

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO CIENCIAS ECONÓMICAS**



TRABAJO DE GRADUACION:

“DISEÑO DE UN PLAN DE INSERCIÓN LABORAL DIRIGIDO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, QUE FORMAN PARTE DEL BANCO DE DATOS DE LA UNIDAD DE EMPLEO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE SAN MIGUEL”.

PRESENTADO POR:

**CRUZ VENTURA, OSCAR ROBERTO
LEMUS SEGOVIA, WENDY LISSETH
RIVERA FUENTES, IRMA YOLANDA**

PARA OPTAR AL GRADO DE:

LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

DOCENTE DIRECTOR:

LICDA. LISSETH NOHEMY SALEH BLANCO

OCTUBRE 2013

SAN MIGUEL, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS



RECTOR

ING.MARIO ROBERTO NIETO LOVO

VICE-RECTORA ACADÉMICA

MAESTRA. ANA MARÍA GLOWER DE ALVARADO

SECRETARIA GENERAL

DRA. ANA LETICIA ZA VALETA DE AMAYA

FISCAL GENERAL

LIC. FRANCISCO CRUZ LETONA

SAN MIGUEL

EL SALVADOR

CENTROAMERICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS



DECANO

LIC. CRISTÓBAL HERNÁN RÍOS BENÍTEZ.

VICE-DECANO

CARLOS ALEXANDER DIAZ.

SECRETARIO DE LA FACULTAD

LIC. JORGE ALBERTO ORTEZ HERNÁNDEZ.

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS

JEFE DE DEPARTAMENTO

LIC. HÉCTOR BARRERA ARIAS.

COORDINADOR GENERAL DE PROCESO DE GRADUACIÓN

LIC. ARNOLDO ORLANDO SORTO MARTÍNEZ.

DOCENTE DIRECTOR:

LICDA. LISSETH NOHEMY SALEH BLANCO

SAN MIGUEL

EL SALVADOR

CENTROAMERICA

DEDICATORIA

En esta etapa tan trascendental de mi formación académica quiero dedicar el presente esfuerzo de investigación a Dios todopoderoso quien me ha brindado la vida, salud y entendimiento a lo largo de mi formación como profesional, siendo el principal artífice de esta maravillosa obra.

Dedico también esta obra a quien me asesoró en la investigación, en sus cátedras y en la vida misma; la Licenciada Lisseth Nohemy Saleh Blanco quien con mucho cariño y dedicación forma además de profesionales a buenas personas, agradezco infinitamente también a mis compañeras de tesis Irma Yolanda Rivera Fuentes con quien con mucho amor, entrega y sacrificio hemos llegado juntos a esta etapa tan bonita de nuestras vidas agradezco a la vez a sus padres y hermanos que me han recibido como un miembro más de su familia, y a Wendy Lisseth Lemus Segovia a quien debo una gran amistad y cariño.

A mis tíos, tías primos y primas que han estado siempre a mi cuidado y me aman mucho, a todos mis compañeros y amigos a quienes les tengo gran afecto y les debo todo su apoyo a lo largo de mi vida.

Quiero dedicar con amor especialmente esta tesis a mi hermana Sonia Alejandra Cruz Ventura que es uno de los principales motivos que yo tengo para superarme en la vida profesional y a mi mamá Sonia Milagro Ventura, quien ha sido mi mayor apoyo en este emprendimiento ya que ha cuidado de mi desde antes de nacer.

Finalmente dedico este trabajo a quienes ya no están conmigo, mi tío Tito, mi abuela Carmen, la abuela Juanita y a mis abuelos Roberto Antonio Cruz y Anita Rosales de Cruz todos ellos a quienes mis ojos han visto partir a una vida mejor y se alegran conmigo desde el cielo y principalmente a mi papá José Oscar Cruz Rosales a quien extraño profundamente y que sé que en el lugar que se encuentre está feliz porque ve cumplido en esta tesis uno de sus sueños más grandes que su hijo sea un profesional, toda mi admiración respeto y amor para él. **Oscar Roberto Cruz Ventura**

DEDICATORIA

A **Dios Todopoderoso** por darme la oportunidad de desarrollarme en mi vida profesional y brindarme la sabiduría e inteligencia necesaria para alcanzar mis metas y objetivos, por la fortaleza que concede a mí alma, por ser el conductor de mi vida.

A mi amada madre **María Olimpia Segovia Sánchez**, por brindarme su apoyo incondicional en los momentos más difíciles de mi vida, por su inmenso e incondicional amor que me demostró hasta el último día de su vida, por enseñarme cada uno de los valores y principios que me caracterizan, Te amo hasta el último día de mi vida.

A mi querido **padre Ricardo Antonio Lemus Duarte** por sus consejos y sus ejemplos, por brindarme la ayuda necesaria para alcanzar mis metas y objetivos.

A mi adorable hija **Heysseel Fabiola Cañas Lemus** por ser mi motivación para desarrollarme en mi vida profesional y por darme la oportunidad de conocer el amor más puro e inmenso. Te amo princesa.

A mis hermanos **Jonathan Alexander Lemus Segovia y Geovany Rafael Lemus Segovia** por darme el apoyo a lo largo de mi vida, y por estar a mi lado en los momentos cuando mi camino se tornaba difícil.

A mis amigos y compañeros de tesis **Irma Yolanda Rivera Fuentes y Oscar Roberto Cruz Ventura**, por su comprensión y amistad a lo largo de mi carrera profesional, por estar en los momentos alegres y difíciles de mi vida. Gracias por su amistad.

A mi asesora de tesis **Liseth Nohemy Saleh Blanco** por su orientación y enseñanzas, por la comprensión y el tiempo que invirtió a lo largo de mi formación académica.

Wendy Liseth Lemus Segovia

DEDICATORIA.

A **Dios Todopoderoso** por iluminar y cuidar mi camino, por regalarme la fortaleza para luchar por mis ideales.

A mis padres **Juan Francisco Rivera Argueta** y **Mirian Yolanda Fuentes de Rivera**, por su amor y apoyo incondicional, por motivarme a seguir siempre adelante y por cada sacrificio que han hecho para verme formada como profesional y como persona. Los amo

A mis adorados hermanos **Gema Mercedes Rivera Fuentes** por ser mi cómplice fiel y **Ever Francisco Rivera Fuentes**, por cada segundo a mi lado y por ser mi motivación.

A **Oscar Roberto Cruz Ventura**, por cada segundo que hemos vivido juntos, por cada prueba superada, por cada logro obtenido, por ser mi compañero y amigo. Te amo

A **Wendy Lisseth Lemus Segovia** por su amistad desinteresada y porque juntas hemos luchado por este momento.

A la **Licda, Lisseth Nohemy Saleh**, nuestra asesora y amiga por cada una de sus enseñanzas, por su tiempo y dedicación. Dios la bendiga.

Irma Yolanda Rivera Fuentes

Índice	Página
Introducción.....	i
 CAPITULO I	
1. Planteamiento del Problema.....	11
1.1 Situación problemática.....	11
1.2 Enunciado del problema.....	12
1.3 Justificación de la Investigación.....	13
1.4 Delimitación de la Investigación.....	14
1.4.1 Delimitación espacial.....	14
1.4.2 Delimitación temporal.....	14
1.4.3 Delimitación Económica.....	14
1.5 Objetivos de la investigación.....	15
1.5.1 Objetivo General.....	15
1.5.2 Objetivos Específicos.....	15
1.6 Sistema de Hipótesis.....	15
1.6.1 Hipótesis General.....	15
1.6.2 Hipótesis Específica.....	16
 CAPITULO II	
2. Marco de Referencia.....	16
2.1. Marco histórico.....	16
2.1.1. Centro América.....	17
2.1.2. En El Salvador.....	18
2.2. Marco teórico.....	21
2.2.1. Inserción laboral.....	21
2.2.1.1. Reclutamiento.....	21
2.2.1.2. Selección.....	22
2.2.1.3. Formación.....	22
2.2.1.4. Plan de Seguimiento.....	23
2.2.2. Trabajo de Discapitados.....	24
2.2.2.1. Base de datos de Recursos Humanos.....	25
2.2.2.2. Perfil del empleo.....	25
2.2.2.3. Especialización.....	26
2.2.2.4. Evaluación de Resultados.....	26
2.3. Marco Normativo.....	27
2.3.1 Ley de Equiparación de Oportunidades.....	27

CAPITULO III

3. Metodología de la Investigación	34
3.1. Tipo de Investigación.....	34
3.2. Población y Muestra.....	35
3.2.1. Población.....	35
3.2.2. Muestra.....	35
3.3. Fuentes para obtención de Información.....	37
3.3.1 Fuentes primarias.....	37
3.3.1.1 Técnicas de recolección de datos.....	37
3.3.2 Fuentes secundarias.....	38
3.4. Procesamiento de la información.....	39
3.5. Análisis y Discusión de Resultados.....	39
3.6. Análisis e Interpretación de datos.....	40
3.6.1. Tabulación y Análisis de encuesta dirigida a discapacitados	40
3.6.2. Tabulación de encuesta dirigida a MINTRAB.....	71
3.6.3. Tabulación y Análisis de encuesta dirigida a empresas...	86

CAPITULO IV

4. Conclusiones y Recomendaciones	110
4.1. Análisis de preguntas por objetivo.....	110
4.2. Conclusiones.....	116
4.3. Conclusiones por objetivo.....	118

CAPITULO V

5. Plan de inserción laboral para las personas discapacitadas que forman parte de la bolsa de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social...	120
5.1. Introducción.....	120
5.2. Antecedentes.....	121
5.3. Justificación.....	122
5.4. Objetivos.....	123
5.4.1. Objetivo General.....	123
5.4.2. Objetivos Especificos.....	124
5.5. Alcances.....	124
5.6. Fines.....	124
5.7. Metas.....	125
5.8. Políticas.....	125
5.9. Normas.....	126
5.10. Reclutamiento.....	127

5.10.1. Identificación de Oportunidades.....	127
5.10.2. Perfiles de Empleo.....	134
5.10.3. Publicación de Oportunidades.....	137
5.11. Selección de Personal.....	150
5.11.1. Entrevistas.....	150
5.11.1.1. Entrevista Preliminar.....	150
5.11.1.2. Entrevista de Selección.....	151
5.11.1.3. Entrevista Final.....	153
5.11.2. Técnicas de Selección.....	153
5.11.2.1. Pruebas Psicológicas.....	153
5.11.2.2. Pruebas de Inteligencia Emocional.....	154
5.12 Inducción.....	160
5.12.1 Etapas de la Inducción.....	160
5.12.2 Objetivos, finalidad.....	161
5.12.3 Cuadro de posibles empleos según discapacidad.....	162
5.13 Formación.....	163
5.13.1 Sesión de Motivación: Conociéndome.....	164
5.13.2 Sesión Ley De Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.....	179
5.13.3 Sesión Integración Laboral.....	200
5.14 Incorporación al trabajo.....	207
5.14.1 Seguimiento.....	207
5.15 Recomendaciones.....	212
Bibliografía.....	213
 ANEXOS	
Anexo 1 Matriz de Congruencia.....	215
Anexo 2 Recursos necesarios para el proceso de Formación.....	217
Anexo 3 Costos del proceso de selección.....	218
Anexo 4 Costos del proceso de seguimiento.....	218
Anexo 5 Instrumentos para la recolección de datos.....	219
Anexo 6 Glosario.....	233
Anexo 7 Hoja de solicitud.....	237
Anexo 9 Examen médico.....	238

INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad principal proporcionar herramientas necesarias que faciliten la incorporación al trabajo de las personas con discapacidad, en esta sociedad que se caracteriza por la discriminación y el rechazo.

El contenido de esta tesis inicia con el 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 el 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.

Se describen 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.

Una vez obtenidas las conclusiones y propuestas las recomendaciones, se presenta un Plan de Inserción Laboral para personas discapacitadas, que contiene los medios de reclutamiento que convoquen a los candidatos para los puestos disponibles, se describe el proceso de selección a utilizar para clasificar a los candidatos idóneos, un proceso de formación que facilite la inducción y el respectivo seguimiento y evaluación que se realizarán.

Título de la investigación

Diseño de un plan de inserción laboral dirigido a las personas con discapacidad, que forman parte del banco de datos de la unidad de empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de San Miguel.

CAPITULO I

1. Planteamiento del Problema

1.1. Situación Problemática

Hablar de la incorporación al trabajo de las personas discapacitadas resulta interesante en diversas situaciones problemáticas, empezaremos a abordar estas situaciones desde la perspectiva del trabajo en general, visto por muchos como un castigo, por otros como una obligación y por una minoría como un medio de superación y desarrollo personal y colectivo.

La Constitución de la república y distintas leyes específicas regulan claramente las disposiciones bajo las cuales debe ser tratado el trabajo, y en todas leyes locales o internacionales es un factor común mencionar que todo ser humano tiene derecho al trabajo, no obstante sabemos que las partes regidas como en cualquier otra ley o disposición se dividen en grupos que buscan su cumplimiento y otros que promueven su quebrantamiento.

En nuestro país la problemática es tan compleja que se debe lidiar con el desempleo, y con las irregularidades que se dan en los empleos formales, de modo que este es un punto de partida en desventaja para incorporar al trabajo a cualquier persona en nuestro caso específico las personas discapacitadas.

Una discapacidad es una limitante física o mental que una persona posee y que le imposibilita o le dificulta la realización de algunas actividades, en nuestro país representa uno de los tipos de discriminación social más severas, y esto se traslada al campo laboral, representando para los discapacitados un poco oferta de trabajo o propiamente la negación total de oportunidades de trabajo.

La Declaración Universal de Los Derechos Humanos nos reconoce en igualdad en dignidad y derechos, y el Código de trabajo establece un rango de empleados que las empresas deben tener en los cuales se debe incluir como empleados a personas que sufran una discapacidad, pese a estas regulaciones se torna en extremo difícil la incorporación exitosa de personas con capacidades especiales al trabajo.

Las empresas que tienen en sus planillas a personas con discapacidad en su mayoría lo hacen como una obligación legal sin interés alguno de desarrollar las capacidades que puede mostrar el individuo. Por lo que representa un problema que las empresas los consideren como parte importante de su recurso humano y que las personas que sufren esto se sientan capaces de aportar su talento a las organizaciones.

Este estudio ayudará para las empresas conozcan los antecedentes de los candidatos a contratar y facilitará el nexo entre ellas, el Ministerio de Trabajo y las personas con discapacidad.

1.2 Enunciado del problema

¿Contribuirá un plan de inserción laboral dirigido a las personas con discapacidad que forman parte del banco de datos de la unidad de empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social San Miguel?

1.3 Justificación de la investigación

La discapacidad es una condición bajo la cual, las personas que la sufren presentan deficiencia física, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva de la sociedad y en igualdad de condiciones con los demás, la ley establece que las personas que sufren una discapacidad también conocida como capacidad especial goza del derecho al trabajo.

La legislación salvadoreña establece también que las empresas que alcancen determinado número de empleados se ven obligadas a contratar a una persona que sufre una discapacidad, en este marco ubicamos nuestro enfoque de investigación que pretende ser un medio que beneficie tanto a las personas discapacitadas que necesiten un empleo, como a la empresa que desee emplear a una persona con una capacidad especial.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el medio al cual se avocan en la mayoría de las ocasiones ambas partes interesadas; un en la búsqueda de una oportunidad de empleo y la otra encaminada en cumplir un requisito legal. Con la presente investigación se tiene por objeto que se elimine ese paradigma de que emplear una persona con capacidad especial sea solo un requisito legal que la empresa debe cumplir sino más bien que pueda formar parte fundamental del talento humano de una empresa.

En vista de lo mencionado a través de un proceso sistemático utilizando como institución de apoyo al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se busca dar empleo a las personas con discapacidad que forman parte del banco de datos de tal institución; con el diseño de un plan de inserción laboral que permita reclutar a las personas con capacidades especiales que deseen obtener un empleo, seleccionar a los candidatos más adecuados y brindarles la información necesaria que lo capacite y lo respalde como un

candidato apto para un empleo y que pueda sumar al talento humano de una organización.

La finalidad principal del plan es incorporar al trabajo a personas con discapacidad, ya nos solo para cumplir un requisito legal, sino que después de haberse sometido al proceso de formación esta persona sea la idónea para realizar un trabajo, incluso en las empresas que no deben cumplir esta disposición legal; para evaluar los resultados se elaborará el respectivo seguimiento y análisis del producto que se obtenga.

1.4 Delimitación de la Investigación

1.4.1 Delimitación Espacial

La presente investigación tendrá lugar en la ciudad de San Miguel, la cual tiene una extensión territorial de 593.98 Km². El estudio se realizará a las personas que conforman el banco de datos de personas discapacitadas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social San Miguel.

1.4.2 Delimitación Temporal

La investigación se llevará a cabo en los periodos comprendido de Mayo a Noviembre de 2013.

1.4.3 Delimitación Económica

Para la investigación se cuenta con los recursos materiales, financieros y humanos necesarios para su ejecución.

1.5 Objetivos de la Investigación

1.5.1 Objetivo General

- Diseñar un plan de inserción laboral para incorporar al trabajo del área administrativa a personas con discapacidad, que forman parte del banco de datos de la unidad de empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social San Miguel.

1.5.2 Objetivo Especifico

- Definir un método de reclutamiento que permita una efectiva convocatoria a los conformantes del banco de datos.
- Establecer un proceso de selección que permite escogitar los candidatos más idóneos del banco de datos.
- Elaborar un plan de formación que capacite a los seleccionados para los puestos de trabajo en área administrativa.
- Determinar el proceso de seguimiento y evaluación que posibilite realizar un examen de los resultados.

1.6 Sistema de Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

- El diseño de un pan de inserción laboral incorporara al trabajo del área administrativa a personas con discapacidades que forman parte del banco de datos de la unidad de empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social San Miguel.

1.6.2 Hipótesis Específicas

- Un método definido de reclutamiento permitirá una efectiva convocatoria a los conformantes del banco de datos.
- Establecer un proceso de selección escogerá los candidatos más idóneos del banco de datos.
- Elaborar un plan de formación capacitará a los seleccionados para los puestos de trabajo en área administrativa.
- Determinar el proceso de seguimiento y evaluación posibilitará realizar un examen de los resultados.

CAPITULO II

2. Marco de referencia de la investigación

2.1 Marco Histórico

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.

En la Edad Media, los enfermos y deformes eran apartados y marginados. En los tiempos modernos aparecen nombres precursores en el campo de la rehabilitación.

Itard sienta las bases de una pedagogía médica. Posteriormente, Séguin y Esquirol inician científicamente el estudio de la discapacidad mental. En 1881, en Leipzig, aparece la primera escuela pública destinada a la enseñanza de deficientes mentales.

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 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 improductivas 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 la década 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.¹

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.

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,

¹ Política Nacional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

oportunidades de trabajo, vida cultural, social, recreativa y deportiva, económica y política.²

Con la aprobación de la Política y Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad, se pretende brindar 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 empresas contraten por cada veinticinco personas que gocen de completa salud, una persona con discapacidad.

² Artículo 1 Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad

2.2 MARCO TEORICO

2.2.1 Inserción Laboral

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad

Empleabilidad es el grado de oportunidad que presenta el candidato al empleo en base a sus características, expectativas, capacidad, preparación, etc. Este es el factor que depende de la persona que opte por un empleo vacante, su oportunidad se dará en la medida que sea versátil en las características que presente, identificando si posee habilidades estandarizadas o especializadas o si agrega un valor extra a las actividades que realiza.

La ocupabilidad es un factor ajeno al control y la mejora por parte del candidato al puesto que está vinculado e influyen ciado a los contextos y variables económicas, políticas y demográficas en distintas dimensiones.³

2.2.1.1 Reclutamiento

El proceso de reclutamiento atrae a los candidatos del mercado de recursos humanos para abastecer su proceso de selección, es un proceso con dos vías: comunica y divulga oportunidades de empleo, al mismo tiempo que atrae a los candidatos al proceso de selección. Si el reclutamiento solo cumple su función de comunicación o divulgación no alcanza plenamente sus objetivos básicos. Lo fundamental es que atraiga candidatos para que sean seleccionados.

³ Mariana Betzabeth Pelayo Pérez , Capital Social y Competencias profesionales, Capitulo II,

Para un proceso de inserción se utiliza el reclutamiento externo, organizados en un banco de datos, Es un banco de datos que cataloga a los empleados que se presentan espontáneamente (sin atender a un reclutamiento previo) o no resultaron seleccionados en procesos anteriores.⁴

2.2.1.2 Selección

La finalidad es escoger a los candidatos más adecuados para el cargo de la empresa y no siempre el candidatos más adecuado es aquel que posee las mejores calificaciones.

La selección de personal cumple su finalidad cuando coloca en los cargos de la empresa a los ocupantes adecuados a sus necesidades y que pueden, a medida que adquieren mayores conocimientos y habilidades, ser promovidos a cargos más elevados que exigen mayores conocimientos y habilidades.

Entre las distintas técnicas de selección, la entrevista de selección es la técnica de selección más utilizada. En realidad, la entrevista tiene innumerables aplicaciones en las organizaciones. Puede servir para: tamizar a los candidatos al inicio del reclutamiento si se emplea como entrevista personal inicial para selección, entrevista técnica para evaluar conocimientos, entrevista de asesoría o de orientación profesional. Es importante mencionar la existencia de otras útiles técnicas de selección⁵.

2.2.1.3 Formación

La formación es un elemento esencial del desarrollo de los recursos humanos y un medio para asegurar el adecuado suministro de talento humano a la organización. La adaptación a los continuos cambios técnicos y organizativos obliga a que sea

⁴ Idalberto Chiavenato, Gestión del Talento Humano 3ª. Edición.

⁵ Idalberto Chiavenato, Gestión del Talento Humano 3ª. Edición.

imprescindible una casi constante formación de los empleados, ampliando sus conocimientos y transformando sus comportamientos y actitudes.

La finalidad de la formación será conseguir adoptar los comportamientos y aptitudes de acuerdo con las mutaciones organizacionales, aportando entrenamiento para las nuevas funciones, ayuda en los nuevos procesos. La formación comprende además la que se deriva del puesto de trabajo, las ayudas intelectuales y prácticas que hacen que en el trabajo diario sea posible una mayor calidad, mayor cantidad y menor coste del producto o servicio.

2.2.1.4 Plan de Seguimiento

El plan de seguimiento en un proceso de inserción laboral, es parte fundamental, ya que de nada serviría hacer una convocatoria precisa de candidatos en el reclutamiento, una selección exhaustiva de estos posteriormente y esmerarse en desarrollar habilidades específicas de los candidatos a través de un proceso de formación, es por eso que el seguimiento consistirá básicamente en dar continuidad a la colocación de los candidatos en el trabajo.

En el proceso de colocar a las personas se analizan dos aspectos fundamentales, la orientación de las personas, y el diseño organizacional y diseño de puestos.

Dar orientación a las personas es el primer paso que debe realizarse para que se de un proceso de colocación adecuado a las distintas tareas y actividades que se realizan en la organización en un proceso de inserción laboral es fundamental. La finalidad principal es colocar a las personas en la organización, y dejar claro cuáles son las funciones y objetivos que debe realizar.⁶

⁶Idalberto Chiavenato, Gestión del Talento Humano 3ª. Edición,

2.2.2 Trabajo de discapacitados

En casi todas las lenguas, los términos equivalentes al de discapacidad contienen las nociones de menor valor, menor capacidad, estado de limitación, privación o desviación. Son este tipo de conceptos los que llevan a considerar la discapacidad como un problema exclusivo del individuo afectado y los problemas asociados con la presencia de una discapacidad como algo más o menos común a todas las situaciones.

Por regla general, los discapacitados tienen menos posibilidades de integración profesional que el resto de la población. No obstante, en muchos países se han producido iniciativas políticas destinadas a mejorar esta situación. Por ejemplo, se han dictado medidas legislativas por las que se obliga a las empresas a emplear un determinado porcentaje de discapacitados y a veces, como complemento de las medidas anteriores se les incentiva para que contraten más personas con estas características. Además, en años recientes se han creado en numerosos países servicios de apoyo y asistencia a los discapacitados que intentan incorporarse al mundo del trabajo.

La gestión de la discapacidad se basa en la participación, el apoyo y la responsabilidad de trabajadores y empresas. Los dos interlocutores sociales son elementos clave del proceso de gestión de la discapacidad y participan intensamente en la toma de decisiones, la planificación y la coordinación de los servicios y actuaciones. Existen intermediarios de involucramientos social que pretenden que las personas con discapacidad puedan tener un empleo.⁷

2.2.2.1 Base de datos de Recursos Humanos

Este sistema obtiene datos e información de los candidatos, del ambiente empresarial, del ambiente externo y del macro-ambiente experimentando un trabajo de recolección,

⁷ Willi Momm y Robert Ransom, Discapacidad y Trabajo, Capítulo 17.

procesamiento y utilización. Algunos se recolectan para evaluar la fuerza de trabajo, y otros se tabulan y se presentan en forma de encuesta, análisis y seguimiento para fines de caracterización. Otros se almacenan para ser recuperados después, procesarlos y utilizarlos en la descripción. Este medio es el utilizado en el estudio y será la primera opción en el orden de prelación en la búsqueda de candidatos con discapacidad que opten por buscar un puesto en la organización.

2.2.2.2 Perfil del empleo.

Los perfiles de puestos existen para identificar las funciones esenciales y la responsabilidad de cada cargo en las instituciones. Al mismo tiempo, permite la integración de recursos humanos asegurando, que los propósitos y objetivos de la organización tengan mayor posibilidad de ser cumplidos.

