objetivo: Investigar sobre si los ciudadanos del Municipio de San Miguel consideran que los empleados de las empresas que poseen personal con discapacidades físicas, estos tienen buenas relaciones interpersonales con el resto del personal.

Tabla 15

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
SI	47	64%
NO	13	18%
N/A	12	16%
N/R	1	1%
Total	73	100%

Grafico 15



Análisis: Según los resultados obtenidos en la tabla quince, un 64% de los ciudadanos del Municipio de San Miguel encuestados considera que los empleados con discapacidades físicas en algunas empresas tienen buenas relaciones interpersonales con el resto del personal, un 18% que no, un 16% no aplica y un 1% no respondió.

Interpretación: De la totalidad de los ciudadanos del Municipio de San Miguel encuestados la mayoría manifestó que los empleados con discapacidades físicas en algunas empresas si tienen buenas relaciones interpersonales con el resto del personal.

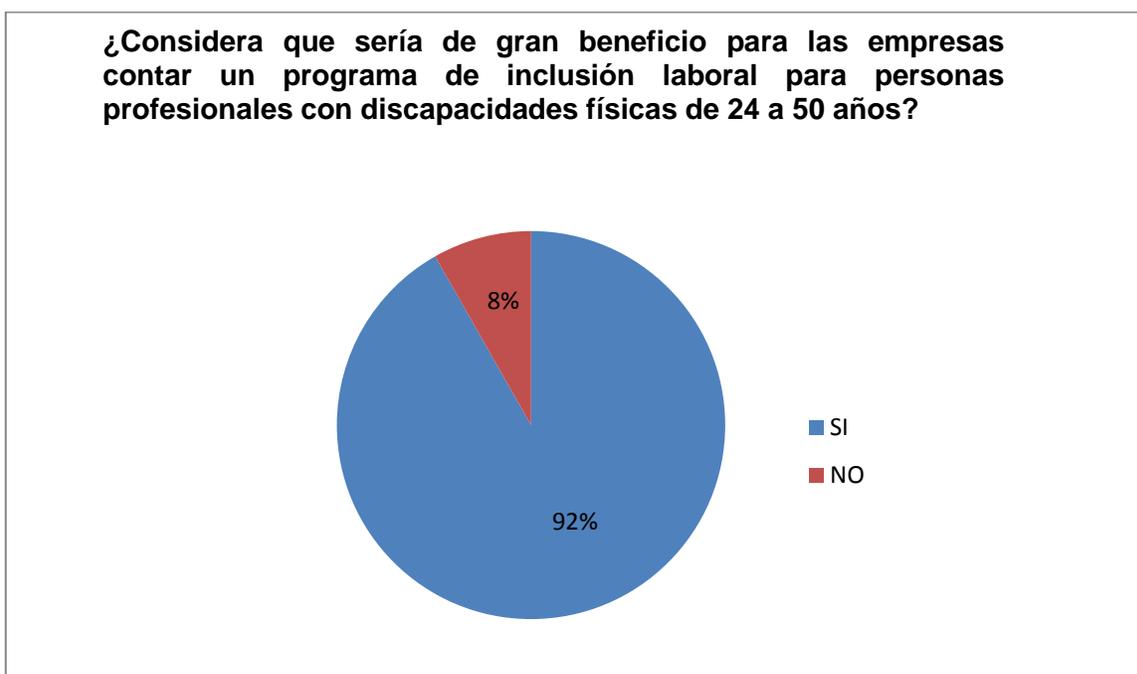
16. ¿Considera que sería de gran beneficio para las empresas contar un programa de inclusión laboral para personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años?

Objetivo: Inquirir sobre si los ciudadanos del Municipio de San Miguel consideran que sería de beneficio para las empresas contar con un programa de inclusión laboral para personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años de edad.

Tabla 16

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
SI	67	75%
NO	6	25%
Total	73	100%

Grafico 16



Análisis: En base a los resultados obtenidos en la tabla dieciséis, el 92% de los ciudadanos del Municipio de San Miguel encuestados considera que si será de gran beneficio para las empresas contar con un programa de inclusión laboral para personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años de edad y la minoría equivalente a un 8% consideran que no.

Interpretación: De la totalidad de los ciudadanos del Municipio de San Miguel encuestados la mayoría manifestó que el programa de inclusión laboral para personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años de edad será de gran beneficio para las empresas.

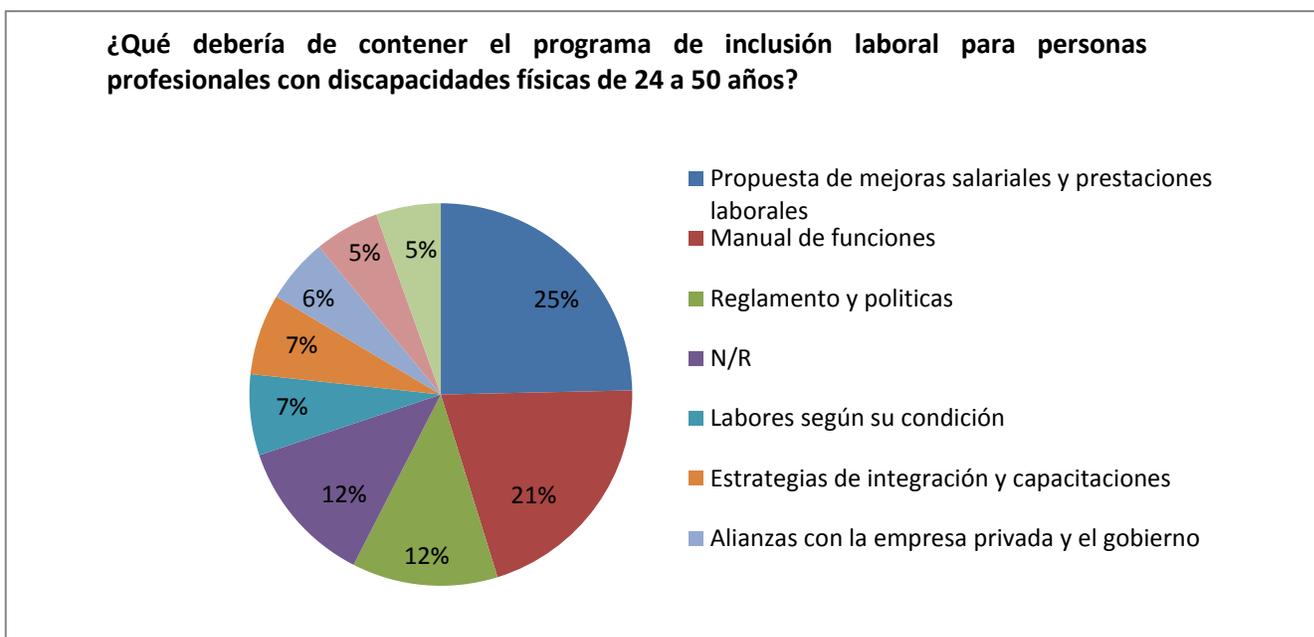
17. ¿Qué debería de contener el programa de inclusión laboral para personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años?

Objetivo: Sondear sobre lo que debería de contener el programa de inclusión laboral para personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años de edad según los ciudadanos del Municipio de San Miguel.

Tabla 17

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
Propuesta de mejoras salariales y prestaciones laborales	18	25%
Manual de funciones	15	21%
Reglamento y políticas	9	12%
N/R	9	12%
Labores según su condición	5	7%
Estrategias de integración y capacitaciones	5	7%
Alianzas con la empresa privada y el gobierno	4	5%
Proyectos de seguridad ocupacional	4	5%
Sensibilización	4	5%
Total	73	100%

Gráfico 17



Análisis: Según los resultados obtenidos en la tabla diecisiete, el 25% propuesta de mejoras salariales y prestaciones laborales, el 21% de los ciudadanos del Municipio de San Miguel encuestados considera que el programa de inclusión laboral debe de contener manual de procedimientos, el 12% reglamento y políticas en pro de las personas profesionales con discapacidades físicas, un 12% no respondió, el 7% labores según la condición de la persona, otro 7% estrategias de integración y capacitaciones, el 6% alianzas con la empresa privada y el gobierno, el 5% proyectos de seguridad ocupacional y otro 5% sensibilización.

Interpretación: De la totalidad de los ciudadanos del Municipio de San Miguel encuestados la mayoría manifestó que el programa de inclusión laboral debe contener propuesta de mejora salariales y prestaciones laborales, manual de funciones, reglamento y políticas y labores según la condición en la que se encuentre la persona con discapacidad física.

2.CUESTIONARIO A PERSONAS PROFESIONALES CON DISCAPACIDAD FISICA DE 24 A 50 AÑOS DE EDAD DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL

1. ¿Ha laborado alguna vez y tuvo que renunciar a su cargo?

Objetivo: Identificar el porcentaje de personas profesionales con discapacidad física que han laborado y renunciado a su cargo.

Tabla 1

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
Si	41	95%
No	2	5%
Total	43	100%

Grafico 1



Análisis: En base a los resultados obtenidos en la tabla uno, para el 95% de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados han laborado y por diferentes razones han renunciado a su cargo y un 5% no ha renunciado.

Interpretación: La mayoría de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel han tenido que renunciar a su cargo y en otras ocasiones han sido objeto de despido injustificado.

2. ¿En que ha consistido el trabajo que ha realizado?

Objetivo: Determinar los cargos que ejecutaban a los cuales tuvieron que renunciar las personas profesionales con discapacidades físicas.

Tabla 2

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
Otro	17	39%
Ejecutivo de ventas	12	28%
Atención al cliente	4	12%
Limpieza	5	9%
Administrativo	3	7%
N/A	2	5%
Total	43	100%

Grafico 2



Análisis: Según los resultados obtenidos en la tabla dos, de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados que han laborado y por diferentes razones han renunciado a su cargo un 39% se desempeñaron en otros cargos, un 28% eran ejecutivos de ventas, un 12% atención al cliente, un 9% en el área de limpieza y un 5% en áreas administrativas.

Interpretación: La mayoría de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados el área en la cual laboraban en otros cargos como vigilancia, supervisión, digitadores, entre otros.

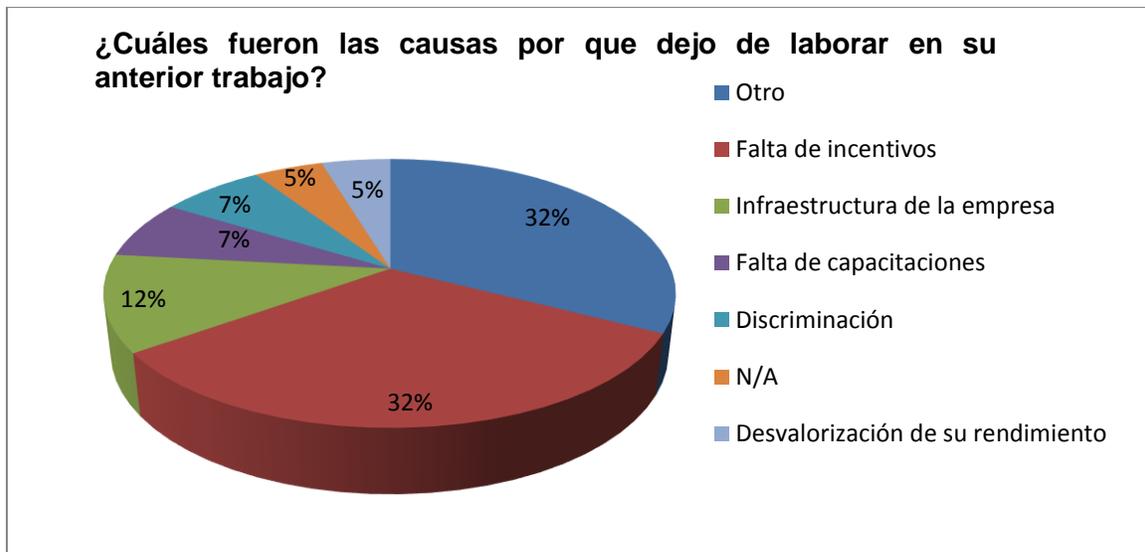
3. ¿Cuáles fueron las causas por que deajo de laborar en su anterior trabajo?

Objetivo: Conocer las causas por las cuales las personas profesionales con discapacidades físicas tuvieron que renunciar a su cargo.

Tabla 3

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
Otro	14	32%
Falta de incentivos	14	32%
Infraestructura de la empresa	5	12%
Falta de capacitaciones	3	7%
Discriminación	3	7%
N/A	2	5%
Desvalorización de su rendimiento	2	5%
Total	43	100%

Gráfico 3



Análisis: En base a los resultados obtenidos en la tabla tres, un 32% de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados han laborado tuvieron que dejar su labor por otras razones, otro 32% por falta de incentivos, un 12% por la infraestructura de la empresa, un 7% por falta de capacitaciones, otro 7% por discriminación, un 5% por no aplica y otro 5% por desvalorización de su rendimiento.

Interpretación: La mayoría de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel dejaron de laborar por razones como despido injustificado, quiebre de las empresas donde laboraban, accidentes que les genero alguna discapacidad.

5. ¿Considera que el salario y prestaciones que recibía eran las mismas que las de sus compañeros de trabajo?

Objetivo: Indagar sobre si las condiciones salariales y de prestaciones que recibían las personas profesionales con discapacidades físicas eran las mismas que las de sus compañeros de trabajo.

Tabla 4

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
No	10	23%
Si	31	72%
N/A	2	5%
Total	43	100%

Grafico 4



Análisis: Según los resultados obtenidos en la tabla cuatro, para el 72% de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados que han laborado y por diferentes razones han renunciado a su cargo consideran que el salario y las prestaciones que recibían no eran las mismas que las de sus compañeros, el 23% sostiene que si y un 5% no aplica.

Interpretación: La mayoría de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel que dejaron de laborar sostienen que el salario y las prestaciones que recibían no eran las mismas que las de sus compañeros de trabajo.

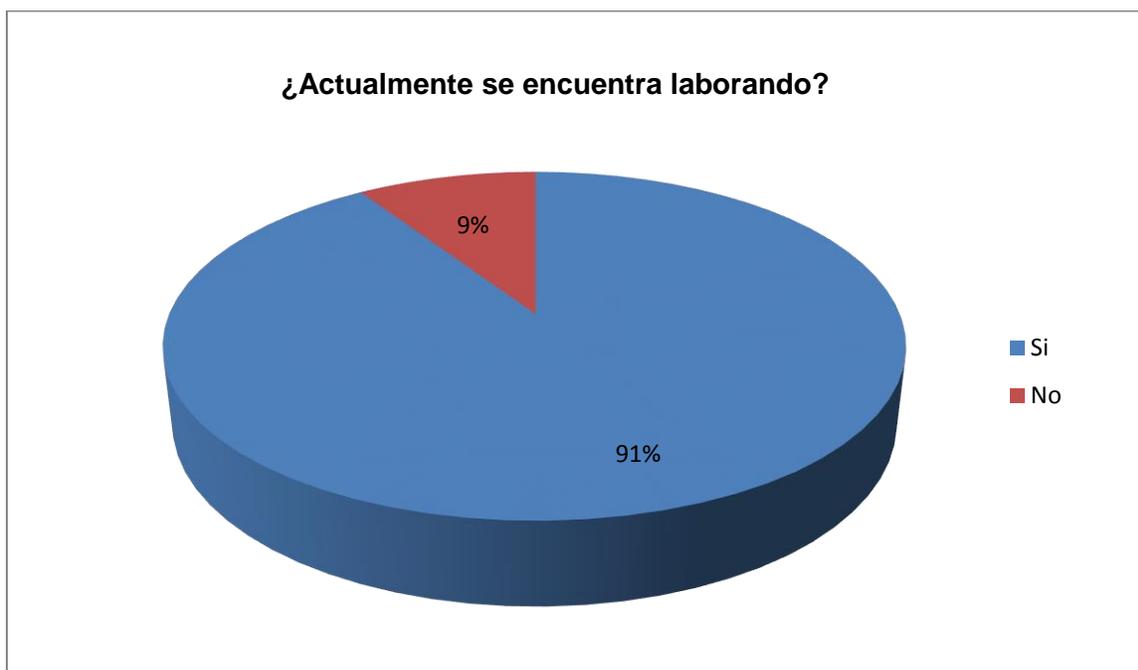
6. ¿Actualmente se encuentra laborando?

Objetivo: Conocer la situación actual del encuestado respecto a si se encuentra laborando o no.

Tabla 5

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
Si	39	91%
No	4	9%
Total	43	100%

Grafico 5



Análisis: En base a los resultados obtenidos en la tabla cinco, un 91% de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados actualmente se encuentran laborando y un 9% no.

Interpretación: La mayoría de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados se encuentran laborando actualmente.

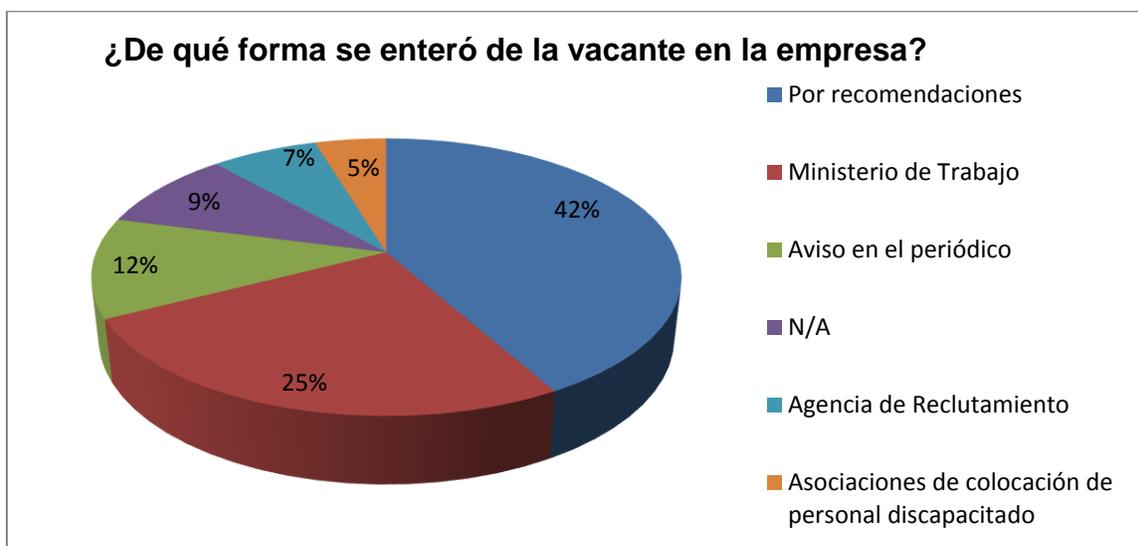
6. ¿De qué forma se enteró de la vacante en la empresa?

Objetivo: Identificar cuáles han sido las fuentes por la que las personas profesionales con discapacidades físicas que se encuentran laborando se enteraron de la vacante en la empresa que laboran.

Tabla 6

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
Por recomendaciones	18	42%
Ministerio de Trabajo	11	25%
Aviso en el periódico	5	12%
N/A	4	9%
Agencia de Reclutamiento	3	7%
Asociaciones de colocación de personal discapacitado	2	5%
FUNTER		
Total	43	100%

Gráfico 6



Análisis: En base a los resultados obtenidos en la tabla seis, el 42% de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados que se encuentran laborando actualmente se dieron cuenta de la oferta de empleo por recomendaciones, un 25% por medio del Ministerio de Trabajo, un 12% por avisos en periódicos, un 9% no aplica, un 7% por agencia de reclutamiento y un 5% por asociación de colocación de personal discapacitado.

Interpretación: La mayoría de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel que se encuentra laborando actualmente se dieron cuenta de la oferta de empleo por medio de recomendaciones de personas cercanas a ellos.

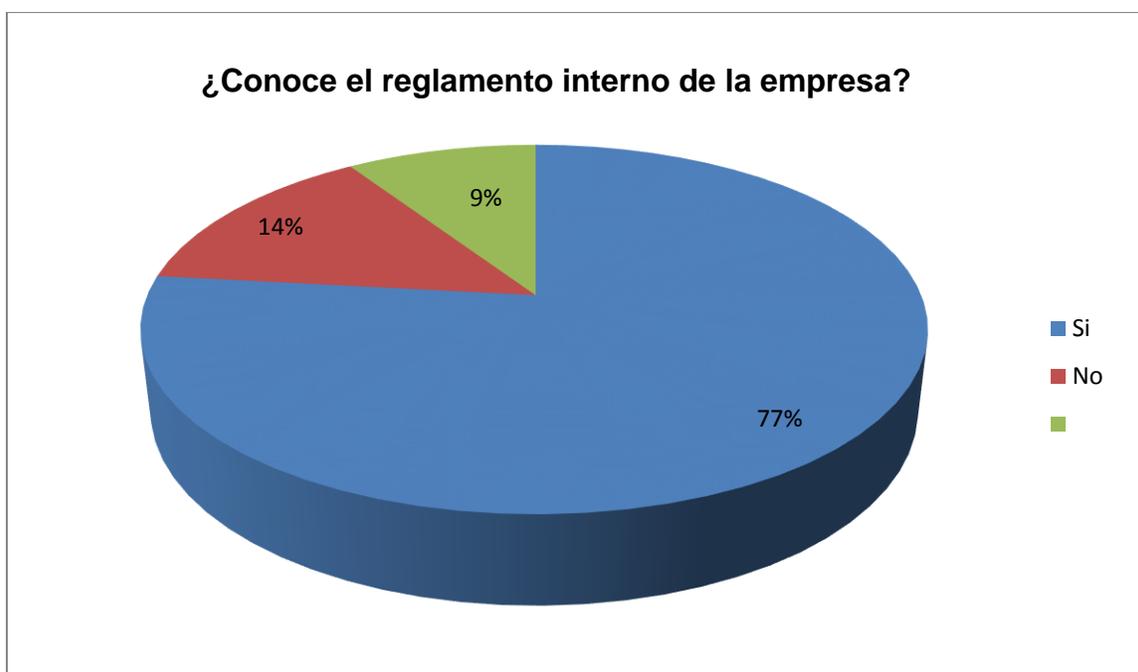
7. ¿Conoce el reglamento interno de la empresa?

Objetivo: Explorar si las personas profesionales con discapacidades físicas que se encuentran laborando conocen el reglamento interno de su empresa.

Tabla 7

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
Si	33	77%
No	6	14%
N/A	4	9%
Total	43	100%

Grafico 7



Análisis: Según los resultados obtenidos en la tabla siete, el 77% de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados que se encuentran laborando actualmente conocen el reglamento interno de la empresa y el 14% sostiene que no y un 9% no aplica.

Interpretación: La mayoría de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados que actualmente están laborando sostienen conocer el reglamento interno de su empresa.

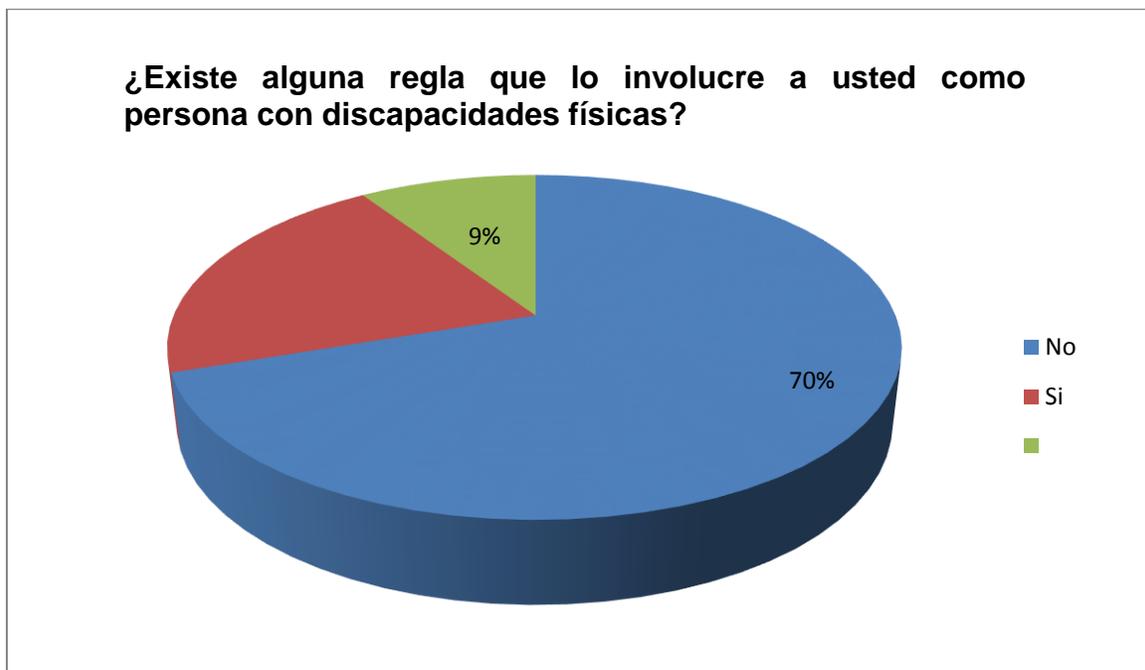
8. ¿Existe alguna regla que lo involucre a usted como persona con discapacidades físicas?

Objetivo: Inquirir si en el reglamento interno de las empresas donde laboran las personas profesionales con discapacidades físicas existe alguna regla que los involucre como personas con discapacidades.

Tabla 8

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
No	30	70%
Si	9	21%
N/A	4	9%
Total	43	100%

Gráfico 8



Análisis: En base a los resultados obtenidos en la tabla ocho, el 70% de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados que se encuentran laborando actualmente sostienen que no existe alguna regla que lo involucre como personas con discapacidades físicas en el reglamento interno de su empresa, un 21% que si y un 9% no aplica.

Interpretación: La mayoría de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados que actualmente están laborando manifiestan que en el reglamento interno de su empresa no existe ninguna regla que lo involucre como persona con discapacidades físicas.

9. ¿Qué tipos de evaluaciones le hicieron para optar por el puesto de trabajo vacante?

Objetivo: Indagar sobre las evaluaciones que le realizaron a las personas profesionales con discapacidades físicas para optar por el puesto de trabajo vacante.

Tabla 9

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
Pruebas de aptitudes	13	30%
Evaluación de conocimientos específicos para el puesto	10	23%
Evaluación de conocimientos generales	9	21%
Otras	5	12%
N/A	4	9%
Pruebas de personalidad	1	2%
Ninguna	1	2%
Pruebas psicotécnicas		0%
Total	43	100%

Gráfico 9



Análisis: En base a los resultados obtenidos en la tabla nueve, un 31% de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados que se encuentran laborando actualmente manifiestan que para optar por el puesto vacante les realizaron evaluación de prueba de aptitudes, un 24% evaluación de conocimientos específicos para el puesto, el 21% evaluación de conocimientos generales, un 12% otros, un 10% no aplica y un 2% pruebas de personalidad.

Interpretación: La mayoría de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados que actualmente están laborando sostienen que las evaluaciones que les realizaron al momento de optar por el puesto vacante fueron pruebas de aptitudes.

10. ¿Se realizan evaluaciones de desempeño dentro de su puesto de trabajo?

Objetivo: Sondear si las personas profesionales con discapacidades físicas que se encuentran laborando son sometidos a evaluaciones de desempeños en su cargo dentro de la empresa donde laboran.

Tabla 10

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
Si	29	67%
No	10	23%
N/A	4	9%
Total	43	100%

Grafico 10



Análisis: Según los resultados obtenidos en la tabla diez, un 68% de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados que se encuentran laborando actualmente manifiestan que, si se realizan evaluaciones de desempeño dentro de su puesto de trabajo, un 23% sostiene que no y un 9% no aplica.

Interpretación: La mayoría de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados que actualmente están laborando manifiestan que si se realizan evaluaciones de desempeño en su puesto de trabajo.

Pregunta #11

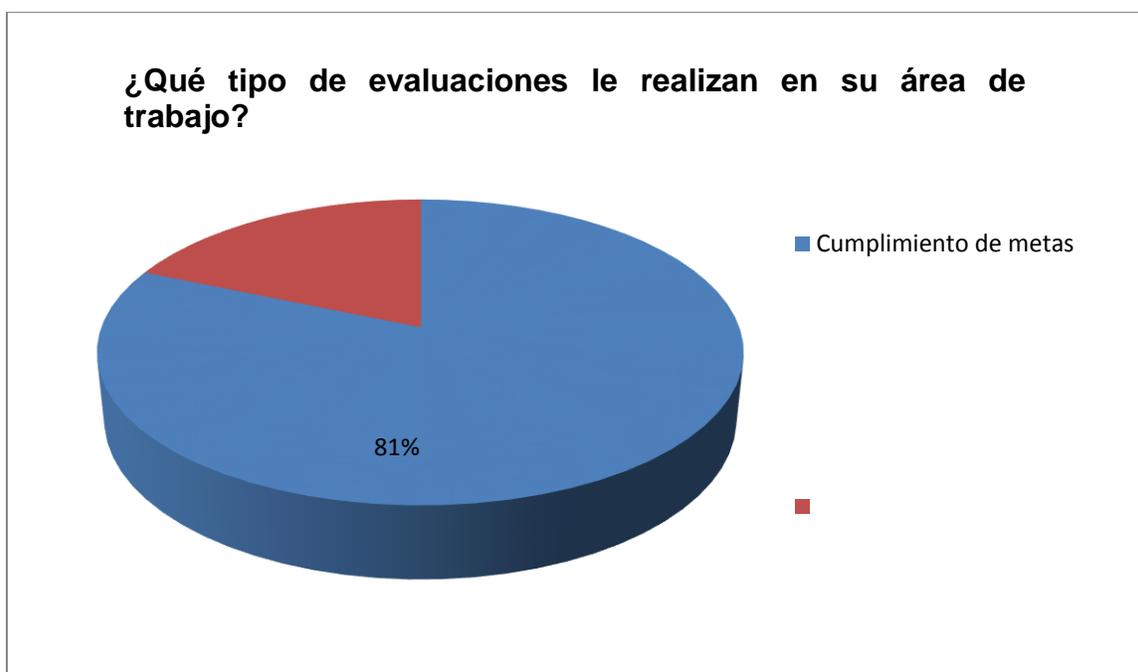
¿Qué tipo de evaluaciones le realizan en su área de trabajo?

Objetivo: Conocer los tipos evaluaciones que le realizan en su área de trabajo a las personas profesionales con discapacidades físicas que se encuentran labrando actualmente.

Tabla 11

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
Cumplimiento de metas	35	81%
N/A	8	19%
Total	43	100%

Grafico 11



Análisis: En base a los resultados obtenidos en la tabla once, el 81% de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados que se encuentran laborando actualmente manifiestan que las evaluaciones que les realizan en su puesto de trabajo están enfocadas al cumplimiento de metas y el 19% no aplica.

Interpretación: La mayoría de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados que actualmente están laborando sostienen que las evaluaciones que se les realizan en su puesto de trabajo están enfocadas al cumplimiento de metas periódicamente, en la mayoría de ocasiones cada mes; aunque todo depende del área.

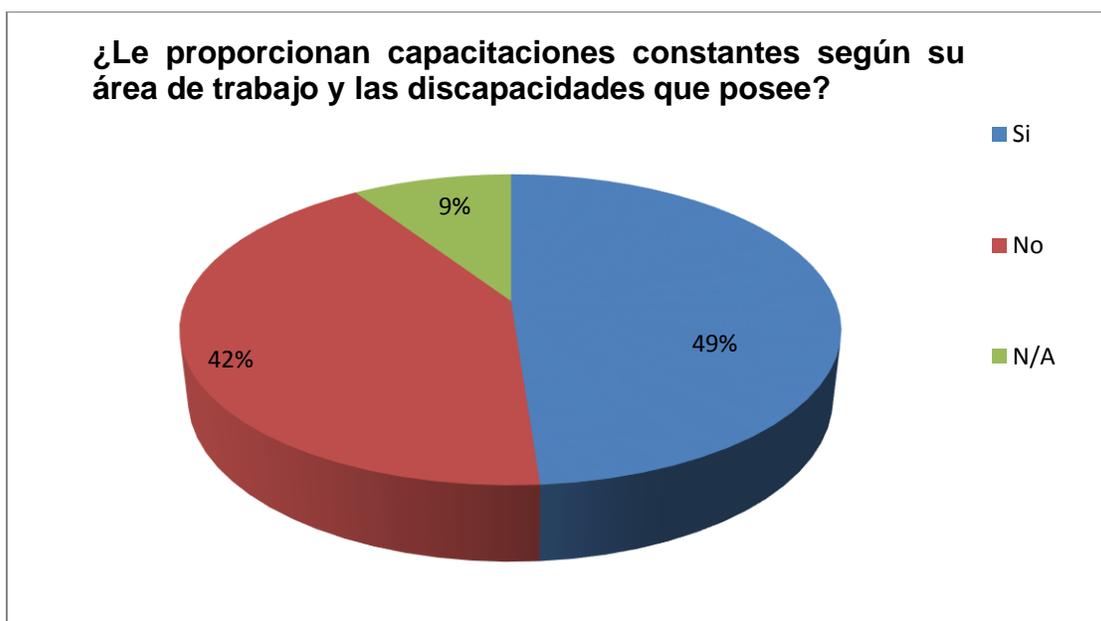
12. ¿Le proporcionan capacitaciones constantes según su área de trabajo y las discapacidades que posee?

Objetivos: Explorar sobre si las empresas donde laboran las personas profesionales con discapacidades físicas les proporcionan capacitaciones constantes según su área de trabajo y las discapacidades que poseen.

Tabla 12

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
Si	21	49%
No	18	42%
N/A	4	9%
Total	43	100%

Grafico 12



Análisis: Según los resultados obtenidos en la tabla doce, un 49% de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados que se encuentran laborando actualmente manifiestan que, si les proporcionan capacitaciones, un 42% que no y un 9% no aplica.

Interpretación: La mayoría de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados que actualmente están laborando sostienen ser capacitados en las empresas donde laboran.

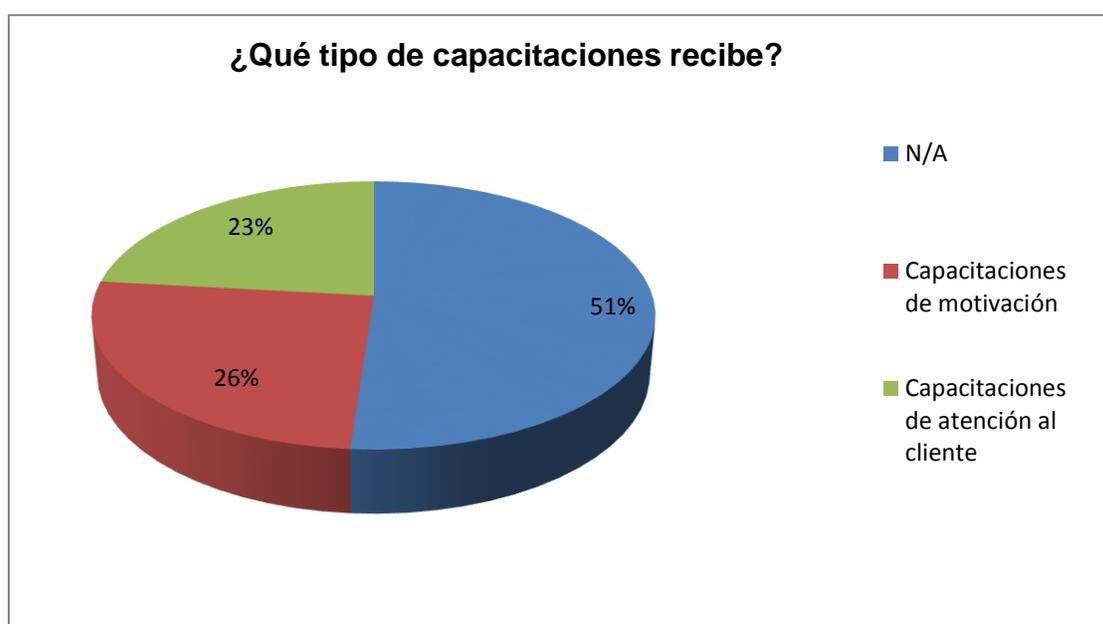
13. ¿Qué tipo de capacitaciones recibe?

Objetivo: Identificar el tipo de capacitaciones que las personas profesionales con discapacidades físicas reciben en la empresa donde laboran.

Tabla 13

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
N/A	22	51%
Capacitaciones de motivación	11	26%
Capacitaciones de atención al cliente	10	23%
Total	43	100%

Gráfico 13



Análisis: En base a los resultados obtenidos en la tabla trece, el 51% de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados que se encuentran laborando actualmente no recibe capacitaciones y una parte considerable de estas personas no se encuentra laborando, el 26% manifiestan que las capacitaciones que reciben van enfocadas a la motivación y un 23% reciben capacitaciones de atención al cliente.

Interpretación: La mayoría de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados que actualmente están laborando manifiestan no recibir capacitaciones.

14. ¿Considera que el salario y prestaciones que recibe son las mismas que las de sus compañeros de trabajo?

Objetivo: Indagar sobre si las personas profesionales con discapacidades físicas consideran que el salario y las prestaciones que recibe son las mismas que las de sus compañeros de trabajo.

Tabla 14

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
Si	29	67%
No	10	23%
N/A	4	9%
Total	43	100%

Grafico 14



Análisis: Según los resultados obtenidos en la tabla catorce, el 68% de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados que se encuentran laborando actualmente considera que el salario y prestaciones que reciben si son las mismas que las de sus compañeros de trabajo, un 23% que no y un 9% no aplica.

Interpretación: La mayoría de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados que actualmente están laborando manifiestan recibir el mismo salario y prestaciones que reciben sus compañeros de trabajo.

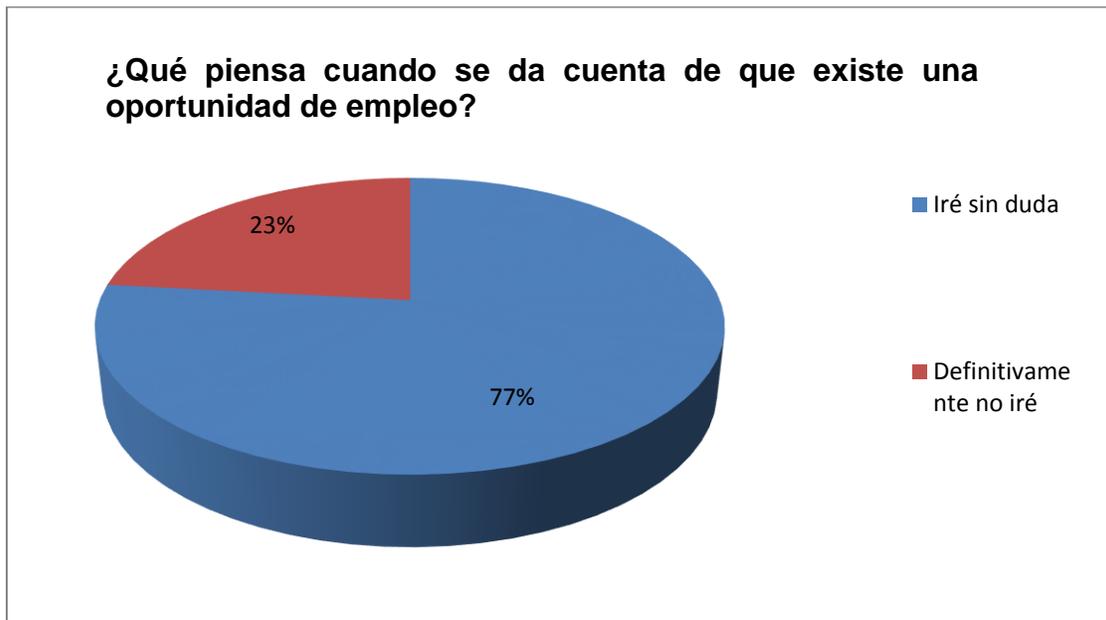
15. ¿Qué piensa cuando se da cuenta de que existe una oportunidad de empleo?

Objetivo: Identificar qué es lo que piensan las personas profesionales con discapacidades físicas al momento de darse cuenta que existe una oportunidad de empleo.

Tabla 15

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
Iré sin duda	33	77%
Definitivamente no iré	10	23%
Total	43	100%

Grafico 15



Análisis: En base a los resultados obtenidos en la tabla quince, un 77% de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados manifiestan que al darse cuenta de la existencia de oportunidades de empleo piensan que si irán y el 23% manifiesta pensar en que definitivamente no iré.

Interpretación: La mayoría de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados sostienen que al darse cuenta de una oportunidad de empleo piensan y toman la iniciativa de ir siempre y cuando dicha vacante les proporcione mejoras salariales y de prestaciones laborales.

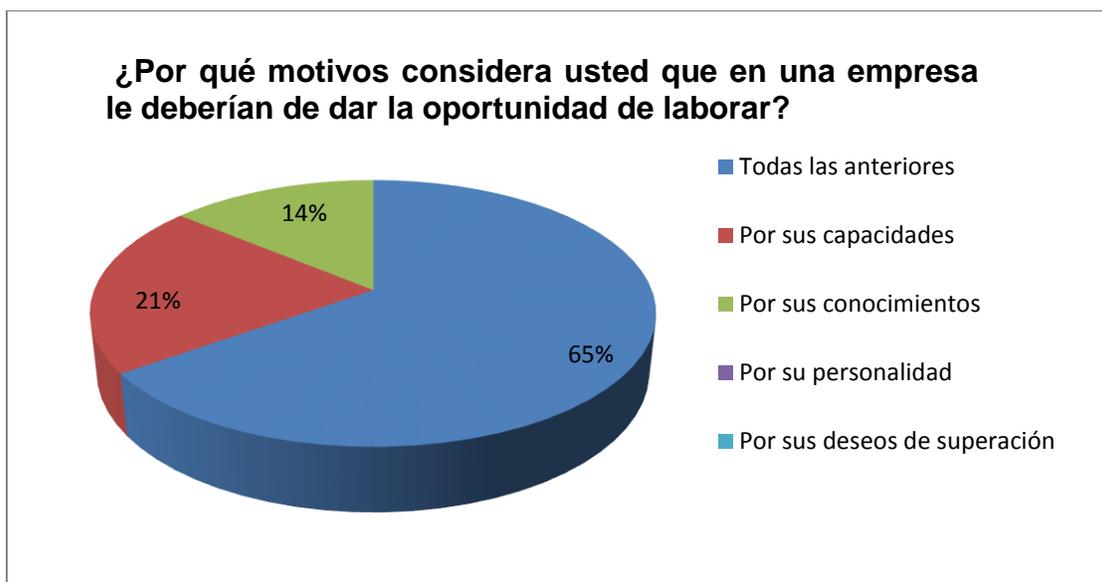
16. ¿Por qué motivos considera usted que en una empresa le deberían de dar la oportunidad de laborar?

Objetivo: Investigar por qué motivos consideran las personas profesionales con discapacidades físicas que una empresa debería de darles la oportunidad de laborar.

Tabla 16

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
Todas las anteriores	28	65%
Por sus capacidades	9	21%
Por sus conocimientos	6	14%
Por su personalidad		0%
Por sus deseos de superación		0%
Total	43	100%

Grafico 16



Análisis: Según los resultados obtenidos en la tabla dieciséis, un 65% de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados manifiestan que las empresas les deberían de dar la oportunidad de laborar en ellas por sus capacidades, conocimientos, personalidad y deseos de superación, un 21% solamente por sus capacidades y un 14% solamente por sus conocimientos.

Interpretación: La mayoría de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados sostienen que las empresas deberían de darles a oportunidad de laborar en ellas porque son personas capaces que poseen capacidades, conocimientos, personalidad y deseos de superación; elementos primordiales que les ayudarían a desenvolverse excelentemente en cualquier área.

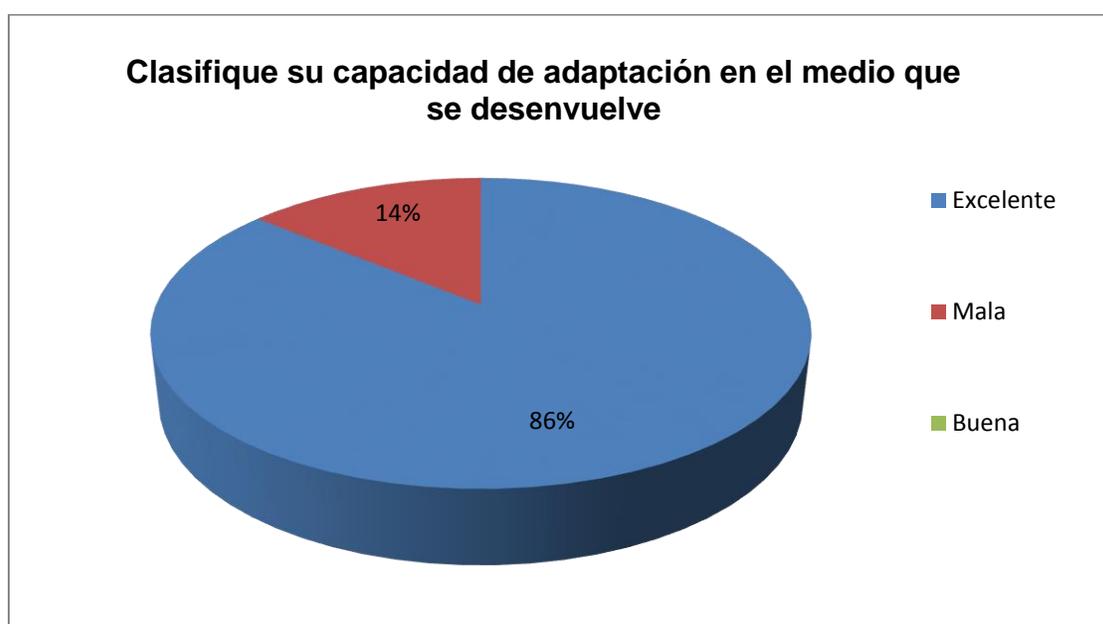
17. Clasifique su capacidad de adaptación en el medio que se desenvuelve

Objetivo: Categorizar la clasificación de adaptación en el medio que se desenvuelve el personal profesional con discapacidades físicas.

Tabla 17

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
Excelente	37	86%
Mala	6	14%
Buena		
Total	43	100%

Grafico 17



Análisis: En base a los resultados obtenidos en la tabla diecisiete, el 86% de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados clasifican su capacidad de adaptación en el medio que se desenvuelven como excelente y solo un porcentaje reducido del 14% la clasifica como mala.

Interpretación: La mayoría de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados que actualmente están laborando manifiestan adaptarse excelentemente en el medio que se desenvuelven.