La definición de puestos se basa en conocer los requisitos y cualificaciones personales exigidos para un cumplimiento satisfactorio de las tareas: nivel de estudios, experiencia, características personales, etc. Son algunos de los aspectos que la definición del puesto debe ofrecer para la planeación exitosa de Recursos Humanos.

Por otra parte la definición de puestos nos permitirá:

- Desarrollar metas de desempeño para cada puesto
- Diseñar entrevistas apropiadas para los candidatos a nuevos empleados
- Determinar si un candidato esta calificado para realizar las actividades descritas en el puesto
- Calificar y evaluar la estructura de recursos humanos de la organización⁸

⁸ Víctor Oltra Comorera, Desarrollo de Factor Humano, Octava Edición,

2.2.2.3 Especialización

Este término se utiliza para describir el grado en que las tareas de una organización se mantienen separadas, también es conocida como división del trabajo. La esencia de la especialización del trabajo es que un individuo no realiza todo el trabajo, sino que este se divide en etapas, y cada etapa la concluye una persona diferente. Los empleados individuales se especializan en llevar a cabo parte de una actividad que realizar toda la actividad.⁹

La especialización promueve la formación de expertos en realizar pequeñas partes de un todo, de modo que el proceso en cada etapa sea de mayor calidad.

2.2.2.4 Evaluación de resultados.

La evaluación de resultados de programas de inserción, en la línea de lo que venimos exponiendo en nuestro planteamiento de evaluación de la incorporación al trabajo, es de vital importancia para dar por hecho el éxito del proceso de reclutamiento, selección, formación y seguimiento realizados previamente.

Lo que pretende la evaluación es identificar los aspectos que necesitan ser mejorados para establecer planes de formación futuros, reforzar sus técnicas de trabajo y gestionar el desarrollo profesional de sus trabajadores.

Es importante resaltar que se trata de un proceso sistemático y periódico. Se establece de antemano lo que se va a evaluar y de qué manera se va a realizar y se limita a un periodo de tiempo, que normalmente es anual o semestral. Al sistematizar la evaluación se establecen unas normas estándar para todos los evaluadores de forma que disminuye el riesgo de que la evaluación esté influida por los prejuicios y las percepciones.

⁹ Robins y Coulter, Administración, Octava Edición.

2.3 Marco Normativo

2.3.1 Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad

Art. 2.- En el texto de este reglamento, la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, se podrá denominar "la Ley"; y el Consejo Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad, CONAIPD o "el Consejo".

Art. 3.- El campo de aplicación del presente reglamento está referido a las siguientes áreas de intervención:

- a) Promoción de la salud y prevención de las discapacidades;
- b) Acceso a servicios de salud y rehabilitación;
- c) Integración laboral;
- d) Acceso e integración al sistema educativo; y
- e) Integración comunitaria y vida autónoma.

Estarán sujetos al cumplimiento de las normas contenidas en el presente reglamento: los consejales y el personal ejecutivo, técnico y administrativo del CONAIPD, las autoridades, funcionarios y empleados de entidades públicas y privadas ubicadas en las áreas de intervención mencionadas anteriormente en este artículo, los funcionarios de otras instituciones a quienes la Ley y el presente reglamento les señala realizar atribuciones específicas relativas a la equiparación de oportunidades a personas con discapacidad y la población en general.

INTEGRACIÓN LABORAL

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 velaran 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.

Los pensionados totales permanentes y pensionados parciales por invalidez que están recibiendo un estipendio económico de cualquier institución en el país, bajo el sistema privado de pensiones o del sistema de pensiones público, podrán ejercer actividad productiva remunerada, siempre y cuando estén aptos para desempeñar el puesto de que se trate, sin perjuicio de perder sus prestaciones a las cuales tienen derecho.

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

CONAIPD, de conformidad con las Tablas contenidas en el Reglamento de la Comisión Calificadora de Invalidez, citado en el artículo 9 de este reglamento.

Potenciales beneficiados

Art. 41.- Tendrán derecho a la integración laboral, toda persona con discapacidad, inscrita o no a uno de los regímenes de protección social enumerados a continuación:

- a) Los cotizantes del régimen de invalidez, vejez y muerte del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, que se hubieren afiliado antes del 14 de abril de 1998;
- b) Los cotizantes de invalidez, vejez y muerte del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos, que se hubieren afiliado antes del 14 de abril de 1998;
- c) Los afiliados al Fondo de Lisiados y Discapacitados a consecuencia del Conflicto Armado;
- d) Los afiliados del Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada; y
- e) Los afiliados actuales al Sistema Privado de Pensiones.

Los potenciales beneficiarios deberán someterse a la evaluación y calificación realizada por un organismo competente, autorizado para estos fines por el CONAIPD.

También constituirán potenciales beneficiarios, otras personas no contempladas en los regímenes anteriores, quienes serán evaluadas por el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos, a través de la Unidad Calificadora de Discapacidades.

Organismos calificadoros de discapacidad autorizadas para evaluar, calificar y certificar

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

- 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

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.

CAPITULO III

3. Metodología de la Investigación

3.1 Tipo de Investigación

El método a utilizar para el desarrollo de investigación se basa en tres criterios:

Según la tendencia:

El método a utilizar para el desarrollo del proyecto de investigación es el método descriptivo. Se utiliza este método porque se busca describir los aspectos más característicos de personas, grupos, situaciones, cosas o cualquier otro fenómeno sometido a análisis.

Según su orientación:

Por su comparación de poblaciones muestrales se tomara descriptivo, ya que son estudios que solo se cuenta con una población, la cual se pretende describir en función de un grupo de variable

Según el análisis y alcance de sus resultados

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.

Diseño de investigación

El diseño de la investigación será Investigación no experimental con un método transversal descriptivo ya que recolecta datos de un solo momento y en un tiempo

único. El propósito de este método es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado y tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables.

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población

La población que abarca el estudio será de **359**, este es el número de las personas con discapacidad que forman parte del banco de datos de la unidad de empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social San Miguel, forman parte de la población también **1** persona encargada del banco de datos antes mencionados y **89** empresas de las cuales se tiene registro

3.2.2 Muestra

La muestra será probabilística del tipo de muestreo aleatorio simple ya que todos los miembros de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados. Y se tomara de las personas con discapacidad del banco de datos unidad de empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social San Miguel, utilizando la formula siguiente:

Datos

Población de personas con discapacidad inscritas en bolsa de empleo: **359 personas**

- Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Muestra: Se usa fórmula para población finita.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 p * q}{d^2 * N - 1 + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

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%).

$$n = \frac{359 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.05^2 * 358 + 1.96^2 * 0.05 * 0.95}$$

$$n = 61$$

Población de jefe de la unidad encargada de la bolsa de trabajo: **1 persona**

- No se realizará muestreo

Población de empresas que tienen más de 25 empleados: **89 empresas.**

- Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Muestra: Se usa fórmula para población finita.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 p * q}{d^2 * N - 1 + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

- N = Total de la población
- Z_{α} = 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%).

$$n = \frac{89 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.05^2 * 88 + 1.96^2 * 0.05 * 0.95}$$

$$n = 40$$

3.3 Fuente para la obtención de la información

3.3.1 Fuentes Primarias.

Son todas aquellas de las cuales se obtiene información directa, es decir, de donde se origina la información. Es también conocida como información de primera mano o desde el lugar de los hechos.

3.3.1.1 Técnicas de recolección de información.

➤ Encuestas.

Es la recopilación de datos al establecer contacto con un número limitado de personas por medio de cuestionarios. Es el método más usado pero requiere una planeación minuciosa puesto que debe tenerse especial cuidado en la elaboración del cuestionario.

Esta se realizara en base a una serie de preguntas orientadas a nuestro tema de investigación y serán aplicadas tanto a gerentes de empresas como a personas con discapacidad.

➤ Entrevista.

Es una técnica orientada a establecer contacto directo con las personas que se consideren fuente de información. A diferencia de la encuesta, que se sime a un cuestionario, la entrevista, si bien puede basarse en un cuestionario muy flexible, tiene como propósito obtener información más espontánea y abierta. Durante la misma, puede profundizarse la información de interés para el estudio. Esta técnica proporcionara información objetiva y

amplia proveniente de los gerentes así como también al sector administrativo de la empresa.

La entrevista que se realizó fue contestada por el jefe de la unidad de empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de San Miguel.

➤ **Observación directa.**

En este método, el investigador, sin establecer comunicación con los sujetos de estudio, se limita a observar las acciones y hechos que le interesan. Estas observaciones pueden ser realizadas por personas o por aparatos mecánicos

Es un proceso de investigación que se desarrollara a lo largo de nuestra investigación determinando las actitudes y comportamiento actuales y deseados.

3.3.2 Fuente Secundaria.

Son todas aquellas que ofrecen información sobre el tema por investigar, pero que no son la fuente original de los hechos o situaciones, sino que los referencian. Se fundamenta en técnicas que poseen aprobación científica, tales como: libros, tesis, folletos, etc. Así como información proporcionada por instituciones que desarrollan capacitaciones a diferentes empresas.

Entre las fuentes secundarias utilizadas en la investigación están:

- Libros
- Revistas
- Internet
- Tesis
- Artículos científicos.

3.4 Procesamiento de la información

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

1. Elaboración de instrumentos
2. Aplicación de instrumentos
3. Tabulación de los resultados
4. Presentación de gráficos que demuestren los datos recabados
5. Analizar los resultados
6. Interpretar la razón de los datos obtenidos
7. Elaborar conclusiones
8. Recomendación de alternativas

3.5 Análisis y Discusión de resultados.

Para el análisis de resultados, evaluaremos los datos obtenidos en el procesamiento de la información recopilada a través de los cuestionarios. Se hará una comparación de la información coleccionada en el marco teórico y la adquirida por medio de la opinión cercana de las personas que encuestaremos.

El análisis se realizara 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.

3.6 Análisis e Interpretación de datos

3.6.1 Cuestionario dirigido a personas con discapacidad tomadas de la base de datos del Ministerio de Trabajo.

1. ¿Ha trabajado alguna vez?

Objetivo: Conocer el porcentaje de personas con discapacidad que ha tenido experiencia laboral.

Tabla N° 1

OPCIONES	CANTIDAD
SI	43
NO	18
TOTAL	61

Fuente: Entrevista a personas con discapacidad

Grafica N°1



Análisis: 43 de los encuestados correspondiente al 70% si ha trabajado, mientras que el 30% equivalente a 18 personas no ha trabajado nunca.

Interpretación: Del total de encuestados entre los 18 y 45 años la mayoría cuenta con una experiencia laboral

2. ¿Qué trabajo ha realizado?

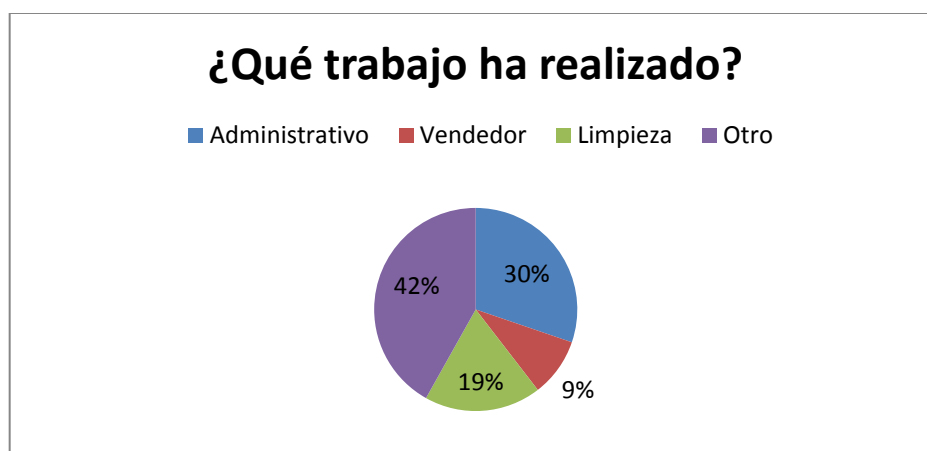
Objetivo: Identificar cual es el trabajo que han realizado comúnmente las personas con discapacidad.

Tabla N°2

OPCIONES	CANTIDAD
Administrativo	13
Vendedor	4
Limpieza	8
Otro	18
TOTAL	43

Fuente: Entrevista a personas con discapacidad

Grafica N°2



Análisis: De las 43 personas entrevistadas que si ha trabajado, el 30% lo ha hecho en el área administrativa, el 9% en ventas, el 19% en limpieza y el 42% en otros; entre ellos: Sastrería, Electricidad y Carpintería.

Interpretación: La mayoría de personas con discapacidad trabaja en área administrativa o en áreas específicas de un oficio.

3. ¿Por qué motivo deje su trabajo anterior?

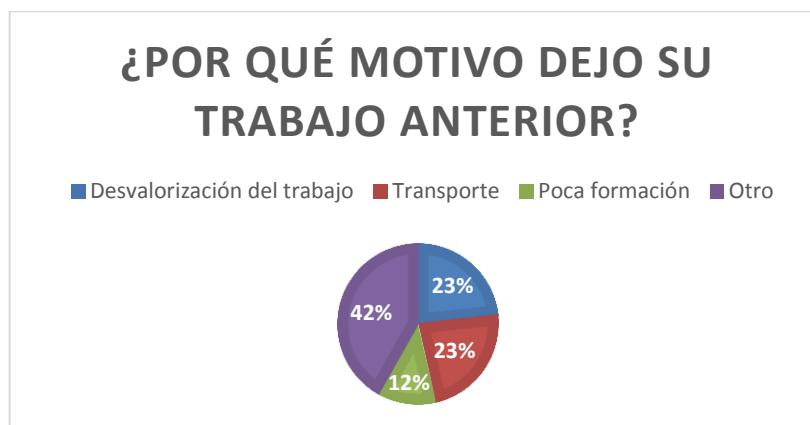
Objetivo: Conocer el motivo principal por el que han abandonado su trabajo.

Tabla N° 3

OPCIONES	CANTIDAD
Desvalorización del trabajo	10
Transporte	10
Poca formación	5
Otro	18
TOTAL	43

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Grafica N° 3



Análisis: De las 43 personas entrevistadas que si ha trabajado, el 23% lo ha abandonado por Desvalorización del mismo, el 23% por el transporte, el 12% por poca formación y el 42% por otros motivos.

Interpretación: La mayoría de personas con discapacidad ha dejado sus trabajos por finalización de contratos.

4. ¿Desea optar por una oportunidad de empleo?

Objetivo: Conocer si desean poseer una oportunidad de empleo

Tabla N° 4

OPCIONES	CANTIDAD
SI	53
NO	8
TOTAL	61

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Grafica N° 4



Análisis: De las 61 personas encuestadas; 53 que son el 87% desean una oportunidad de empleo, mientras que 8 de ellas correspondiente al 13% no quieren trabajar.

Interpretación: La mayoría de personas con discapacidad si desea trabajar.

5. ¿Cómo califica su experiencia laboral?

Objetivo: Categorizar la experiencia laboral de la personas entrevistadas

Tabla N° 5

OPCIONES	CANTIDAD
Ninguna	5
Poca	38
Mucha	18
TOTAL	61

Fuente: Encuesta a discapacitados.

Grafica N° 5



Análisis: El 8% equivalente a 5 personas encuestadas considera que no tiene experiencia laboral, el 62% dice tener poca y el 30% equivalente a 18 personas tiene mucha experiencia laboral.

Interpretación: La mayoría de personas encuestadas tiene poca experiencia laboral

6. ¿Cómo se da cuenta que existe una oportunidad de trabajo?

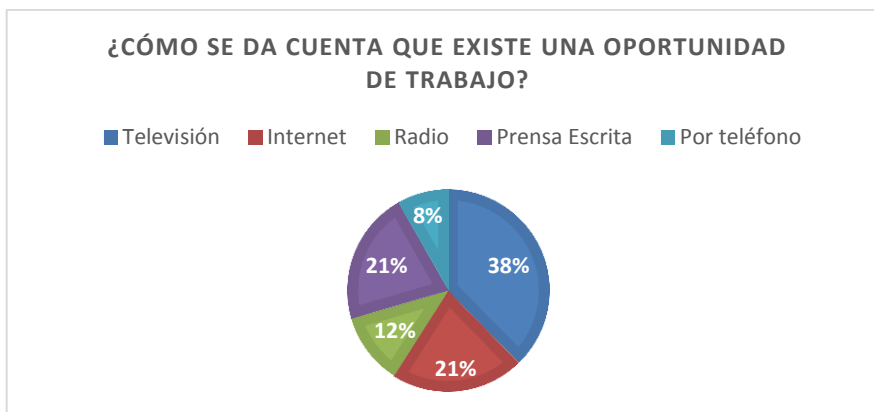
Objetivo: Conocer el medio por el que se informan de una oferta de empleo.

Tabla N° 6

OPCIONES	CANTIDAD
Televisión	23
Internet	13
Radio	7
Prensa Escrita	13
Por teléfono	5
TOTAL	61

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Grafica N° 6



Análisis: El 38% de los encuestados se entera de oportunidades de empleo por televisión, el 21% por Internet, el 12% por radio, el 21% por prensa escrita y el 8% por teléfono.

Interpretación: La televisión es el medio más popular por el que los encuestados conocen de oportunidades de empleo.

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

Objetivo: Revelar la primera impresión que se tiene al momento de conocer de una oferta de empleo.

Tabla N° 7

OPCIONES	CANTIDAD
Iré sin duda	15
Quizás sea mi oportunidad	46
Definitivamente no iré	0
TOTAL	61

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Grafica N° 7



Análisis: El 25% equivalente a 15 personas dice que su primera impresión es ir sin duda, el 75% opina que esa quizás sea su oportunidad y ninguna de las personas encuestadas piensa en no optar por la oportunidad.

Interpretación: La mayoría de encuestados piensan que quizás esa puede ser su oportunidad de empleo.

8. ¿Por qué te consideras un buen candidato para un empleo?

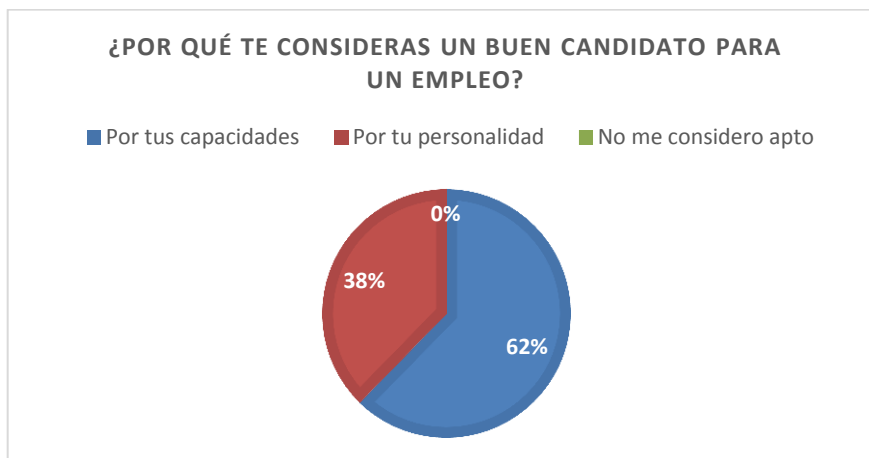
Objetivo: Identificar el motivo por el cual se consideran buenos candidatos para una oportunidad de empleo.

Tabla N° 8

OPCIONES	CANTIDAD
Por tus capacidades	38
Por tu personalidad	23
No me considero apto	0
TOTAL	61

Fuente: Encuesta a las personas con discapacidad

Grafica N° 8



Análisis: El 62% se consideran buen candidato por sus capacidades, el 38% por su personalidad y de todos los encuestados no existe ninguno que no se considere apto.

Interpretación: La mayoría de las personas encuestadas se considera apta para laborar por sus capacidades.

9. ¿Has participado en una entrevista de selección?

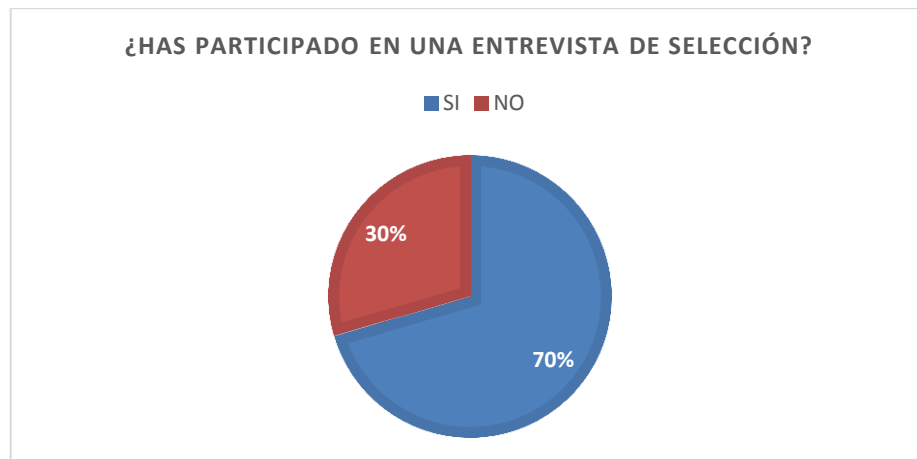
Objetivo: Conocer si han participado en una entrevista de selección.

Tabla N° 9

OPCIONES	CANTIDAD
SI	43
NO	18
TOTAL	61

Fuente: Encuesta a las personas con discapacidad

Grafica N° 9



Análisis: El 30% correspondiente a 18 personas encuestadas no ha participado en una entrevista de selección y el 70% que equivale a 43 si lo ha hecho.

Interpretación: La mayoría de las personas encuestadas si ha participado del proceso de selección.

10. ¿Te han hablado del ministerio de trabajo para informarte de una oportunidad de empleo?

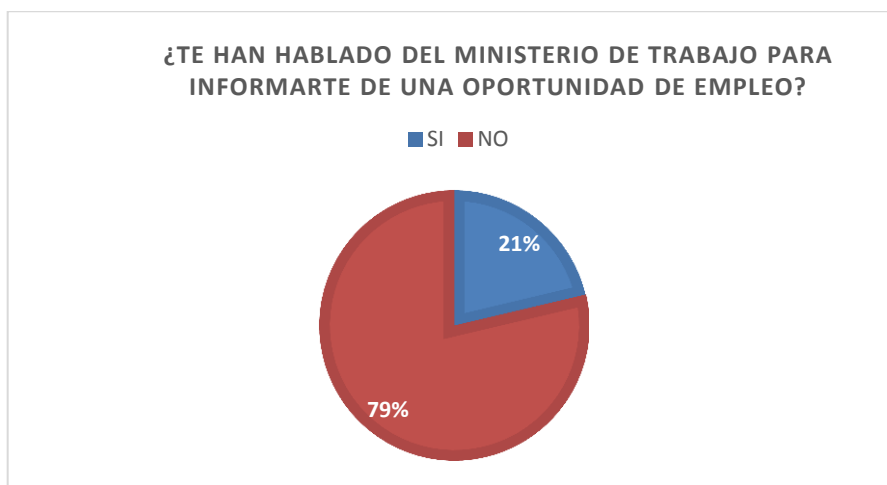
Objetivo: Identificar el porcentaje de personas a las que les llaman del Ministerio de trabajo para avisarles de un empleo.

Tabla N° 10

OPCIONES	CANTIDAD
SI	13
NO	48
TOTAL	61

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Grafica N° 10



Análisis: Al 21% de los encuestados si les han llamado para informarles de un empleo, mientras que al 79% no les han llamado.

Interpretación: A la minoría de la población encuestada nunca les han llamado del Ministerio de Trabajo para notificarles de una oportunidad de empleo.

11. ¿Te causa algún problema competir con alguien?

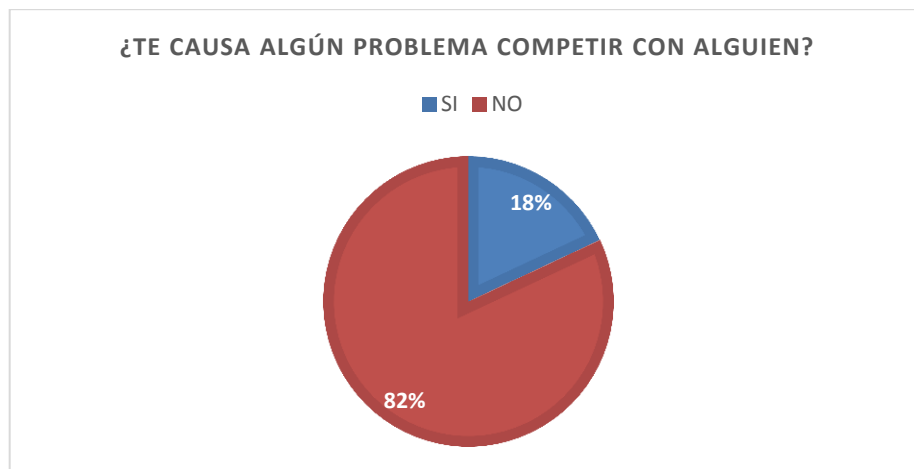
Objetivo: Identificar si los encuestados tienen algún problema en competir con alguien.

Tabla N° 11

OPCIONES	CANTIDAD
SI	11
NO	50
TOTAL	61

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Grafica N° 11



Análisis: Al 18% correspondiente a 11 personas sí les causa problema competir, al 82% que son 50 personas no les da ningún problema.