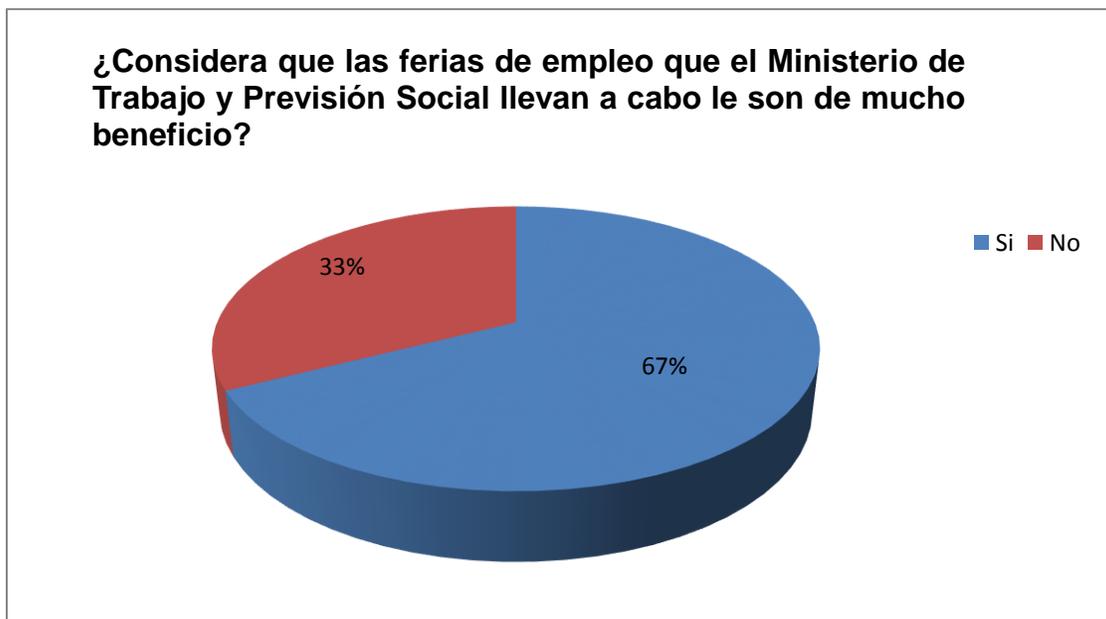
18. ¿Considera que las ferias de empleo que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social llevan a cabo le son de mucho beneficio?

Objetivo: Indagar sobre si las personas profesionales con discapacidades físicas consideran que las ferias de empleo que el MTPS llevan a cabo les son de mucho beneficio.

Tabla 18

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
Si	29	67%
No	14	33%
Total	43	100%

Grafico 18



Análisis: Según los resultados obtenidos en la tabla dieciocho, el 67% de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados considera que las ferias de empleo que el MTPS llevan a cabo son de mucho beneficio y un 33% manifiestan no lo son.

Interpretación: La mayoría de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados que actualmente están laborando sostienen que las ferias de empleo que el MTPS lleva a cabo son de mucho beneficio y un número considerable sostienen que no son de beneficios por factores como falta de control y supervisión a las empresas.

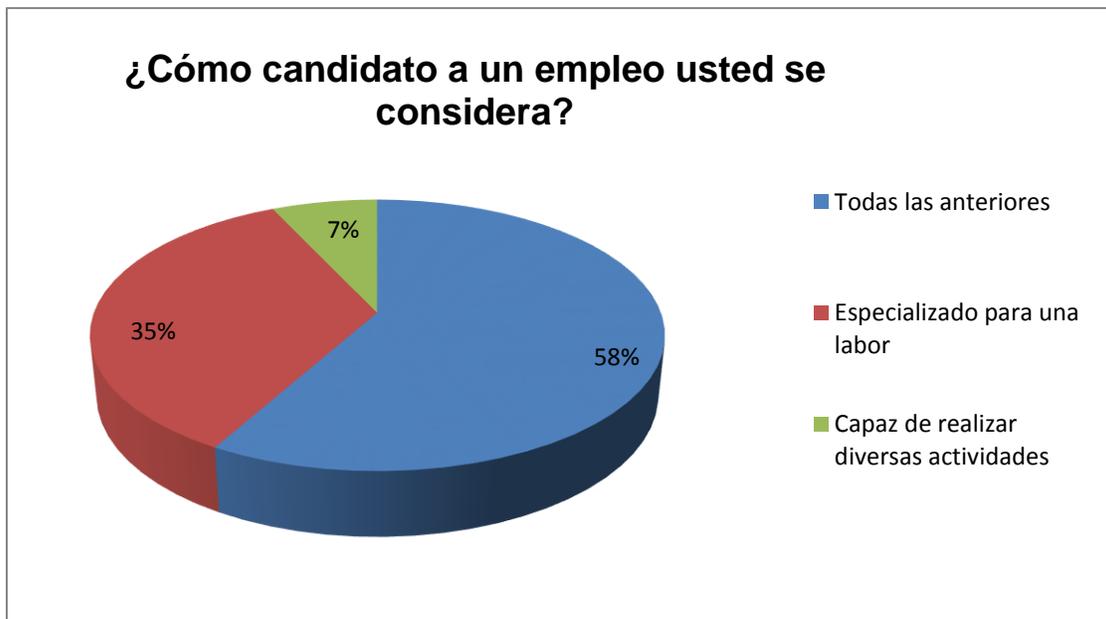
19. ¿Cómo candidato a un empleo usted se considera?

Objetivo: Detallar como se consideran como candidatos a un empleo las personas profesionales con discapacidades físicas.

Tabla 19

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
Todas las anteriores	25	58%
Especializado para una labor	15	35%
Capaz de realizar diversas actividades	3	7%
Total	43	100%

Grafico 19



Análisis: En base a los resultados obtenidos en la tabla trece, un 58% de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados como candidatos a un empleo se consideran estar especializados para una labor y ser capaces de realizar diversas actividades, un 35% se considera solamente especializado para una labor y un 7% se considera capaz de realizar diversas actividades.

Interpretación: La mayoría de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados que actualmente están laborando manifiestan estar especializados para una labor y ser capaces de realizar diversas actividades al momento de ser candidatos en una empresa para optar por un puesto de trabajo en diversas áreas.

20. ¿Su discapacidad le impide especializarse en alguna labor?

Objetivo: Investigar si las discapacidades que poseen las personas profesionales les impiden especializarse en alguna labor.

Tabla 20

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
Si	30	70%
No	13	30%
Total	43	100%

Grafico 20



Análisis: Según los resultados obtenidos en la tabla veinte, un 70% de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados considera que su discapacidad le impide especializarse en algunas labores y un 30% considera que no.

Interpretación: La mayoría de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados que actualmente están laborando manifiestan que su discapacidad les impide especializarse en ciertas labores por el hecho que en muchas ocasiones las empresas no proporcionan la infraestructura adecuada y/o si las labores requieren esfuerzos físicos.

21. ¿Ha tenido problemas al momento de solicitar la oportunidad de laborar en alguna empresa?

Objetivo: Explorar si las personas profesionales con discapacidades físicas han tenido problemas al momento de solicitar la oportunidad de laborar en alguna empresa.

Tabla 21

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
Si	37	86%
No	6	14%
Total	43	100%

Grafico 21



Análisis: En base a los resultados obtenidos en la tabla veintiuno, un 86% de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados manifiestan haber tenido problemas al momento de solicitar la oportunidad de laborar en alguna empresa y solo un reducido porcentaje del 14% manifiestan no haber tenido problemas.

Interpretación: La mayoría de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados que actualmente están laborando sostienen que han tenido muchos problemas y dificultades al momento de solicitar la oportunidad de laborar en algunas empresas por el hecho de poseer un tipo de discapacidad.

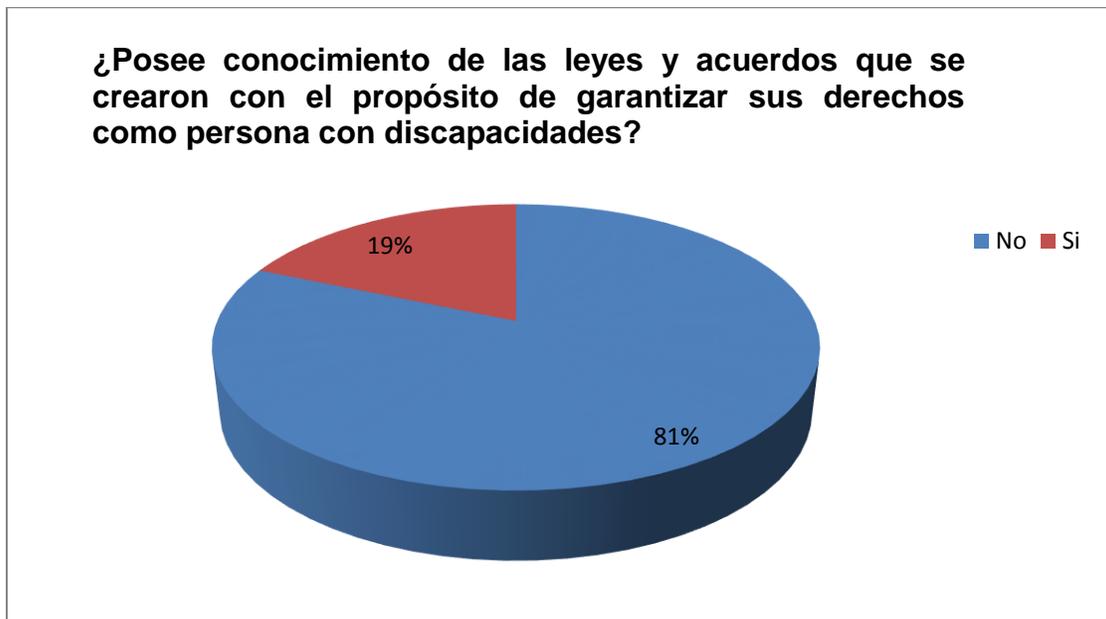
22. ¿Posee conocimiento de las leyes y acuerdos que se crearon con el propósito de garantizar sus derechos como persona con discapacidades?

Objetivo: Indagar si las personas profesionales con discapacidades físicas poseen conocimientos de las leyes y acuerdos creados con el propósito de garantizar sus derechos como persona con discapacidades.

Tabla 22

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
No	35	81%
Si	8	19%
Total	43	100%

Grafico 22



Análisis: Según los resultados obtenidos en la tabla veintidós, el 81% de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados sostienen no poseer conocimientos de las leyes y acuerdos que se crearon con el propósito de garantizar sus derechos como persona con discapacidades y solo un mínimo porcentaje del 19% consideran si poseer conocimientos de ello.

Interpretación: La mayoría de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados que actualmente están laborando manifiestan no poseer los conocimientos y orientación adecuada respecto a las leyes y acuerdos que garantizan sus derechos como persona con discapacidades.

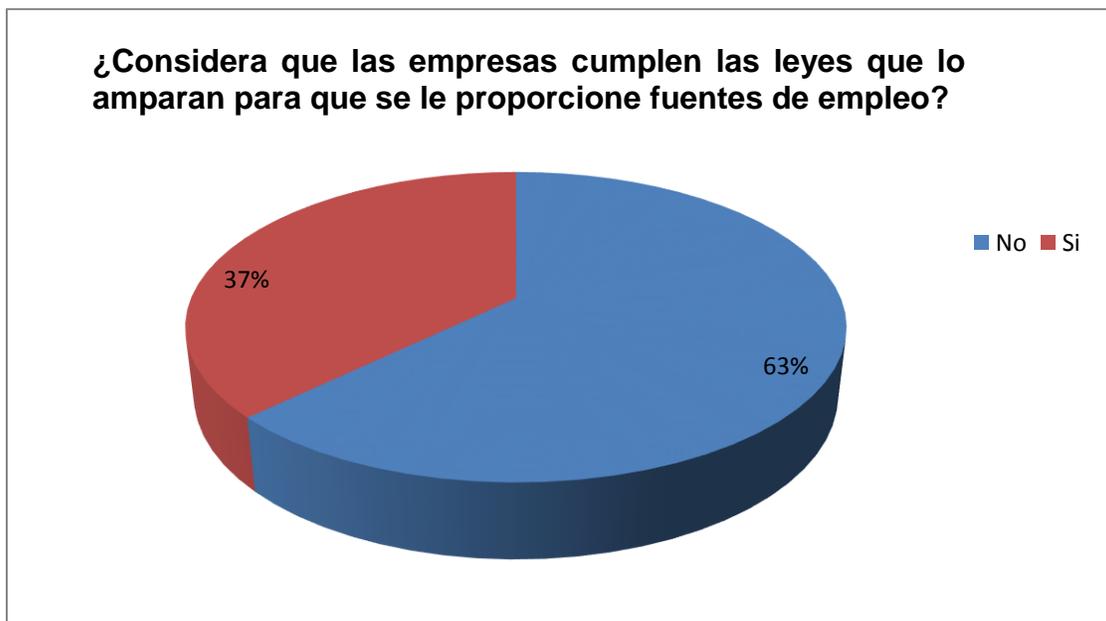
23. ¿Considera que las empresas cumplen las leyes que lo amparan para que se le proporcione fuentes de empleo?

Objetivo: Inspeccionar sobre si las empresas cumplen con las leyes que amparan a las personas con discapacidades para que se les proporcione fuentes de empleo.

Tabla 23

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
No	27	63%
Si	16	37%
Total	43	100%

Grafico 23



Análisis: En base a los resultados obtenidos en la tabla veintitrés, un 63% de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados consideran que las empresas no cumplen con las leyes que los amparan para que se les proporcione fuentes de empleo y un 37% consideran que si cumplen con dicha ley.

Interpretación: La mayoría de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados sostienen que las empresas no cumplen con las leyes que los amparan para que se les proporcione fuentes de empleo.

24. ¿Considera que la implementación de un programa de inclusión laboral para personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años de edad dirigido a medianas empresa de servicio del sector privado en el Municipio de San Miguel sería de mucho beneficio en la sociedad?

Objetivo: Investigar si la implementación de un programa de inclusión laboral para personas profesionales con discapacidades físicas dirigido a medianas empresas de servicio del sector privado sería de mucho beneficio para la sociedad.

Tabla 24

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
Si	37	86%
No	6	14%
Total	43	100%

Grafico 24



Análisis: Según los resultados obtenidos en la tabla veinticuatro, el 86% de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados consideran que la implementación de un programa de inclusión laboral para personas con discapacidades físicas de 24 a 50 años de edad, dirigido a medianas empresas de servicio del sector privado en el Municipio de San Miguel considera que si sería de mucho beneficio en la sociedad y un 14% considera que no sería de beneficio.

Interpretación: La mayoría de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados sostienen que la creación e implementación del programa de inclusión laboral si sería de mucho beneficio en la sociedad y más que todo para las empresas y las personas que poseen discapacidades físicas.

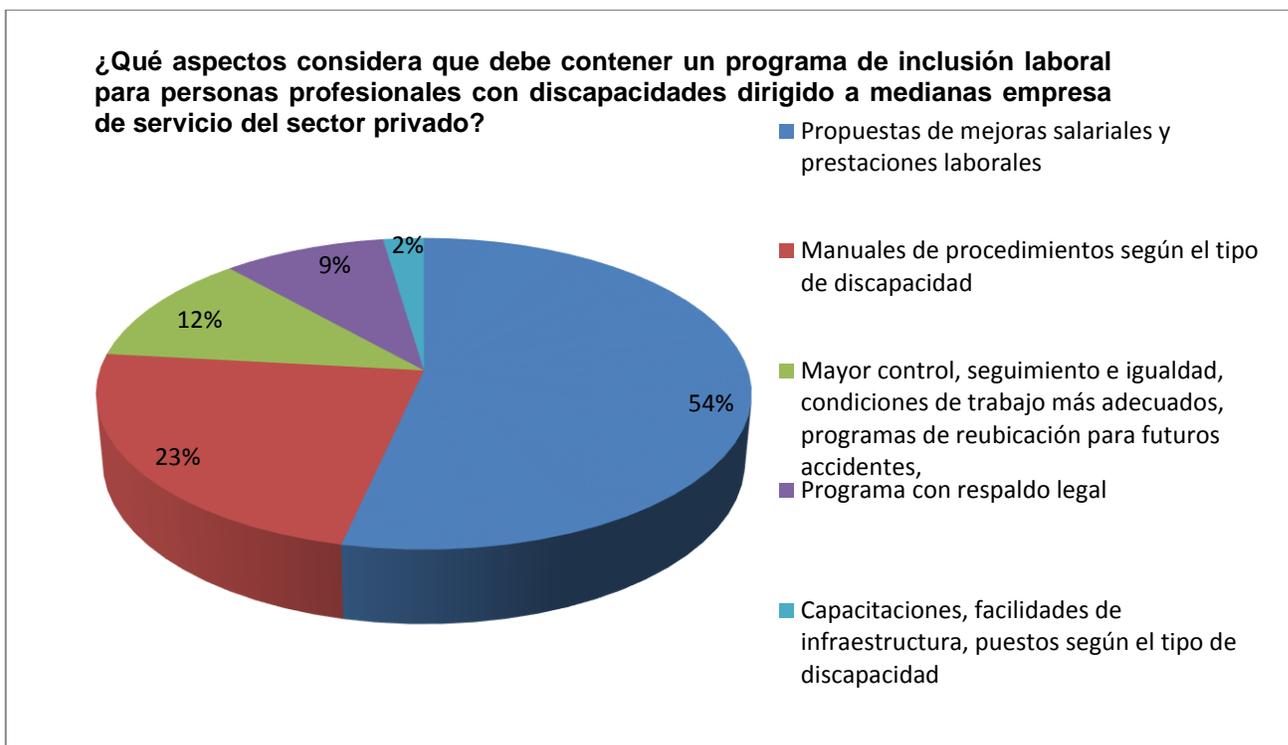
25. ¿Qué aspectos considera que debe contener un programa de inclusión laboral para personas con discapacidades dirigido a medianas empresa de servicio del sector privado?

Objetivo: Conocer los aspectos que consideran las personas profesionales con discapacidades físicas debería de contener el programa de inclusión laboral para personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años de edad dirigido a medianas empresas de servicio del sector privado.

Tabla 25

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
Propuestas de mejoras salariales y prestaciones laborales	23	53%
Manuales de procedimientos según el tipo de discapacidad	10	23%
Mayor control, seguimiento e igualdad, condiciones de trabajo más adecuados, programas de reubicación para futuros accidentes,	5	125%
Programa con respaldo legal	4	9%
Capacitaciones, facilidades de infraestructura, puestos según el tipo de discapacidad	1	2%
Total	43	100%

Gráfico 25



Análisis: En base a los resultados obtenidos en la tabla veinticinco, el 54% de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados consideran que el programa de inclusión laboral debería de contener propuestas de mejoras salariales y prestaciones laborales, un 23% manuales de procedimientos según el tipo de discapacidad, un 12% mayor control, seguimiento e igualdad, condiciones de trabajo más adecuadas, programas de reubicación para futuros accidentes; un 9% programa con respaldo legal y un 2% capacitaciones, facilidades de infraestructura, puestos según el tipo de discapacidad.

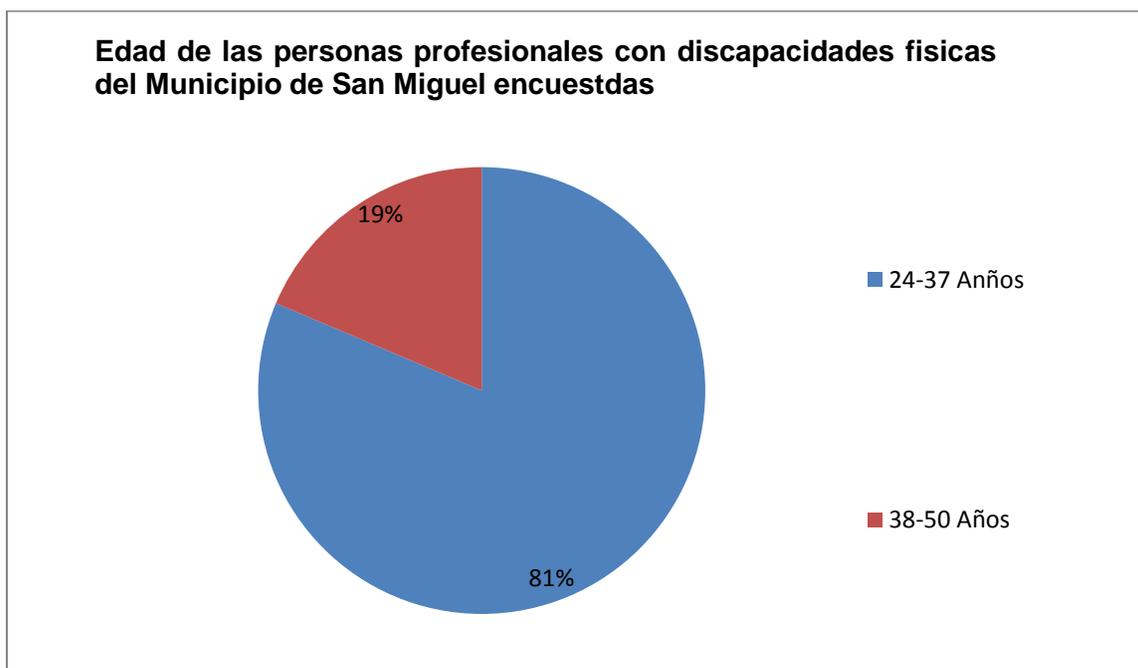
Interpretación: La mayoría de personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel encuestados manifiestan que el programa de inclusión laboral para personas con discapacidades físicas debe contener especialmente propuestas de mejoras salariales y de prestaciones laborales aunado a ello manuales de procedimientos según el tipo de discapacidad de las personas.

Rangos de edad de las personas profesionales con discapacidades físicas encuestadas

Tabla 26

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
24-37 Años	35	81%
38-50 Años	8	19%
Total	43	100%

Grafico 26



Análisis: En base a los resultados obtenidos en la tabla veintiséis, el 81% de las personas con discapacidad física del Municipio de San Miguel sus edades oscilan entre los 24-37 años y un 19% entre los 38-50 años.

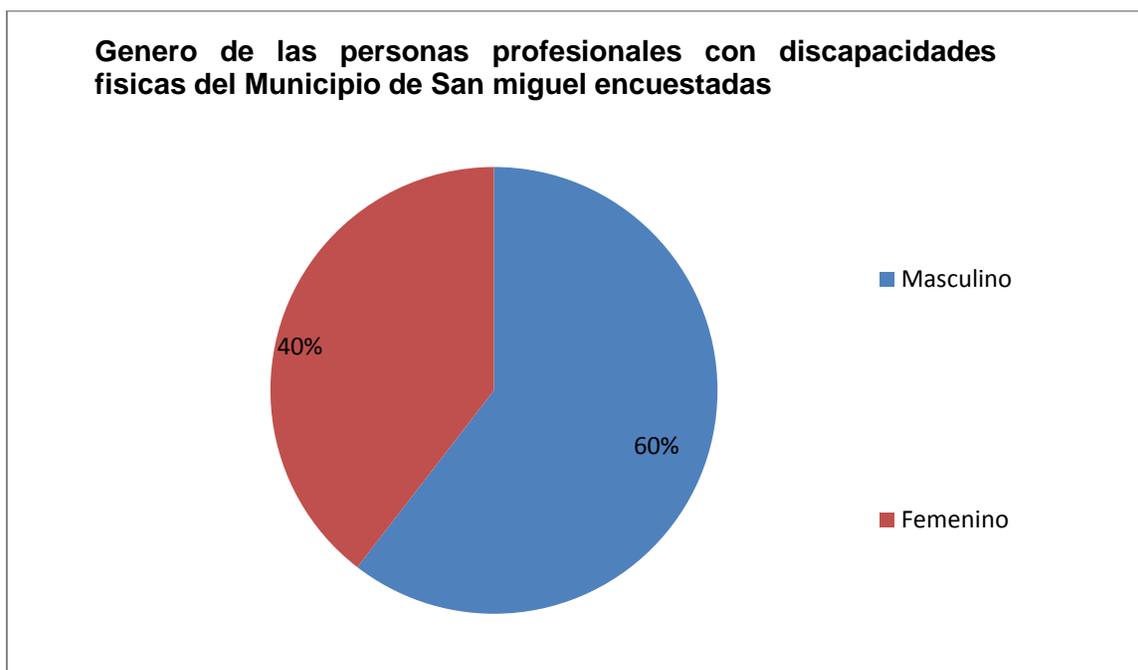
Interpretación: La mayoría de las personas encuestadas sus edades oscilan entre los 24-37 años.