Interpretación: La mayoría de las personas encuestadas está en la capacidad de competir con alguien más por una oportunidad de empleo.

12. ¿Para qué periodo de tiempo necesitas ser formado?

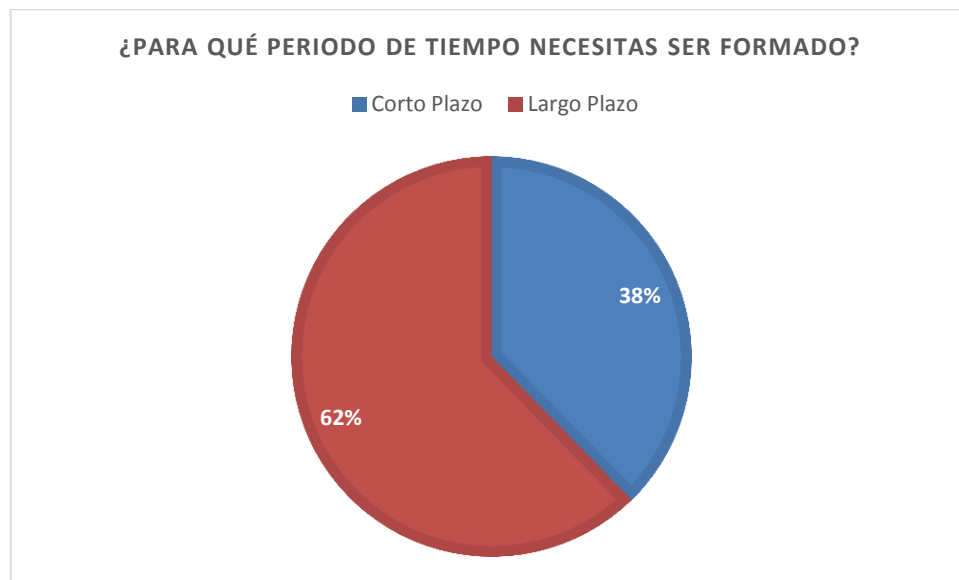
Objetivo: Conocer el tiempo para el que necesitan ser formados.

Tabla N°12

OPCIONES	CANTIDAD
Corto Plazo	23
Largo Plazo	38
TOTAL	61

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Grafica N° 12



Análisis: El 38% de los encuestas necesita ser formado para corto plazo y el 62% para largo plazo.

Interpretación: La mayoría de las personas encuestadas considera necesario recibir una formación para largo plazo.

13. ¿Cuál es la causa principal que origina tu necesidad de formación?

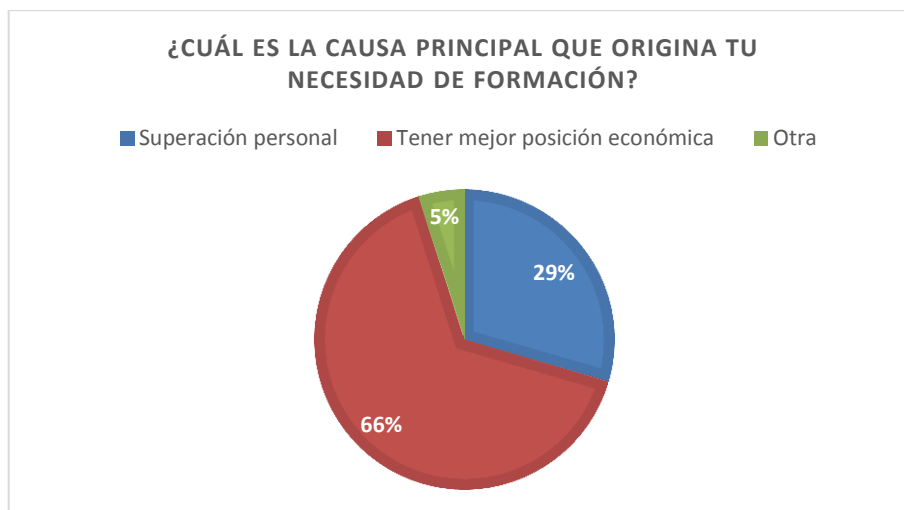
Objetivo: Conocer la causa principal de una necesidad de formación

Tabla N° 13

OPCIONES	CANTIDAD
Superación personal	18
Tener mejor posición económica	40
Otra	3
TOTAL	61

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Grafica N° 13



Análisis: 18 personas equivalentes al 29% opinan que la causa principal de una necesidad de formación es la superación personal, el 66% que son 40 personas dicen que tener mejor posición económica y el 5% señalan que otra.

Interpretación: Tener una mejor posición económica es para más de la mitad de los encuestados lo más importante para formarse.

14. ¿En qué área te gustaría ser formado?

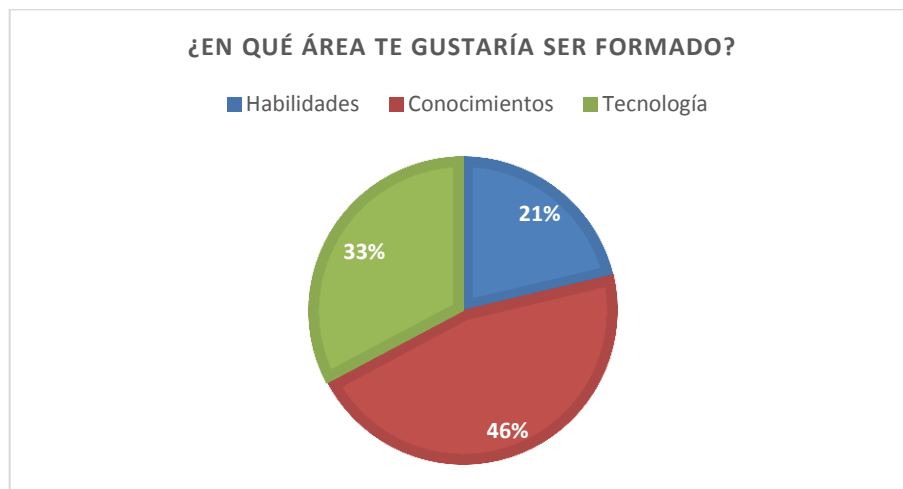
Objetivo: Identificar el área en que desean ser formados

Tabla N°14

OPCIONES	CANTIDAD
Habilidades	13
Conocimientos	28
Tecnología	20
TOTAL	61

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Grafica N°14



Análisis: Al 21% le gustaría ser formado en habilidades, al 46% en conocimientos y al 33% en Tecnología

Interpretación: La mayoría de las personas encuestadas considera más necesario formarse en conocimientos

15. Al ser seleccionado para un empleo ¿Qué esperas?

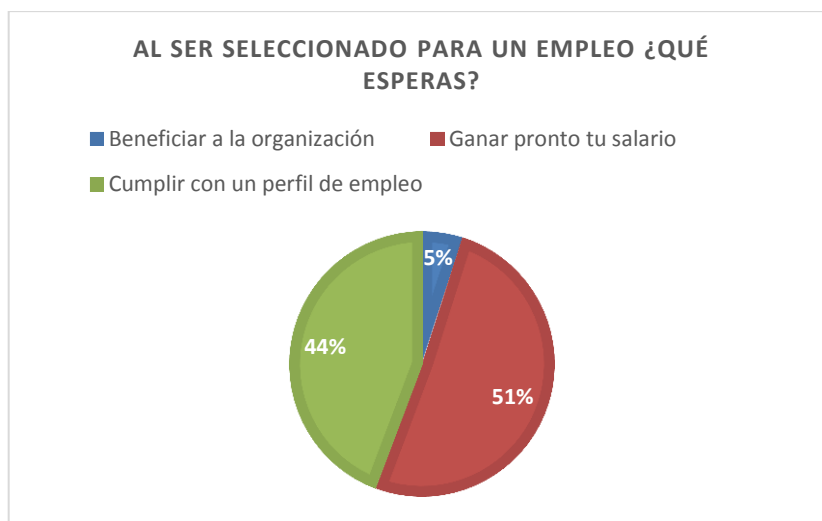
Objetivo: Identificar que esperan al ser seleccionados para un empleo

Tabla N° 15

OPCIONES	CANTIDAD
Beneficiar a la organización	3
Ganar pronto tu salario	31
Cumplir con un perfil de empleo	27
TOTAL	61

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Grafica N° 15



Análisis: El 5% de las personas encuestadas espera beneficiar a la organización, el 51% ganar pronto un salario y el 44% cumplir con el perfil de empleo.

Interpretación: Para la mayoría de los encuestados es más importante ganar pronto su salario.

16. ¿Te someterías voluntariamente a un monitoreo del trabajo que realizas?

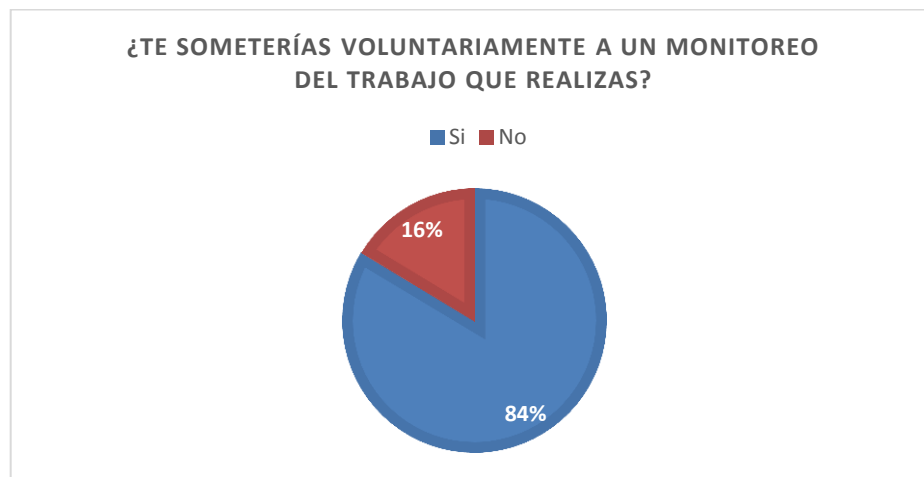
Objetivo: Conocer si están dispuestos a someterse voluntariamente a un monitoreo del trabajo que realizan.

Tabla N° 16

OPCIONES	CANTIDAD
Si	51
No	10
TOTAL	61

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Grafica N° 16



Análisis: 51 personas que equivalen al 84% están dispuestos a someterse a un monitoreo y el 16% que son 10 personas no lo están.

Interpretación: La mayoría de las personas encuestadas está en la disponibilidad de someterse a un monitoreo

17. ¿Se convertirá tu discapacidad en una causa para dejar el trabajo?

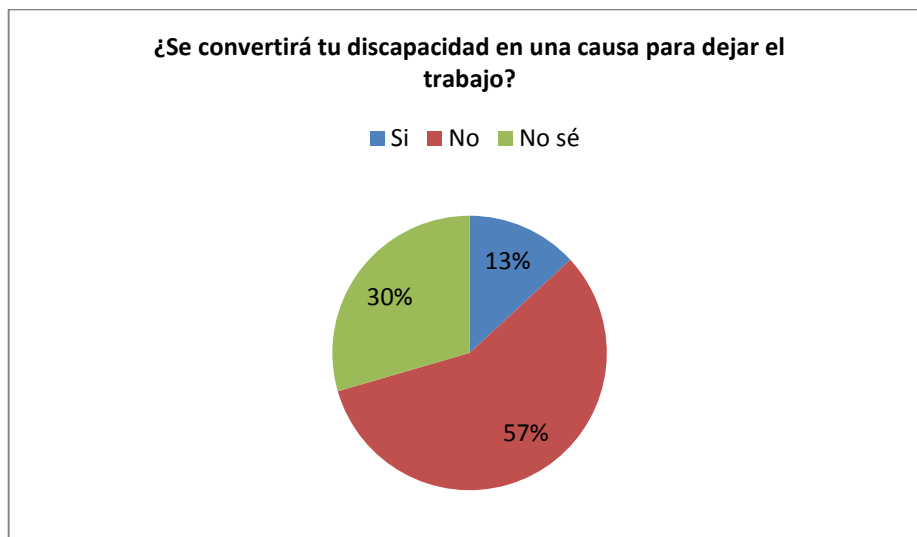
Objetivo: Identificar si su discapacidad es una causa para dejar de trabajar

Tabla N° 17

OPCIONES	CANTIDAD
Si	8
No	35
No sé	18
TOTAL	61

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Grafica N° 17



Análisis: El 13% dice que si es un motivo para dejar su trabajo, el 57% dice que no y el 30% no sabe.

Interpretación: A pesar de poder ser un determinante fuerte la discapacidad para la mayoría de encuestados no es una causa para dejar de trabajar.

18. Clasifique la causa de su discapacidad

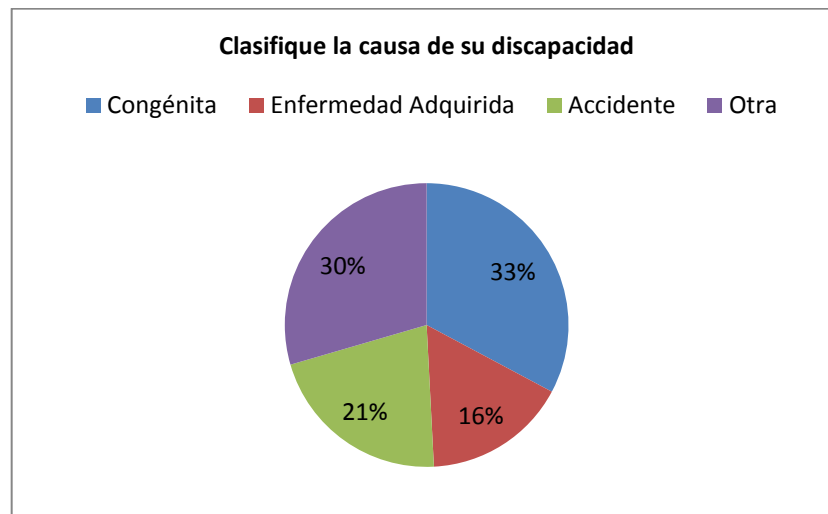
Objetivo: Conocer la causa de la discapacidad

Tabla N° 18

OPCIONES	CANTIDAD
Congénita	20
Enfermedad Adquirida	10
Accidente	13
Otra	18
TOTAL	61

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Grafica N° 18



Análisis: Para 20 personas la causa de su discapacidad es congénita, para 10 es una enfermedad adquirida, de 13 es por accidente y de 18 por otra causa.

Interpretación: La mayoría de las personas encuestadas manifiesta que la causa de su discapacidad es congénita.

19. ¿Conoce la legislación laboral para personas discapacitadas?

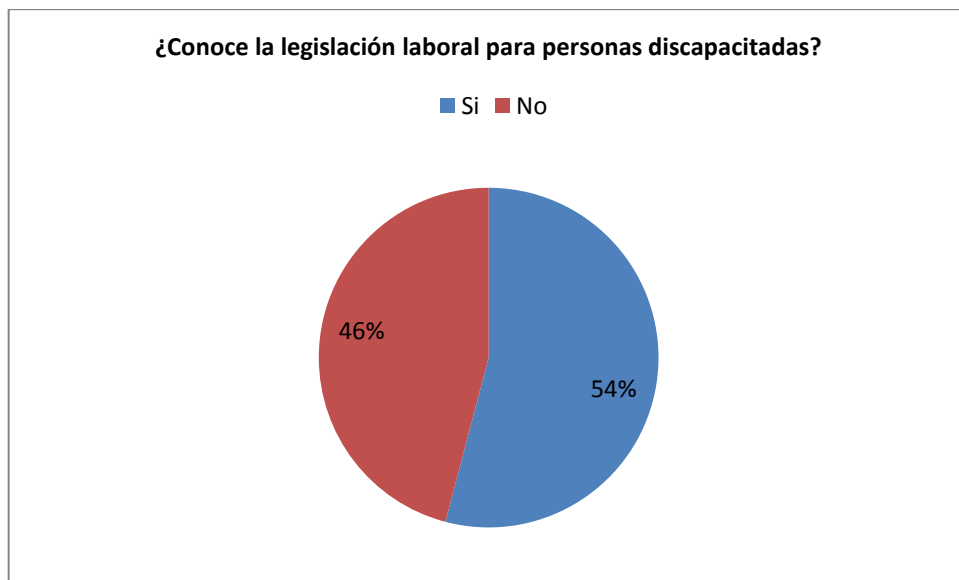
Objetivo: Identificar cuantas personas conocen la ley para personas con discapacidad

Tabla N° 19

OPCIONES	CANTIDAD
Si	33
No	28
TOTAL	61

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Grafica N° 19



Análisis: El 54% equivalente a 33 personas si conoce sobre la ley para personas con discapacidad y el 46% equivalente a 28 personas no la conoce.

Interpretación: La mayoría de las personas encuestadas si conoce sobre la ley para personas con discapacidad.

20. ¿Cuánto tiempo tiene de formar parte de la bolsa de empleo del Ministerio de Trabajo?

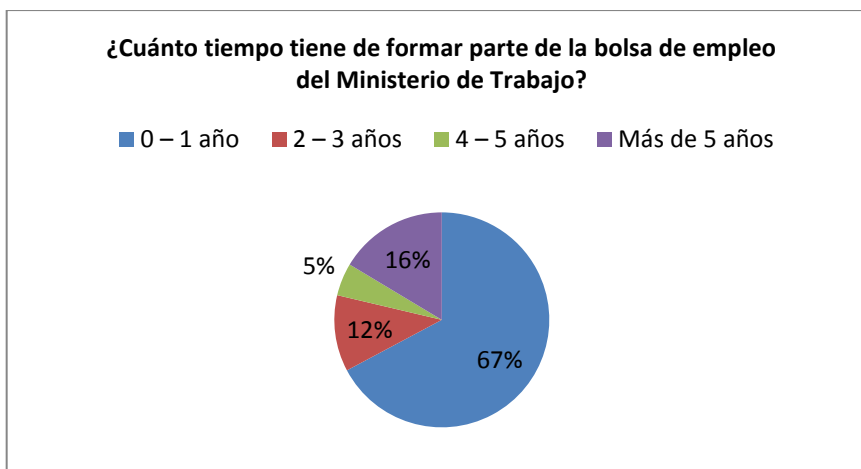
Objetivo: Conocer el tiempo que poseen de formar parte de la bolsa de empleo de Ministerio de Trabajo.

Tabla N° 20

OPCIONES	CANTIDAD
0 – 1 año	41
2 – 3 años	7
4 – 5 años	3
Más de 5 años	10
TOTAL	61

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Grafica N° 20



Análisis: El 67% tiene de 0-1 año de formar parte de la bolsa de empleo, el 12% de 2-3 años. El 5% de 4-5 años y el 16% más de 5 años.

Interpretación: La mayoría de las personas encuestadas tiene menos de un año de formar parte de la bolsa de empleo del Ministerio de trabajo.

21. ¿Ha recibido ofertas de empleo en ese periodo?

Objetivo: Identificar el porcentaje de personas que ha recibido oferta de empleo

Tabla N° 21

OPCIONES	CANTIDAD
Si	5
No	56
TOTAL	61

Fuente: Encuesta a las personas con discapacidad

Grafica N° 21



Análisis: El 8% si ha recibido una oferta de empleo mientras que el 92% no ha recibido nada.

Interpretación: La mayoría de las personas encuestadas no ha recibido oferta de empleo en el tiempo que tienen de formar parte de la bolsa de empleo del Ministerio de Trabajo.

22. ¿Antes de aplicar algún empleo le gustaría ver su descripción de puestos?

Objetivo: Compara la cantidad de personas a las que les interesa ver la descripción de puesto y a las que no.

Tabla N°22

OPCIONES	CANTIDAD
Si	56
No	5
TOTAL	61

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Grafica N° 22



Análisis: Para 20 personas la causa de su discapacidad es congénita, para 10 es una enfermedad adquirida, de 13 es por accidente y de 18 por otra causa.

Interpretación: La mayoría de las personas encuestadas manifiesta que la causa de su discapacidad es congénita.

23. Clasifique su capacidad de adaptación

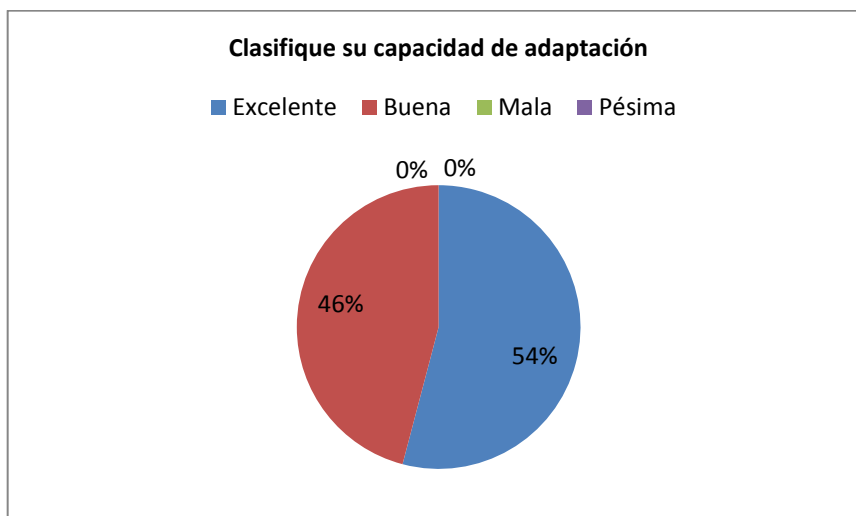
Objetivo: Conocer la capacidad de adaptación que tienen las personas encuestadas

Tabla N° 23

OPCIONES	CANTIDAD
Excelente	33
Buena	28
Mala	0
Pésima	0
TOTAL	61

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Grafica N°23



Análisis: El 54% tiene Excelente capacidad de adaptación y el 46% tiene buena.

Interpretación: La mayoría de las personas encuestadas se consideran con excelente capacidad de adaptación.

24. ¿Ha modificado alguna de las destrezas o títulos académicos contenidos en el banco de datos?

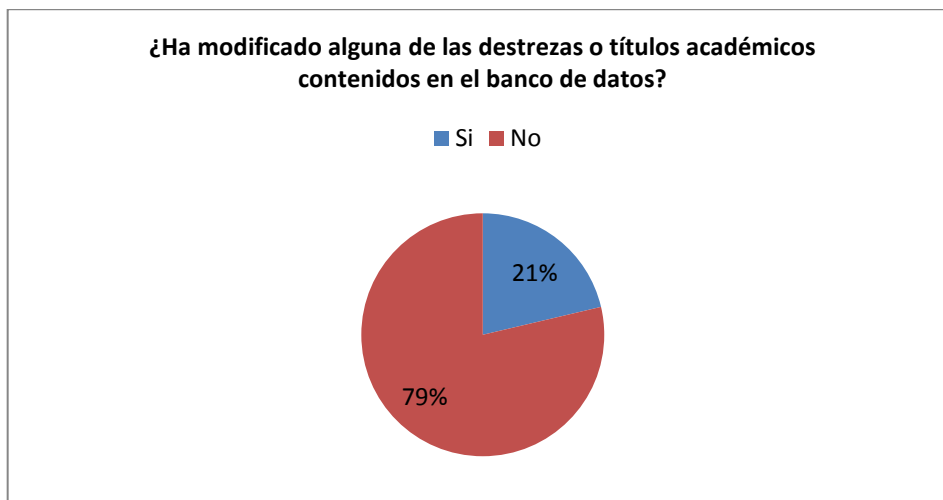
Objetivo: Conocer si se han modificado alguna de la información brindada anteriormente al banco de datos.

Tabla N°24

OPCIONES	CANTIDAD
Si	13
No	48
TOTAL	61

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Grafica N° 24



Análisis: El 21% si ha modificado destrezas o títulos académicos y el 79% no la ha hecho.

Interpretación: La mayoría de las personas encuestadas sigue teniendo la hoja de vida brindado al banco de datos al momento de inscribirse.

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

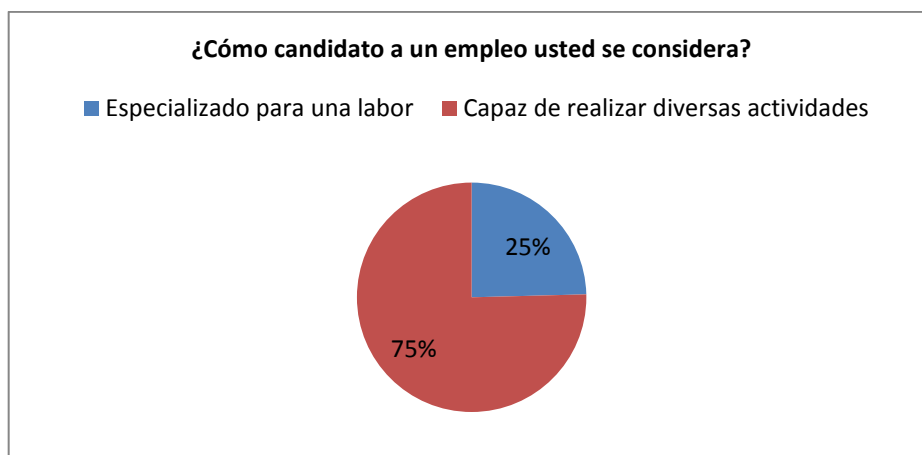
Objetivo: Conocer cómo se considera siendo candidato para un empleo.

Tabla N° 25

OPCIONES	CANTIDAD
Especializado para una labor	15
Capaz de realizar diversas actividades	46
TOTAL	61

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Grafica N° 25



Análisis: El 25% se considera especializado para una labor y el 75% capaz de realizar diversas actividades.

Interpretación: La mayor parte de los encuestados se considera especializados para realizar más de una actividad en su trabajo.

26. ¿En alguna actividad usted se considera experto?

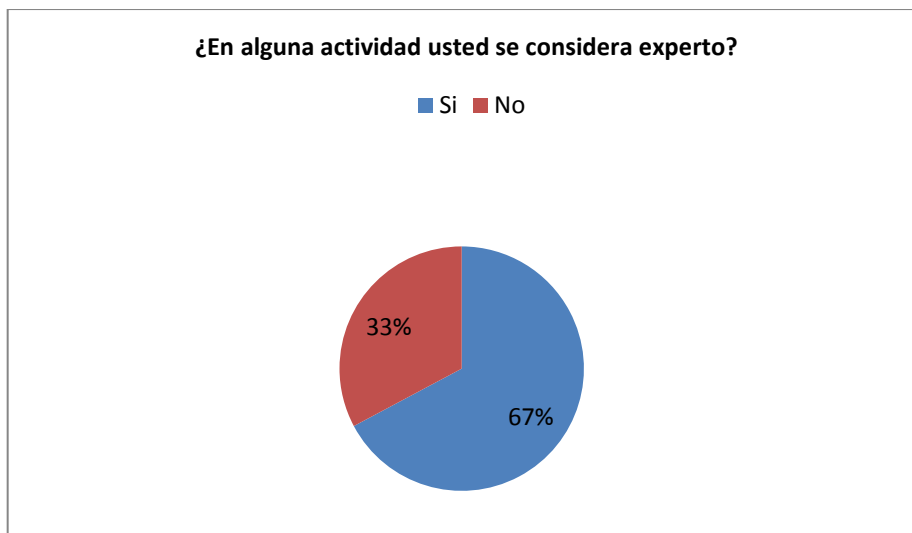
Objetivo: Identificar si se consideran expertos en alguna actividad en específico

Tabla N° 26

OPCIONES	CANTIDAD
Si	41
No	20
TOTAL	61

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Grafica N° 26



Análisis: El 67% que son 41 personas si se considera experto en alguna actividad y el 33% que son 20 personas no se considera experto.

Interpretación: La mayor cantidad de encuestados si se considera experto en alguna actividad específica.

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

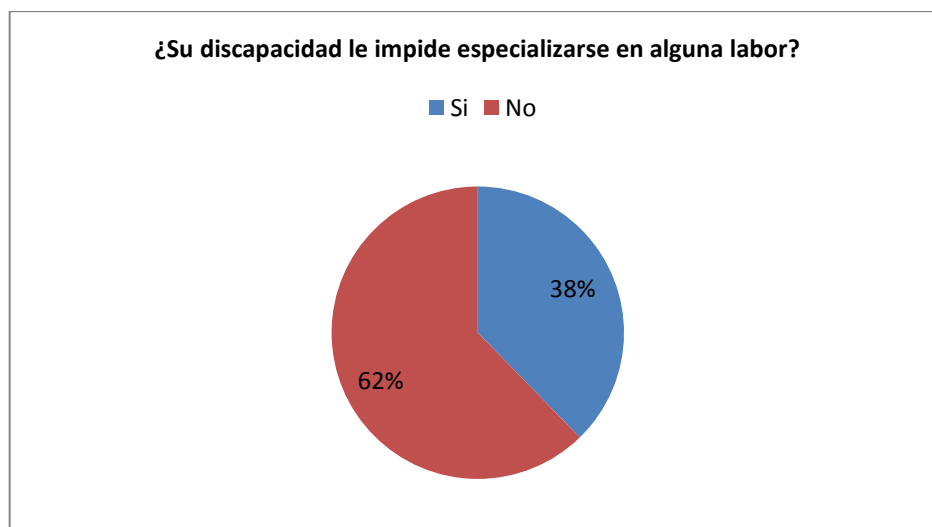
Objetivo: Conocer si su discapacidad le impide especializarse en alguna labor

Tabla N° 27

OPCIONES	CANTIDAD
Si	23
No	38
TOTAL	61

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Grafica N° 27



Análisis: Al 38% que equivale a 23 personas si le impide especializarse y al 62% que equivale a 38 personas no les impide.

Interpretación: La mayoría de las personas encuestadas consideras que su discapacidad no es impedimento para especializarse en alguna labor

28. ¿Ha tenido problema en que le den trabajo?

Objetivo: Identificar el porcentaje de personas ha tenido problema con que le del trabajo

Tabla N° 28

OPCIONES	CANTIDAD
Si	45
No	16
TOTAL	61

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Grafica N° 28



Análisis: El 78% equivalente a 45 personas ha tenido problema y el 26% equivalente a 16 personas no ha tenido

Interpretación: La mayoría de las personas encuestadas si ha tenido problema en que le den trabajo.

29. ¿El Ministerio de Trabajo le ofrece un buen trato al solicitar sus servicios?

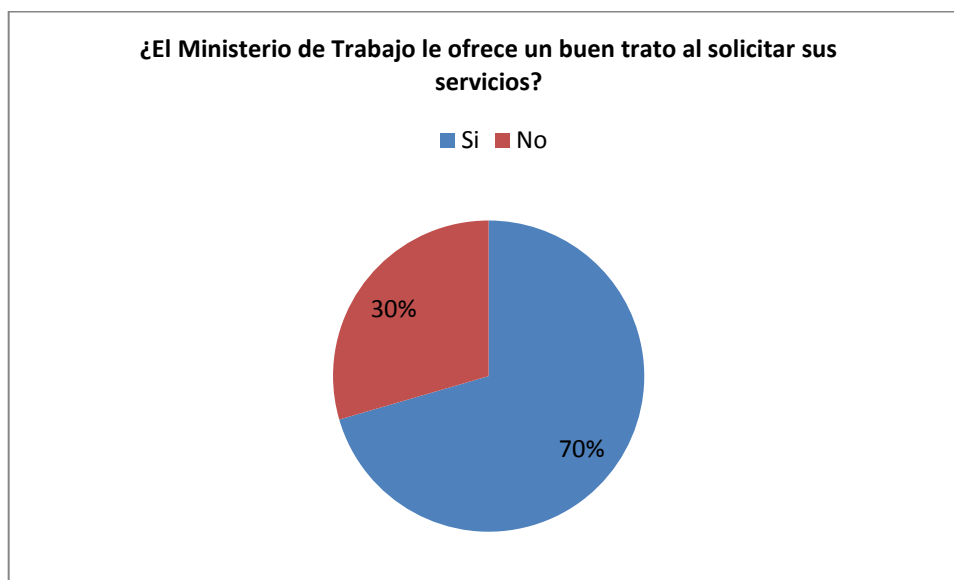
Objetivo: Indagar si el Ministerio de Trabajo ofrece un buen trato al solicitar sus servicios

Tabla N° 29

OPCIONES	CANTIDAD
Si	43
No	18
TOTAL	61

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Grafica N° 29



Análisis: El 70% dice que si ofrece buen trato y el 30% dice que no ofrece buen trato.

Interpretación: El mayor porcentaje de encuestados opina que el Ministerio de Trabajo si ofrece buen trato al solicitar sus servicios.

30. ¿Cuándo ha trabajado le pagan lo mismo que a sus compañeros que desempeñan su mismo nivel de trabajo?

Objetivo: Conocer si las personas con discapacidad han recibido el mismo salario que los demás empleados de su mismo nivel de trabajo

Tabla N° 30

OPCIONES	CANTIDAD
Si	38
No	23
TOTAL	61

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Grafica N° 30



Análisis: El 62% dice que si le han pagado lo mismo y el 38% dice que no lo han hecho

Interpretación: La mayoría de las personas encuestadas ha recibido por sus servicios laborales el mismo salario que sus compañeros que desempeñan el mismo nivel de trabajo.

31. Cuando ha trabajado ¿Le ofrecen las mismas prestaciones que a sus compañeros de trabajo?

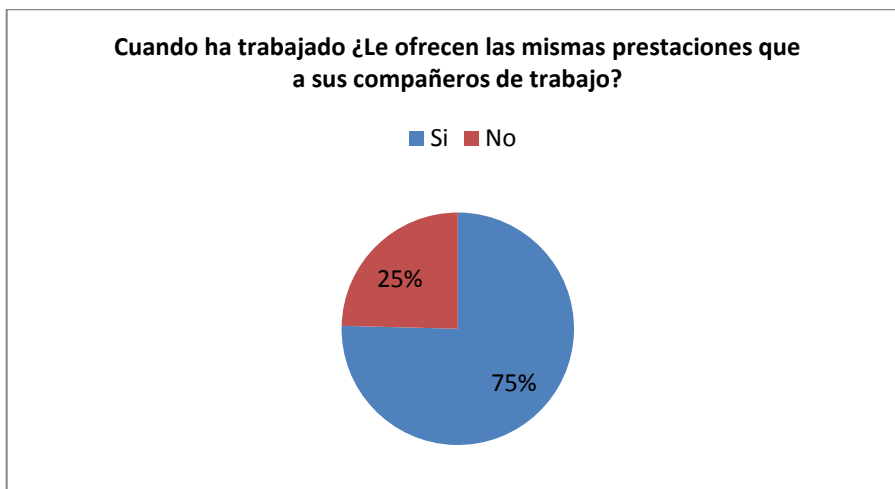
Objetivo: Conocer si han recibido las mismas prestaciones que sus compañeros de trabajo.

Tabla N° 31

OPCIONES	CANTIDAD
Si	46
No	15
TOTAL	61

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Grafica N° 31



Análisis: El 75% dice que si le han ofrecido las mismas prestaciones y el 25% dice que no lo han hecho.

Interpretación: La mayoría de las personas encuestadas ha recibido por sus servicios laborales las mismas prestaciones que sus compañeros de trabajo.

3.6.2 Cuestionario dirigido al encargado de planes de inserción laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de San Miguel.

1. ¿Se han realizados procesos de inserción para discapacitados anteriormente?

Objetivo: Determinar si se han realizados procesos de inserción para discapacitados anteriormente.

Tabla N°1

Respuestas	Porcentaje	Frecuencia
SI	1	100%
NO	0	0%
Total	1	100%

Fuente: Entrevista al encargado de MINTRAB

Grafica N° 1



Análisis: El encargado de planes de inserción laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de San Miguel afirma que se han realizado procesos de inserción para personas discapacitados anteriormente.

Interpretación: De lo anterior se puede decir que las personas con discapacidad han tenido programas de ayuda para su inserción laboral, pero muchas de ellas no las conocen.

2. ¿Cuál es el puesto mayoritario en el que se coloca a las personas con discapacidad?

Objetivo: Determinar cuál es el puesto mayoritario en el que se coloca a las personas con discapacidad.

Tabla N°2

Respuestas	Porcentaje	Frecuencia
Administrativos	1	100%
Vendedor	0	0%
Limpieza	0	0%
Otro	0	0%
Total	1	100%

Fuente: Entrevista al encargado de MINTRAB

Grafica N° 2



Análisis: El encargado de planes de inserción laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de San Miguel considera que el puesto mayoritario en el que se colocan las personas con discapacidad es el administrativo.

Interpretación: Esto debido a su condición ya que el área administrativa representa menos riesgo en comparación a otras, y su desarrollo puede ser intelectual.

3. ¿Por qué motivo dejan de trabajar los discapacitados?

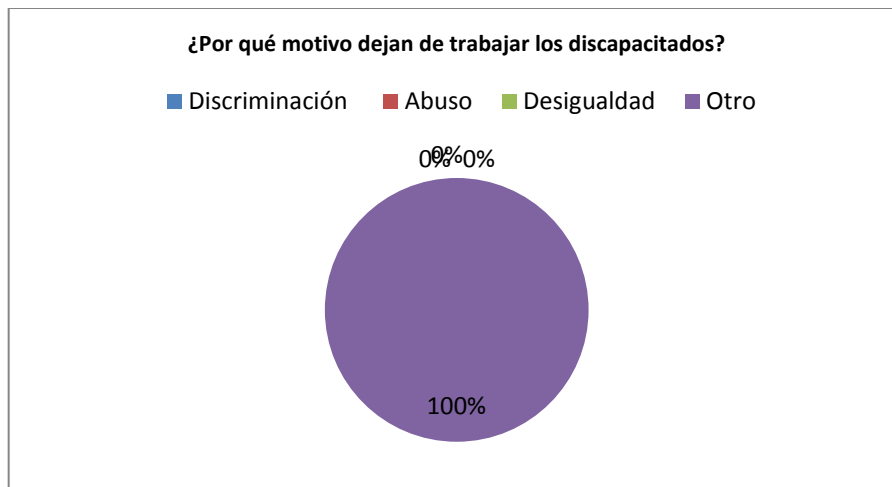
Objetivo: Determinar por qué motivo dejan de trabajar los discapacitados

Tabla N°3

Respuestas	Porcentaje	Frecuencia
Discriminación	0	0%
Abuso	0	0%
Desigualdad	0	0%
Otro	1	100%
Total	1	100%

Fuente: Entrevista al encargado de MINTRAB

Grafica N°3



Análisis: El encargado de planes de inserción laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de San Miguel considera que los discapacitados dejan sus trabajos por otros motivos.

Interpretación: De lo anterior se puede decir que las personas con discapacidad dejan sus trabajos por varios factores, como la valoración real de tener un trabajo, el transporte, la falta de información entre otros.

4. ¿Cómo comunica que existe una oportunidad de trabajo?

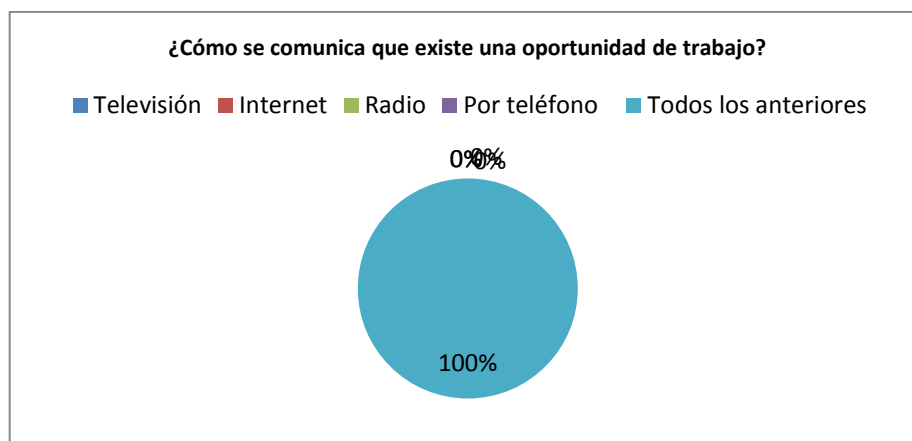
Objetivo: Conocer como comunican a las personas con discapacidad la existencia de una oportunidad de trabajo.

Tabla N°4

Respuestas	Porcentaje	Frecuencia
Televisión	0	0%
Internet	0	0%
Radio	0	0%
Por teléfono	0	0%
Todos los anteriores	1	100%
Total	1	100%

Fuente: Entrevista al encargado de MINTRAB

Grafica N°4



Análisis: El encargado de planes de inserción laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de San Miguel afirma que comunican una oportunidad de trabajo por medio de internet, radio televisión y teléfono.

Interpretación: La forma de comunicar una oportunidad de trabajo es adecuada ya que abarca los diferentes medios de comunicación más comuniones, y la población en general puede conocer la noticia por cualquiera de los medios.

5. ¿Qué actitud es la de la persona con discapacidad cuando se le ofrece un empleo?

Objetivo: Identificar las actitudes de las personas con discapacidad cuando se les ofrece un empleo.

Tabla N°5

Respuestas	Porcentaje	Frecuencia
Iré sin duda	0	0%
Quizás sea mi oportunidad	1	100%
Definitivamente no iré	0	0%
Total	1	100%

Fuente: Entrevista al encargado de MINTRAB

Grafica N° 5



Análisis: El encargado de planes de inserción laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de San Miguel considera que la actitud de las personas con discapacidad es que quizás sea mi oportunidad.

Interpretación: Las personas con discapacidad necesitan una oportunidad para poder desarrollarse en la vida laboral, esa es una de las razones del porque toman esa actitud.

6. ¿Actualmente hay alianzas con empresas dispuestas a emplear a los discapacitados?

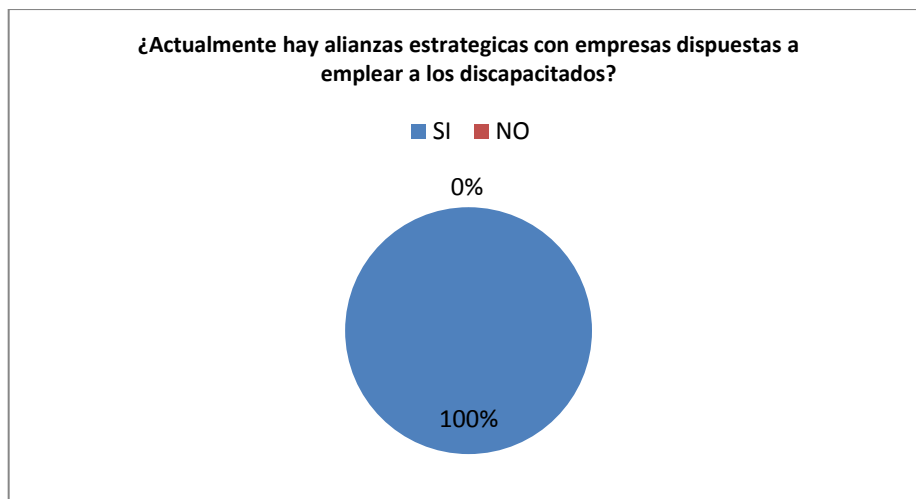
Objetivo: Determinar si existen alianzas con empresas privadas para emplear a personas con discapacidad.

Tabla N°6

Respuestas	Porcentaje	Frecuencia
SI	1	100%
NO	0	0%
Total	1	100%

Fuente: Entrevista al encargado de MINTRAB

Grafica N° 6



Análisis: El encargado de planes de inserción laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de San Miguel afirma que existen alianzas con empresas dispuestas a emplear a personas con discapacidad.

Interpretación: Una de las oportunidades para las personas discapacitadas son las empresas dispuestas a contratar este tipo de empleados, este es uno de los motivos por lo que existe este tipo de estrategia.

7. ¿En caso de dar formación a un candidato que periodo resulta más factible?

Objetivo: Identificar los periodos de formación más factibles para las personas con discapacidad.

Tabla N°7

Respuestas	Porcentaje	Frecuencia
Corto Plazo	1	100%
Largo Plazo	0	0%
Total	1	100%

Fuente: Entrevista al encargado de MINTRAB

Grafica N° 7



Análisis: El encargado de planes de inserción laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de San Miguel considera que el plazo más factible para dar formación a un candidato es el corto plazo.

Interpretación: Una de las estrategias para una oportunidad de trabajo a las personas con discapacidad es la formación, este tipo de formación se considera más a corto plazo debido a que es menos costoso para la empresa privada.

8. ¿Por qué formaría a un empleado?

Objetivo: Identificar el motivo del por qué formaría a un empleado.

Tabla N°8

Respuestas	Porcentaje	Frecuencia
Superación personal	0	0%
Para tener mejor posición económica	0	0%
Otra	1	100%
Total	1	100%

Fuente: Entrevista al encargado de MINTRAB

Grafica N° 8



Análisis: El encargado de planes de inserción laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de San Miguel considera que formaría a un empleado por otra razón.

Interpretación: Una de las razones que considero fue la inserción laboral.

9. ¿En qué área formaría al empleado?

Objetivo: Indagar en que área formaría a una persona con discapacidad.

Tabla N°9

Respuestas	Porcentaje	Frecuencia
Habilidades	1	100%
Conocimiento	0	0%
Total	1	100%

Fuente: Entrevista al encargado de MINTRAB

Grafica N° 9



Análisis: El encargado de planes de inserción laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de San Miguel considera que formaría a un empleado en el área de habilidades.

Interpretación: En las personas con discapacidades se desarrollan habilidades que pueden ser utilizadas en un puesto de trabajo.

10. Al seleccionar a un candidato ¿Que se ofrece?

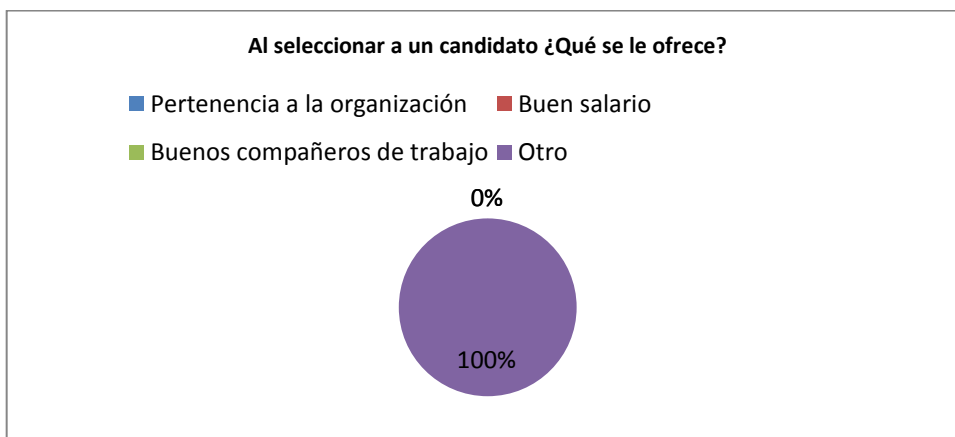
Objetivo: Identificar las prestaciones que se les ofrecen a las personas con discapacidades en al ser seleccionados.

Tabla N°10

Respuestas	Porcentaje	Frecuencia
Pertenencia a la organización	0	0%
Buen salario	0	0%
Buenos compañeros de trabajo		0%
Otro	1	100%
Total	1	100%

Fuente: Entrevista al encargado de MINTRAB

Grafica N° 10



Análisis: El encargado de planes de inserción laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de San Miguel considera que al seleccionar a un candidato se le ofrecen otras prestaciones.

Interpretación: El perfil oferta es el que define el interés de una persona para ir a una entrevista, según la opinión del encargado de inserción laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

11. ¿Le gustaría que se realizara un monitoreo externo del trabajo que realiza el nuevo empleado?

Objetivo: Determinar el interés que posee por monitorear al nuevo empleado en su entorno laboral.

Tabla N°11

Respuestas	Porcentaje	Frecuencia
SI	1	100%
NO	0	0%
Total	1	100%

Fuente: Entrevista al encargado de MINTRAB

Grafica N° 11



Análisis: El encargado de planes de inserción laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de San Miguel opina que le gustaría que se realizara un monitoreo externo del trabajo de los nuevos empleados.

Interpretación: El monitorear a los nuevos empleados les permitiría conocer el trato que se les brindan en su nuevo lugar de trabajo, así como el desempeño que se ha tenido.

12. ¿Cree que la discapacidad se convierta en una causa para que su empleado abandone el trabajo?

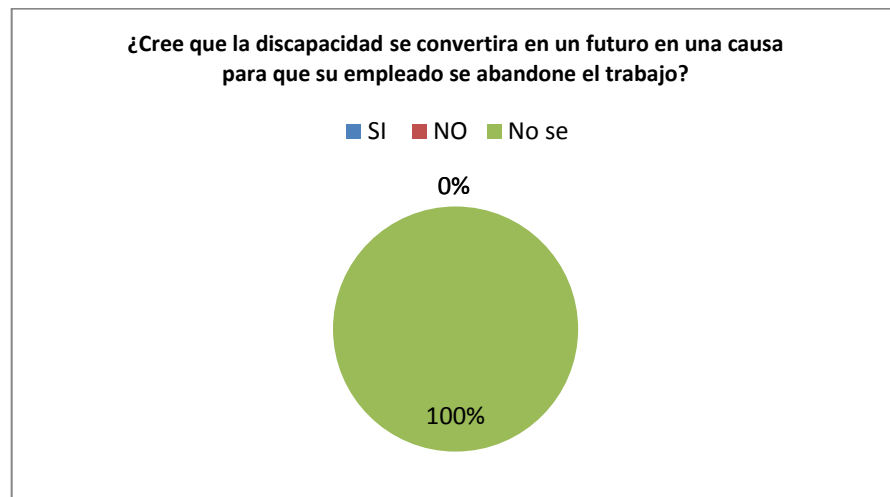
Objetivo: Verificar si la discapacidad es una causa para que las personas con discapacidad abandonen su puesto de trabajo.

Tabla N°12

Respuestas	Porcentaje	Frecuencia
SI	0	0%
NO	0	0%
No se	1	100%
Total	1	100%

Fuente: Entrevista al encargado de MINTRAB

Grafica N° 12



Análisis: El encargado de planes de inserción laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de San Miguel opina no sabe si la discapacidad del empleado puede ser la causa de un futuro abandono del trabajo.

Interpretación: Las personas con discapacidad se enfrentan a muchos desafíos en los lugares de trabajo pero depende de él la conservación de este.

13. ¿Qué causa de discapacidad considera la más adecuada para poder manejarla en el trabajo?