Genero de las personas profesionales con discapacidades físicas encuestadas

Tabla 27

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
Masculino	26	60%
Femenino	17	40%
Total	43	100%

Grafico 27



Análisis: En base a los resultados obtenidos en la tabla veintisiete, un 60% de las personas con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel son de género masculino y un 40% género femenino.

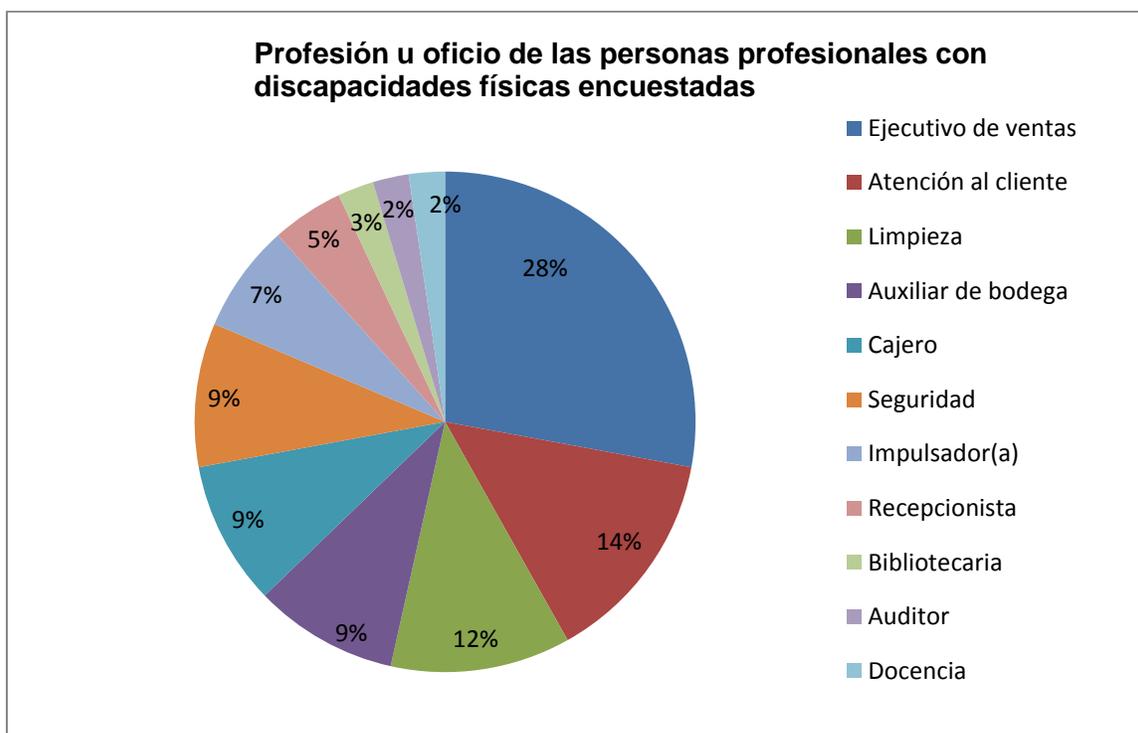
Interpretación: La mayoría de las personas encuestadas son de género masculino.

Profesión u oficio de las personas profesionales con discapacidades físicas encuestadas

Tabla 28

Alternativas	F. Absoluta	F. Relativa
Ejecutivo de ventas	12	28%
Atención al cliente	6	14%
Limpieza	5	12%
Auxiliar de bodega	4	9%
Cajero	4	9%
Seguridad	4	9%
Impulsador(a)	3	7%
Recepcionista	2	5%
Bibliotecaria	1	2%
Auditor	1	2%
Docencia	1	2%
Total	43	100%

Grafico 28



Análisis: En base a los resultados obtenidos en la tabla veintiocho, un 28% de las personas con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel desarrollan labores de ejecutivo de ventas, un 14% atención al cliente, un 12% limpieza, un 9% auxiliar de bodega, 9% cajero, un 9% seguridad, un 7% impulsores de negocio, un 5% recepcionistas, un 3% bibliotecaria, un 2% auditor y otro 2% docencia.

Interpretación: La mayoría de las personas encuestadas ejecutan labores de ejecutivos de ventas.

RESUMEN DE LA GUIA DE ENTREVISTA

Al momento de realizar la entrevista las personas que nos atendieron eran más que todo las encargadas de los establecimientos; la mayoría eran del área de atención al cliente, supervisores y jefes inmediatos. Fueron 5 mujeres y 19 hombres, solamente en 13 empresas nos atendieron y en 11 no quisieron atender a la entrevista y proporcionar la información solicitada.

En cuanto al número de empleados con los que cuentan las empresas que proporcionaron información, la mayoría de empresas que nos atendieron poseen más de 25 empleados y otras aproximadamente cien; todas manifestaron que han empleado personas con discapacidades alguna vez, actualmente la mayoría de medianas empresas de servicio del sector privado cuenta solamente con un empleado con discapacidades lo cual da indicios que solamente lo hacen por cumplir el Art 24 de la Ley de Equiparación e Igualdad de Oportunidades; solo una empresa contestó que cuenta actualmente con dos empleados que poseen discapacidad.

En la mayoría de medianas empresas de servicio del sector privado los puestos a los que pueden optar las personas con discapacidades son atención al cliente, bodeguero, chef, supervisores, limpieza.

En cuanto al tipo de discapacidad que posee el personal con el que cuentan las medianas empresas de servicio del sector privado en el municipio de San Miguel la mayoría de empresas cuentan con empleados que poseen discapacidades físicas y en una dijeron que discapacidad sensorial y la profesión con la que cuentan algunos es únicamente su oficio debido a que la mayoría solo son bachilleres pero si cuentan con oficios en los que se desenvuelven como atención al cliente, supervisión, limpieza, el chef es especializado en su área (discapacidad sensorial), uno es docente y otro está en proceso de sacar una carrera universitaria

En ningún momento las medianas empresas de servicio del sector privado han realizado cambios en el puesto de trabajo para adaptar a los empleados de acuerdo a su discapacidad física.

Consideran que algunas personas con discapacidades físicas renuncian a sus trabajos por problemas de discriminación, los demás no respondieron, consideraron no saberlo.

El reglamento interno de dichas empresas en ningún momento ha sido modificado en virtud de dar cumplimiento a las Leyes y Normativas en pro de la defensa de los derechos de personas con discapacidades.

Las técnicas de reclutamiento y selección de personal con discapacidades físicas son las mismas que utilizan con el resto del personal.

Los criterios que toman en cuenta al momento de seleccionar al personal con discapacidades físicas es que cuenten con las capacidades y conocimiento del área donde van a laborar y sobre todo por las leyes.

Los métodos de evaluación de desempeño que le aplican al personal que posee algún tipo de discapacidad es el mismo que a los demás.

Las capacitaciones que proporciona al personal con discapacidades es según el área donde laboran y al que posee discapacidad sensorial se contrata a alguien especializado para que lo oriente.

Los tipos de capacitación que proporciona la empresa a su personal normalmente son capacitaciones orientadas a la motivación y atención al cliente.

Las medianas empresas de servicio del sector privado no cuentan con programas educativos que promuevan la superación y bienestar del empleado discapacitado; a su criterio los salarios de los empleados con discapacidades son equitativos respecto al del resto de los trabajadores.

En ningún momento se han visto en la necesidad de hacer modificaciones a la infraestructura de la empresa por haber contratado personal con discapacidades.

Las medianas empresas de servicio del sector privado consideran que si contribuyen a la seguridad e higiene laboral de sus empleados con discapacidades por medio de las respectivas señales que indican a donde dirigirse ante cualquier eventualidad de riesgo.

Consideran que al contratar personal con discapacidades le ha traído beneficios a la empresa por el hecho que se cumple con las leyes y se les da oportunidad de superación.

Todas las medianas empresas de servicio del sector privado que proporcionaron información han realizado alianzas con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para contratar personal con discapacidades.

En cuanto al conocimiento del Art. 24 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidades algunos dijeron que si tenían conocimientos de dicho art. y una persona dijo que no; la mayoría sostuvo no tener problemas para cumplir con dicho art.

Todos consideraron que sería de mucho beneficio contar con un programa de inclusión laboral para personas discapacitadas en su organización y sostienen que dicho programa debería de contener grados de concientización, procesos adecuados e idóneos para integrar personal con discapacidades a las empresas y procesos de adaptación por parte del resto del personal.

Y no consideran que la implementación del programa de inclusión laboral para personas profesionales con discapacidades Físicas conlleve costos adicionales a la empresa; de igual manera sostiene que no habría resistencia por parte de los demás empleados al ampliar el número de puestos para personas con discapacidades.

Fuente: Información obtenida de la guía de entrevista aplicada a medianas empresas de servicio del sector privado en el Municipio de San Miguel.

CAPITULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES DE PREGUNTAS POR OBJETIVOS

OBJETIVOS	MEDIANAS EMPRESAS DE SERVICIO DEL SECTOR PRIVADO DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL		PERSONAL PROFESIONAL CON DISCAPACIDADES FISICAS		CIUDADANOS DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL	
	Preguntas:	Conclusiones:	Preguntas:	Conclusiones:	Preguntas:	Conclusiones:
<p>1) Crear un programa de inclusión laboral para personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años de edad; en las medianas empresas de servicio del sector privado del Municipio de San Miguel, 2016.</p>	<p>26) ¿Considera que sería de gran beneficio contar con un programa de inclusión laboral para personas con discapacidades físicas en su organización?</p> <p>27) ¿Qué debería de contener el programa de inclusión laboral para personas con discapacidades físicas?</p> <p>28) ¿Considera que la implementación de dicho programa de inclusión laboral para personas con discapacidades físicas conllevaría costos adicionales?</p> <p>29) ¿Considera que existiría resistencia por parte de los demás empleados al ampliar el número de puestos para personas con</p>	<p>Sería de mucho beneficio contar con un programa de inclusión laboral para personas discapacitadas en su organización y sostienen que dicho programa debería de contener grados de concientización, procesos adecuados e idóneos para integrar personal con discapacidades a las empresas y procesos de adaptación por parte del resto del personal.</p> <p>Y no consideran que la implementación del programa de inclusión laboral para personas profesionales con discapacidades Físicas conlleve costos adicionales a la empresa; de igual manera sostiene que no habría resistencia por parte de los demás empleados al ampliar el número de puestos para personas con discapacidades.</p>	<p>24) ¿Considera que la implementación de un Programa de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidades dirigido a Medianas Empresas de Servicio del Sector Privado sería de mucho beneficio en la sociedad?</p> <p>25) ¿Qué aspectos considera debe contener un Programa de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidades dirigido a Medianas Empresas de Servicio del Sector Privado?</p>	<p>La creación de un Programa de Inclusión Laboral si sería de mucho beneficio en la sociedad y sobre todo para las empresas y todas las personas que poseen discapacidades físicas el cual a su criterio debe de contener especialmente propuestas de mejoras salariales y de prestaciones laborales aunado a ello manuales de procedimientos en los puestos que vayan de acorde al</p>	<p>16) ¿Considera que sería de gran beneficio para las Medianas Empresas de Servicio del Sector Privado un Programa de Inclusión Laboral para Personas Profesionales con Discapacidades Físicas de 24 a 50 años de edad?</p> <p>17) ¿Qué debería de contener el programa de Inclusión Laboral para Personas Profesionales con Discapacidades Físicas de 24 a 50 años de edad?</p>	<p>El Programa de Inclusión Laboral para Personas Profesionales con Discapacidades Físicas dirigido a Medianas Empresas de Servicio del Sector Privado será de gran beneficio para todas las partes involucradas el cual según su opinión debería de contener propuestas de mejoras salariales y prestaciones laborales, manual de funciones, reglamento, políticas y labores según la condición en la que se encuentre la persona con su discapacidad física.</p>

	discapacidades en su organización?			tipo de discapacidad de las personas.		
2) Realizar un estudio enfocado a medianas empresas de servicio del sector privado que permita conocer la situación actual que atraviesan en el ámbito laboral las personas profesionales con discapacidades físicas.	<p>2) ¿Ha empleado personas con discapacidades alguna vez?</p> <p>3) ¿Con cuántos empleados con discapacidades cuenta la empresa?</p> <p>4) ¿A qué puestos pueden tener acceso las personas con discapacidades en su empresa?</p> <p>5) ¿Qué tipo de discapacidades posee el personal contratado en su empresa?</p> <p>6) Del personal con discapacidad física con el que cuenta; ¿Cuántos poseen una profesión u oficio?</p> <p>7) ¿Cuáles son las profesiones u oficios con las que cuenta su personal con discapacidades físicas?</p> <p>8) ¿Ha hecho cambios en el puesto para adaptar a los</p>	<p>La mayoría de medianas empresas de servicio poseen más de 25 empleados y otras aproximadamente cien; las cuales han empleado personas con discapacidades alguna vez, actualmente la mayoría cuentan solamente con un empleado con discapacidades lo cual da indicios que solamente lo hacen por cumplir el Art 24 de la Ley de Equiparación e Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidades; los puestos a los que pueden optar las personas con discapacidades son atención al cliente, bodeguero, chef, supervisores, limpieza.</p> <p>En cuanto al tipo de discapacidad que posee el personal con el que cuentan las medianas empresas de servicio del sector privado en el municipio de San Miguel la mayoría de empresas cuentan con empleados que poseen discapacidades físicas y discapacidad sensorial y la profesión con la que cuentan es únicamente su oficio debido a que la mayoría solo son</p>	<p>1) ¿Ha laborado alguna vez y tuvo que renunciar a su cargo?</p> <p>2) ¿En que ha consistido el trabajo que ha realizado?</p> <p>3) ¿Cuáles fueron las causas por las que dejó de laborar en su anterior trabajo?</p> <p>4) ¿Considera que el salario y las prestaciones que recibía eran las mismas que las de sus compañeros?</p> <p>5) ¿Actualmente se encuentra laborando?</p> <p>7) ¿Conoce el reglamento interno de la empresa?</p> <p>8) ¿Existe alguna regla que lo involucre a usted como persona con discapacidades físicas?</p> <p>18) ¿Considera que las ferias de empleo que el</p>	<p>Las personas profesionales con discapacidades físicas se encuentran atravesando por situaciones críticas y difíciles en el ámbito laboral debido a que en sus trabajos no se les proporciona las herramientas, infraestructura, prestaciones salariales y laborales que contribuyan a incentivarles y ayuden a la mejora en cuanto a su rendimiento y motivación; en muchas ocasiones se ven en la necesidad de renunciar a su</p>	<p>4) ¿Considera usted que al momento de recibir atención al cliente en una empresa es importante la condición física en la que se encuentre la persona que le atiende?</p> <p>6) ¿Al momento de adquirir un producto o servicio le han atendido personas con algún tipo de discapacidad física?</p> <p>7) ¿Cómo clasificaría la atención prestada por parte de personal con discapacidades físicas?</p> <p>8) ¿Cómo considera el ambiente de trabajo</p>	<p>Un número considerado de los ciudadanos del Municipio de San Miguel consideran que al momento de recibir atención al cliente en algunas ocasiones si es importante la condición física con la que cuente la persona que los atienda y que si han sido atendidos en más de una ocasión por personal que posee discapacidad física; atención que clasifican como excelente porque a pesar de la condición en la que se encuentran siempre tratan de dar lo mejor de sí dando la imagen de estar totalmente calificados para</p>

	<p>empleados de acuerdo a su discapacidad física?</p> <p>9) ¿Por qué motivos considera que algunas personas con discapacidades físicas renuncian a sus trabajos?</p> <p>10) ¿Por qué motivo considera que algunas personas con discapacidades físicas renuncian a sus trabajos?</p> <p>18) ¿El sistema de remuneración es equitativo en el caso del personal con discapacidad respecto a los demás empleados?</p> <p>19) ¿Se han visto en la necesidad de hacer modificaciones en la infraestructura de la empresa por haber contratado personal con discapacidad?</p> <p>20) ¿La empresa contribuye a la seguridad e higiene laboral de los empleados con discapacidades?</p> <p>22) ¿Considera que al contratar personal con</p>	<p>bachilleres, el chef es especializado en su área (discapacidad sensorial) y uno está en proceso de sacar una carrera universitaria.</p> <p>Académicamente el personal con discapacidades físicas no posee profesión, pero si cuentan con oficios en los que se desenvuelven como atención al cliente, supervisión, limpieza.</p> <p>En ningún momento las medianas empresas de servicio del sector privado han realizado cambios en el puesto de trabajo para adaptar a los empleados de acuerdo a su discapacidad física.</p> <p>Consideran que algunas personas con discapacidades físicas renuncian a sus trabajos por problemas de discriminación, los demás no respondieron, consideraron no saberlo.</p> <p>El reglamento interno de dichas empresas en ningún momento ha sido modificado en virtud de dar cumplimiento a las Leyes y Normativas en pro de la defensa de los derechos de personas con discapacidades.</p>	<p>Ministerio de Trabajo y Previsión Social llevan a cabo le son de mucho beneficio?</p> <p>19) ¿Cómo candidato a un empleo usted se considera?</p> <p>20) ¿Su discapacidad le impide especializarse en alguna labor?</p> <p>21) ¿Ha tenido problemas al momento de solicitar la oportunidad de laborar en alguna empresa?</p> <p>22) ¿Posee conocimientos de las leyes y acuerdos que se crearon con el propósito de garantizar sus derechos como persona con discapacidades?</p> <p>23) ¿Considera que las empresas cumplen las leyes que lo amparan para que se le proporcione fuentes de empleo?</p>	<p>trabajo por todos esos motivos y por si eso fuese poco, también deben lidiar con la discriminación y desvalorización por parte de sus jefes y compañeros de trabajo siendo objeto de despidos injustificados en muchas ocasiones; aunado a ello se les discrimina y se ve de menos al momento que se abocan a solicitar una plaza de empleo vacante.</p> <p>Mientras que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en poco contribuye a la generación de fuentes de empleo para la población que posee algún tipo de discapacidad; y en</p>	<p>proporcionado a las personas con discapacidades físicas por parte de las empresas donde laboran?</p> <p>9) ¿El personal con discapacidades físicas da la imagen de estar totalmente calificado para las tareas que realiza?</p> <p>10) ¿Considera que las empresas evalúan adecuadamente el desempeño de empleados con discapacidades físicas?</p> <p>11) ¿El personal con discapacidades físicas es eficiente a la hora de proporcionarle un producto o servicio?</p> <p>12) ¿Considera necesario implementar algunos mecanismos que</p>	<p>realizar sus labores en su puesto de trabajo; y que las empresas proporcionan según su criterio un excelente ambiente de trabajo al personal con discapacidad de igual manera la evaluación de desempeño que les realizan es adecuadamente y sostienen que es de mucha importancia la implementación de mecanismos que ayuden a mejorar la atención al cliente por parte de los empleados con discapacidades físicas.</p>
--	--	--	--	--	--	--

	<p>discapacidad le ha traído beneficios a su empresa?</p> <p>23) ¿La empresa ha realizado alianzas con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para contratar personal con discapacidades físicas?</p> <p>24) ¿Conoce usted el Art. N° 24 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidades respecto a la contratación de una persona con discapacidad por cada 25 empleados?</p> <p>25) ¿Con que obstáculos se ha enfrentado para cumplir con dicha normativa?</p>	<p>La mayoría de medianas empresas que se encuentran en la obligación de contratar un empleado con discapacidad por cada 25 empleados según lo establece la Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidades lo hacen únicamente por salir con la obligación de cumplirlo y no ser objeto de Multas impuestas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; por lo que hace falta más sensibilización y generación de más fuentes de empleo para este sector de la población.</p> <p>En ningún momento se han visto en la necesidad de hacer modificaciones a la infraestructura de la empresa por haber contratado personal con discapacidades; consideran que si contribuyen a la seguridad e higiene laboral de sus empleados con discapacidades por medio de las respectivas señales que indican a donde dirigirse ante cualquier eventualidad de riesgo.</p> <p>Consideran que al contratar personal con discapacidades le ha traído beneficios a la empresa por el hecho que se cumple con las leyes y se les da oportunidad de superación.</p>		<p>los controles que realizan no se cercioran de que las personas con discapacidades físicas cuenten con las herramientas y la infraestructura idónea para que se desempeñen en sus trabajos eficientemente.</p>	<p>ayuden a mejorar atención al cliente por parte de los empleados con discapacidades físicas en las empresas que laboran?</p>	
--	---	---	--	--	--	--