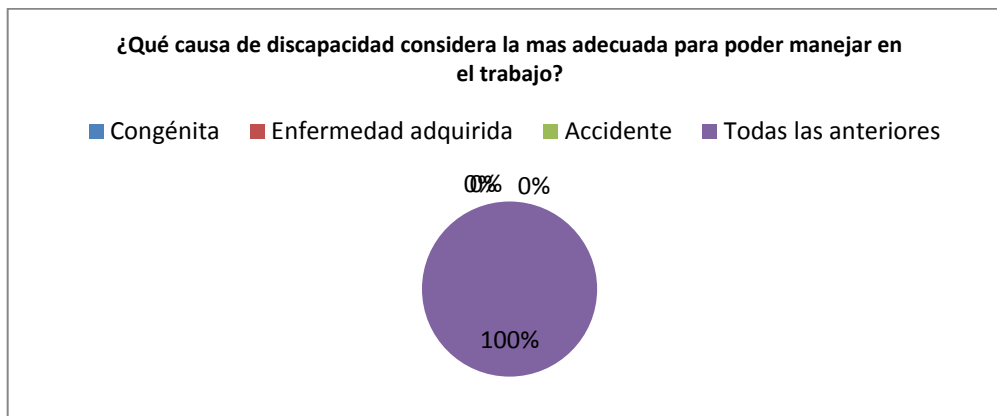
Objetivo: Identificar cuáles de las causas de discapacidad son las más adecuadas para poder manejarla en el trabajo.

Tabla N°13

Respuestas	Porcentaje	Frecuencia
Congénita	0	0%
Enfermedad adquirida	0	0%
Accidente	0	0%
Todas las anteriores	1	100%
Total	1	100%

Fuente: Entrevista al encargado de MINTRAB

Grafica N° 13



Análisis: El encargado de planes de inserción laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de San Miguel considera que las causas de discapacidad más adecuada para un trabajo son congénitas, enfermedades adquiridas y accidentes.

Interpretación: Las personas con discapacidad tienen la capacidad de desarrollarse laboralmente independientemente de la causa de su discapacidad, y adecuar cada una de ellas de manera que les permita poner en práctica sus habilidades.

14. ¿Cree que la discapacidad impida al empleado especializarse en alguna labor?

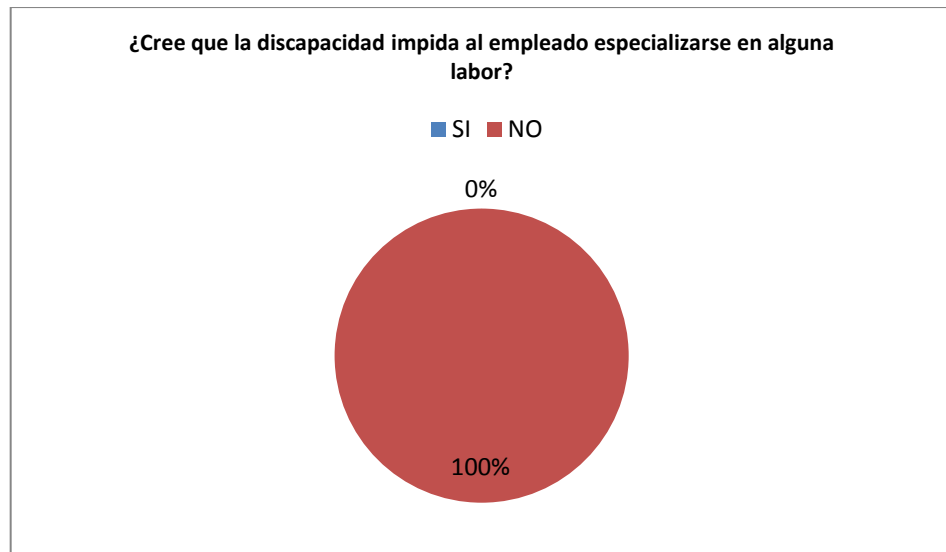
Objetivo: Verificar si la discapacidad de una persona le impide especializarse en alguna labor.

Tabla N°14

Respuestas	Porcentaje	Frecuencia
SI	0	0%
NO	1	100%
Total	1	100%

Fuente: Entrevista al encargado de MINTRAB

Grafica N° 14



Análisis: El encargado de planes de inserción laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de San Miguel considera que las personas con discapacidad no se les impide especializarse en alguna labor.

Interpretación: La especialización de una labor depende del entusiasmo y la entrega de aprender, no de la condición física de una persona.

15. ¿Se le ofrecerían a las personas discapacitadas las mismas prestaciones y salarios que tienen sus empleados sin discapacidad?

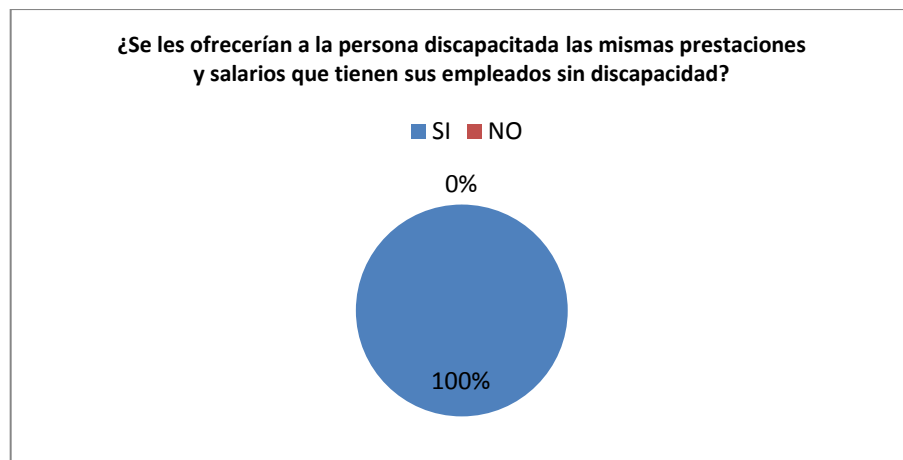
Objetivo: Verificar si se les ofrecería a las personas con discapacidad las mismas prestaciones y salarios que un empleado sin discapacidad.

Tabla N°15

Respuestas	Porcentaje	Frecuencia
SI	1	100%
NO	0	0%
Total	1	100%

Fuente: Entrevista al encargado de MINTRAB

Grafica N° 15



Análisis: El encargado de planes de inserción laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de San Miguel afirma que las personas con discapacidad reciben las mismas prestaciones y salario que tiene una persona sin discapacidad.

Interpretación: El trabajo que puede llegar a desempeñar una persona discapacitada es igual que una sin discapacidad, por lo tanto merece las mismas prestaciones y salarios.

3.6.3 Cuestionario dirigido a las empresas

1. ¿Ha empleado personas con discapacidad alguna vez?

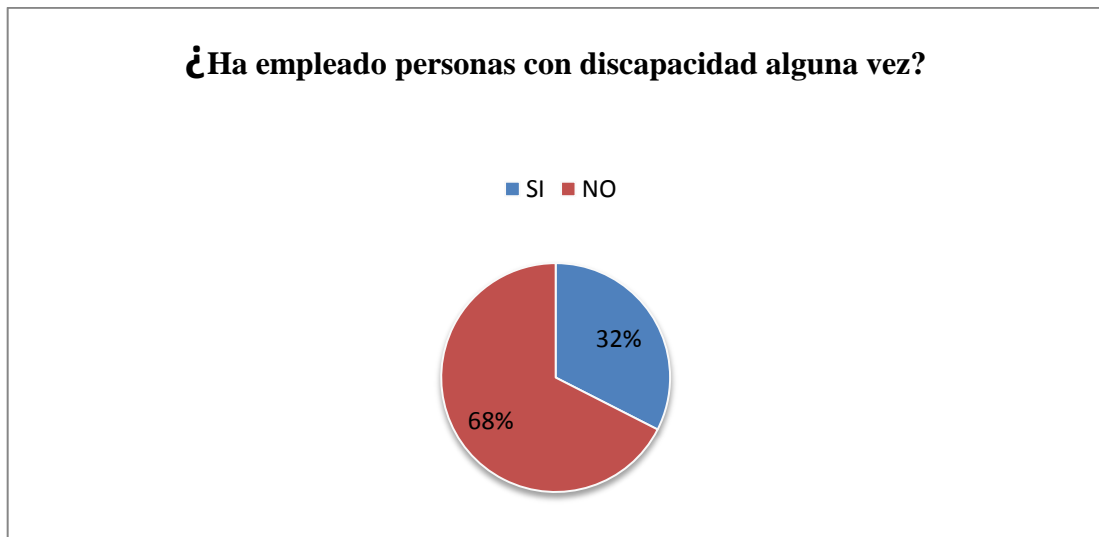
Objetivo: Conocer el porcentaje de empresas que han empleado discapacitados.

Tabla N° 1

OPCIONES	CANTIDAD
SI	13
NO	27
TOTAL	61

Fuente: Encuesta a las empresas

Grafica N°1



Análisis: 13 de los encuestados correspondientes al 32% si ha contratado personas con discapacidad, mientras que el 68% equivalente a 27 empresas no ha contratado personas con discapacidad

Interpretación: Es mayoritario el número de empresas que no han realizado ninguna contratación de personas con discapacidad.

2. ¿Qué trabajo ha realizado?

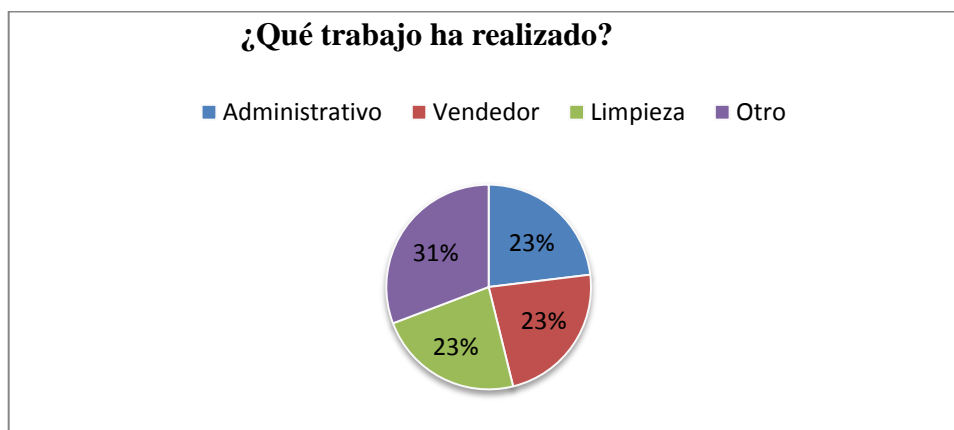
Objetivo: Identificar cual es el trabajo que han realizado comúnmente las personas con discapacidad.

Tabla N°2

OPCIONES	CANTIDAD
Administrativo	3
Vendedor	3
Limpieza	3
Otro	4
TOTAL	13

Fuente: Encuesta a las empresas

Grafica N°2



Análisis: Fueron 13 empresas que ya han contratado personas con discapacidad de las cuales se reparten el 23% cada una las opciones de vendedor, limpieza y administrativo sumando el 69% el restante 31% de las empresas lo han hecho en otros puestos.

Interpretación: El porcentaje minoritario de empresas que ya han tenido relaciones laborales con personas discapacitadas ubican a dichas personas en igual proporción en puestos de ventas, limpiezas y administrativos. Es levemente más alto quienes los han empleado en otros puestos.

3. ¿Por qué motivo dejan de trabajar los discapacitados?

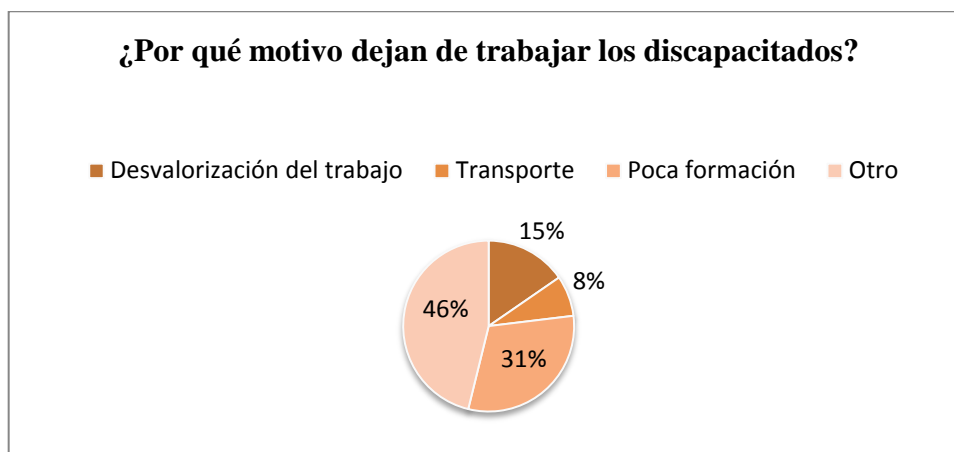
Objetivo: Conocer el motivo principal por el que han abandonado su trabajo.

Tabla N° 3

OPCIONES	CANTIDAD
Desvalorización del trabajo	2
Transporte	1
Poca formación	4
Otro	6
TOTAL	13

Fuente: Encuesta a las empresas

Grafica N° 3



Análisis: De las 13 empresas que ya han empleado a un discapacitado, el 15% lo ha abandonado por Desvalorización del mismo, el 8% por el transporte, el 31% por poca formación y el 46% por otros motivos.

Interpretación: Del total de empresas que no han empleado personas discapacitadas la mayoría opina que no están especificados los motivos por los que abandonan los empleos.

4. ¿Le gustaría ofrecer empleo a una persona con discapacidad?

Objetivo: Conocer si desean poseer una oportunidad de empleo

Tabla N° 4

OPCIONES	CANTIDAD
SI	37
NO	3
TOTAL	40

Fuente: Encuesta a empresas

Grafica N° 4



Análisis: De las 40 empresas encuestadas; 37 que son el 92% desean brindar una oportunidad de empleo, mientras que 3 de ellas correspondiente al 8% no quieren hacerlo.

Interpretación: Por conciencia social, por cumplimiento de ley o por simple equidad la mayoría de empresas tienen disposición de abrir puertas a las personas discapacitadas.

5. ¿Qué nivel de experiencia prefiere que tenga el candidato?

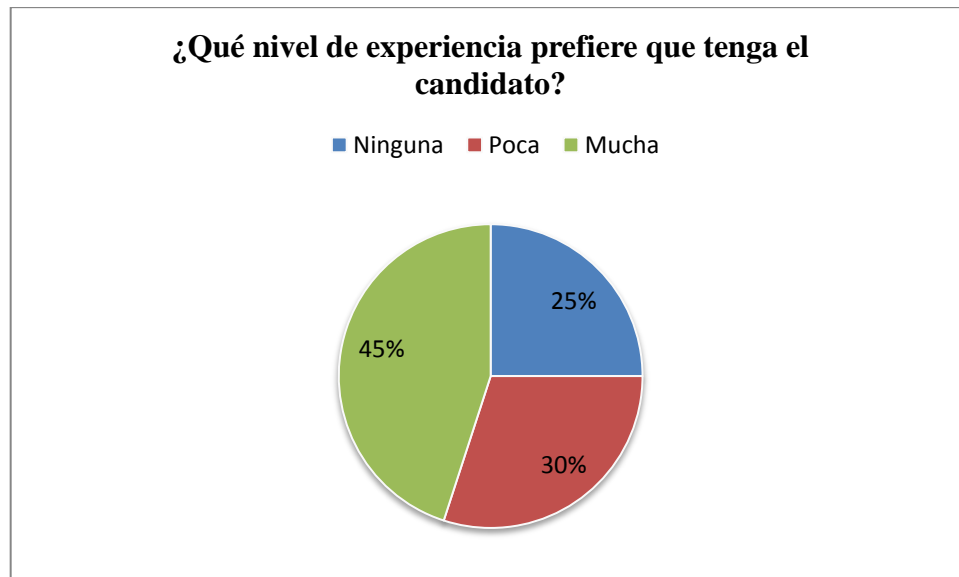
Objetivo: Categorizar la expectativa de experiencia deseada por el empleador

Tabla N° 5

OPCIONES	CANTIDAD
Ninguna	10
Poca	12
Mucha	18
TOTAL	40

Fuente: Encuesta a empresas

Grafica N° 5



Análisis: El 25% de las empresas encuestadas prefieren que los candidatos no tengan experiencia alguna, el 30% desean un poco de experiencia, mientras que el 45% prefiere que tengan mucha experiencia.

Interpretación: Lógicamente las empresas prefieren empleados que aporten una cuota de experiencia en su trabajo.

6. ¿Cómo comunica que existe una oportunidad de trabajo?

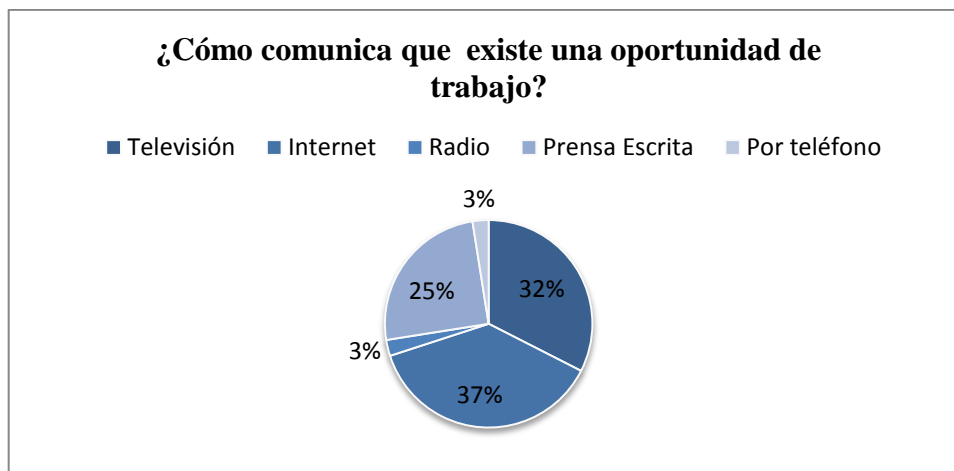
Objetivo: Conocer el medio por el que se informa que existe una oferta de empleo.

Tabla N° 6

OPCIONES	CANTIDAD
Televisión	13
Internet	15
Radio	1
Prensa Escrita	10
Por teléfono	1
TOTAL	40

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Grafica N° 6



Análisis: El 32% da a conocer oportunidades de empleo por televisión, el 37% por Internet, el 3% por radio, el 25% por prensa escrita y el 3% por teléfono.

Interpretación: El internet es el medio más popular por el que los candidatos puedan conocer las oportunidades de empleo.

7. ¿Qué actitud quiere despertar cuando ofrece un empleo?

Objetivo: Revelar la primera impresión que se quiere causar al momento de conocer de una oferta de empleo.

Tabla N° 7

OPCIONES	CANTIDAD
Iré sin duda	15
Quizás sea mi oportunidad	20
Definitivamente no iré	5
TOTAL	40

Fuente: Encuesta a empresas

Grafica N° 7



Análisis: El 13% de las empresas no desea despertar interés a los candidatos potenciales, un 50% quieren transmitirles una posible oportunidad, y el 37% optan por un convencimiento total.

Interpretación: Las empresas desean brindar una oportunidad a todos los interesados, sabiendo que no se puede brindar empleo a todos los interesados solo a una selección.

8. ¿Qué característica debe ser la prioritaria del candidato?

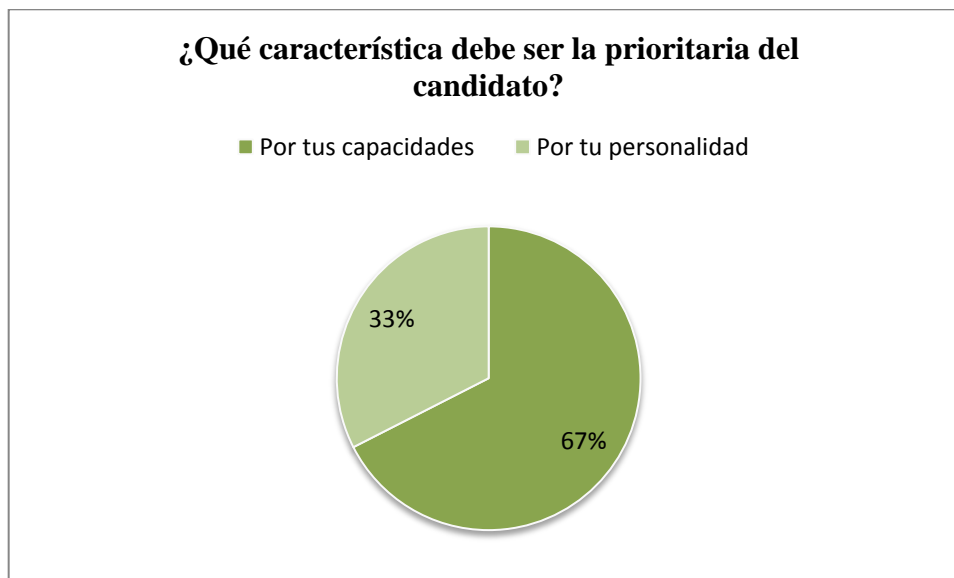
Objetivo: Identificar el factor determinante que las empresas consideran al escoger un candidato.

Tabla N° 8

OPCIONES	CANTIDAD
Por tus capacidades	27
Por tu personalidad	13
TOTAL	40

Fuente: Encuesta a empresas

Grafica N° 8



Análisis: El 67% consideran buen candidato por sus capacidades, el 33% por su personalidad.

Interpretación: La mayoría de las empresas se decantan por las capacidades del candidato como su característica distintiva para optar por un puesto.

9. ¿Ya ha realizado entrevista de selección?

Objetivo: Conocer si las empresas entrevistadas realizan entrevistas de selección.

Tabla N° 9

OPCIONES	CANTIDAD
SI	38
NO	2
TOTAL	40

Fuente: Encuesta a empresas.

Gráfico N° 9



Análisis: El 95% de las empresas encuestadas realizan entrevistas en su proceso de selección, mientras que el 5% no las realizan

Interpretación: La técnica de entrevista de selección es utilizada por la mayoría de empresas en sus procesos de incorporación al trabajo.

10. ¿Ya ha realizado alianzas con el Ministerio de Trabajo para ofrecer empleo?

Objetivo: Indagar sobre procesos de inserción laboral ya realizados en la empresa

Tabla N° 10

OPCIONES	CANTIDAD
SI	15
NO	25
TOTAL	40

Fuente: Encuesta a empresas

Gráfico N° 10



Análisis: El 63% de las empresas no han realizado procesos de inserción con el Ministerio de Trabajo, 37% si lo han hecho.

Interpretación: El porcentaje mayoritario de las empresas no han realizado ningún tipo de proceso para incorporar empleados a través del Ministerio de Trabajo

11. ¿Le gusta que haya competitividad entre los candidatos?

Objetivo: Conocer la disposición que tienen las empresas de someter a competencia a sus empleados.

Tabla N° 11

OPCIONES	CANTIDAD
SI	26
NO	14
TOTAL	40

Fuente: Encuesta a empresas

Gráfico N° 11



Análisis: El 65% de las empresas prefieren que exista competitividad entre los candidatos a un puesto, mientras que el 35% prefiere que no se de este proceso entre los candidatos.

Interpretación: La cantidad de empresas que prefieren desarrollar un proceso competitivo entre los candidatos es mayor que aquellos que prefieren no hacerlo.

12. ¿Para qué periodo necesita resultados del candidato?

Objetivo: Medir el plazo de necesidad de resultados que las empresas desean de los candidatos.

Tabla N°12

OPCIONES	CANTIDAD
Corto Plazo	28
Largo Plazo	12
TOTAL	40

Fuente: Encuesta a empresas

Gráfico N°12



Análisis: 30% de las empresas prefieren resultados a corto plazo, 70% de las empresas prefieren resultados a largo plazo.

Interpretación: El porcentaje de empresas que prefieren resultados a corto plazo es más alto que el porcentaje que prefieren resultados a largo plazo. Los resultados que necesitan son más inmediatos.

13. ¿Por qué formaría a un empleado?

Objetivo: Conocer las causas por las que el empresario podría formar a un empleado.

Tabla N° 13

OPCIONES	CANTIDAD
Superación personal	20
Tener mejor posición económica	12
Otra	8
TOTAL	40

Fuente: Encuesta a empresas

Gráfico N° 13



Análisis: El 50% formarían a sus empleados por superación personal, 30% para brindarle a este una mejor posición económica, y un 20% por otras razones.

Interpretación: La mayoría de empresas prefieren dar formación a los empleados como un medio de superación personal.

14. ¿En qué área le gustaría que se formara al empleado?