		<p>Todas las medianas empresas de servicio del sector privado que proporcionaron información han realizado alianzas con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para contratar personal con discapacidades. En cuanto al conocimiento del Art. 24 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidades algunos dijeron que si tenían conocimientos de dicho art. y una persona dijo que no; la mayoría sostuvo no tener problemas para cumplir con dicho art.</p>				
<p>3) Elaborar un programa de integración laboral de personas profesionales con discapacidad física que permita generar una economía más competitiva, dinámica y sustentable en nuestra región.</p>	<p>11) ¿Utilizan técnicas de reclutamiento y selección de personal específicamente dirigidas al personal con discapacidades físicas?</p>	<p>Las técnicas de reclutamiento y selección de personal con discapacidades físicas son las mismas que utilizan con el resto del personal.</p>	<p>6) ¿De qué forma se dio cuenta de la vacante en la empresa? 15) ¿Qué piensa cuando se da cuenta que hay una oportunidad de empleo?</p>	<p>En cuanto a las fuentes de reclutamiento que las personas profesionales con discapacidades físicas han hecho uso para llegar a formar parte de procesos de selección en plazas vacantes son fuentes de recomendaciones de personas cercanas lo que conduce a</p>	<p>13) ¿Considera necesario el establecimiento de un perfil según el tipo de discapacidad física y el área vacante para los candidatos que puedan llegar a ser parte de empresas de servicio?</p>	<p>Los ciudadanos del Municipio de San Miguel sostiene que es necesario establecer perfiles según el tipo de discapacidad y el área vacante para los candidatos que lleguen a formar parte de empresas de servicio para que se obtengan resultados satisfactorios al atraer los candidatos idóneos en los puestos adecuados.</p>

				considerar que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no les proporciona el apoyo suficiente para garantizar sus derechos en el ámbito laboral.		
4) Establecer un proceso de selección que permita obtener los candidatos más idóneos con los perfiles laborales requeridos por el puesto de trabajo.	<p>12) ¿Qué criterios influyen al momento de seleccionar personal con discapacidades físicas?</p> <p>13) ¿Qué métodos de evaluación del desempeño le aplica al personal que posee algún tipo de discapacidad?</p> <p>14) ¿La empresa le proporciona algún tipo de capacitación al personal con discapacidades físicas?</p> <p>15) ¿La empresa cuenta con programas de capacitación especializados de acuerdo al tipo de discapacidad del empleado?</p> <p>16) ¿Qué tipos de capacitación brinda la empresa?</p>	<p>Los criterios que toman en cuenta al momento de seleccionar al personal con discapacidades físicas es que cuenten con las capacidades y conocimiento del área donde van a laborar y sobre todo por las leyes.</p> <p>Los métodos de evaluación de desempeño que le aplican al personal que posee algún tipo de discapacidad es el mismo que a los demás.</p> <p>Las capacitaciones que proporciona al personal con discapacidades es según el área donde laboran y al que posee discapacidad sensorial se contrata a alguien especializado para que lo oriente.</p> <p>Los tipos de capacitación que proporciona la empresa a su personal normalmente son capacitaciones orientadas a la motivación y atención al cliente.</p>	<p>9) ¿Qué tipo de evaluaciones le hicieron para optar por el puesto de trabajo vacante?</p> <p>10) ¿Se realizan evaluaciones de desempeño dentro de su puesto de trabajo?</p> <p>11) ¿Qué tipo de evaluaciones le realizan en su área de trabajo?</p> <p>12) ¿Le proporcionan capacitaciones constantes según su área de trabajo y las discapacidades que posee?</p> <p>13) ¿Qué tipo de capacitaciones recibe?</p> <p>14) ¿Considera que el salario y prestaciones que recibe son las</p>	<p>A algunas personas profesionales con discapacidades físicas les realizaron diferentes tipos de pruebas para poder optar por el puesto de trabajo vacante al cual estaban aplicando entre las más comunes fueron pruebas de aptitudes, de evaluación de conocimientos generales y específicos, entre otras; en cuanto a la evaluación de desempeño, a la mayoría de personas</p>	<p>14) ¿Considera que deberían aplicarse técnicas de selección dirigidas únicamente a personas profesionales con discapacidades físicas al momento de su contratación?</p>	<p>Si es de suma importancia aplicar las técnicas de selección dirigidas únicamente a personas profesionales con discapacidades físicas en las plazas vacantes para contratar al personal idóneo que se desempeñe eficientemente en un puesto de trabajo que se adecue a su discapacidad física.</p>

	<p>17) ¿La empresa cuenta con programas educativos que promuevan la superación y bienestar del empleado con discapacidad?</p>	<p>no cuentan con programas educativos que promuevan la superación y bienestar del empleado discapacitado; a su criterio los salarios de los empleados con discapacidades son equitativos respecto al del resto de los trabajadores.</p>	<p>mismas que las de sus compañeros de trabajo? 16) ¿Por qué motivos considera que en una empresa le deberían de dar la oportunidad de laborar? 17) ¿Clasifique su capacidad de adaptación en el medio que se desenvuelve?</p>	<p>profesionales con discapacidades físicas que se encuentran laborando se les realizan evaluaciones en sus puesto de trabajo las que van enfocadas más que todo al cumplimiento de metas periódicamente, generalmente cada mes; aunque todo depende del área donde se desenvuelven.</p>		
--	---	--	--	--	--	--

4.1.1 CONCLUSIONES

- Existe un consenso entre los diferentes elementos de la sociedad: las empresas, los empleados con alguna discapacidad y los ciudadanos acerca de la necesidad de un Programa de Inclusión Laboral para integrar a más personas de este sub segmento a la vida laboral. Este programa debe tener como finalidad el integrar a las personas con discapacidad a sus empleos para evitar la discriminación, mejorar sus actuales condiciones de trabajo y de un nivel de concientización hacia los compañeros de trabajo y de la ciudadanía en general acerca de las diferentes discapacidades físicas.
- La mayoría de empresas contratan a personas con algún nivel de discapacidad física con el único propósito de cumplir con la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y están conscientes que las condiciones laborales no son las óptimas lo cual se ve reflejado en el nivel de deserción laboral y el grado de satisfacción de los empleados con discapacidad. Por su parte, los empleados consideran que deben mejorarse dichas condiciones puesto que la motivación es parte fundamental para el correcto desempeño de las actividades. Según los empleados, las empresas deben corregir de alguna forma las prácticas de discriminación que se dan entre los empleados. Esto con el propósito de brindar mejores resultados y que la ciudadanía en general sea la que obtenga los beneficios a partir de un buen trato.
- Las empresas no cuentan con procesos especiales de reclutamiento para personas con discapacidad, sino que son sometidos a los mismos requerimientos y procesos. Esto se ve reflejado en que los empleados con discapacidad no cuentan con algún nivel de información sobre plazas vacantes en puestos de trabajo o sobre los requisitos para los mismo por lo que al no poseer información sobre si la plaza es apta para personas con discapacidad se someten a los procesos normales y con una menor

probabilidad de ser contratados. La ciudadanía considera necesario un proceso especial para las personas con discapacidad para colocarlos en plazas que puedan ser ampliamente productivos.

- Para elegir a las personas con discapacidad para una plaza vacante, se hace con base en la experiencia que posea, las características físicas y mentales para el puesto. En ningún momento se hace algún tipo de capacitación especial para los empleados con algún tipo de discapacidad, sino que son sometidos a los mismos que todos. Los ciudadanos consideran que sería conveniente dotar de herramientas que enriquezcan su nivel profesional y que a la hora de ser evaluados los parámetros de evaluación sean acorde a la máxima productividad posible de una persona con discapacidad.

4.2 RECOMENDACIONES

A partir de las conclusiones que arrojó la investigación pueden realizarse algunas recomendaciones para obtener mejores resultados en el campo de personal profesional con discapacidades físicas:

1. Que el gobierno en conjunto con otras organizaciones y asociaciones verifiquen que las instituciones encargadas de la inserción laboral de personas con discapacidad lleven un control real de las empresas que están cumpliendo con la ley, que se cercioren de que se les estén proporcionando condiciones salariales y laborales justas, las herramientas y la infraestructura idóneas para su excelente desempeño y bienestar.
2. El gobierno debe crear e implementar un conjunto de alianzas con las empresas privadas en pro de la creación y ampliación de fuentes de empleo para las personas profesionales con discapacidades físicas; haciendo uso de estrategias para que todos los elementos interrelacionados se vean beneficiados.
3. Es de suma importancia la creación de un programa de control y seguimiento al Ministerio de Trabajo y Previsión Social; para verificar las acciones que dicha institución estatal realiza en pro de la generación de fuentes de empleo para las personas con discapacidades, el seguimiento que esta le da a todas las empresas que poseen empleados con discapacidades.
4. Finalmente, crear un programa de inclusión laboral para personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años de edad; para medianas empresas de servicio del sector privado que contenga:
 - a. Establecimiento de procesos de selección que permita obtener los candidatos con discapacidades físicas más idóneos con los perfiles laborales requeridos por el puesto de trabajo.

- b. Un programa de integración laboral de personas profesionales con discapacidad física; que conlleve manuales de procedimientos según el puesto y el tipo de discapacidad que posea la persona, procesos de evaluación y capacitación efectivos dirigidos específicamente a este sector.

CAPITULO V: IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS PROFESIONALES CON DISCAPACIDADES FISICAS DE 24 A 50 AÑOS DE EDAD; EN MEDIANAS EMPRESAS DE SERVICIOS DEL SECTOR PRIVADO EN EL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL.

5.1. RESUMEN EJECUTIVO

Actualmente muchos empleadores parten del supuesto que una persona con discapacidad puede ser menos productiva comparado con otra persona que no posee discapacidad; debido a que el propósito esencial de las organizaciones con fines de lucro es crecer, que en el medio donde se desenvuelven las condiciones económicas sean propicias y que el personal sea idóneo para alcanzar competitividad en el mercado es por ello el planteamiento de un Programa de Inclusión Laboral para Personas Profesionales con Discapacidades Físicas de 24 a 50 años de edad dirigido a Medianas Empresas de Servicio del Sector Privado en el Municipio de San Miguel con el propósito de contribuir articular y fortalecer la inclusión efectiva de dicho sector en el ámbito laboral del sector privado.

La inclusión laboral de personas profesionales con discapacidades físicas en el ámbito laboral se ha visto afectado por diversas causas como la discriminación; Según el reporte del estudio realizado en el año 2016 por la Embajada de Los Estados Unidos.⁹³ , desigualdades e infraestructura de las empresas.

Por lo cual se ha tomado a bien este tipo de propuesta debido a que las personas profesionales con discapacidades físicas poseen un gran potencial y capacidad de desarrollarse plenamente en su vida laboral como personal, aunque posean algún tipo de limitación. Algunas empresas que cuentan con este tipo de personal han podido observar las ventajas organizacionales y competitividad que les genera este capital humano, entre las cuales se puede mencionar que permiten desarrollar un valor competitivo frente a sus clientes, la competencia y la sociedad, contar con un personal mucho más comprometido en su trabajo, presentan menos solicitud de permisos, suelen ser puntuales y más productivos frente a los demás; a pesar de la creencia popular que la sociedad plantea, que son personas poco productivas y enfermizas.

⁹³ Consultado en <https://spanish.sansalvador.usembassy.gov/reportes/2016/hrr.html> Fecha: 15/01/2017 Hora: 07:15pm

La inclusión de estas personas en el ámbito laboral de las empresas requiere de una planificación estratégica, para poder hacer de esta práctica una realidad que produzca beneficio para la sociedad y a la economía del país, lo que no ser tomado como un acto de beneficencia u obligación por parte del sector empresarial ya que eso podría contribuir al fracaso o generar deserción.

Se busca lograr una integración socio laboral que permita a las personas profesionales con discapacidades físicas participar y formar parte de la Población Económicamente Activa del país, a través de actividades productivas, teniendo la capacidad, el deseo y la oportunidad de desarrollarse y crecer profesional y personalmente.

El modelo propuesto aborda un programa de integración laboral de personas profesionales con discapacidades físicas; que conlleve manuales de procedimientos según la profesión u oficio y el tipo de discapacidad que posea la persona, políticas de selección de personal profesional con discapacidades físicas, procesos de evaluación y capacitación efectivos dirigidos específicamente a este sector.

5.2. JUSTIFICACION

La inclusión laboral para las personas profesionales recién egresados es uno de los procesos más difíciles por los cuales atraviesan se atraviesa en el país y más aún cuando se trata de personal profesional con algún tipo de discapacidad física debido a todos los mitos y creencias que se posee respecto a este tipo de personas; discriminándoles e incumpliendo todas aquellas leyes en pro de sus derechos y con la responsabilidad social que todas aquellas organizaciones están obligadas a ejecutar en beneficio a la sociedad en general debido a que imponen barreras en cuanto al desarrollo profesional, personal y productivo de dicho sector; viéndose afectada tanto la persona que posee discapacidad, su familia y el aumento de la Población Económicamente Activa Desocupada.

Por lo tanto fue de suma importancia la implementación del trabajo de investigación ya que permitió conocer la situación actual que atraviesan en el ámbito laboral las personas profesionales con discapacidades físicas, lo cual sirvió de parámetro para establecer cómo debe llevarse a cabo el proceso de inclusión de personal profesional con discapacidades físicas debido a que dicho proceso puede verse afectado en muchas organizaciones por el desconocimiento de aplicación de los procesos de integración y selección adecuados según el tipo de discapacidad que posea la persona para la vacante que se desea llenar por lo que para que sea efectivo y productivo tanto para la persona, la entidad y la sociedad en general se es necesario la creación e implementación del Programa de Inclusión Laboral para Personas Profesionales con Discapacidades Físicas de 24 a 50 años de edad, dirigido a Medianas Empresas de Servicio del Sector Privado en el Municipio de San Miguel, 2016; con el propósito de proporcionar parámetros y guías desde el punto de integración, reclutamiento, selección, inducción, capacitación y evaluación según el tipo de discapacidad física de la persona, su profesión y puesto; hasta el control y seguimiento que se le debe dar a dicho programa en las empresas donde lo apliquen.

5.3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

5.3.1 OBJETIVO GENERAL

- ❖ Elaborar un Programa de Inclusión Laboral para Personas Profesionales con Discapacidades Físicas de 24 a 50 años de edad; en Medianas Empresas de Servicios del Sector Privado en el Municipio de San Miguel.

5.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ❖ Identificar la situación actual que atraviesan en el ámbito laboral las personas profesionales con discapacidades físicas a través del estudio previamente realizados a medianas empresas de servicio del sector privado en el Municipio de San Miguel.
- ❖ Realizar un programa de integración laboral de personas profesionales con discapacidades físicas; que conlleve manuales de procedimientos según el puesto y el tipo de discapacidad que posea la persona, procesos de evaluación y capacitación efectivos dirigidos específicamente a este sector.
- ❖ Crear un conjunto de políticas de selección de personal profesional con discapacidades físicas de 24 a 50 años de edad que tengan el perfil y las características adecuadas para ocupar los puestos idóneos en las diferentes áreas que formen parte de las Medianas Empresas de Servicio del Sector Privado en el Municipio de San Miguel.

5.4. ALCANCE.

- ❖ El presente programa de Inclusión laboral va dirigido a las Personas Profesionales con Discapacidades Físicas de 24 a 50 años de edad, dirigido a Medianas Empresas de Servicio del Sector Privado en el Municipio de San Miguel 2016.

5.5. METAS

- ❖ Aumentar las oportunidades de trabajo para las personas profesionales con discapacidades físicas.
- ❖ Conceder una inclusión equitativa para las personas profesionales con discapacidades físicas.
- ❖ Fomentar un programa que favorezca a obtener un empleo digno a las personas profesionales con discapacidades físicas.
- ❖ Optimizar los procesos de selección que deberán tener las empresas de servicio en la ciudad de San Miguel.
- ❖ Facilitar el nivel de adaptación laboral para las personas profesionales con discapacidades físicas dentro de las empresas.

5.6. ANALISIS ACTUAL DE LAS PERSONAS PROFESIONALES CON DISCAPACIDADES FISICAS DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL

FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>1-Aplicación de pruebas y exámenes en todos los procesos de oportunidades de empleo.</p> <p>2-Facil adaptabilidad en el medio de desarrollo.</p> <p>3-Capacidad de aprendizaje y desarrollo en diferentes áreas.</p> <p>4-Conocimiento de leyes que garantizan los derechos de las personas con discapacidades.</p>	<p>1-No existen en las empresas reglamentos que involucren al personal con discapacidades físicas.</p> <p>2-Las empresas no realizan procesos de reclutamiento, selección, inducción y evaluación según la condición de discapacidad de la persona.</p> <p>3-Impedimiento de realizar algunas labores por su condición física.</p>	<p>1-Emprendedurismo.</p> <p>2-Creación de leyes e instituciones que velan por garantizar los derechos de las personas con discapacidades en el país.</p> <p>3-Ferías de empleo.</p> <p>4- Mejoras salariales.</p> <p>5-Programas de inclusión laboral para personas profesionales con discapacidades físicas.</p>	<p>1-Infraestructura de la empresa inadecuada.</p> <p>2- Discriminación laboral.</p> <p>3-Salarios no equitativos.</p> <p>4-Falta de oportunidades de empleo para personas con discapacidades físicas.</p> <p>5-Falta de seguimiento y control al cumplimiento de las leyes y normativas de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidades por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.</p>

5.7 PROGRAMA DE INTEGRACION LABORAL DE PERSONAS PROFESIONALES CON DICAPACIDADES FISICAS.

5.7.1

Manual de



Elaborado por:

Acosta García, María del Carmen

Reyes Canales, Alba Luz

Reyes Coreas, Jorge Alberto

5.7.1.1 Normas para su Mantenimiento:

- Dar a conocer a cada empleado profesional con discapacidades físicas como está estructurada la empresa, los departamentos en que se divide y organigramas para que verifiquen las unidades de mando y sus dependencias.
- Entregar inmediatamente al nuevo trabajador profesional con discapacidades físicas una **carta o manual de bienvenida** para que tenga conocimiento de cómo está conformada la institución, su historia, la finalidad y propósito de existencia.
- Cambiar las normas u objetivos que no vayan acorde al trabajo al revisar el manual de Análisis y Descripción de Puestos.

5.7.1.2 Instrucciones para su uso:

- Al momento de ingresar un nuevo trabajador con discapacidad física a la empresa se le entrega un Manual de Análisis y Descripción de Puestos para que tenga conocimiento sobre cómo está organizada la empresa.
- Hacer del conocimiento del personal de la institución la existencia del Manual de Análisis y Descripción de Puestos para personas profesionales con discapacidades físicas.
- Los empleados deben conocer cómo están estructuradas las áreas de la empresa.
- Que cada empleado profesional con discapacidad física posea un del Manual de Análisis y Descripción de Puestos Mientras dure su permanencia en la empresa.
- El gerente debe facilitar el acceso al Manual de Análisis y Descripción de Puestos a todos sus colaboradores.

Organigrama de una mediana empresa de servicio (Colocar el respectivo organigrama de la empresa).

MANUAL DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS PROFESIONALES CON DISCAPACIDADES FISICAS DE 24 A 50 AÑOS DE EDAD PARA MEDIANAS EMPRESAS DE SERVICIO DEL SECTOR PRIVADO DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL 2016

LOGO DE LA EMPRESA	NOMBRE DE LA EMPRESA	FECHA DE ELABORACION: 12-02-2017
	MANUAL DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS	FECHA DE APROBACION:

Pág. 1 de 9

FUNCIONES POR PUESTO

Nombre del puesto:	Auditor.
Dependencia jerárquica:	Gerente.
Unidad bajo su mando:	Ninguna.
Propósito del cargo:	Identificar los riesgos de la organización, velar por el control interno y cumplimiento de los procesos y normatividad que rigen a la empresa.
Funciones:	<ul style="list-style-type: none"> • Asesorar a la alta gerencia en el diseño e implementación de auditoria interna. • Establecer las acciones para verificar la correcta aplicación de los procesos y procedimientos de orden administrativo, financiero, técnico y operacional de la institución, con la finalidad de proponer medidas correctivas en forma oportuna y efectiva.
Perfil del ocupante:	<p>Edad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 24-50 años <p>Sexo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indiferente <p>Discapacidad física:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lesión medular. • Espina bífida. • Miopatías. • Escoliosis. • Mal formaciones congénitas. • Afectación cerebro vascular. • Enfermedad crónica. • Secuela por hospitalización. • Asma. <p>Educación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura en Contaduría Pública o carreras afines. <p>Experiencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 año.

MANUAL DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS PROFESIONALES CON DISCAPACIDADES FISICAS DE 24 A 50 AÑOS DE EDAD PARA MEDIANAS EMPRESAS DE SERVICIO DEL SECTOR PRIVADO DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL 2016

	<p>Disponibilidad de tiempo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo completo. <p>Conocimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atención al detalle. • Pensamiento estratégico. • Capacidad de planificación. resolución de problemas. • Capacidad de análisis. • Dominio completo de sistemas contables, dominio de Office, <p>Habilidades y destrezas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agilidad en toma de decisiones. • Capacidad de análisis • Capacidad numérica. • Proactivo. • Trabajar bajo presión.
<p>Requisito:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar curriculum vitae. • Cumplir con el perfil solicitado. • Presentación de exámenes médicos. • Solvencia policial. • Antecedentes penales. • Referencias personales y laborales.

<p>Elaborado por: Acosta García, María del Carmen Reyes Canales, Alba Luz Reyes Coreas, Jorge Alberto</p>	<p>Revisado por: Lic. Lisseth Nohemy Saleh Blanco</p>	<p>Autorizado por:</p>
--	--	-------------------------------

MANUAL DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS PROFESIONALES CON DISCAPACIDADES FISICAS DE 24 A 50 AÑOS DE EDAD PARA MEDIANAS EMPRESAS DE SERVICIO DEL SECTOR PRIVADO DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL 2016

LOGO DE LA EMPRESA	NOMBRE DE LA EMPRESA	FECHA DE ELABORACION: 12-02-2017
	MANUAL DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS	FECHA DE APROBACION:

Pág. 2 de 9

FUNCIONES POR PUESTO

Nombre del puesto:	Recepcionista
Dependencia jerárquica:	Gerente
Unidad bajo su mando:	Ninguna.
Propósito del cargo:	Proporcionar apoyo al área de gerencia.
Funciones:	<ul style="list-style-type: none"> • Manejar conmutador. • Proporcionar atención al cliente y al personal de la empresa. • Realizar cotización con proveedores y efectuar compras. • Llevar agenda de la gerencia. • Realizar informes.
Perfil del ocupante:	<p>Edad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 24 a 50 años <p>Sexo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Masculino o femenino <p>Discapacidad física:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secuela poliomielitis. • Lesión medular. • Mal formaciones congénitas en las manos o pies. • Asma. • Espina bífida. <p>Educación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Educación Técnico/Profesional Experiencia: <ul style="list-style-type: none"> • Mínima de 1 año. <p>Disponibilidad de tiempo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo completo. <p>Conocimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manejo de conmutador. • Manejo de paquete Microsoft office. • Conocimientos generales de contabilidad y administración de personal.

MANUAL DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS PROFESIONALES CON DISCAPACIDADES FISICAS DE 24 A 50 AÑOS DE EDAD PARA MEDIANAS EMPRESAS DE SERVICIO DEL SECTOR PRIVADO DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL 2016

	<p>Habilidades y destrezas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tener mentalidad positiva y objetiva. • Voluntad e iniciativa propia. • Amabilidad • Habilidad analítica para resolver problemas. • Servicial. • Ingles intermedio.
<p>Requisitos:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar currículum vitae. • Experiencia mínima de 1 año comprobable. • Presentación de exámenes médicos. • Solvencia policial. • Antecedentes penales. • Referencias personales y laborales.

<p>Elaborado por: Acosta García, María del Carmen Reyes Canales, Alba Luz Reyes Coreas, Jorge Alberto</p>	<p>Revisado por: Lic. Lisseth Nohemy Saleh Blanco</p>	<p>Autorizado por:</p>
--	--	-------------------------------

MANUAL DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS PROFESIONALES CON DISCAPACIDADES FISICAS DE 24 A 50 AÑOS DE EDAD PARA MEDIANAS EMPRESAS DE SERVICIO DEL SECTOR PRIVADO DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL 2016

LOGO DE LA EMPRESA	NOMBRE DE LA EMPRESA	FECHA DE ELABORACION: 12-02-2017
		FECHA DE APROBACION:
	MANUAL DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS	

Pág.3 de 9

FUNCIONES POR PUESTO

Nombre del puesto:	Atención al cliente
Dependencia jerárquica:	Gerente y Asistente de Gerencia
Unidad bajo su mando:	Ninguna
Propósito del cargo:	Proporción y colocación de los servicios que proporciona la empresa.
Funciones:	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar toda la gestión de ventas de servicios vía telefónica de manera eficaz y oportuna. • Elaborar informes diarios de las ventas efectuadas. • Proporcionar atención a los clientes presenciales y a proveedores.
Perfil del ocupante:	<p>Edad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 24 a 50 años <p>Sexo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Masculino o femenino <p>Discapacidad física:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secuela poliomielitis. • Lesión medular. • Mal formaciones congénitas en las manos o pies. • Asma. • Espina bífida. • Escoliosis. <p>Educación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bachillerato o 2° año de Lic en Mercadeo o carreras afines. <p>Experiencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mínima de 1 año. <p>Disponibilidad de tiempo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo completo. <p>Conocimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paquete de Microsoft Office.

MANUAL DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS PROFESIONALES CON DISCAPACIDADES FISICAS DE 24 A 50 AÑOS DE EDAD PARA MEDIANAS EMPRESAS DE SERVICIO DEL SECTOR PRIVADO DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL 2016

	<ul style="list-style-type: none"> • Oratoria. <p>Habilidades y destrezas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilidad de expresión y persuasión. • Servicial. • Cumplimiento de metas.
Requisitos:	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar curriculum vitae. • Experiencia mínima de 1 año comprobable. • Presentación de exámenes médicos. • Solvencia policial. • Antecedentes penales. • Referencias.

<p>Elaborado por:</p> <p>Acosta García, María del Carmen</p> <p>Reyes Canales, Alba Luz</p> <p>Reyes Coreas, Jorge Alberto</p>	<p>Revisado por:</p> <p>Lic. Lisseth Nohemy Saleh Blanco</p>	<p>Autorizado por:</p>
--	--	-------------------------------

MANUAL DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS PROFESIONALES CON DISCAPACIDADES FISICAS DE 24 A 50 AÑOS DE EDAD PARA MEDIANAS EMPRESAS DE SERVICIO DEL SECTOR PRIVADO DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL 2016

LOGO DE LA EMPRESA	NOMBRE DE LA EMPRESA	FECHA DE ELABORACION: 12-02-2017
		FECHA DE APROBACION:
	MANUAL DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS	

Pág.4 de 9

FUNCIONES POR PUESTO

Nombre del puesto:	Cajer@
Dependencia jerárquica:	Gerente y Asistente de Gerencia, Supervisor
Unidad bajo su mando:	Ninguna
Propósito del cargo:	Efectúa actividades de recepción, entrega y custodia de dinero en efectivo, cheques, giros y demás documentos de valor, a fin de logra recaudación de ingresos a la institución y la cancelación de los pagos que correspondan a través de caja.
Funciones:	<ul style="list-style-type: none"> • Recibe y entrega cheques, dinero en efectivo y depósitos bancario. • Monitorear que los montos de los recibos de ingreso por caja y depósitos bancarios coincidan. • Realizar aqueo de caja • Registrar los movimientos de entrada y salida de dinero. • Transcribe y acceso a información operando una computadora. • Manejo transparente del efectivo. • Elaboración de informe de actividades realizadas. • Apertura de nuevas cuentas. • Atención a clientes de crédito y a los que solicitan información.
Perfil del ocupante:	<p>Edad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 24 a 50 años <p>Sexo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Masculino o femenino <p>Discapacidad física:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Labio leporino y paladar hendido. • Mal formación congénita en manos y pies. • Afectación cerebro vascular. • Enfermedad crónica. <p>Educación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bachillerato/universidad. <p>Experiencia:</p>

MANUAL DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS PROFESIONALES CON DISCAPACIDADES FISICAS DE 24 A 50 AÑOS DE EDAD PARA MEDIANAS EMPRESAS DE SERVICIO DEL SECTOR PRIVADO DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL 2016

	<ul style="list-style-type: none"> • Mínima de 1 año. <p>Disponibilidad de tiempo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo completo/turnos rotativos. <p>Conocimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paquete de Microsoft Office. • Contabilidad general. • Procedimientos de caja. <p>Habilidades y destrezas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar cálculos aritméticos. • Agilidad.
Requisitos:	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar curriculum vitae. • Experiencia mínima de 1 año comprobable. • Presentación de exámenes médicos. • Solvencia policial. • Antecedentes penales. • Referencias personas y laborales.

<p>Elaborado por: Acosta García, María del Carmen Reyes Canales, Alba Luz Reyes Coreas, Jorge Alberto</p>	<p>Revisado por: Lic. Lisseth Nohemy Saleh Blanco</p>	<p>Autorizado por:</p>
--	--	-------------------------------

MANUAL DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS PROFESIONALES CON DISCAPACIDADES FISICAS DE 24 A 50 AÑOS DE EDAD PARA MEDIANAS EMPRESAS DE SERVICIO DEL SECTOR PRIVADO DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL 2016

LOGO DE LA EMPRESA	NOMBRE DE LA EMPRESA	FECHA DE ELABORACION: 12-02-2017
	MANUAL DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS	FECHA DE APROBACION:

Pág. 5 de 9

FUNCIONES POR PUESTO

Nombre del puesto:	Seguridad.
Dependencia jerárquica:	Gerente, asistente de gerencia y supervisor.
Unidad bajo su mando:	Ninguno.
Propósito del cargo:	Garantizar la seguridad y bienes testar de los bienes de la empresa, y la seguridad de las personas que acceden a la empresa.
Funciones:	<ul style="list-style-type: none"> • Velar por la seguridad de los miembros de la empresa, muebles, equipo y enseres. • Hacer los servicios de guardia que corresponda dentro de los turnos que se establezca. • Vigilar las entradas de la Institución, no permitiendo el acceso a sus dependencias más que a las personas autorizadas para ello. • Velar por el buen estado y conservación de los implementos de seguridad e informar inmediatamente de las anomalías observadas. • Diligenciar en cada cambio de turno, el libro de minuta de vigilancia en donde se debe registrar las novedades encontradas, las observaciones. • Custodiar la institución a través de rondas garantizando su seguridad. • Ejercer vigilancia en las áreas o zonas que se le asignen. • Controlar la entrada y salida de personas, vehículos y objetos al plantel de la empresa. • Colaborar con la prevención y control de situaciones de emergencia. • Ejercer vigilancia permanente y dar cuenta de la seguridad de las áreas e instalaciones de la institución. • Permanecer dentro de las instalaciones de la empresa durante su jornada laboral y no retirarse del mismo sin la autorización de la autoridad competente. • Recibir al cliente. • Revisar que no porten armas. • Si es necesario colaborar en el aseo. • Custodiar y vigilar los bienes de la empresa tanto en horario diurno como nocturno.

MANUAL DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS PROFESIONALES CON DISCAPACIDADES FISICAS DE 24 A 50 AÑOS DE EDAD PARA MEDIANAS EMPRESAS DE SERVICIO DEL SECTOR PRIVADO DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL 2016

<p>Perfil del ocupante:</p>	<p>Edad:</p> <p>24-50 años.</p> <p>Sexo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Masculino o femenino. <p>Discapacidad física:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Labio leporino y paladar hendido. • Mal formación congénita en manos y pies. • Secuelas por hospitalización. <p>Educación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Básica o secundaria. <p>Experiencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mínima (2 años). <p>Disponibilidad de tiempo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo completo. <p>Conocimientos:</p> <p>Seguridad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Primeros auxilios. • Habilidades y destrezas: • Trabajar y relacionarse con otras personas. • Identificación rápida con la misión, visión y valores de la empresa.
<p>Requisitos:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar curriculum vitae. • Presentación de exámenes médicos. • Licencia de aportación de armas. • Disponibilidad de trabajar en turnos rotativos. • Solvencia policial y antecedentes penales. • Referencias personales y laborales.

<p>Elaborado por:</p> <p>Acosta García, María del Carmen</p> <p>Reyes Canales, Alba Luz</p> <p>Reyes Coreas, Jorge Alberto</p>	<p>Revisado por:</p> <p>Lic. Lisseth Nohemy Saleh Blanco</p>	<p>Autorizado por:</p>
---	---	-------------------------------

MANUAL DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS PROFESIONALES CON DISCAPACIDADES FISICAS DE 24 A 50 AÑOS DE EDAD PARA MEDIANAS EMPRESAS DE SERVICIO DEL SECTOR PRIVADO DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL 2016

LOGO DE LA EMPRESA	NOMBRE DE LA EMPRESA	FECHA DE ELABORACION: 12-02-2017
		FECHA DE APROBACION:
	MANUAL DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS	

Pág. 6 de 9

FUNCIONES POR PUESTO

Nombre del puesto:	Técnico de Limpieza.
Dependencia jerárquica:	Gerente, Asistente de Gerencia y Supervisor.
Unidad bajo su mando:	Ninguna.
Propósito del cargo:	Apoyo al área de limpieza de la institución.
Funciones:	<ul style="list-style-type: none"> • Limpieza de oficinas. • Atención a visitas de cliente y reuniones. • Proporcionar bebidas a clientes selectivos y área de gerencia.
Perfil del ocupante:	<p>Edad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 24-50 años <p>Sexo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Masculino o femenino. <p>Discapacidad física:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mal formaciones congénitas. • Afectación cerebro vascular. • Secuela de poliomielitis. <p>Educación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Básica, secundaria/estudiante activo. <p>Experiencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 meses. <p>Disponibilidad de tiempo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo completo. <p>Conocimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uso de equipos de limpieza. • Estándares de calidad de limpieza. <p>Habilidades y destrezas:</p>

MANUAL DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS PROFESIONALES CON DISCAPACIDADES FISICAS DE 24 A 50 AÑOS DE EDAD PARA MEDIANAS EMPRESAS DE SERVICIO DEL SECTOR PRIVADO DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL 2016

	<ul style="list-style-type: none"> • Ser observador, tener criterio y creatividad. • Manejo de objetos pesados. • Movilidad. • Escalar. • Agacharse. • Arrodillarse. • Inclinars.
Requisitos:	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar curriculum vitae. • Cumplir con el perfil solicitado. • Presentación de exámenes médicos. • Solvencia policial. • Antecedentes penales. • Referencias personales y laborales.

<p>Elaborado por:</p> <p>Acosta García, María del Carmen</p> <p>Reyes Canales, Alba Luz</p> <p>Reyes Coreas, Jorge Alberto</p>	<p>Revisado por:</p> <p>Lic. Lisseth Nohemy Saleh Blanco</p>	<p>Autorizado por:</p>
---	---	-------------------------------

MANUAL DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS PROFESIONALES CON DISCAPACIDADES FISICAS DE 24 A 50 AÑOS DE EDAD PARA MEDIANAS EMPRESAS DE SERVICIO DEL SECTOR PRIVADO DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL 2016

LOGO DE LA EMPRESA	NOMBRE DE LA EMPRESA	FECHA DE ELABORACION: 12-02-2017
		FECHA DE APROBACION:
	MANUAL DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS	Pág. 6 de 9

FUNCIONES POR PUESTO

Nombre del puesto:	Auxiliar de bodega
Dependencia jerárquica:	Gerente, Asistente de Gerencia y Supervisor.
Unidad bajo su mando:	Ninguna.
Propósito del cargo:	Proporcionar apoyo en el área de bodega.
Funciones:	<ul style="list-style-type: none"> • Llevar control e inventario de las existencias en bodega. • Recibir pedidos. • Mantener orden y aseo en bodega.
Perfil del ocupante:	<p>Edad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 24-50 años <p>Sexo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Masculino o femenino. <p>Discapacidad física:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mal formaciones congénitas. <p>Educación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Básica, secundaria/estudiante activo. <p>Experiencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 meses. <p>Disponibilidad de tiempo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo completo. <p>Conocimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Experiencia en el área. • Conocimiento de básico de sistemas informáticos <p>Habilidades y destrezas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Trabajo en equipo • Atención a proveedores. • Manejo Información Confidencial.

MANUAL DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS PROFESIONALES CON DISCAPACIDADES FISICAS DE 24 A 50 AÑOS DE EDAD PARA MEDIANAS EMPRESAS DE SERVICIO DEL SECTOR PRIVADO DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL 2016

	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición a realizar esfuerzos físicos.
Requisitos:	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar curriculum vitae. • Cumplir con el perfil solicitado. • Presentación de exámenes médicos. • Solvencia policial. • Antecedentes penales. • Referencias personales y laborales.

Elaborado por: Acosta García, María del Carmen Reyes Canales, Alba Luz Reyes Coreas, Jorge Alberto	Revisado por: Lic. Lisseth Nohemy Saleh Blanco	Autorizado por:
--	--	------------------------

MANUAL DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS PROFESIONALES CON DISCAPACIDADES FISICAS DE 24 A 50 AÑOS DE EDAD PARA MEDIANAS EMPRESAS DE SERVICIO DEL SECTOR PRIVADO DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL 2016

LOGO DE LA EMPRESA	NOMBRE DE LA EMPRESA	FECHA DE ELABORACION: 12-02-2017
		FECHA DE APROBACION:
	MANUAL DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS	Pág. 7 de 9

FUNCIONES POR PUESTO

Nombre del puesto:	Impulsadora
Dependencia jerárquica:	Gerente, Asistente de Gerencia y Supervisor.
Unidad bajo su mando:	Ninguna.
Propósito del cargo:	Proporcionar apoyo en el área de área de ventas y mercadeo.
Funciones:	<ul style="list-style-type: none"> • Dar a conocer nuevos servicios o productos. • Atención al cliente.
Perfil del ocupante:	<p>Edad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 24-50 años <p>Sexo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Femenino. <p>Discapacidad física:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mal formaciones congénitas en manos y pies. <p>Educación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Básica, secundaria. <p>Experiencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 meses. <p>Disponibilidad de tiempo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo completo. <p>Conocimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Experiencia en el área. • Conocimiento de básico de sistemas informáticos <p>Habilidades y destrezas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Trabajo en equipo • Vocación de servicio al cliente.

MANUAL DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS PROFESIONALES CON DISCAPACIDADES FISICAS DE 24 A 50 AÑOS DE EDAD PARA MEDIANAS EMPRESAS DE SERVICIO DEL SECTOR PRIVADO DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL 2016

Requisitos:	<ul style="list-style-type: none">• Presentar curriculum vitae.• Cumplir con el perfil solicitado.• Disponibilidad de viajar.• Presentación de exámenes médicos.• Solvencia policial.• Antecedentes penales.• Referencias personales y laborales.
--------------------	---

Elaborado por: Acosta García, María del Carmen Reyes Canales, Alba Luz Reyes Coreas, Jorge Alberto	Revisado por: Lic. Lisseth Nohemy Saleh Blanco	Autorizado por:
--	--	------------------------

MANUAL DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS PROFESIONALES CON DISCAPACIDADES FISICAS DE 24 A 50 AÑOS DE EDAD PARA MEDIANAS EMPRESAS DE SERVICIO DEL SECTOR PRIVADO DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL 2016

LOGO DE LA EMPRESA	NOMBRE DE LA EMPRESA	FECHA DE ELABORACION: 12-02-2017
		FECHA DE APROBACION:
	MANUAL DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS	Pág. 8 de 9

FUNCIONES POR PUESTO

Nombre del puesto:	Bibliotecaria/o
Dependencia jerárquica:	Gerente, director, decano y supervisor.
Unidad bajo su mando:	Ninguna.
Propósito del cargo:	Proporcionar apoyo en el área de biblioteca.
Funciones:	<ul style="list-style-type: none"> • Llevar inventario de las existencias y control de las ventas de materiales en biblioteca. • Análisis y clasificación del material de la biblioteca. • Cotizar, seleccionar y adquirir nuevos materiales. • Proporcionar atención al cliente.
Perfil del ocupante:	<p>Edad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 24-50 años <p>Sexo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Femenino o Masculino. <p>Discapacidad física:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mal formaciones congénitas en manos y pies. <p>Educación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Básica, secundaria. <p>Experiencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 meses. <p>Disponibilidad de tiempo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo completo. <p>Conocimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Experiencia en el área. • Conocimiento de básico de sistemas informáticos. • Manejo de paquete Microft Office. <p>Habilidades y destrezas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Trabajo en equipo

MANUAL DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS PROFESIONALES CON DISCAPACIDADES FISICAS DE 24 A 50 AÑOS DE EDAD PARA MEDIANAS EMPRESAS DE SERVICIO DEL SECTOR PRIVADO DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL 2016

	<ul style="list-style-type: none"> • Vocación de servicio al cliente.
Requisitos:	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar curriculum vitae. • Cumplir con el perfil solicitado. • Presentación de exámenes médicos. • Solvencia policial. • Antecedentes penales. • Referencias personales y laborales.

Elaborado por: Acosta García, María del Carmen Reyes Canales, Alba Luz Reyes Coreas, Jorge Alberto	Revisado por: Lic. Lisseth Nohemy Saleh Blanco	Autorizado por:
---	---	------------------------

MANUAL DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS PROFESIONALES CON DISCAPACIDADES FISICAS DE 24 A 50 AÑOS DE EDAD PARA MEDIANAS EMPRESAS DE SERVICIO DEL SECTOR PRIVADO DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL 2016

LOGO DE LA EMPRESA	NOMBRE DE LA EMPRESA	FECHA DE ELABORACION: 12-02-2017
		FECHA DE APROBACION:
	MANUAL DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS	Pág. 9 de 9

FUNCIONES POR PUESTO

Nombre del puesto:	Docente.
Dependencia jerárquica:	Departamento de personal del Ministerio de le Educación Pública, director/decano.
Unidad bajo su mando:	Ninguna.
Propósito del cargo:	Proporcionar clases a estudiantes de nivel básico y bachillerato.
Funciones:	<ul style="list-style-type: none"> • Dar clases de lunes a viernes. • Realizar todas las actividades encomendadas. • Lograr los objetivos y metas del programa de la institución.
Perfil del ocupante:	<p>Edad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 24-50 años <p>Sexo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Femenino o Masculino. <p>Discapacidad física:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mal formaciones congénitas en manos y pies. • Afectación cerebro vascular. • Secuela de poliomielitis. • Secuela por hospitalización. <p>Educación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escalonado, técnico en sistemas con formación docente <p>Experiencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 años. <p>Disponibilidad de tiempo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo completo. <p>Conocimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Experiencia en el área. • Conocimiento en office, windos xp. 7/8. • Diseño grafico.

MANUAL DE ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS PROFESIONALES CON DISCAPACIDADES FISICAS DE 24 A 50 AÑOS DE EDAD PARA MEDIANAS EMPRESAS DE SERVICIO DEL SECTOR PRIVADO DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL 2016

	<ul style="list-style-type: none"> • Hardware y software. • Conocimientos de cableado intermedio. <p>Habilidades y destrezas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Trabajo en equipo • Vocación de enseñanza.
Requisitos:	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar curriculum vitae. • Cumplir con el perfil solicitado. • Presentación de exámenes médicos. • Solvencia policial. • Antecedentes penales. • Referencias personales y laborales.

Elaborado por:	Revisado por:	Autorizado por:
<p>Acosta García, María del Carmen</p> <p>Reyes Canales, Alba Luz</p> <p>Reyes Coreas, Jorge Alberto</p>	<p>Lic. Lisseth Nohemy Saleh Blanco</p>	

Fuente: Los Manuales se elaboraron en base a la observación, estudio de campo, encuestas e información recopilada de otras fuentes.

5.7.2 RECLUTAMIENTO DE PERSONAL PROFESIONAL CON DISCAPACIDADES FISICAS

Solicitud de inicio el proceso:

Solicitud de Jefatura de iniciar proceso a encargada/o de recursos humanos o encargado de selección del establecimiento: Una vez que se crea una vacante, la Jefatura directa de la unidad o servicio que requiera cubrir este cargo deberá hacer llegar al responsable del proceso de selección de su establecimiento un memorándum especificando al menos los siguientes datos:

- ✓ Unidad de desempeño.
- ✓ Nombre cargo vacante.
- ✓ Tipo de discapacidad física de los candidatos.
- ✓ Fecha estimativa en que se requiere cubrir el cargo.

Desarrollar el perfil de cargo:

En caso de contar con el perfil del cargo, este deberá ser revisado en su validez para las funciones y competencias requeridas actualmente. En caso de no contar con el perfil elaborado del cargo vacante éste deberá ser construido. Esta labor deberá realizarse acorde al modelo de competencias que necesita la empresa.

El Perfil de Competencias corresponde a un documento que contiene la descripción de un conjunto de requisitos y competencias que se estima debe tener una persona para desempeñarse adecuadamente en un cargo determinado. Todo perfil debe contener la siguiente información:

Identificación del cargo: Nombre del cargo, Jornada de trabajo, Grado, Tipo de contrato, Línea de dependencia, Organigrama, etc.

Requisitos del cargo: Requisitos de experiencia, tipos de discapacidad física y Educativas.

Funciones: Misión del cargo, definición de funciones y resultados esperados (objetivos o metas más importantes del cargo).

Competencias requeridas: Conjunto de habilidades, actitudes y/o rasgos que debe poseer el ocupante del cargo para realizar adecuadamente su trabajo. Todo perfil deberá contener las competencias transversales.

Beneficios: Lo que se le ofrece la empresa como remuneración, prestaciones, incentivos entre otros.

Contar con adecuados perfiles de selección, permite que se efectúe de un modo confiable y adecuado el proceso completo de selección. La elaboración del perfil para el proceso de selección se considerará crítica, ya que sirve para redactar y publicar los avisos de búsqueda en los medios de publicación, evaluar si los postulantes poseen o no las competencias requeridas, tomar decisiones de contratación y además para sentar las bases para una adecuada evaluación del desempeño laboral (indicadores de desempeño descritos), orientar los procesos de inducción, capacitación, desarrollo de carrera, supervisión, etc.

Los perfiles de cargo deben ser actualizados constantemente, la información contenida en éstos es dinámica, pues los requerimientos organizacionales van cambiando en el curso del tiempo, acorde cambian las demandas del entorno. Se recomienda a los establecimientos definir un período de validez para el perfil de selección (aprox. 2 años).

Determinar canales de difusión:

Fuentes internas:

Comunicar la plaza vacante al personal que forma parte de la empresa para que difundan la información de que en la entidad se está solicitando personal profesional que posea la discapacidad física que se ha establecido en el perfil solicitado.

Fuentes externas. Toda publicación de oferta de empleo deberá efectuarse en al menos un medio de carácter público, y en la página Web de los distintos establecimientos a la red de la Ciudad de San Miguel.

Los canales de publicación de los avisos deberán estar acordes a las posibilidades de las empresas de servicio.

Algunas alternativas sugeridas en caso de reclutamiento externo son:

- ✓ **Publicación en página web, Facebook o Twitter de la empresa de servicio (Ofertas de empleo).**

The image shows a screenshot of the Hotel Tropico Inn website. At the top left, there are icons for Facebook and Twitter. The main content area includes a search bar for dates and the number of adults and children. Below this is a photo of a hotel room. To the right of the photo is a list of amenities, including: Jardín, Piscina y bienestar (Piscina al aire libre, Gimnasio), Mascotas (No se admiten), Actividades (Entretención nocturna, Discoteca/DJ, Karaoke), Comida & bebida (Menús dietéticos, Restaurante, Desayuno, Bar), Internet (Wi-Fi gratis), and Aparcamiento. On the far right, there is a list of services like 'Servicios de limpieza' and 'Instalaciones de negocios'. At the bottom right, there is a yellow box with the text 'Oferta de empleo' and a red arrow pointing to it.

- ✓ **Alianza con Ministerio de Trabajo y Previsión Social.** Recurrir al ministerio de trabajo por medio de Facebook o realizar la llamada telefónica especificando que perfil deben tener los candidatos que busca la empresa.



- ✓ **Publicación en bolsas de trabajo.** Se deberá registrar la empresa de servicio en las páginas web siguientes para que su anuncio sea visto por usuarios.

Computrabajo: <https://empresa.computrabajo.sv/Registro/>

Tecoloco : <https://www.tecoloco.com.sv/loginEmpresas.aspx?cookieCheck=true>



Ventajas de la publicidad a través de web.