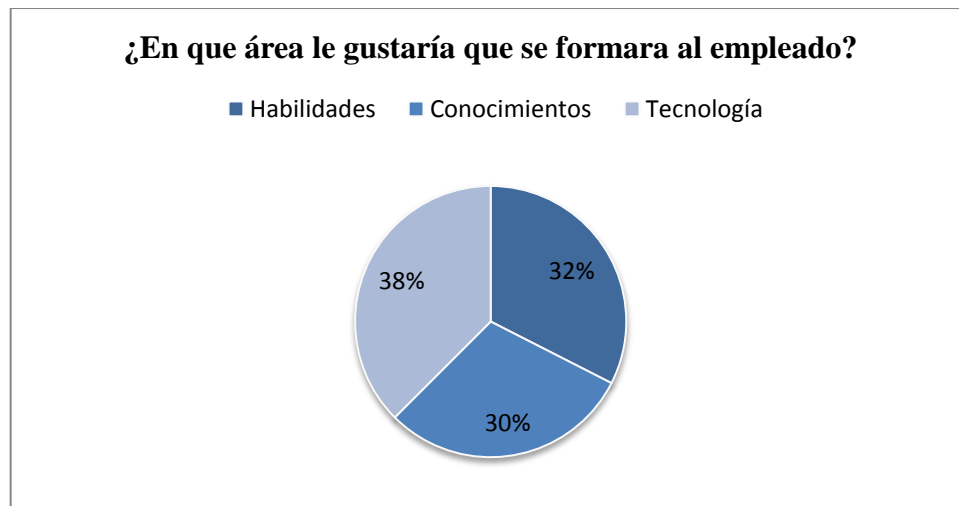
Objetivo: Identificar en qué áreas la empresa necesita que el empleado sea formado.

Tabla N°14

OPCIONES	CANTIDAD
Habilidades	13
Conocimientos	12
Tecnología	15
TOTAL	40

Fuente: Encuesta a empresas

Gráfica N°14



Análisis: De las empresas encuestadas 13 empresas prefieren la formación en habilidades conforman el 32%, 12 optan por los conocimientos que son el 30% y 15 empresas deciden que es la tecnología que son el 38%.

Interpretación: En los tiempos modernos, las empresas se inclinan por tener una capacitación en el campo de la tecnología para fortalecer su operatividad en las acciones diarias.

15. Al seleccionar a un candidato ¿Qué le ofreces?

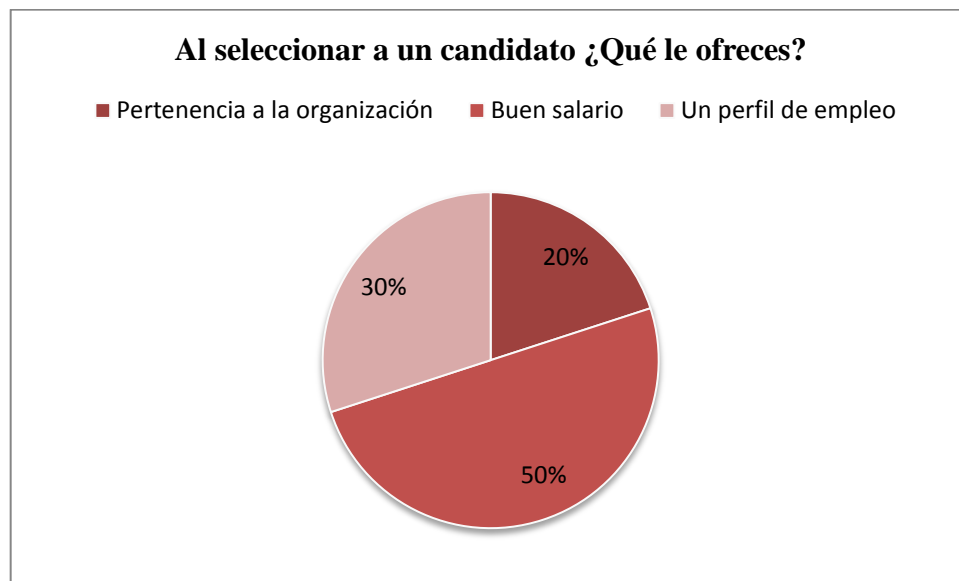
Objetivo: Conocer que ofrece la empresa al candidato que seleccione.

Tabla N°15

OPCIONES	CANTIDAD
Pertenencia a la organización	8
Buen salario	20
Un perfil de empleo	12
TOTAL	40

Fuente: Encuesta a empresas

Gráfico N°15



Análisis: El 20% de las empresas ofrecen pertenencia a la organización, el 30% ofrece para el candidato un perfil de empleo y el 50% ofrece para ellos un buen salario.

Interpretación: El incentivo principal que las empresas ofrecen para llamar la atención del candidato es el salario.

16. Le gustaría que se realizara un monitoreo externo del trabajo que realiza el nuevo empleado

Objetivo: Conocer la disponibilidad de las empresas a someter a su nuevo empleado a un monitoreo de su trabajo.

Tabla N°16

OPCIONES	CANTIDAD
Si	22
No	18
TOTAL	40

Fuente: Encuesta empresas

Gráfico N°16



Análisis: Del total de encuestados el 55% si estarían dispuestos a someterse al monitoreo y 45% no estarían en esa disposición.

Interpretación: Las empresas si estarían dispuestas a someterse al proceso de monitoreo en el desarrollo del plan.

17. ¿Cree que la discapacidad se convierta a futuro en una causa para que su empleado abandone el trabajo?

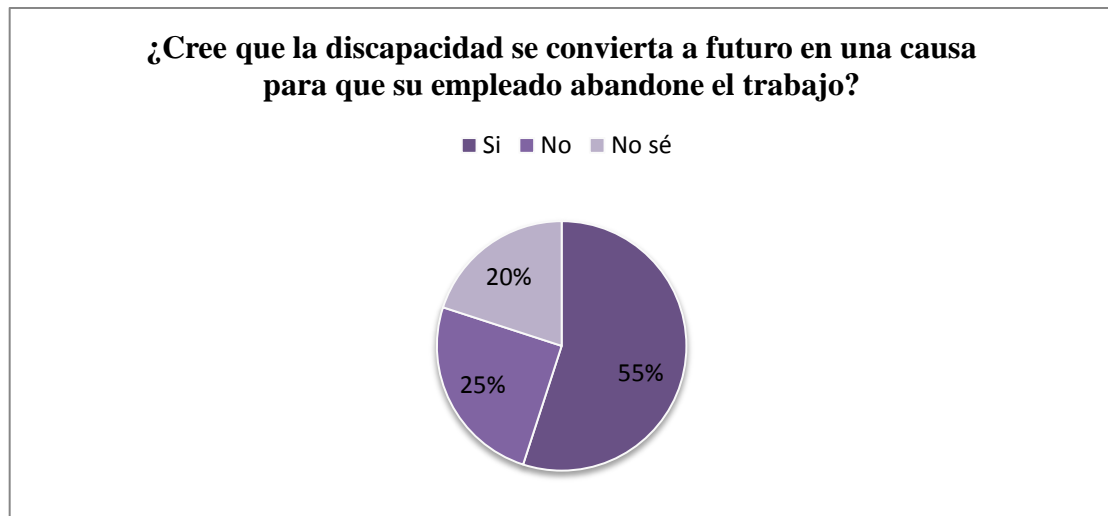
Objetivo: Medir la expectativa de las empresas sobre la continuidad de los empleados en sus trabajos.

Tabla N° 17

OPCIONES	CANTIDAD
Si	22
No	10
No sé	8
TOTAL	40

Fuente: Encuesta a empresas

Gráfico N°18



Análisis: 22 empresas consideran que si dejarían el trabajo es decir el 55%, el 25% cree que no lo abandonarían mientras que el 20% tiene incertidumbre.

Interpretación: La mayoría de empresas consideran que la condición de incapacidad llevará a que las personas a futuro abandonen sus trabajos.

18. ¿Qué causa de discapacidad considera la más adecuada para poder manejarla en el trabajo?

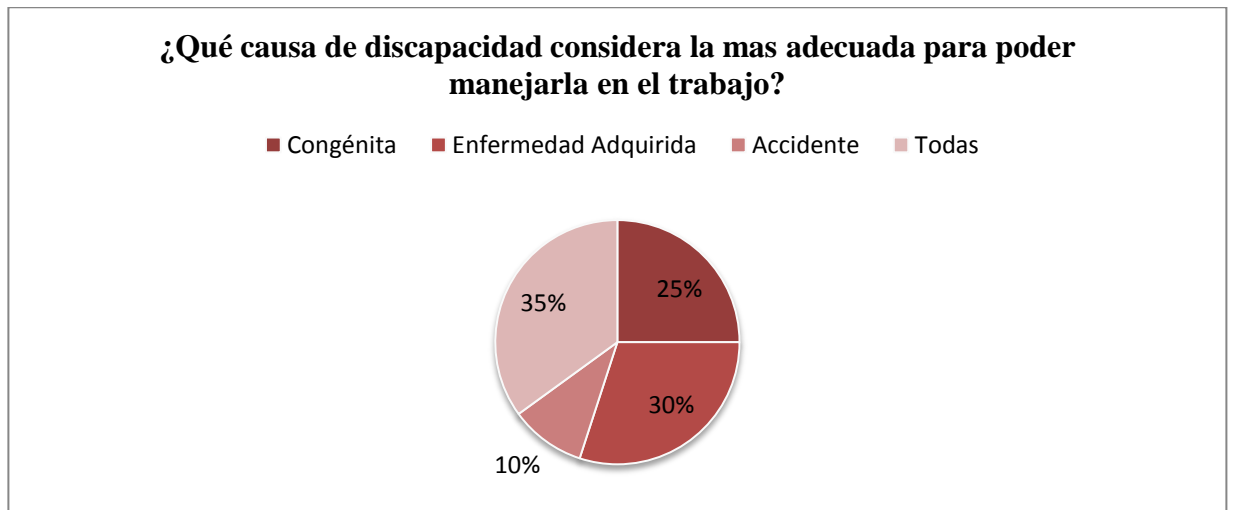
Objetivo: Conocer con qué tipo de discapacidad está dispuesto a tratar en el trabajo.

Tabla N°18

OPCIONES	CANTIDAD
Congénita	10
Enfermedad Adquirida	12
Accidente	4
Todas	14
TOTAL	40

Fuente: Encuesta a empresas

Gráfico N°18



Análisis: Las empresas encuestadas reflejan que 35% de las empresas no hacen distinción del tipo de discapacidad para poder trabajar con ella, 30% prefiere la enfermedad adquirida, 25% la discapacidad congénita y 10% la adquirida en accidente.

Interpretación: Las empresas poco se interesan en el tipo o causa de la incapacidad pero si estarían dispuestos a emplear personas discapacitadas.

19. ¿Conoce la legislación laboral para personas discapacitadas?

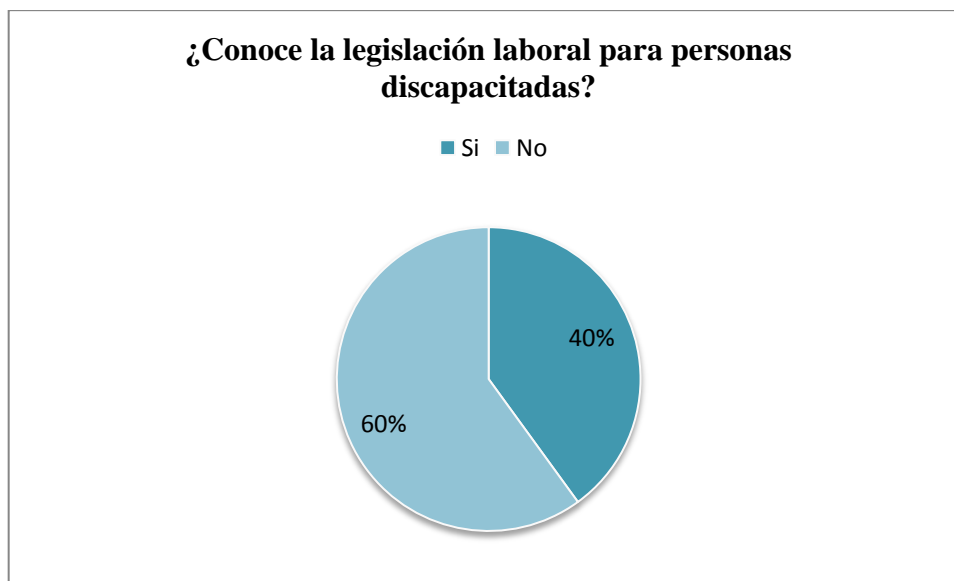
Objetivo: Indagar si las empresas tienen conocimiento de la legislación en materia del trabajo de discapacitados.

Tabla N°19

OPCIONES	CANTIDAD
Si	16
No	24
TOTAL	40

Fuente: Encuesta a empresas

Gráfico N°19



Análisis: El 60% de los encuestados no conocen la legislación para personas discapacitadas y 40% si la conocen.

Interpretación: Es mayoritario el porcentaje de empresas que no conocen la legislación del trabajo de discapacitados. Ante la poca fuerza que tiene La Ley de Equiparación de Oportunidades.

20. ¿Hace cuánto tiempo realizó su última oferta de trabajo?

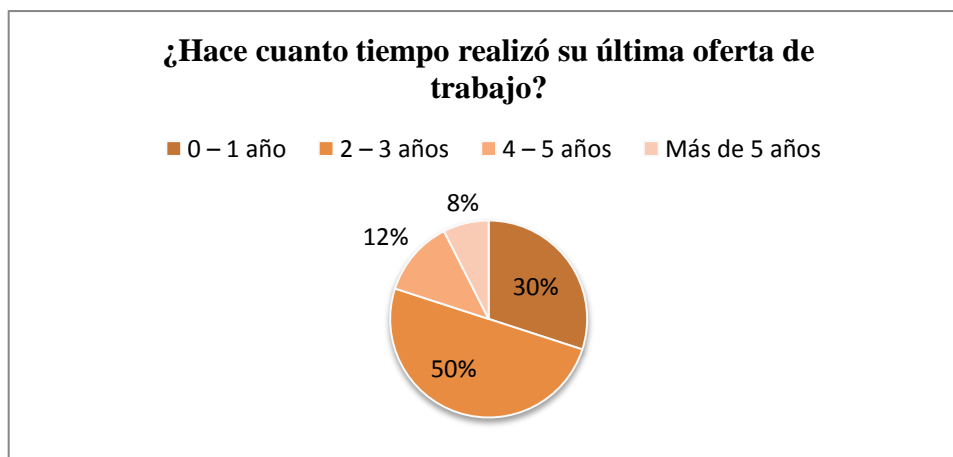
Objetivo: Indagar cual fue la última vez que realizó una oferta de trabajo.

Tabla N°20

OPCIONES	CANTIDAD
0 – 1 año	12
2 – 3 años	20
4 – 5 años	5
Más de 5 años	3
TOTAL	40

Fuente: Encuesta a empresas

Gráfico N°20



Análisis: El 50% de las empresas realizaron su última oferta entre dos y tres años, el 30% lo hizo entre cero y un año, el 12% entre cuatro y cinco años y 8% hace más de cinco años.

Interpretación: La mayoría de las empresas realizó su última oferta entre 2 y 3 años. Por lo que no tienen un pasado inmediato con contrataciones.

21. ¿Ha realizado contrataciones en ese periodo?

Objetivo: Identificar si las ofertas de empleo fueron efectivas.

Tabla N°21

OPCIONES	CANTIDAD
Si	30
No	10
TOTAL	40

Fuente: Encuesta de las empresas

Gráfico N°21



Análisis: 30 empresas que equivalen al 75% han realizado contrataciones en el periodo que estipularon, y 10 que equivalentes al 25% no lo hicieron.

Interpretación: La mayoría de las empresas cuando realizan una oferta de trabajo terminan este proceso realizando una contratación.

22. ¿Posee Manual de Descripción de Puestos?

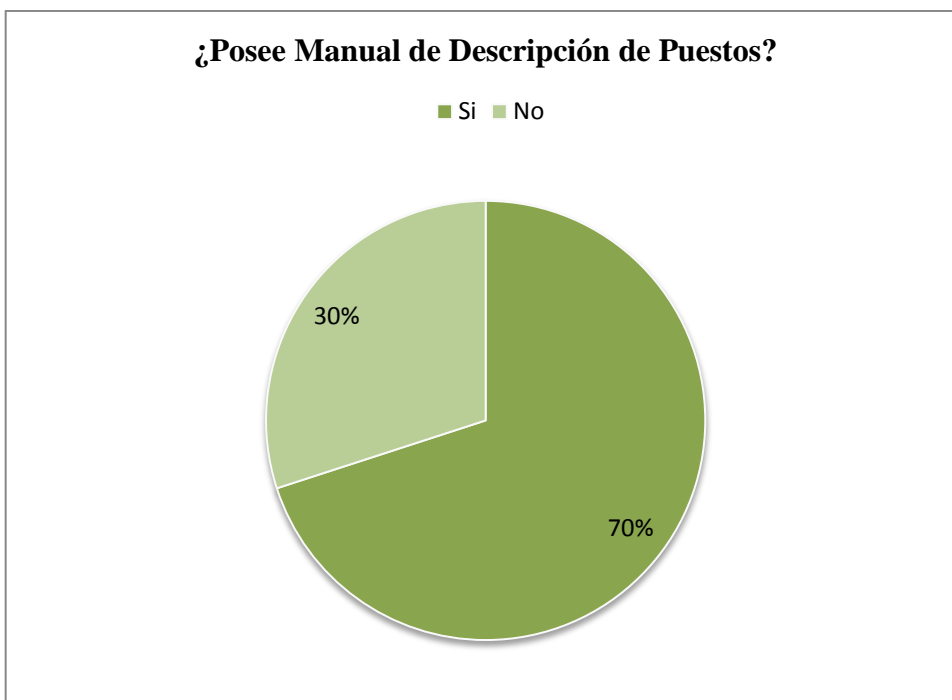
Objetivo: Conocer si las empresas poseen un manual de descripción de puestos.

Tabla N°22

OPCIONES	CANTIDAD
Si	28
No	12
TOTAL	40

Fuente: Encuesta a empresas

Gráfico N°22



Análisis: 70% de las empresas encuestadas poseen Manual de Descripción de Puestos, 30% no lo poseen.

Interpretación: No todas las empresas optan por contar con manual de descripción de puestos.

23. ¿Qué tipo de empleado prefiere?

Objetivo: Identificar qué tipo de empleado necesita según sus funciones

Tabla N°23

OPCIONES	CANTIDAD
Especializado para una labor	17
Capaz de realizar diversas actividades	23
TOTAL	40

Fuente: Encuesta a empleados

Gráfico N°23



Análisis: Del total de empresas encuestadas 58% prefiere un empleado capaz de hacer diversas labores. 42% prefiere un empleado especializado en una labor.

Interpretación: Las empresas mayoritariamente prefieren empleados que puedan realizar diversas labores. La polifuncionalidad se convierte en una característica decisiva

24. ¿Cree que la discapacidad impida al empleado especializarse en alguna labor?

Objetivo: Medir la expectativa que la empresa tiene del desempeño del empleado.

Tabla N°24

OPCIONES	CANTIDAD
Si	19
No	21
TOTAL	40

Fuente: Encuesta a empresas

Gráfico N°24



Análisis: 53% equivalente a 21 empresas creen que la discapacidad es una limitante para especializarte en una labor, y el 47% consideran que no es así.

Interpretación: Es mayoritaria la proporción de empresas que consideran la discapacidad como un impedimento para especializarse en una labor.

25. ¿Está dispuesto a pagar el mismo salario y dar las mismas prestaciones que reciben los empleados que no tienen discapacidad?

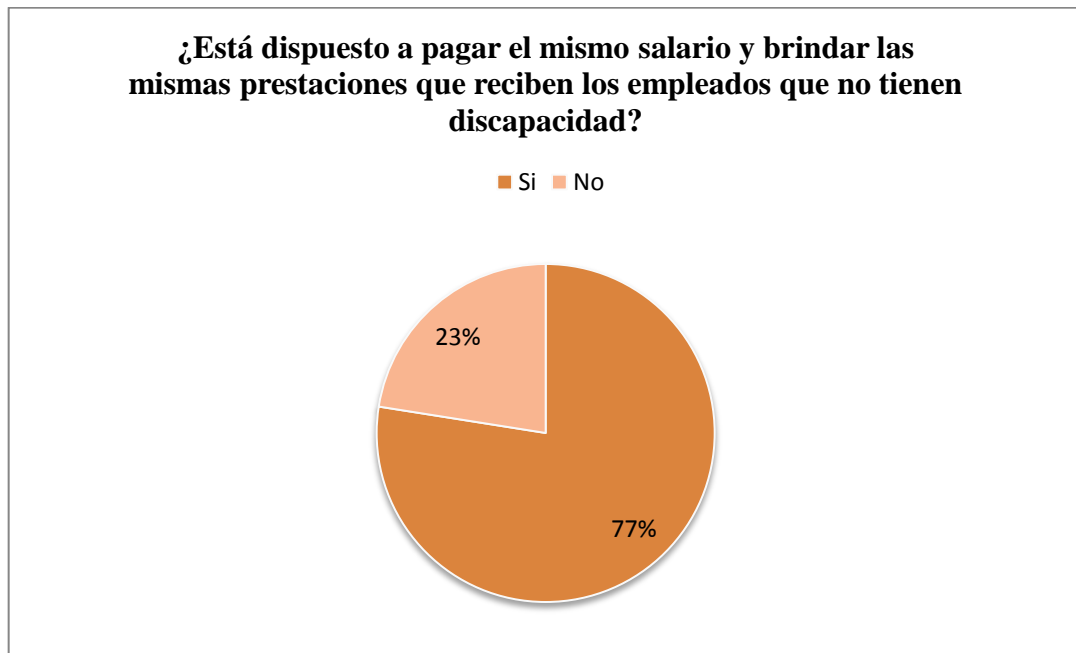
Objetivo: Indagar sobre el pago en salario y las prestaciones a brindar a los candidatos

Tabla N°25

OPCIONES	CANTIDAD
Si	31
No	9
TOTAL	40

Fuente: Encuesta a empresas

Gráfico N°25



Análisis: 77% de las empresas si brindarían los mismos salarios y prestaciones, y 23% de las empresas no lo harían.

Interpretación: Un porcentaje ampliamente mayoritario si brindaría a los empleados con discapacidad los mismos salarios y prestaciones.

CAPITULO IV Conclusiones y Recomendaciones

4.1 Análisis de preguntas por objetivo

Nº	OBJETIVO	EMPRESAS	PERSONAS DISCAPACITADAS	MINISTERIO DE TRABAJO	ANALISIS
1	Diseñar un plan de inserción laboral para incorporar al trabajo del área administrativa a personas con discapacidad, que forman parte del banco de datos de la unidad de empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social San Miguel.	<p>1.¿Ha empleado personas con discapacidad alguna vez?</p> <p>2. ¿Qué trabajo ha realizado?</p> <p>3.¿Por qué motivo dejan de trabajar los discapacitados?</p> <p>17.¿Cree que la discapacidad se convertirá a futuro en una causa para que su empleado abandone el trabajo?</p> <p>18.¿Qué causa de discapacidad considera la mas adecuada para poder manejarla en el trabajo?</p> <p>19.¿Conoce la legislación laboral para personas discapacitadas?</p>	<p>1.¿Ha trabajado alguna vez?</p> <p>2.¿Qué trabajo ha realizado?</p> <p>3.¿Por qué motivo dejó su trabajo anterior?</p> <p>17.¿Se convertirá tu discapacidad en una causa para dejar el trabajo?</p> <p>18.Clasifique la causa de su discapacidad</p> <p>19.¿Conoce la legislación laboral para personas discapacitadas?</p> <p>28.¿Ha tenido problema en que le den un trabajo?</p> <p>29.¿El Ministerio de Trabajo le ofrece un buen trato al solicitar sus servicios?</p>	<p>1.¿Se han realizado procesos de inserción para discapacitados anteriormente?</p> <p>2.¿Cuál es el puesto mayoritario en el que se coloca a la persona con discapacidad?</p> <p>3.¿Por qué motivo dejan de trabajar los discapacitados?</p> <p>12.¿Cree que la discapacidad se convertirá a futuro en una causa para que su empleado abandone el trabajo?</p>	Ya han existido relaciones laborales entre empresas privadas y personas con discapacidad, realizando labores en puestos de venta, mantenimiento, administrativos y otros, el Ministerio de trabajo actúa como intermediario para la generación de empleo y la colocación de discapacitados en tales puestos, el tipo o causa de discapacidad que la persona sufra no es una condición definitiva para la incorporación laboral de las personas discapacitadas, la discapacidad a futuro tiene altas probabilidades de convertirse en la causa de la deserción laboral a futuro.