Dentro de este medio de publicación se considera apropiada la creación de una Fan Page en lugar de la creación de un perfil, veamos algunas ventajas:

- Visibilidad: la información de tu fan page es visible inmediatamente para para todos los interesados, no tiene que esperar que lo acepten como amigo o suscriptor, y pueden navegar por toda la información.
- Medición: si no se puede medir no se puede mejorar. Las Fan Page ofrecen estadísticas muy interesantes del impacto, interacción o seguidores, esta información servirá para mejorar la estrategia adoptada.
- Posicionamiento: la Fan Page tienen mejor posicionamiento en los resultados de búsqueda todas las publicaciones estarán indexado por los buscadores, en pocas palabras habrá más oportunidad de que encuentren la publicación de oportunidades de empleos que se estarán ofreciendo.
- Publicación: se pueden crear anuncios publicitarios de la Fan Page con anuncios o historias patrocinadas, es increíble la segmentación que se logra tener con esta publicidad.

- Foros: se pueden organizar foros entre los seguidores y conocer la opinión del trabajo realizado.
- ✓ **Publicación en medios radiales:** debido a que la población no está a la expectativa de ver anuncios en televisión, se recurre al medio radial as mismo se toma a bien anunciar Radio Pantera.



Algunas de las principales ventajas.

- El mensaje de la radio puede llegar sin que el oyente esté conscientemente buscándolo, por ejemplo, cuando va en el transporte público y suena la radio, o en un restaurante.
- Por lo general, su costo no es elevado, pero tampoco barato, se pueden armar buenas y efectivas campañas.
- Con el auge de la tecnología, ahora hasta los celulares más básicos tienen receptor de radio FM con lo que se asegura su permanencia con el oyente.
- El mensaje puede transmitirse con la frecuencia que se seleccione (o así lo permita el formato de la estación).

- El mensaje tiene una voz. Puede ser amistosa, seria, triste, puede tener un tono machista o de humor—lo que se acomode a su mensaje.
- La producción de su anuncio es sencilla y en muchos casos la estación la creara para gratis.

El precio en el que se incurrirá al utilizar este medio de publicación según cotización de Radio Pantera de El Salvador sería el siguiente:

Cantidad de veces Producidas	Días de programación	Precio
6 cuñas al día	10 días de anuncio	\$60.00

Publicación por medio de afiches:

La empresa de servicio debe tomar en cuenta que afuera del establecimiento tendrán un anuncio para mayor visualidad de las personas que circulan en los alrededores de la empresa y la información circule lo más pronto posible.



Los anuncios se deben clasificar según el nivel jerárquico al que corresponda la vacante y el perfil solicitado:

Nivel Técnico: Atención al cliente y auditor.

Nivel Operativo: Ejecutivo de ventas, limpieza (técnico en limpieza), auxiliar de bodega, cajero, seguridad, impulsadora, recepcionista, docencia.

Análisis curricular

El encargado del proceso de selección realizará un filtro grueso de los CV según variables del perfil que se refieran a los requisitos para el cargo. Las variables utilizadas como criterio de filtro grueso deberán quedar consignadas en acta final del proceso. Este filtro se basará en cumplir con las exigencias mínimas de postulación, es decir, hacer hincapié en persona profesional discapacitada física. Se sugiere que las variables a considerar sean al menos en cuanto a requisitos exigidos de experiencia, educacionales y pretensiones de renta.

Para finalizar esta etapa, se arrojará un listado con las personas que pasaran a la siguiente etapa y se definirá el procedimiento de selección.

5.8. POLITICAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL PROFESIONAL CON DISCAPACIDADES FISICAS.

- 1) El modelo de selección del personal profesionales con discapacidades físicas para las empresas de servicio deberá contar con un perfil de competencias del cargo vacante.
- 2) Todo perfil de selección deberá considerar las competencias claves que se requieren para el desarrollo de las tareas y el cumplimiento de los objetivos, éstas son: Probidad y conducta ética, Orientación al usuario, Responsabilidad, Flexibilidad y Trabajo en Equipo.
- 3) Todo el proceso de selección debe estar basado en el perfil de competencias del cargo, los que a su vez deberán estar basados estrictamente en los requisitos exigidos para el desempeño del cargo, y no podrán contener requerimientos que no estén asociados a la función.
- 4) En los procesos de selección no podrán aplicarse exámenes que tengan carácter invasivo y/o discriminatorio.
- 5) Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades para la aplicación de los instrumentos de selección, deberán informarlo en su postulación, para efectos de adaptarlos y así garantizar la no discriminación por esta causa.
- 6) Con el propósito de fomentar la participación y no discriminación, el proceso de selección finalizará con una entrevista a cargo de jefatura de recursos humanos.
- 7) Se deberá informar de los resultados a todos los candidatos que acudieron a entrevista personal y mediante llamado telefónico o correo electrónico de deferencia.

5.8.1 Selección del personal profesional con discapacidades físicas

5.8.1.1. Determinar Estructura Del Proceso:

La estructura del proceso de selección se evaluará de acuerdo las siguientes variables:

1. Cantidad de candidatos que postulen y que resulten preseleccionados curricularmente.
2. Tiempo de Respuesta para asumir el cargo.
3. Posibilidades técnicas de los diferentes establecimientos en cuanto a profesionales del área de selección.

5.8.1.2. Elección de Instrumentos de Selección: En todos los concursos se contemplará además de la evaluación de los antecedentes curriculares de los postulantes (etapa de reclutamiento) la aplicación de otros instrumentos de selección según sea el caso.

Estos instrumentos deberán estructurarse sobre bases que consideren una evaluación cuantificable y estandarizada, que permita resultados comparables entre los postulantes y entregue la ubicación relativa de cada uno de ellos en una escala de idoneidad. Cada instrumento o batería de instrumentos que se escoja será en función del cargo para el cuál se está evaluando al postulante y de las posibilidades de las empresas.

Los factores podrán evaluarse en forma simultánea o sucesiva lo que deberá ser informado. Se deberá indicar el orden de aplicación de cada uno de ellos y el puntaje mínimo de aprobación que habilitará a los postulantes para pasar etapas sucesivas.

Ejemplos de los instrumentos de selección a utilizar:

Pruebas técnicas o de conocimientos: Relacionadas a las funciones del cargo vacante. Esta deberá ser realizada por la Jefatura solicitante u otra persona que pueda prestar asesoría técnica en la materia.

5.8.1.3. Entrevista estructurada o semiestructurada. Es necesario que las preguntas base sean generalmente las mismas para todos los candidatos de modo de asegurar igualdad de oportunidades y poder desarrollar puntajes por respuesta. Esta podrá ser realizada por la Jefatura solicitante o persona designada del área de Recursos Humanos del Establecimiento.

5.8.1.4. Obtención de referencias laborales: Consiste en consultar, generalmente vía telefónica, a anteriores jefaturas del postulante respecto a su desempeño en diferentes variables de interés. Esta podrá ser realizada por la Jefatura solicitante o persona designada del área de Recursos Humanos del Establecimiento.

En caso de que el establecimiento cuente con un profesional Psicólogo Laboral/Organizacional, a estos instrumentos de selección se podrán agregar:

Análisis de caso y/o batería de test:

Aplicación de test proyectivos: <http://www.psicologia-online.com/test/>

Aplicación de test psicométricos: Personalidad o específicos, usualmente estos están idóneos y facilitan al proceso de evaluación en la empresa:
<http://psicometricos.com/>

5.8.1.5. Entrevista de eventos conductuales.

La entrevista de selección permitirá garantizar sin lugar a duda la clave para un buen proceso de selección de personal.

Ejemplo de entrevista de selección:

Consideraciones Importantes⁹⁴:

- Infórmese sobre la normativa vigente con relación a la contratación de personal con discapacidad.
- Utilice de preferencia el Servicio Público de Empleo u otras bolsas de empleo, ONG's, que tengan el conocimiento en el área de integración laboral de personas con discapacidad, a fin de acceder a perfiles acorde a sus vacantes.
- No se anticipe ni se niegue a entrevistar a una persona basándose en el porcentaje de discapacidad. Entregue información sencilla respecto al cargo que desempeñaría.
- En cualquier vacante que exista, promueva la participación de una persona con discapacidad. Considere la posibilidad de acompañamiento de un familiar para optimizar el proceso de selección, en ciertos tipos de discapacidades.

⁹⁴ Consultado en:

[http://www.jardinuniversitario.utm.edu.ec/departamento/media/areatecnica/buenas_practic
as_inclusion_laboral.pdf](http://www.jardinuniversitario.utm.edu.ec/departamento/media/areatecnica/buenas_practic
as_inclusion_laboral.pdf) Fecha: 14/02/2017 Hora: 05:40pm

ORIENTACION PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL PROFESIONAL CON DISCAPACIDADES FISICAS

TIPO DE EMPLEO	TIPO DE DISCAPACIDAD FISICA	CONVOCATORIA	ENTREVISTA	TECNICAS Y PRUEBAS PSICOMETRICAS
Atención al cliente, cajero. Auditor, técnico en limpieza, repcionista, seguridad, docencia.	Motrices	Vía telefónica y o correo electrónico.	1-Mantener el dialogo natural y respetuoso. 2-Evite situaciones que puedan generar conflictos. 3-Realice una inducción explicando a la persona que se van a realizar preguntas con mucho respeto sobre su discapacidad para fines técnicos. 4-Se recomienda no victimizarlo ni	Acompañamiento de talento humano, ayudas técnicas específicas, accesibilidad al sitio de la evaluación y al espacio donde se realizará la evaluación.
Atención al cliente, cajero, auditor, técnico en limpieza, repcionista, docencia.	Enfermedad	Vía telefónica y o correo electrónico.	demostrar pena o compasión. 5-Describa funciones y actividades del cargo. 6-Recabe la información necesaria sobre la discapacidad física y detalles médicos de la persona. 7-Centre su atención en las habilidades y fortalezas de la persona.	Acompañamiento de talento humano, ayudas técnicas específicas, accesibilidad al sitio de la evaluación y al espacio donde se

			<p>8-Preguntele si en el caso de ser seleccionado, que clase de adecuaciones razonables necesitaría para realizar el trabajo.</p> <p>9-Aplicar la validación del perfil del cargo con la persona a entrevistar.</p>	realizará la evaluación.
Auditor, seguridad, docencia.	Mixtas	Vía telefónica y o correo electrónico.		Acompañamiento de talento humano, ayudas técnicas específicas, accesibilidad al sitio de la evaluación y al espacio donde se realizará la evaluación.

5.9 En cuanto a la Inducción del Personal Profesional con Discapacidades Físicas:

- La inducción debe ser 100% inclusiva y adecuada a las necesidades específicas de la persona con discapacidad (interprete de lengua de señas, accesibilidad a su puesto de trabajo).
- La empresa debe construir herramientas inclusivas (Técnicas de Comunicación) que le permitan socializar el código de ética interno, el manual administrativo, sobre el comité de seguridad y salud ocupacional o cualquier otra información relevante con relación a horarios y sueldos.
- Socializar la llegada de una persona con discapacidad a la institución con sus jefes inmediatos y compañeros, identificando su requerimiento para el desempeño laboral y desenvolvimiento general. Explicar para que con pleno conocimiento se firme el Reglamento Interno.
- Durante la relación laboral Destine personal fijo de preferencia un equipo multidisciplinario para realizar acompañamiento específico de las relaciones interpersonales y laborales de los empleados con discapacidad.
- Cuando la persona con discapacidad requiera tratamiento o rehabilitación constante se sugiere llevar un registro conjunto de citas, controles médicos para identificar fechas de los permisos requeridos con las justificaciones necesarias.
- Incluya actividades de información y sensibilización permanentes respecto a la discapacidad en las que participen todos los empleados sin importar su nivel jerárquico.
- Promueva el dialogo constante entre las personas con discapacidad respecto a sus derechos y obligaciones.
- Realizar actividades planificadas para fortalecer el clima laboral, deberán involucrar la participación de todos los trabajadores de forma inclusiva.
- Si la empresa otorga uniforme a sus empleados deberá elaborarlos en la misma calidad y modelo, para todos sin excepción.

- Fomentar la inclusión de las personas con discapacidad en todas las áreas de interrelación laboral, sociales, deportivas y demás actividades.⁹⁵

Referente a la accesibilidad:

- Las empresas deben de tomar en consideración la infraestructura de su establecimiento y contar con medidas de seguridad e higiene ocupacional para evitar accidentes laborales a todo su capital humano.
- Proporcionar un ambiente adecuado en cuanto a las condiciones de discapacidad física que posea su personal o el personal a contratar; por ejemplo:
 - ✚ Facilitar el acceso y salida del personal con discapacidad física de secuela poliomielitis, lesión medular y espina bífida con el uso de rampas, pasamanos y ascensores.



- ✚ Contar con un baño sanitario para personal con discapacidad física de secuela poliomielitis, lesión medular y espina bífida que tenga las medidas y herramientas necesarias para su uso efectivo.
- ✚ En cuanto a las medidas de seguridad e higiene ocupacional deben ser establecidas y adaptadas a las necesidades de todas las áreas de las

⁹⁵ Consultado en:

http://www.jardinuniversitario.utm.edu.ec/departamento/media/areatecnica/buenas_practic as_inclusion_laboral.pdf Fecha: 14/02/2017 Hora: 05:40pm

empresas para evitar riesgos u accidentes dentro de las instalaciones del área de trabajo de personal que posea algún tipo de discapacidad física.

5.10 Proceso de evaluación del personal profesional con discapacidades físicas por medio del Enfoque Participativo por Objetivos

El proceso de evaluación al personal profesional con discapacidades es una labor muy importante y un reto de realizarlo de manera efectiva para las personas involucradas; donde se debe tener en cuenta lo siguiente:

- Organizar las evidencias preestablecidas en el paso de planificación, y tenerlas ordenadas e impresas para su revisión del desempeño sea mensual (informal) o semestral (formal es decir calificada). En este paso se va desarrollando la tarjeta del indicador/es a cargo. Revista Publicando, 2(2). 2015, 114-124. ISSN 1390-930.
- El trabajador deberá realizar un juicio personal sobre su desempeño, esto le permitirá al jefe conocer el nivel de comprensión de metas, resultados, forma de gestión por parte del trabajador. Revista Publicando, 2(2). 2015, 114-124. ISSN 1390-9304.
- Hacer uso del enfoque participativo del empleado con discapacidades físicas considerando informes, resultados, cumplimiento de metas y la satisfacción de los clientes.⁹⁶ Revista Publicando, 2(2). 2015, 114-124. ISSN 1390-9304
- La práctica actual indica que la mayoría de las empresas se inclina por la evaluación anual o semestral y cuando se trata de trabajadores nuevos, su frecuencia es mayor durante el primer año.⁹⁷
- Parafraseando a la autora María Chiavacci, la evaluación del desempeño es responsabilidad primaria del supervisor inmediato del calificado y El área de Recursos Humanos (RRHH) actúa como órgano asesor encargado del

⁹⁶ Consultado en:

http://www.rmlconsultores.com/revista/index.php/crv/article/viewFile/45/pdf_26 Fecha: 14/02/2017 Hora: 06:52pm

⁹⁷ http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5289/brazzolotto-trabajo-de-investigacion.pdf

diseño, aplicación y mantenimiento del sistema de evaluación del desempeño, como así también del entrenamiento de los calificadores.

Idalberto Chiavenato plantea que: “cuando un programa de evaluación de desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado, proporciona beneficios a corto, mediano y largo plazo”. En general, los principales beneficiarios son el individuo, el jefe y la organización.⁹⁸

El método de evaluación que se recomienda es el **Método de evaluación de investigación de campo**; los responsables en llevarlo a cabo serían los del departamento de Recursos Humanos, quienes realizarían una investigación previa sobre el desempeño del personal profesional con discapacidades físicas en su respectiva área, realizando consultas sobre ello al supervisor inmediato del empleado en evaluación, el supervisor deberá tener sus respectivos informes sobre la trayectoria y desempeño de los empleados a su cargo⁹⁹.

5.11 Capacitaciones al personal profesional con discapacidades físicas

Las capacitaciones deben de ir de acorde al área de trabajo de cada empleado profesional con discapacidad física y se recomienda realizarlas semestralmente.

La capacitación de motivación se recomienda se efectúen trimestralmente para mantener ese espíritu de servicio energético, mucho positivismo y competitividad.

⁹⁸Consultado en: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5289/brazzolotto-trabajo-de-investigacion.pdf Fecha: 30/04/2017 Hora: 06:30pm

⁹⁹ Consultado en <http://boards4.melodysoft.com/EvaluacionAdiestramiento/evaluacion-del-desempeo-humano-segun-73.html> Fecha: 28/05/2017 Hora: 08:00pm

PROGRAMA DE CAPACITACION PARA (NOMBRE DE LA EMPRESA)

NOMBRE DE LA EMPRESA							LOGO DE LA EMPRESA
PROGRAMA DE CAPACITACION							
<i>Nombre del curso:</i> Atención al Cliente.				<i>Nº de participantes:</i> 10			
<i>Instructor:</i>							
<i>Nombre de la unidad de aprendizaje:</i> tipos de atención, topología del cliente, comunicación entre cliente y empleado.							
<i>Objetivo de la Unidad:</i> Que el empleado conozca los puntos más importantes sobre la atención al cliente para brindar un mejor servicio.							
Tema	Objetivo	Método	Técnica	Estrategia	Táctica	Tiempo	
<ul style="list-style-type: none"> Tipos de atención al cliente. Tipos de clientes. La comunicación entre el cliente y el empleado. 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Brindar un excelente servicio que resulte en la satisfacción del cliente y por consiguiente su fidelidad y preferencia.</i> 	<i>Presentaciones en power point.</i>	<i>Técnicas de motivación</i>	<i>Dinámicas de grupo</i>	<i>Participativas</i>	<i>Una hora y treinta minutos.</i>	
Recursos	Dirigido a:	Institución Asesora	Lugar de Capacitación	Cada cuanto tiempo	Presupuesto	Resultado	
Laptop retroproyector papel bond impresiones	<i>personal de la empresa</i>		<i>Polideportivo</i>	<i>6 meses</i>	<i>\$125</i>	<i>El personal podrá desenvolverse eficientemente en cuanto a la atención lo que contribuirá a maximizar su desarrollo personal y de la empresa.</i>	
<i>Responsable:</i> Propietario							

NOMBRE DE LA EMPRESA

LOGO DE LA
EMPRESA

PROGRAMA DE CAPACITACION

Nombre del curso: **Trabajo en equipo**

Nº de participantes: **10**

Instructor:

Nombre de la unidad de aprendizaje: **Identificación y sentido de pertenencia, Armonía y Objetivo común.**

Objetivo de la Unidad: **despertar en los empleados el espíritu de trabajo en equipo y lograr su máxima eficiencia.**

Tema		Objetivo	Método	Técnica	Estrategia	Táctica	Tiempo
<ul style="list-style-type: none">• El poder colectivo del grupo es más fuerte que la individualidad• Un equipo no puede funcionar si no se sabe lo que hace.		<ul style="list-style-type: none">• Crear un ambiente laboral de unidad entre los empleados que los haga sentirse parte importante de la empresa.	Presentaciones en power point. Videos relacionados.	Técnicas de motivación	Dinámicas de grupo	Participativas	Una hora y treinta minutos.
Recursos	Dirigido a:	Institución Asesora	Lugar de Capacitación	Cada cuanto tiempo	Presupuesto	Resultado	
laptop retroproyector papel bond impresiones	personal de la empresa		Hotel Confort Inn	Un año	\$250	Empleados comprometidos a cumplir con los propósitos que se estableció el restaurante, mediante el trabajo en equipo como una herramienta eficaz para alcanzar la productividad del Restaurante el Sarape.	

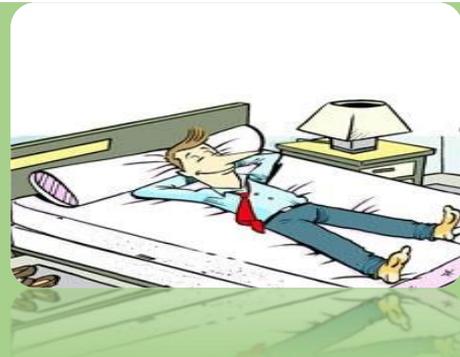
Responsable: **Propietario**

Se recomendaron esos temas en específico para capacitación porque tienen mucha utilidad por el giro de las empresas y a través de los resultados obtenidos en la investigación ya que los clientes forman el pilar más importante al igual que los empleados; se recomienda que el capacitador sea un empleado de la empresa del área de RRHH quien debe especializarse y prepararse en los diferentes temas de capacitaciones a impartir; ello con el propósito de que en las empresas no se incurra en gastos adicionales; sin embargo si los empleadores desean contratar especialistas en los temas en que se va a capacitar y la empresa está en la disponibilidad de incurrir en dichos costos que a la larga le van a generar excelentes resultados lo pueden hacer.

5.12 Prestaciones y beneficios sociales establecidos por la Ley para los empleados profesionales con discapacidades físicas en empresas de servicio del sector privado

Descanso
semanal

Según el artículo 171 del código de trabajo todo trabajador en una empresa derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laborada.



Vacación

Según el artículo 177 del código de trabajo el trabajador o empleado de una empresa tendrá derecho a vacaciones después de haber laborado mínimo 200 días.



Días de asueto

Los días de asueto para todos los empleados de las empresas serán los establecidos en el artículo 190 del código de trabajo



Aguinaldo

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 196 del código de trabajo el empleador de la empresa está obligado a dar a sus trabajadores una recompensa en concepto de



aguinaldo por cada año laborado,

Indemnización

Esta establecida en los artículos del 58 al 68 del código de trabajo en donde la empre está en la obligación de darle al trabajador un pago en efectivo en concepto de despido injustificado u otros daños-



ISSS y AFP

El empleador está en la obligación de brindarle servicios de ISSS y AFP a sus empleados.



Pensiones

El empleado después de haber cumplido mínimo 25 años de servicio tendrá derecho a reclamar su pensión



5.13 Sistema de incentivos para los empleados profesionales con discapacidades físicas en las empresas de servicio del sector privado

Pago por mérito: Brindar un reconocimiento simbólico y económico al empleado que haya tenido menos inasistencias en el mes.

Objetivo: Recompensar el compromiso que tiene el empleado con la empresa.

Acción: Llevar en la empresa un control de asistencias de cada empleado, y al final de cada semestre verificar cual es el empleado que ha faltado menos a la organización.



Compensación del equipo: Gratificar económicamente al personal a través de un bono por cumplimiento de metas propuestas.

Objetivo: Generar iniciativa y promover el buen desempeño y productividad de todos los empleados de la empresa.

Acción: Los bonos serán otorgados cuando en la empresa se haya logrado las metas propuestas las cuales se verán reflejadas en las utilidades alcanzadas y aumento de la participación en el mercado.



Cena Navideña

Objetivo: Aumentar en los empleados el grado de satisfacción y motivación en el desempeño de sus labores.

Acción: En diciembre se invitara a todos los empleados del restaurante a una cena, en donde se realizaran dinámicas, actividades y entrega de estímulos.



Estímulo
Cumpleaños.

a Objetivo: Hacerle sentir a los empleados que son valiosos para la empresa al prestarles atención en un día especial para ellos.

Acción: Se tomara control sobre las fechas de cumpleaños de todos los empleados, por lo que al llegarse el día de que alguien cumple años, solo trabajara la mitad de la jornada y al final se tomara tiempo para compartir un pastel y entregar un estímulo al cumpleañosero.



Convivios

Objetivo: optimizar la relación con sus compañeros de trabajo y los dueños de la empresa.

Acción: Se programarán dos convivios en el año ya sea un día de campo y el otro un viaje a la playa, los lugares estarán sujetos a cambio y se programaran en un día no hábil de trabajo para que puedan asistir todos los empleados.



5.14 Control y Seguimiento de este Programa

Con la finalidad de valorar el desarrollo de este programa, se llevará a cabo el seguimiento del mismo a través de una Comisión Técnica en la que participarán representantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, empresas y del Comité de Representantes de los diferentes gremiales defensoras de los derechos de las Personas con Discapacidad.

5.15 Recomendaciones

En esta era de la humanidad con todos sus avances tecnológicos sociales y culturales es de vital importancia la concientización sobre la inclusión laboral de las personas profesionales con discapacidades físicas tanto como para dicha población, las empresas de servicios, gobierno y sociedad en general; por lo que al momento de implementar ferias de empleo dirigidas a dicho sector se es necesario que consideren lo plasmado en dicho programa de inclusión laboral para personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años de edad dirigido a medianas empresas de servicio del sector privado en el Municipio de San Miguel y las siguientes recomendaciones:

- Implementar el uso del manual de descripción de puestos que ayude a determinar las funciones según cada puesto, discapacidad y profesión con la que cuenta la persona para que amerite y facilite la familiarización del nuevo personal con en cada área.

- Definir un proceso de selección y contratación dirigido exclusivamente a personal profesional con discapacidades físicas de 24 a 50 años de edad que contribuya a encontrar y contratar la mejor calidad de personas profesionales con discapacidades físicas que permitan el desarrollo eficiente y eficaz de las

actividades que correspondan a los diversos puestos de trabajos según sus discapacidades físicas y profesión.

- Realizar las evaluaciones que sean necesarias para lograr el mejor desempeño en el ambiente laboral y que este método le sirva de retroalimentación al personal profesional con discapacidades físicas para que mejore sus debilidades y sean personas más competitivas.
- Capacitar a los empleados profesionales con discapacidades físicas como mínimo 3 veces al año; y al mismo tiempo evaluar el desempeño de los empleados constantemente después de cada capacitación; e impulsar el desarrollo profesional de los empleados con discapacidades físicas mediante capacitaciones, estas deberán de realizarse en lugares agradables que motiven a los empleados.
- Para lograr mejores condiciones en los empleados profesionales con discapacidades físicas es necesario que se les brinde las prestaciones y beneficios sociales regidos por la ley; que les permita motivarse y poder desempeñar de mejor manera sus labores dentro de la empresa.
- Hacerle ver al personal profesional con discapacidades físicas que su opinión es importante para el éxito de la empresa y al mismo tiempo establecer una filosofía en la cual las quejas del cliente se conviertan en una orden para la administración e inculcar valores de cooperativismo y pro actividad en el personal de la empresa.

- De acuerdo a la Ley sobre Seguridad e higiene del trabajo, se sugiere que, en las empresas, la gerencia facilite a sus empleados la integración y funcionamiento de un comité de seguridad, con la finalidad de prevenir accidentes laborales.

Tanto las empresas, el estado, la familia y la sociedad juegan un papel muy importante en el desarrollo profesional y personal de las personas profesionales con discapacidades físicas por lo que son los principales responsables del éxito y desarrollo que estas personas puedan tener a lo largo de su trayectoria.

BIBLIOGRAFÍA

- 50100987.pdf; (José Nicolás Argueta Portillo Santos Dionicio Pérez Martínez,2004)
- 50107919-C-132 (Oscar Ventura, San Miguel,2013)
- Integracion_laboral_de_personas_con_discapacidad.pdf (Acción RSE, septiembre 2005, Santiago, Chile).
- Constitución de El Salvador, Asamblea Legislativa-Índice Legislativo
- Ley_de_Equiparación_de_Oportunidades_para_las_Personas_con_Discapacidad_El_Salvador.pdf
- SLV84122
- 22-06-2010.pdf

- http://portal.uned.es/pls/portal/docs/page/uned_main/launiversidad/vicerrectorados/extencion/dicap/recursos/publicaciones/publicaciones%20unidis/estudio%20de%20empleabilidad/estudio%20sobre%20la%20empleabilidad%200.pdf Fecha: 27/03/2016 Hora: 07:29pm

- http://www.eempleo.com/colombia/consejos_profesionales/discapacidad-fn mica-no-es-sinn-nimo-de-incapacidad-----/6587523

- <http://archivo.elfaro.net/secciones/noticias/20070618/disc.html> Fecha: 27/03/2016 Hora: 07:29pm

- <http://www.lapagina.com.sv/nacionales/49027/2011/03/26/Personas-con-discapacidades-demandan-mas-oportunidades-de-empleo> Fecha: 27/03/2016 Hora: 07:29pm

- <http://www.conaipd.gob.sv/index.php/documentos-de-interes/ley-de-equiparacion-de-oportunidades.html> Fecha: 27/03/2016 Hora: 07:29pm

- <http://www.laprensagrafica.com/2015/12/03/persiste-resistencia-a-emplear-a-personas-con-discapacidad#sthash.fDCpQSfX.dpuf>; Fecha: 27/03/2016 Hora: 07:29pm

- <http://www.monografias.com/trabajos58/principales-tipos-investigacion/principales-tipos-investigacion.shtml#ixzz4lf6JWKli> Fecha: 28/08/2016 Hora: 04:37 pm

- <http://es.slideshare.net/velocho123/tipos-de-investigacin> Fecha: 28/08/2016
Hora: 04:37 pm
- <http://www.monografias.com/trabajos58/principales-tipos-investigacion/principales-tipos-investigacion.shtml#ixzz4lf6RcnAA> Fecha: 28/08/2016
Hora: 04:37 pm
- <http://es.slideshare.net/uci2c/tipo-y-diseo-de-la-investigacion> Fecha: 28/08/2016
Hora: 04:40 pm
- <http://www.rppnet.com.ar/tecnicasdeinvestigacion.htm>, Fecha: 10/04/2016,
Hora: 10:00am
- <http://www.rppnet.com.ar/tecnicasdeinvestigacion.htm>, Fecha: 15/05/2016
Hora: 10:00am
- Política Nacional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad Fecha: 10/07/2016 Hora: 08:00 am.
- Artículo 1 Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad 10/07/2016 Hora: 08:30 am.
- <https://asodispro.wordpress.com/que-es-discapacidad/> Fecha 10/07/2016
Hora: 09:00 am.
- <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/828/CONCEPTO%20DE%20DISCAPACIDAD.html> Fecha 10/07/2016
Hora: 09:30 am
- <http://www.conaipd.gob.sv/index.php/documentos-de-interes/ley-de-equiparacion-de-oportunidades/reglamento.html> Fecha: 15/05/2016 Hora: 10:35am
- <http://www.conaipd.gob.sv/index.php/documentos-de-interes/convencion-interamericana-para-la-eliminacion-de-todas-las-formas-de-discriminacion-contra-las-personas-con-discapacidad.html> Fecha: 15/05/2106 Hora:11:10am
- <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/ley-de-beneficio-para-la-proteccion-de-los-lisiados-y-discapacitados-a-consecuencia-del-conflicto-armado> 15/05/2106
Hora:11:20am

- <http://www.discapacidad.org/docs/general/termino.doc> Fecha: 16/05/2016
Hora: 10:15am
- <http://www.ocv.org.mx/accesocv/discapacidad/accesibilidad.html> Fecha:
16/05/2016 Hora: 10:25am
- <http://definicion.mx/inclusion/> Fecha 10/08/2016 Hora: 09:00 am.
- http://www.pactodeproductividad.com/p_inclusion.html 10/08/2016 Hora:
09:10 am.
- <http://definicion.de/programa/#ixzz4A5e1c1ww> 10/08/2016 Hora: 09:30 am.
- <http://dle.rae.es/?id=UHxRBOS> 10/10/2016 Hora: 09:00 am.
- [http://www.eumed.net/libros
gratis/2010e/828/CONCEPTO%20DE%20DISCAPACIDAD.htm](http://www.eumed.net/libros/gratis/2010e/828/CONCEPTO%20DE%20DISCAPACIDAD.htm) 10/10/2016
Hora: 09:30 am.
- <http://www.definicionabc.com/social/responsabilidad-social.php> 10/10/2016
Hora: 09:40 am.
- www.paritarios.cl/actualidad_reglamento_interno.htm 10/10/2016 Hora:
09:50 am.
- <http://politicaempresarialfaca.blogspot.com/> 10/10/2016 Hora: 09:55 am.
- <http://www.rrhh-web.com/analisisdepuesto4.html> 10/10/2016 Hora: 09:58
am.
- <http://www.significados.com/recursos-humanos/>
- <https://edukavital.blogspot.com/2013/02/prestaciones-laborales.html>
- <http://definicion.mx/concientizar/>
- [http://www.conaipd.gob.sv/index.php/documentos-de-interes/ley-de-
equiparacion-de-oportunidades.html](http://www.conaipd.gob.sv/index.php/documentos-de-interes/ley-de-equiparacion-de-oportunidades.html)

- <http://www.conaipd.gob.sv/index.php/documentos-de-interes/convencion-interamericana-para-la-eliminacion-de-todas-las-formas-de-discriminacion-contra-las-personas-con-discapacidad.html> 10/10/2016 Hora: 10:00 am.
- <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/ley-de-beneficio-para-la-proteccion-de-los-lisiados-y-discapitados-a-consecuencia-del-conflicto-armado> 10/10/2016 Hora: 10:10 am.
- <http://www.wordreference.com/definicion/> 10/10/2016 Hora: 10:20 am.
- <http://es.slideshare.net/AremiCastaedaVerdugo/discapacidad-motriz-y-fsica> Fecha: 15/01/2017 Hora: 09:30am

}

ANEXOS



Cuestionarios:

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONOMICAS
SECCION DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Dirigido: A personas profesionales con discapacidades físicas del Municipio de San Miguel.

Objetivo: Identificar y determinar la situación actual por la que atraviesan en el ámbito laboral las personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años en Municipio de San Miguel, departamento de San Miguel.

Indicación: Lea detenidamente las preguntas y responda según su condición.

Edad: ____ **Sexo:** F ____ M ____ **Profesión u oficio** _____

1. ¿Ha laborado alguna vez y tuvo que renunciar a su cargo?

Sí ____ No ____ Especifique _____

Si su respuesta es sí, continúe con la pregunta 2 a la 4.

Si su respuesta es no, continúe con la pregunta 6 a la 25.

2. ¿En que ha consistido el trabajo que ha realizado?

Ejecutivo de ventas ____ Administrativo ____ Atención al cliente ____
Limpieza ____ Otro ____ Especifique _____

3. ¿Cuáles fueron las causas por que dejo de laborar en su anterior trabajo?

Infraestructura de la empresa ____ Falta de capacitaciones ____ Falta de incentivos ____

Desvalorización de su rendimiento ____ Discriminación ____ Otro ____

Especifique _____

4. ¿Considera que el salario y prestaciones que recibía eran las mismas que las de sus compañeros de trabajo?

Sí ____ No ____ Explique _____

Continúe con la pregunta 5 a la 25.

5. ¿Actualmente se encuentra laborando?

Sí ____ No ____

Si su respuesta es sí, continúe con la pregunta 6 a la 14.

Si su respuesta es no, continúe con la pregunta 15 a la 25.

6. ¿De qué forma se enteró de la vacante en la empresa?

Aviso en el periódico ____ Agencia de Reclutamiento ____

Asociaciones de colocación de personal discapacitado ____
Por recomendaciones ____ Ministerio de Trabajo ____ FUNTER ____

7. ¿Conoce el reglamento interno de la empresa?

Sí ____ No ____

Si su respuesta es sí continúe con la pregunta 8.

Si su respuesta es no continúe con la pregunta 9.

8. ¿Existe alguna regla que lo involucre a usted como persona con discapacidades físicas? Sí ____ No ____

9. ¿Qué tipos de pruebas le hicieron para optar por el puesto de trabajo vacante?

Evaluación de conocimientos generales ____ Pruebas psicotécnicas ____

Evaluación de conocimientos específicos para el puesto ____

Pruebas de aptitudes ____ Pruebas de personalidad ____ Otras ____

Específicas ____ Ninguna ____

10. ¿Se realizan evaluaciones de desempeño dentro de su puesto de trabajo?

Sí ____ No ____

Si su respuesta es sí, conteste la pregunta 11.

Si su respuesta es no. Continúe con la pregunta 12.

11. ¿Qué tipo de evaluaciones le realizan en su área de trabajo?

12. ¿Le proporcionan capacitaciones constantes según su área de trabajo y las discapacidades que posee?

Sí ____ No ____

Si su respuesta es sí, conteste la pregunta 13.

Si su respuesta es no, continúe con la pregunta 14.

13. ¿Qué tipo de capacitaciones recibe?

14. ¿Considera que el salario y prestaciones que recibe son las mismas que las de sus compañeros de trabajo?

Sí ____ No ____ Explique _____

15. ¿Qué piensa cuando se da cuenta de que existe una oportunidad de empleo?

Iré sin duda ____ Quizás sea mi oportunidad ____

Definitivamente no iré ____

16. ¿Por qué motivos considera usted que en una empresa le deberían de dar la oportunidad de laborar?

Por sus capacidades ____ Por su personalidad ____ Por sus conocimientos ____

Por sus deseos de superación ____ Todas las anteriores ____

17. Clasifique su capacidad de adaptación en el medio que se desenvuelve.

Excelente ____ Buena ____ Mala ____

18. ¿Considera que las ferias de empleo que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social llevan a cabo le son de mucho beneficio?

Si ___ No ___ Explique _____

19. ¿Cómo candidato a un empleo usted se considera?

Especializado para una labor ___ Capaz de realizar diversas actividades ___

Todas las anteriores ___

20. ¿Su discapacidad le impide especializarse en alguna labor?

Sí ___ No ___ Explique _____

21. ¿Ha tenido problemas al momento de solicitar la oportunidad de laborar en alguna empresa?

Sí ___ No ___ Explique _____

22. ¿Posee conocimiento de las leyes y acuerdos que se crearon con el propósito de garantizar sus derechos como persona con discapacidades?

Sí ___ No ___ Explique _____

23. ¿Considera que las empresas cumplen las leyes que lo amparan para que se le proporcione fuentes de empleo?

Sí ___ No ___

Explique _____

24. ¿Considera que la implementación de un programa de inclusión laboral para personas con discapacidades dirigido a medianas empresa de servicio del sector privado seria de mucho beneficio en la sociedad?

Sí ___ No ___

Explique _____

25. ¿Qué aspectos considera que debe contener un programa de inclusión laboral para personas con discapacidades dirigido a medianas empresa de servicio del sector privado?

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS
SECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.**



Dirigido: A ciudadanos del Municipio de San Miguel, departamento de San Miguel

OBJETIVO: Recopilar información acerca de la opinión de las personas del Municipio de San Miguel respecto a la situación de personas profesionales con discapacidades físicas.

INDICACIONES: Señale la respuesta que usted considere necesaria.

1. ¿Qué es para usted una persona que posee discapacidad?

2. ¿Qué tipos de discapacidad conoce?

Física____ Sensorial____ Intelectual____ Todas____

3. ¿Qué sentimientos le provoca el trato con personas con discapacidades?

4. ¿Considera usted que al momento de recibir atención al cliente en una empresa es importante la condición física en la que se encuentre la persona que le atiende?

- Sí
- A veces
- Nunca

5. ¿Considera que las empresas deberían contratar personas profesionales con discapacidades físicas?

- Si
- No

Explique_____

6. ¿Al momento de adquirir un producto o servicio le han atendido personas con algún tipo de discapacidad física?

Si____ No____

Si su respuesta es sí, conteste de la pregunta 7 a la 17.

Si su respuesta es no, conteste de la pregunta 16 a la 17.

7. ¿Cómo calificaría la atención prestada por parte de personas con discapacidades físicas?

Excelente Buena Regular Pésima

8. ¿Cómo considera el ambiente de trabajo proporcionado a las personas con discapacidades físicas por parte de las empresas donde laboran?

Excelente Bueno Regular Pésimo

9. ¿El personal con discapacidades físicas da la imagen de estar totalmente calificado para las tareas que tiene que realizar?

- Sí
- No

10. ¿Considera que las empresas evalúan adecuadamente el desempeño de empleados con discapacidades físicas?

- Sí
- No

Explique _____

11. ¿El personal con discapacidades físicas es eficiente a la hora de proporcionarle un producto o servicio?

- Sí
- A veces
- Nunca

12. Considera necesario implementar algunos mecanismos que ayuden a mejorar la atención al cliente por parte de los empleados con discapacidades físicas en las empresas que laboran?

- Sí
- No

Explique _____

13. Considera necesario el establecimiento de un perfil según el tipo de discapacidad física y el área vacante para los candidatos que puedan llegar a ser parte de empresas de servicio?

- Sí
- No

Porque _____

14. ¿Considera que deberían aplicarse técnicas de selección dirigidas únicamente a personas profesionales con discapacidades físicas al momento de su contratación?

- Sí

○ No

Porque _____

15. A su criterio, ¿los empleados de las empresas que poseen personal con discapacidades físicas, estos tienen buenas Relaciones interpersonales con el resto del personal?

Sí _____ No _____

Explique _____

16. ¿Considera que sería de gran beneficio para las empresas contar un programa de inclusión laboral para personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años?

Sí _____ No _____

Explique _____

17. ¿Qué debería de contener el programa de inclusión laboral para personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años?

Guía de entrevista:

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONOMICAS
SECCION DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



Dirigido: A Empresas de Servicio del Sector Privado del Municipio de San Miguel.

Objetivo: Conocer y determinar la importancia de la creación previa de un programa de inclusión laboral para personas profesionales con discapacidades físicas de 24 a 50 años en empresas de servicio del sector privado del Municipio de San Miguel.

Cargo ___ Área ___ Sexo ___ Empresa _____

Indicación: Lea detenidamente las preguntas y conteste según su criterio.

1. ¿Cuántos empleados tienen la empresa?

2. ¿Ha empleado personas con discapacidades alguna vez?

3. ¿Con cuántos empleados con discapacidades cuenta la empresa?

4. ¿A qué puestos pueden tener acceso las personas con discapacidades en su empresa?

5. ¿Qué tipos de discapacidades posee el personal contratado en su empresa?

6. ¿Del personal con discapacidades físicas con el que cuenta, cuántos poseen una profesión?

7. ¿Cuáles son las profesiones con las que cuenta su personal con discapacidades físicas?

8. ¿Ha hecho cambios en el puesto para adaptar a los empleados de acuerdo a su discapacidad física?

9. ¿Por qué motivo considera que algunas personas con discapacidades físicas renuncian a sus trabajos?

10. ¿El reglamento interno ha sido modificado en virtud de dar cumplimiento a Leyes y Normativas en pro de la defensa de los derechos de personas con discapacidades?

11. ¿Utilizan técnicas de reclutamiento y selección de personal específicamente dirigidas a personas con discapacidades físicas?

13. ¿Qué criterios influyen al momento de seleccionar personal con discapacidades físicas?

14. ¿Qué métodos de evaluación del desempeño le aplica al personal que posee algún tipo de discapacidad física?

15. ¿La empresa le proporciona algún tipo de capacitación al personal con discapacidades físicas?

16. ¿La empresa cuenta con programas de capacitación especializados de acuerdo al tipo de discapacidad del empleado?

17. ¿Qué tipos de capacitación brinda la empresa?

18. ¿La empresa cuenta con programas educativos que promueven la superación y bienestar del empleado discapacitado?

19. ¿El sistema de remuneración es equitativo en el caso de personal discapacitado respecto a los demás empleados?

20. ¿Se han visto en la necesidad de hacer modificaciones a la infraestructura de la empresa por haber contratado personal discapacitado?

21. ¿La empresa contribuye a la seguridad e higiene laboral de los empleados con discapacidades?

22. ¿De qué manera la empresa contribuye a garantizar la seguridad e higiene laboral de los empleados discapacitados?

23. ¿Considera que al contratar personal discapacitado en la empresa le ha traído beneficios?

25. ¿La empresa ha realizado alianzas con el Ministerio de Trabajo para contratar personal con discapacidades físicas?

26. ¿Conoce usted el artículo No. 24 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidades respecto a la contratación de una persona con discapacidad por cada 25 empleados?

27. ¿Con que obstáculos se ha encontrado para cumplir con la ley?

28. ¿Considera que sería de gran beneficio contar un programa de inclusión laboral para personas discapacitadas en su organización?

29. ¿Qué debería de contener el programa de inclusión laboral para personas discapacitadas?

30. ¿Considera que la implementación de un programa de inclusión laboral para personas con discapacidades conllevaría costos adicionales?

31. ¿Considera que existiría resistencia por parte de los demás empleados al ampliar el número de puestos para personas con discapacidades?

SIGLAS

CIF: Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud.

CONAIPD: Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad.

DIGESTYC: La Dirección General de Estadística y Censos.

ISRI: Instituto de Rehabilitación de Inválidos.

LEOPD: Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

MTPS: Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

OMS: Organización Mundial de la Salud.

OPS: Organización Panamericana de la Salud.

GLOSARIO

Discapacidad: Se dice que una persona tiene una discapacidad Limitación para llevar a cabo ciertas actividades provocada por una deficiencia física o psíquica:

Discriminación: Ideología o comportamiento social que separa y considera inferiores a las personas por su raza, clase social, sexo, religión u otros motivos ideológicos.

Prótesis: Procedimiento para sustituir un órgano o parte de él por una pieza o un aparato artificial.

Infraestructura: Conjunto de elementos o servicios que se consideran necesarios para el funcionamiento de una organización o para el desarrollo de una actividad.

Inserción: Introducción o inclusión de una cosa en otra.

Incapacidad: Falta de capacidad para hacer, recibir o aprender una cosa.

Exclusión: Rechazo de una persona o cosa, que queda fuera del lugar que ocupaba.

Decenio: Período de diez años.

Convención: Acuerdo, convenio.

Limitación: Impedimento, defecto o restricción que reduce las posibilidades o la amplitud de algo.

Terapia: Parte de la medicina que se ocupa del de las enfermedades.

12. Habilidades: Cada una de las cosas que una persona ejecuta con destreza.

13. Subempleo: Insuficiente utilización de la mano de obra disponible, o de la capacidad de trabajo.

14. Autoempleo: Fórmula de empleo para incorporarse al mercado laboral por la que una persona se constituye como autónoma y presta sus servicios a otra empresa por medio de la subcontratación.

15. Empresa: Entidad integrada por el capital y el trabajo, como factores de la producción, y dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos.

16. Recursos: Procedimiento o medio del que se dispone para satisfacer una necesidad, llevar a cabo una tarea o conseguir algo.

17. Proceso: Conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno natural o de una operación artificial.

18. Reclutamiento: Reunión de gente para un propósito determinado

19. Selección: Elección de una persona o de una cosa entre otras varias.

20. Candidato: Persona que aspira a alguna dignidad, honor o cargo, o que es propuesta para alguno de ellos.

21. Poliomiélitis: Enfermedad producida por un virus y caracterizada por la inflamación de las astas anteriores de la médula y la parálisis y atrofia de los grupos musculares correspondientes.

22. Amputación: Separación espontánea, traumática o quirúrgica de un miembro del cuerpo o de parte de él.

23. Parálisis: Privación o disminución del movimiento de una o varias partes del cuerpo.

24. Rehabilitación: Conjunto de técnicas cuyo fin es recuperar la actividad o función perdida o disminuida después de un traumatismo o una enfermedad.

25. Habilidad: Capacitación o adecuación para algo.

26. Programa: Plan, proyecto o declaración de lo que se piensa realizar