2	<p>Definir un método de reclutamiento que permita una efectiva convocatoria a los conformantes del banco de datos.</p>	<p>4.¿Le gustaría ofrecer empleo a una persona con discapacidad?</p> <p>5.¿Qué nivel de experiencia prefiere que tenga el candidato?</p> <p>6.¿Cómo comunica que existe una oportunidad de trabajo?</p> <p>7.¿Qué actitud quiere despertar cuando ofrece un empleo?</p> <p>20.¿Hace cuanto tiempo realizó su última oferta de trabajo?</p> <p>21.Ha realizado contrataciones en ese período</p>	<p>4.¿Desea optar por una oportunidad de empleo?</p> <p>5.¿Cómo califica su experiencia laboral?</p> <p>6.¿Cómo se da cuenta que existe una oportunidad de trabajo?</p> <p>8.¿Qué piensa cuando se da cuenta de que existe una oportunidad de empleo?</p> <p>10.¿Te han hablado del Ministerio de Trabajo para informarte de una oportunidad de empleo?</p> <p>20.¿Cuánto tiempo tiene de formar parte de la bolsa de empleo del Mintrab?</p> <p>21.Ha recibido ofertas de empleo en ese período.</p>	<p>4.¿Cómo comunica que existe una oportunidad de trabajo?</p> <p>5.¿Qué actitud es la de la persona con discapacidad cuando se le ofrece un empleo?</p> <p>6.¿Actualmente hay alianzas con empresas dispuestas a emplear al discapacitado?</p>	<p>Tanto las empresas como el Ministerio de Trabajo están en total disposición de otorgar oportunidades de empleo, no creando la falsa expectativa que absolutamente todas las personas con discapacidad que deseen laboral tendrán un puesto, pero todas tendrán la oportunidad, ya se han realizado procesos de reclutamiento en ocasiones anteriores y también se ha realizado este proceso a través de la intermediación del Ministerio de Trabajo quien tiene las herramientas necesarias para realizar una convocatoria efectiva a los interesados en el empleo a través de medios como el internet, la televisión, el periódico, etc.</p>
---	--	---	---	---	--

3	<p>Establecer un proceso de selección que permite escogitar los candidatos más idóneos del banco de datos.</p>	<p>8.¿Qué característica debe ser la prioritaria del candidato?</p> <p>9.¿Ya ha realizado entrevista de selección?</p> <p>10.¿Ya ha realizado alianzas con el Ministerio de Trabajo para contratar?</p> <p>11.¿Le gusta que haya competitividad entre los candidatos?</p> <p>22.¿Posee Manual de Descripción de Puestos?</p>	<p>9.¿Has participado en una entrevista de selección?</p> <p>11.¿Te causa algún problema competir contra alguien?</p> <p>22.¿Antes de aplicar algún empleo le gustaría ver su descripción de puestos?</p> <p>23. Su capacidad de adaptación es:</p> <p>24.¿Ha modificado alguna de las destrezas o títulos académicos contenidos en el banco de datos?</p>	<p>10. Al seleccionar a un candidato ¿Qué se le ofrece?</p>	<p>Los tres actores: personas con discapacidad, empresas y Ministerio de trabajo ya han afrontado procesos de selección en los que se ha utilizado la entrevista como principal instrumento de selección, utilizando como criterios los establecidos por el manual de descripción de puestos o los perfiles de empleo de la plaza vacante, se necesita un grado de adaptación bastante alto, que el candidato a seleccionar tenga habilidades o conocimientos que destaquen sobre sus competidores, las habilidades o grados académicos que los miembros del banco de datos posean deben estar registrados correctamente y de forma actualizada.</p>
---	--	--	--	---	--

4	Elaborar un plan de formación que capacite a los seleccionados para los puestos de trabajo en área administrativa.	<p>12.¿Para que periodo necesita resultados del candidato?</p> <p>13.¿Por qué formaría a un empleado?</p> <p>14.¿ En que área le gustaría que se formara al empleado?</p> <p>23.¿Qué capacidad de adaptación espero del candidato?</p> <p>24.¿Qué tipo de empleado prefiere?</p> <p>25.¿Cree que la discapacidad impida al empleado especializarse en alguna labor?</p>	<p>12.¿Para que periodo de tiempo necesitas ser formado?</p> <p>13.¿Cual es la causa principal que origina tu necesidad de formación?</p> <p>14.En que área te gustaría ser formado</p> <p>25.¿Cómo candidato a un empleo usted se considera?</p> <p>26.¿En alguna actividad usted se considera experto?</p> <p>27.¿Su discapacidad le impide especializarse en alguna labor?</p>	<p>7.¿En caso de dar formación a un candidato que período resulta mas factible?</p> <p>8.¿Por qué formaría a un empleado?</p> <p>9.¿ En que área formaría al empleado?</p> <p>14.¿Cree que la discapacidad impida al empleado especializarse en alguna labor?</p>	Es necesario un proceso de formación a corto plazo que resuelva necesidades inmediatas que surgen en los procesos de inserción, la formación el Ministerio de Trabajo debe impartirla a las personas discapacitadas seleccionadas en la entrevista antes de que se incorporen al trabajo, debe motivarse a las personas con discapacidad, y formarla en el área de ventas y administrativa, y se debe forma tanto a los candidatos como a los encargados de empresas en la legislación laboral concerniente al trabajo de discapacitados, se debe promover la especialización del candidato en labores específicas.
---	--	---	---	---	---

5	<p>Determinar el proceso de seguimiento y evaluación que posibilite realizar un examen de los resultados.</p>	<p>15. Al seleccionar a un candidato ¿Qué le ofreces?</p> <p>16. Le gustaría que se realizara un monitoreo externo del trabajo que realiza el nuevo empleado:</p> <p>26. ¿El Ministerio de Trabajo le ofrece un buen trato al solicitar sus servicios?</p> <p>27. ¿Está dispuesto a pagar el mismo salario que reciben los empleados que no tienen discapacidad?</p> <p>28. ¿Le ofrecería las mismas prestaciones que tienen sus empleados sin discapacidad?</p>	<p>15. Al ser seleccionado para un empleo ¿Qué esperas?</p> <p>16. Te someterías voluntariamente a un monitoreo del trabajo que realizas:</p> <p>30. ¿Cuándo ha trabajado le pagan lo mismo que a sus compañeros que desempeñan su mismo nivel de trabajo?</p> <p>31. Cuándo ha trabajado ¿Le ofrecen las mismas prestaciones que a sus compañeros de trabajo?</p>	<p>11. Le gustaría que se realizara un monitoreo externo del trabajo que realiza el nuevo empleado:</p> <p>15. ¿Se le ofrecerían a la persona discapacitada las mismas prestaciones y salarios que tienen sus empleados sin discapacidad?</p>	<p>Los elementos involucrados en el proceso de inserción consideran dentro del plan un proceso de seguimiento después de la contratación y la incorporación en el cual se permita evaluar resultados a partir de un monitoreo de las labores realizadas por el incorporado, la satisfacción en el trabajo que este tenga, evaluando la relación que tenga con los demás miembros de la organización y haciendo un análisis de las condiciones salariales y las prestaciones sociales a las cuales se tiene acceso.</p>
---	---	--	--	---	--

4.2 Conclusiones

1. La intermediación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, permitiría la incorporación al trabajo de las personas con discapacidad que forman parte del banco de datos de dicha institución, las causas o tipos de incapacidad no constituyen un obstáculo para la incorporación de estas personas a un empleo; tanto las empresas, personas con discapacidad y Ministerio de Trabajo consideran que puede incorporarse a estas personas en las distintas áreas funcionales que tengan las empresas como ventas, administración, mantenimiento y otros. Por lo que el plan de inserción laboral funcionaría para las personas que cumplan con los perfiles de empleo sin importar la discapacidad que estas posean.
2. Tanto las empresas como el Ministerio de Trabajo están en total disposición de otorgar oportunidades de empleo, no creando la falsa expectativa que absolutamente todas las personas con discapacidad que deseen laboral tendrán un puesto, pero todas tendrán la oportunidad, ya se han realizado procesos de reclutamiento en ocasiones anteriores y también se ha realizado este proceso a través de la intermediación del Ministerio de Trabajo quien tiene las herramientas necesarias para realizar una convocatoria efectiva a los interesados en el empleo a través de medios como el internet, la televisión, el periódico, etc.
3. Los tres actores: personas con discapacidad, empresas y Ministerio de trabajo ya han afrontado procesos de selección en los que se ha utilizado la entrevista como principal instrumento de selección, utilizando como criterios los establecidos por el manual de descripción de puestos o los perfiles de empleo de la plaza vacante, se necesita un grado de adaptación bastante alto por parte del candidato a

seleccionar y se prefiere tenga habilidades o conocimientos que destaquen sobre sus competidores, las habilidades o grados académicos que los miembros del banco de datos posean deben estar registrados correctamente y de forma actualizada.

4. Es necesario un proceso de formación a corto plazo que resuelva necesidades inmediatas que surgen en los procesos de inserción, la formación el Ministerio de Trabajo debe impartirla a las personas discapacitadas seleccionadas en la entrevista antes de que se incorporen al trabajo, debe motivarse a las personas con discapacidad, y formarlas en el área de ventas y administrativa, y se debe formar tanto a los candidatos como a los encargados de empresas en la legislación laboral concerniente al trabajo de discapacitados, se debe promover la especialización del candidato en labores específicas.
5. Los elementos involucrados en el proceso de inserción consideran dentro del plan un proceso de seguimiento después de la contratación y la incorporación en el cual se permita evaluar resultados a partir de un monitoreo de las labores realizadas por el incorporado, la satisfacción en el trabajo que este tenga, evaluando la relación que tenga con los demás miembros de la organización y haciendo un análisis de las condiciones salariales y las prestaciones sociales a las cuales se tiene acceso.

4.3 Recomendaciones

1. Diseñar un plan de inserción laboral que garantice la incorporación de personas discapacitadas a empleos estables en empresas que deben cumplir el requisito legal de emplear a personas con discapacidad por tener más de veinticinco empleados o en empresas que no tengan que cumplir este requisito pero que deseen emplear a una persona con estas características, el plan incluirá un reclutamiento efectivo, una selección minuciosa, una formación productiva y un seguimiento eficiente.
2. Realizar un método de reclutamiento bien definido, que permita una convocatoria efectiva de los candidatos a ocupar plazas dentro de las empresas, para lo cual se debe sondear con las empresas y conocer cuáles son las plazas vacantes y la definición de sus perfiles, dar a conocer la oportunidad de empleo por medio de las vías más asequibles siendo los medios de comunicación social la alternativa más certera, principalmente el internet, la televisión y la radio.
3. El proceso posterior a la recepción de Curriculum vitae y solicitud de empleo debe ser minuciosa, evaluando inicialmente quienes son los más apegados a los perfiles de empleo y citándolos a entrevistas y diversas pruebas psicológicas que garanticen una selección apropiada de los candidatos, son aspectos a destacar la experiencia, las habilidades y la disponibilidad que el candidato presente y dé a conocer en el proceso; evaluando de igual manera como compite contra sus otros candidatos dejando registros de quienes realicen este proceso en el banco de datos de forma actualizada para que facilite los procesos futuros.

4. Es necesario un proceso de formación a corto plazo que resuelva necesidades inmediatas que surgen en los procesos de inserción, la formación el Ministerio de Trabajo debe impartirla a las personas discapacitadas seleccionadas en la entrevista antes de que se incorporen al trabajo en los módulos de motivación, legislación laboral de las personas discapacitadas y la introducción propia al trabajo. Los dirigentes de empresas también deben ser formados a corto plazo en dos módulos el primero sobre discapacidad y el segundo sobre la legislación del trabajo de los discapacitados.

5. Como última etapa del plan se debe realizar un seguimiento exhaustivo en el que se mida que tan exitosa fue la incorporación, para lo que se debe revisar si se está dando cumplimiento a las funciones establecidas en el perfil de empleo, examinando su relación con sus compañeros de trabajo y su deseo de permanecer laborando.

CAPITULO V: Plan de inserción laboral para las personas discapacitadas que forman parte de la bolsa de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

5.1 INTRODUCCIÓN.

La propuesta de un plan de inserción laboral para las personas con discapacidad que forman parte de la bolsa de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que se presenta a continuación tiene estrecha relación con las empresas tanto del sector privadas así como también del sector público del país.



La integración laboral de las personas con discapacidad a las empresas, se ve obstaculizado por barreras de diversas índole, principalmente culturales, dentro de las cuales se pueden mencionar barreras de actitud que han provocado desigualdad de condiciones frente a situaciones sociales como son el trabajo y la educación, así como también las barreras de discriminación la cual se funda en prejuicios que se han heredado a lo largo de la historia, sobre las capacidades y conductas que supuestamente tienen las personas con discapacidad.

Para percibir como son realmente las personas con discapacidad, es necesario redefinir conceptos que por años han estado asociados a su condición, el termino discapacidad a adoptados diferentes significado a lo largo de la historia, que han tenido consecuencia en los derechos y obligaciones que estas personas han debido adoptar ante la sociedad.

Es por eso que se ha tomado a bien este tipo de propuesta ya que además de adquirir habilidades especiales estas personas son capaz de desarrollarse plenamente en su vida laboral como personal, algunas de las empresas con responsabilidad social empresarial

que cuentan con este tipo de personal han podido observar las ventajas organizacionales que poseen, entre las cuales podemos mencionar que permite desarrollar un valor competitivo frente a sus clientes y la sociedad, permite contar con un personal que esta constante en su trabajo, presentan menos solicitud de permisos, suelen ser puntuales y más productivos frente a los demás, a diferencia de la creencia popular que plantea que son personas poco productivas y enfermiza.

Integral a estas personas requiere de una planificación estratégica, para poder hacer de esta práctica una realidad que produzca beneficio para la sociedad, y no sea concebida como un acto de beneficencia que lleva al fracaso o produzca deserción. Se busca lograr una integración socio laboral que permita a las personas con discapacidad practicar en la vida corriente de la comunidad, a través de actividades productivas, teniendo la capacidad, el deseo y la oportunidad. El modelo propuesto aborda los procesos de reclutamiento, selección, formación y la incorporación al trabajo.

5.2 ANTECEDENTES.

El 11 de mayo de 1911 por Decreto Legislativo fue emitida la Ley de Accidentes de Trabajo confiándose la función de vigilar su cumplimiento a los Alcaldes Municipales y Jueces de Paz , el 2 de marzo de 1927, se introdujo Reformas al Reglamento Interior del Poder Ejecutivo, creando Despachos de Trabajo para ese entonces adscrito al Ministerio de Gobernación.

El 15 de junio de 1927 por Decreto Ejecutivo, se fundaron Juntas de Conciliación que operaban en cada cabecera departamental, en 1934 se organizó la Secretaria de Estado que atendería la Junta de Conciliación siempre adscrita en el Ministerio de Gobernación.



Por Decreto Ejecutivo N° 282 del 22 de diciembre de 1945, fue creado un Ministerio de Estado y su correspondiente Subsecretaria denominado Ministerio de Trabajo, Industria y Agricultura.

Por Decreto Legislativo N° 321 del 12 de enero de 1946, fue creado el Departamento Nacional del Trabajo, señalándose como funciones las de preparar la legislación del trabajo, la inspección laboral y conocer las disputa entre el capital y el trabajo.

Fue hasta el 14 de octubre de 1946 por Decreto Legislativo N° 134 que fue creado lo que hoy en día conocemos como Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual tiene como visión ser un institución líder dentro de la administración pública vinculada a la gente, que brinde servicio de calidad, eficientes y transparentes, a fin de alcanzar el desarrollo integral en el área socio laboral y la protección de la fuente de trabajo.

Hoy en día cuenta con tres direcciones encargas cada una de ellas de realizar diversos servicios para la población que lo requiera las cuales son: Dirección General de Previsión Social y Empleo, Dirección General de Inspección de Trabajo y la Dirección General de Trabajo.

5.3 JUSTIFICACIÓN.

La inserción laboral en nuestro país es uno de los procesos más complejos y difíciles de alcanzar para aquellas personas con una necesidad de emplearse al sector productivo, sin importar las eficiencias y realizaciones personales en cuanto a su nivel de estudio u oficios diversos hayan adquiridos a lo largo de la vida, esto para una persona sin ningún tipo de discapacidad; así como también para las personas con discapacidad la inserción laboral a un puesto



de trabajo de las diversas empresas ya sean estas del sector público o privado se vuelve discriminatorio y sin ningún tipo de responsabilidad social empresarial, ya que se imponen barreras en cuanto a la capacidad productiva de estas personas, así como también el desarrollo organizacional que para muchos empresarios puede verse interrumpido con el reclutamiento de personas con algún tipo de discapacidad.

Sin embargo el poder darle una oportunidad de desarrollo personal a las personas con discapacidad puede ser productivo para la organización a la que pertenecen, así como también a la sociedad en general, ya que de ser una persona dependiente y sin ningún tipo de productividad, pueden llegar a desempeñar habilidades especiales que los convertirían en personas productivas e independientes.

El plan de inserción laboral de las personas con discapacidad que forman parte de la bolsa de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pretende incentivar a las personas con este tipo de problema a que se integren a la bolsa de trabajo, pero sobre todo que exista una inserción de parte del ministerio desde el punto de partida del reclutamiento hasta un seguimiento del trabajo realizado por el nuevo empleado, esto con el objetivo de que estas personas puedan tener un trato digno sin discriminación de ningún tipo y sobre todo que sean valoradas sus habilidades personales y su nivel de estudio adquirido.

5.4 OBJETIVOS.

5.4.1 Objetivo General

- Elaborar un plan de inserción laboral que constituya el mejoramiento y desarrollo productivo de las personas con discapacidad que forman parte de la bolsa de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



5.4.2 Objetivos Específicos

- Realizar un proceso de reclutamiento que identifique las oportunidades de crecimiento laboral para las personas con discapacidad.
- Determinar la persona con discapacidad adecuada para un puesto de trabajo adecuado a través del proceso de selección.
- Crear un proceso de formación que facilite a la empresa y a los candidatos la incorporación al puesto de trabajo.
- Verificar el desarrollo laboral y las condiciones laborales que se encuentra la persona con discapacidad en su puesto de trabajo, a través del proceso de seguimiento.

5.5 ALCANCE.

El presente plan de Inserción laboral va dirigido a las personas con discapacidad que están dentro de la bolsa de empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la ciudad de San Miguel



5.6 FINES



- Aumentar el nivel de contratación para las personas con discapacidad en las empresas.
- Crear relaciones positivas entre los empleados con discapacidad y las empresas
- Ayudar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a facilitar el ofrecimiento de las personas con discapacidad a las empresas

5.7 METAS.

- Proporcionar la integración laboral de las personas con discapacidad a las empresas.
- Fomentar el empleo de personas con discapacidad.
- Asesoramiento para el establecimiento de objetivos personales a las personas con discapacidad.



- Brindar información a las personas sobre la formación que las empresas puedan ofrecer a sus trabajadores.
- Facilitar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el asesoramiento técnico hacia las personas con discapacidad.
- Mejorar los procesos de preselección del Ministerio de trabajo para el envío de candidatos a las empresas.

- Facilitar a las personas con discapacidad equiparación de oportunidades

5.8 POLÍTICAS.

- Tomar las medidas necesarias para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones que los demás.



- Garantizar a las personas con discapacidad adaptaciones y modificaciones adecuadas que no impongan una carga indebida de trabajo.
- Mejorar las acciones sociales, con el fin de que a las personas con discapacidad no se les impida el desarrollo integral.
- Usar el lenguaje escrito, oral o la lengua a señas, según sea el caso; para comunicarse con las personas discapacitadas.

5.9 NORMAS.

- Todo patrono privado tiene la obligación de contratar como mínimo por cada veinticinco trabajadores, uno con discapacidad.
- Prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad, en la selección, contratación, capacitación, remuneración, promoción profesional y liquidación laboral.
- Todos los candidatos que cumplan los requisitos del perfil de empleo y que pertenezcan deben ser convocados.
- Procurar que el anuncio de convocatoria del nuevo empleo tenga fácil accesibilidad.
- Debe existir igualdad de oportunidades en la selección de los candidatos.



- Se exigirá puntualidad y asistencia regular a las jornadas de formación.
- Se dará seguimiento a la actividad laboral realizada por los incorporados al nuevo puesto de trabajo.

5.10 RECLUTAMIENTO



Cuando necesitamos cubrir un puesto de trabajo se deben de seguir una serie de pasos que nos ayuden a realizar un proceso de reclutamiento más completo y efectivo. Podemos resumir esas fases en tres pasos que se realizarán en el plan de inserción laboral para las personas con discapacidad serán: la identificación de oportunidades, perfil

del empleo y publicación de oportunidades;

La fuente de reclutamiento será **El Ministerio de Trabajo y Previsión Social San Miguel.**

5.10.1 Identificación de oportunidades:

No es posible iniciar una acción de reclutamiento sin determinar las oportunidades que existen en el ámbito laboral, para las personas con discapacidad, esto se logrará identificar mediante dos formas:



- 1. Alianzas Estratégicas:** consideradas estratégicas Iniciativas conjuntas, coordinadas de los sectores gubernamental, comercial y civil, en los que cada uno contribuye con recursos esenciales (financieros, humanos, técnicos,

informativos y políticos) y participa en el proceso de toma de decisión, creando sinergias que potencien la utilización de los recursos, en el plan de inserción laboral para personas con discapacidad serán alianzas por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con las empresas de responsabilidad social empresarial del sector privado, que deseen formar parte de esta estrategia, con el objeto de beneficiar a las personas con discapacidad y a la sociedad misma a través del cual las empresas reportaran la necesidad que poseen de emplear personal con discapacidad para las diversas áreas a través de la **Fan Page** (dentro de la estrategia se propone la creación de esta figura publicitaria la cual se explica en los apartados siguientes

) una vez la empresa privada reporte su necesidad se dará el siguiente paso de parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que será emplear la búsqueda inmediata del candidato que llene el perfil requerido, para poner en practica esta acción es necesario la conexión a internet, el costo de este servicio seria:



<i>Servicio de Internet</i>	<i>Costo mensual de Internet</i>	<i>Costo anual</i>
	\$20	\$120

El internet presupuestado es de Tigo y la velocidad será de 1 mega

2. Otra forma de identificar oportunidades es mediante el cumplimiento del artículo 24 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad:

La cual obliga a los patronos a contratar como mínimo una persona con discapacidad por cada veinticinco trabajadores que tenga a su servicio, que posean

formación profesional, actas para desempeñar el puesto de trabajo, el ente responsable de la verificación del cumplimiento de la ley antes referida es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de tal manera que las empresas con más de veinticinco empleados deberán de ser constantemente investigadas, y a su vez proporcionarles las personas adecuadas con discapacidad si una de estas no está cumpliendo con sus obligaciones de ley, esta verificación puede ser posible a través de:

- El seguimiento de las grandes empresas: este tipo de seguimiento se puede dar cada periodo de tiempo, en este caso se propone como el más adecuado el periodo semestral, el cual trata de la visita de un empleado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a los establecimientos sin previo aviso, el encargado de la supervisión deberá de observar si dentro de las áreas de dicho establecimiento se encuentra al menos una persona con discapacidad laborando.

- Dentro del seguimiento se abordaría la indagación del personal es decir la recolección de datos a través de una encuesta con un porcentaje de empleados, es decir una muestra, con el único objeto de verificar el cumplimiento al artículo antes referido.

- Como tercer paso la entrevista con el gerente o encargado del área de recursos humanos, el cual se puede hacer a través de una encuesta.

Los recursos materiales a utilizar serán:

- Papel Bond



- Bolígrafo
- Tinta de Impresora

Los Recursos Humanos a utilizar serán:

- Los empleados capacitados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Ejemplo de la Encuesta Dirigida al Gerente

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Encuesta dirigida al Gerente o Encargado del área de Recursos Humanos

Objetivo: Verificar el cumplimiento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad

Indicación: Marque con una “X” la respuesta que considere correcta.

1- Genero

Femenino _____

Masculino _____

2- Edad _____

3- ¿Hace cuánto tiempo laboras en la empresa?

De 0 a 1 año _____

De 1 a 3 años _____

De 3 a 5 años _____

Más de 5 años _____

4- ¿Hace cuánto tiempo te asignaron con gerente de Recursos Humanos?

De 0 a 1 año _____

De 1 a 3 años _____

De 3 a 5 años _____

Más de 5 años _____

5- ¿Cuántos empleados laboran en la empresa?

De 1 a 25 _____

De 26 a 50 _____

De 51 a 100 _____

Más de 100 _____

6- ¿Cuántas Personas con discapacidad emplea esta empresa?

De 0 a 3 _____ De 4 a 7 _____ De 7 a 10 _____

Más de 10 _____

7- ¿Conoces la existencia de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad?

Sí _____ No _____

8- ¿Ha contado alguna vez con personal con discapacidad la empresa?

Sí _____ No _____

9- ¿Cómo ha sido su desempeño?

Bueno _____ Muy bueno _____ Regular _____ Excelente _____

10- ¿La empresa cuenta con área administrativa?

Sí _____ No _____

11- ¿La empresa cuenta con Higiene y Seguridad para el personal que labora?

Sí _____ No _____

Observaciones: _____



Ejemplo de la Encuesta Dirigida a los Empleados

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Encuesta dirigida al personal que labora en la empresa

Objetivo: Verificar el cumplimiento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad

Indicación: Marque con una “X” la respuesta que considere correcta

1- Genero

Femenino____ Masculino____

2- Edad_____

3- ¿Hace cuánto tiempo laboras en esta empresa?

De 0 a 1 año____ De 1 a 3 años____ De 3 a 5 años____

Más de 5 años____

4- ¿En qué área de la empresa laboras?

Administrativo____ Ventas____ Producción____

Financiera____ Otro____

5- ¿Con cuántos empleados cuenta el área que laboras?

De 0 a 5____ De 6 a 15____ De 16 a 25____ De 25 a 50____

Más de 50 _____

6- ¿Cuentas con compañeros de trabajo que posean algún tipo de discapacidad?

Sí _____ No _____

7- ¿En qué área se desempeña?

Administrativo _____ Ventas _____ Producción _____

Financiero _____

8- ¿Hace cuánto tiempo la persona con discapacidad labora en esta empresa?

De 0 a 1 año _____ De 1 a 3 años _____ De 3 a 5 años _____

Más de 5 años _____

9- ¿Existe higiene y seguridad en la empresa que laboras?

Sí _____ No _____

10- ¿Existe una igualdad de condición hacia la persona con discapacidad que labora en la empresa?

Sí _____ No _____

Observaciones: _____

5.10.2 Perfiles del empleo

Antes de contratar un nuevo empleado es de gran importancia saber claramente que es lo que busca la empresa en ésta persona para que desarrolle su puesto efectivamente, una herramienta indispensable para este motivo es el perfil de puesto.

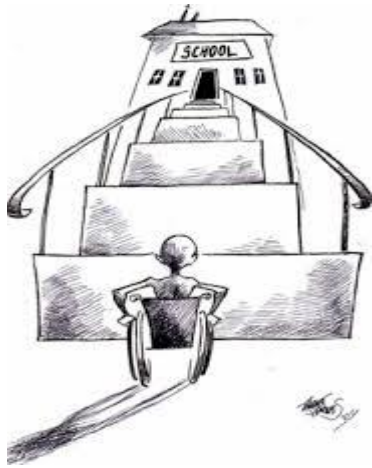
El perfil de puesto será, a grandes rasgos, un documento donde se incluye la información del puesto a cubrir, así como las habilidades, actitudes, formación, experiencia, etc. Que necesita tener la persona con discapacidad del nuevo ingreso para que cubra exitosamente una posición dentro de la empresa.

Este documento será proporcionado por la empresa que requiera el servicio a contratar, básicamente nos ayuda a llevar un proceso de selección de personal exitoso basado en conceptos definidos y no en aspectos subjetivos, como se describe a continuación:

1. Responsabilidades

- Descripción general del puesto.
- Principales tareas relacionadas con el puesto.
- Nombre del cargo.
- A quien reporta (nombre y cargo).
- Si es posición nueva o de reemplazo. Explicar.
- Número de personas a cargo.
- Posición dentro del organigrama.
- Cuál será su poder de decisión.
- Responsabilidad del puesto.
- Metas u objetivos generales del puesto.
- Como se va a evaluar el desempeño del puesto.





- Dentro de los planes de sucesión de la empresa, que proyección tendría el posible ocupante del puesto.

2. Condiciones de trabajo:

- Intensidad de trabajo
- requerimiento físico e intelectual que se necesita en el puesto de trabajo.
- Factores especiales que tenga el trabajo (fábrica, ruido, temperatura, etc.)

- Horario de trabajo.
- Ciudad o sitio de trabajo

3. Lo que se le ofrece

- Remuneración
- Prestaciones
- Incentivos
- Beneficios



4. Requisitos

- Grado de estudio mínimo
- Experiencia laboral.



Ejemplo de un perfil del puesto

PERFIL DEL PUESTO	
RESPONSABILIDAD	
Descripción del puesto: Área administrativa, funciones específicas de oficina, elaboración de informes, llenado de formularios, creación de cédulas en Microsoft Excel entre otros.	Nombre del puesto: Auditor Auxiliar
	Personal Responsable: Supervisor Asignado
	Personas a cargo: ninguna
Puesto del departamento de: Fiscalización Masivo	Se evaluarán desempeño a través de metas
Poder de decisión con respecto a las auditorías a su cargo conforme las leyes que se rigen	
metas: Aumentar la contribución económica del país a través de la recaudación por inconsistencias tributarias	
Con oportunidad de superación jerárquica dentro de la empresa	
CONDICIONES DEL TRABAJO	
La intensidad del puesto es moderada, esfuerzo físico es mínimo, esfuerzo intelectual máximo.	Personal para la zona oriental (San Miguel, Morazán y la Unión)
Condición física indispensable el manejo máximo de sus manos, sin ningún tipo de discapacidad intelectual.	
La empresa cuenta con entradas adaptadas a personas con silla de ruedas y ascensores	
La jornada de trabajo empieza a las 7:30 de la mañana y finaliza a las 3:30 de la tarde	
SE OFRECE	
Salario mínimo: \$300.00 en adelante	Prestaciones de Ley
Bonos Semestrales	Excelente clima organizacional
Compañeros de trabajo con un alto grado de solidaridad	Entre otros
REQUISITOS	
Educación media	Conocimiento Intermedio en Computación
	Con o Sin Experiencia

Este perfil del puesto será comunicado por la empresa privada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de Fan Page

Los recursos Utilizados en este Apartado será solamente el servicio de internet y por supuesto el recurso humano que estará encargado de manejar y revisar la Fan Page.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social será el encargado de realizar luego de la identificación de oportunidades como mínimo dos veces al año ferias de empleo para personas con discapacidad, y así cubrir la demanda de personal que requiere el sector privado.

5.10.3 Publicación de Oportunidades

La manera de publicar las oportunidades de trabajo que puede tener una persona con discapacidad debe de ser lo más clara posible, dar a conocer la noticia a través de todos los medios existentes, con el objetivo de abarcar la mayor demanda de personas dispuestas a superarse, y poder lograr un reclutamiento lo más cercano posible a los requisitos

laborales que se requieran.



Los medios del reclutamiento serán:

1. En primer lugar se contactara a través de teléfono o correo electrónico, a las personas con discapacidad que forman parte de la bolsa de trabajo del Ministerio de

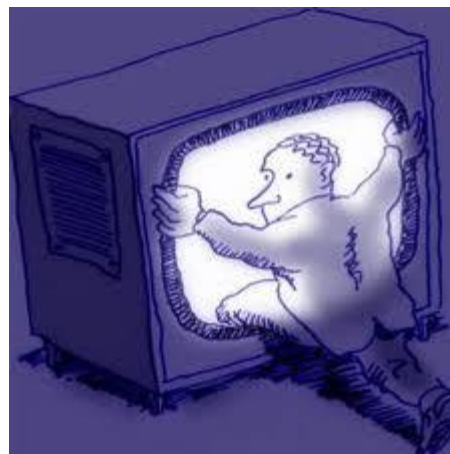
Trabajo y Previsión Social, esto como parte de una respuesta a su solicitud ingresada.



2. Otra de las formas para dar a conocer la oportunidad de trabajo es a través la televisión nacional.

Ventajas de publicaciones en la televisión:

- No existe hogar que no tenga televisión. Por lo que el mensaje será visto por muchísimas personas.
- La televisión es un medio audiovisual por excelencia por lo que es efectivo para generar un gran impacto visual.
- El mensaje puede llegar a las personas sin que estas la estén conscientemente buscando. Puede que estén en un restaurante, sala de espera, tienda y sin querer la gente vera el canal que el dueño del sitio sintoniza.
- Se puede seleccionar anunciar según días y horarios.



La publicación por medio de la televisión se dará por quince días de anticipación al proyecto, el costo por anunciar el evento en la Televisión Oriental Canal 23 es el siguiente:

<i>Programa</i>	<i>Horarios</i>	<i>Monto Quincenal</i>
TVO Noticias Estelar	Lunes a Viernes	\$40.00 + IVA por spot

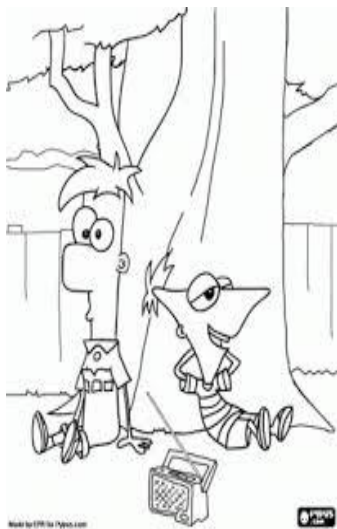
La palabra spot significa Anuncio de publicidad que se emite en la televisión o en el cine y dura generalmente entre 20 y 30 segundos.

3. La publicidad por medio de las radios nacionales que se adapten a la zona en la que se requiera el servicio.

Durante años, la radio ha logrado sobrevivir pese a su desventaja de solo emitir sonido, sin embargo eso le da un punto a favor debido a que siempre ha sabido mantener a un fiel público oyente, entonces, la radio representa una interesante opción para anunciar la oportunidad de trabajo para las personas con discapacidad.

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 crea para gratis.

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

<i>Cantidad de veces Producidas</i>	<i>Días de programación</i>	<i>Precio</i>
6 cuñas al día	15 días de anuncio	\$60.00

El precio de la publicación incluye publicidad en la televisión por el mismo precio como paquete.

4. Por medio de los diferentes periódicos nacionales.



Ventajas de la publicación en los periódicos

- **Medio masivo:** Penetra en todos los segmentos, casi todos los consumidores leen el periódico.
- **Medio local:** Amplio alcance, cubre una zona geográfica específica, Abarca un mercado y una comunidad con intereses y preocupaciones comunes.
- **Contenido variado:** Se abordan temas de intereses diversos.
- **Selectividad geográfica:** Ediciones zonificadas que se destinan a determinadas áreas o comunidades.
- **Credibilidad:** Se refieren primordialmente a las noticias
- **Atención selectiva:** Número relativamente reducido de prospectos activos a quienes, un día determinado, les interesa a lo que el anunciante intenta decirles o venderles.
- **Flexibilidad creativa**
- **Un medio activo:** El lector puede voltear página, recortar, guardar material, escribir en los márgenes, examinar contenidos.
- **Costo razonable:** Costo por millar suele ser de los más económicos.

Ejemplo de anuncio en los periódicos

LA PRENSA GRÁFICA

FERIA DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA ZONA ORIENTAL

Ministerio de Trabajo y Previsión Social lanza proyecto de inserción laboral a personas con discapacidad de la zona oriental. Pág. 2-3



Accidente de tránsito
deja cinco muertos y 6
heridos en San Miguel,
pág. 8-9



5. A través de redes sociales (internet)

Ventajas de la publicidad a través de redes sociales

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.

La creación de esta página servirá como un medio de publicación para dar a conocer la oportunidad de trabajo que posean las personas con discapacidad, así como también como un medio de comunicación entre el sector privado y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El costo de esta página será únicamente de \$20.00 por la adquisición de servicio de internet, y el recurso humano encargado de manejar y revisar que será personal capacitado del ministerio.

6. Por medio de afiches

Ventajas de la publicidad a través de afiches

- **Flexibilidad:** Los afiches publicitarios se adaptan a las necesidades de todo tipo de anunciantes: empresas, profesionales liberales, instituciones públicas, asociaciones, etc. Además, es posible utilizarlos para llevar a cabo todo tipo de acciones promocionales: desde la comercialización de nuevos productos a la apertura de nuevas tiendas, pasando por el anuncio de ofertas especiales de venta, en nuestra propuesta se utilizara para dar a conocer a la población las oportunidades de trabajo que existan para las personas con discapacidad.
- **Manejables:** Además, son independientes también de internet y de la corriente eléctrica.

- **Polivalentes:** Los afiches pueden distribuirse a través de múltiples canales: en el punto de venta, o en el hall de entrada de la empresa, o en las ferias y congresos, en general lugares públicos con mayor afluencia de personas.
- **Económicos:** Los afiches de publicidad son más baratos que los catálogos, las acciones de publicidad exterior o los anuncios en prensa. Eso no quiere decir, sin embargo, que haya que descuidar su diseño.
- **Fáciles y rápidos de producir:** Desde la concepción del afiche a su impresión final, pasan pocas semanas, ya que su producción es muy rápida y sencilla.

➤ **Atractivos:** Un afiches publicitario contiene en la mayor parte de los casos poco texto y muchas imágenes.



➤ **Efectivos:** Comparados con otros instrumentos de marketing, los afiches publicitarios tienen un alto grado de eficacia, que además se consigue en muy poco tiempo.

➤ **Orientados al público objetivo:** De la mano de los afiches publicitarios, es posible conectar con el público objetivo sin invertir demasiado dinero en publicidad

Este medio de publicación será colocado en los lugares públicos, en lugares visibles los recursos utilizar serán los siguientes:

Recursos Materiales:

- Papel Bond
- Tinta para computadora
- Pegamento
- Cinta adhesiva

Recursos Humanos

- 5 Personas encargadas de colocar los afiches

Cédula de Costos

Recursos	Costo
Recurso Materiales	\$50.00 por 1000 afiches
Recurso Humano	\$75.00 por 5 personas
Total	\$125.00

Ejemplo de afiches publicitarios

**GRAN FERIA DE EMPLEO PARA
PERSONAS CON DISCAPACIDAD
DE LA ZONA ORENAL**



Día: Jueves 28 de noviembre de 2013

Hora: 8:00a.m. a 12:00 m.d.

Lugar: INJUVE (ex-circulo estudiantil)

Se ofrece:

- ✓ Contraciones con empresas de prestigio a nivel nacional
- ✓ Igualdad de condiciones laborales
- ✓ Seguridad fisica y psicologicas
- ✓ Oportunidad de crecimiento laboral

VEN TRAE TU CURRICULUM (VESTIMENTA FORMAL)

Te Invita: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

(Se evaluaran aspectos fisicos e intelectuales, conforme lo establecido en la Ley de Equiparación de Oportunidades.)



7. Por medio de hojas volantes.

Ventajas de la publicidad por medio de hojas volantes

- Es una publicidad segmentada, es decir, se reparten en la zona de nuestro interés.
- Se pueden repartir por temporadas para influenciar a los consumidores, en este caso se repartirán cada vez que se realice una feria de empleo para las personas con discapacidad.
- Sirven para reforzar la presencia de una empresa o institución en una zona.
- Son un método económico y efectivo de hacer publicidad.
- Una de las grandes ventajas de las hojas volantes es su pequeño formato, lo cual los convierte en muy manejables para el lector.

Este tipo de publicidad se entregaran en lugares públicos, en mano de cada persona los recursos a utilizar son los siguientes:

Recursos Materiales

- Papel Bond
- Tinta para computadora
- Tijera

Recursos Humano

- 5 personas encargadas de repartir las hojas volantes

Cédula de Costos

Recursos	Costo
Recurso Material	\$25.00 por 1000 hojas volantes
Recurso Humano	\$75.00 por 5 personas
Total	\$100.00

Ejemplo de hojas volantes

GRAN FERIA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD



LUGAR: INJUVE (EXCIRCULO ESTUDIANTIL)

DIA: 28 DE NOVIEMBRE DE 2013

HORA: DE 8:00 a.m. a 12:00 m.d.

TRAE TU CURRICULUM (VESTIMENTA FORMAL)

TE INVITA: MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVENCIÓN SOCIAL

Los medios de publicación que se presentaron en este apartado se adecuarán según las oportunidades de trabajo para personas con discapacidad que se requiera, ya sean estas a través de zonas geográficas o tipo de personal con características especiales que se convocara, toda vez sea para la generación de fuentes de trabajo que sirvan a estas personas para que se desarrollen en la sociedad y se independicen de sus familias creando una masa productiva para el país.

5.11 SELECCIÓN DE PERSONAL.

5.11.1 Entrevistas



Definida una oferta de empleo se inicia el proceso de selección de personal que funciona en todas las empresas como un filtro que sólo permite el ingreso a esta de algunas personas, solamente de aquellas que cuentan con las características deseadas. La personas indicada para el puesto indicado en el momento oportuno.

En el caso de las personas con discapacidad la entrevista puede ser utilizada como una técnica para conocer y evaluar las características personales y laborales, con el fin de asegurar que sea idóneo para el cargo.

5.11.1.1 Entrevista Preliminar:



Esta será breve, el objetivo de esta entrevista será ampliar y completar los datos que aparecen en la Hoja de vida o Curriculum Vitae del candidato, en el menor tiempo posible y también se dará información del puesto a cubrir, del horario y de la remuneración, con el fin de que el candidato sea libre de decidir si desea o no seguir con el proceso de selección. Esta es una de las fases más delicadas ya que de la decisión del empresario dependerán las posibilidades de inserción laboral.

EJEMPLO DE ENTREVISTA PRELIMINAR

1. Nombre completo
2. Edad
3. Estado Civil
4. Grado Académico
5. Logro más importante obtenido
6. Experiencia Laboral:
 - a. Empresa
 - b. Cargo
 - c. Motivo por el que dejó de trabajar
7. ¿Qué esperas de la empresa?
8. ¿Qué estás dispuesto a ofrecer a la empresa?

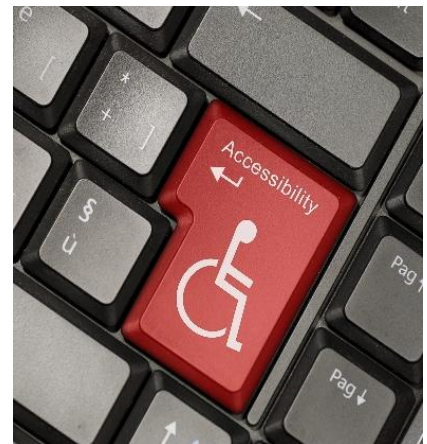


5.11.1.2Entrevista De Selección:

Esta entrevista tendrá como objetivo principal reunir toda la información que nos sea posible como entrevistador, siendo la comunicación recíproca, una herramienta fundamental para el desarrollo de este proceso.

Se deben dejar claro los requisitos totalmente indispensables para el puesto de trabajo, siguiendo un criterio de NO discriminación; por ejemplo:

- No hay ningún candidato que cumpla con los requisitos imprescindibles; comunicarse con el empleador y solicitar flexibilidad.



- Tomar en cuenta el objetivo profesional de los candidatos
- Aptitudes potenciales para emplearse
- Evaluar conocimientos técnicos
- Asesoría y orientación profesional

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.

1. ¿Qué funciones desempeñabas?
2. ¿Qué aprendiste durante tus trabajos anteriores?
3. ¿Cuál de tus trabajos previos te ha gustado más? ¿Por qué?
4. ¿Cuál fue la situación más desagradable en que te viste? ¿Cómo le hiciste frente?
5. ¿Cuáles son los problemas que has resuelto en tu actual empleo?
6. ¿Cuáles son las decisiones más difíciles que has debido tomar?
7. ¿En qué casos has sido criticado por tu discapacidad?
8. ¿Cómo has intervenido en el éxito de tu empresa?
9. ¿Cuáles son los logros profesionales de los que te consideras más satisfecho?
10. ¿Por qué quieres trabajar aquí?
11. ¿Trabajarías los fines de semana?
12. ¿A qué sueldo aspiras?



5.11.1.3 Entrevista Final:

En esta entrevista se cita al candidato que fue seleccionado para ocupar la vacante, con el fin de describirle nuevamente el puesto que desempeñara, pero también se le entregara un listado de los documentos que deberá entregar para generar su expediente dentro de la empresa.



5.11.2 Técnicas De Selección

Las técnicas de selección beneficiaran a las empresas con dos objetivos:

- Analizar si el candidato puede desempeñar el puesto de trabajo en forma óptima.
- Valorar dentro del grupo de candidatos cual es el más capacitado.

5.11.2.1 Pruebas Psicológicas:

Estas pruebas son importantes en la selección de talento humano con discapacidad porque ayudan a mejorar el clima organizacional y a prevenir conflictos o actos dolosos, dentro de la organización las pruebas bien aplicadas proporcionan información valiosa de manera rápida y exacta sobre las características psicológicas de los individuos y sobre todo ayuda a descartar a personas con desviaciones de personalidad o con latentes trastornos psicológicos, lo cual muchas veces es difícil averiguar por otros medios. Si esto se complementa con



las entrevistas y la observación se tiene mayor precisión u objetividad en los resultados.

5.11.2.2 Pruebas de Inteligencia Emocional:



Estas pruebas miden la capacidad de pensar lógicamente; a diferencia de las pruebas de desempeño que miden algunos rasgos intelectuales específicos, las pruebas de inteligencia permiten medir la capacidad de las personas para interpretar sentimientos e intenciones. Las pruebas de inteligencia emocional son objeto de mucha controversia cuando se les considera como predictores de desempeño.

TEST DE HABILIDADES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL. (VALLÉS Y VALLÉS, 1998)

La manera de responder a las interrogantes es la siguiente: De acuerdo con qué cada comportamiento (pregunta) te ocurra o la hagas NUNCA, ALGUNAS VECES o SIEMPRE, colocas una “X” en la casilla correspondiente de la hoja de respuestas.

1. Me conozco a mí mismo, sé lo que pienso, lo que siento y lo que hago.
2. Soy capaz de automotivarme para aprender, estudiar, aprobar, conseguir algo...
3. Cuando las cosas me van mal me estado de ánimo aguanta bien hasta que las cosas vayan mejor.
4. Llego a acuerdos razonables con otras personas cuando tenemos posturas enfrentadas.
5. Sé qué cosas me ponen alegre y qué cosas me ponen triste.
6. Sé lo que es más importante en cada momento.
7. Cuando hago las cosas bien me felicito a mí mismo.
8. Cuando los demás me provocan intencionalmente soy capaz de no responder.
9. Me fijo en el lado positivo de las cosas, soy optimista.

10. Controlo mis pensamientos, pienso lo que de verdad me interesa.
11. Hablo conmigo mismo, en voz baja claro.
12. Cuando me piden que diga o haga algo que me parece inaceptable me niego a hacerlo
13. Cuando alguien critica injustamente me defiendo adecuadamente con el dialogo.
14. Cuando me critican por algo que es justo lo acepto porque tiene la razón
15. Soy capaz de quitarme de la mente las preocupaciones que me obsesionan.
16. Me doy cuenta de lo que dicen, piensan, y sienten las personas más cercanas a mi (amigos, compañeros, familiares...).
17. Valoro las cosas buenas que hago.
18. Soy capaz de divertirme y pasármelo bien allí donde esté.
19. Hay cosas que no me gusta hacer pero sé que hay que hacerlas y las hago.
20. Soy capaz de sonreír.
21. Tengo confianza en mí mismo, en lo que soy capaz de hacer, pensar y sentir.
22. Soy una persona activa, me gusta hacer cosas.
23. Comprendo los sentimientos de los demás.
24. Mantengo conversaciones con la gente.
25. Tengo buen sentido del humor.
26. Aprendo de los errores que cometo.
27. En momentos de tensión y ansiedad soy capaz de relajarme y tranquilizarme para no <<perder los nervios>>.
28. Soy una persona realista, con los <<pies en el suelo>>.
29. Cuando alguien se muestra muy nervioso/a Exaltado/a le calmo y le tranquilizo.
30. Tengo las ideas muy claras sobre lo que quiero.
31. Controlo bien mis miedos y temores.
32. Si he de estar solo estoy, y no me agobio por eso.
33. Formo parte de algún grupo o equipo de deporte o de ocio para compartir intereses o aficiones.
34. Sé cuáles son mis defectos y cómo cambiarlos.

35. Soy creativo, tengo ideas originales y las desarrollo.
36. Sé qué pensamientos son capaces de hacerme sentir feliz, triste, enfadado/a, cariñoso/a, altruista, angustiado/a.
37. Soy capaz de aguantar bien la frustración cuando no consigo lo que me propongo.
38. Me comunico bien con la gente con la que me relaciono.
39. Soy capaz de comprender el punto de vista de los demás.
40. Identifico las emociones que expresa la gente de mi alrededor
41. Soy capaz de verme a mí mismo/a desde la perspectiva de los otros.
42. Me responsabilizo de los actos que hago.
43. Me adapto a las nuevas situaciones, aunque me cueste algún cambio en mi manera de sentir las cosas.
44. Creo que soy una persona equilibrada emocionalmente.
45. Tomo decisiones sin dudar ni titubear demasiado.

HOJA DE RESPUESTAS.

Nombre: _____ Género: _____ Edad: _____

- | | |
|------------------------------------|------------------------------------|
| 1. Nunca___ Algunas___ Siempre___ | 25. Nunca___ Algunas___ Siempre___ |
| 2. Nunca___ Algunas___ Siempre___ | 26. Nunca___ Algunas___ Siempre___ |
| 3. Nunca___ Algunas___ Siempre___ | 27. Nunca___ Algunas___ Siempre___ |
| 4. Nunca___ Algunas___ Siempre___ | 28. Nunca___ Algunas___ Siempre___ |
| 5. Nunca___ Algunas___ Siempre___ | 29. Nunca___ Algunas___ Siempre___ |
| 6. Nunca___ Algunas___ Siempre___ | 30. Nunca___ Algunas___ Siempre___ |
| 7. Nunca___ Algunas___ Siempre___ | 31. Nunca___ Algunas___ Siempre___ |
| 8. Nunca___ Algunas___ Siempre___ | 32. Nunca___ Algunas___ Siempre___ |
| 9. Nunca___ Algunas___ Siempre___ | 33. Nunca___ Algunas___ Siempre___ |
| 10. Nunca___ Algunas___ Siempre___ | 34. Nunca___ Algunas___ Siempre___ |
| 11. Nunca___ Algunas___ Siempre___ | 35. Nunca___ Algunas___ Siempre___ |
| 12. Nunca___ Algunas___ Siempre___ | 36. Nunca___ Algunas___ Siempre___ |
| 13. Nunca___ Algunas___ Siempre___ | 37. Nunca___ Algunas___ Siempre___ |
| 14. Nunca___ Algunas___ Siempre___ | 38. Nunca___ Algunas___ Siempre___ |
| 15. Nunca___ Algunas___ Siempre___ | 39. Nunca___ Algunas___ Siempre___ |
| 16. Nunca___ Algunas___ Siempre___ | 40. Nunca___ Algunas___ Siempre___ |
| 17. Nunca___ Algunas___ Siempre___ | 41. Nunca___ Algunas___ Siempre___ |
| 18. Nunca___ Algunas___ Siempre___ | 42. Nunca___ Algunas___ Siempre___ |
| 19. Nunca___ Algunas___ Siempre___ | 43. Nunca___ Algunas___ Siempre___ |
| 20. Nunca___ Algunas___ Siempre___ | 44. Nunca___ Algunas___ Siempre___ |
| 21. Nunca___ Algunas___ Siempre___ | 45. Nunca___ Algunas___ Siempre___ |
| 22. Nunca___ Algunas___ Siempre___ | |
| 23. Nunca___ Algunas___ Siempre___ | |
| 24. Nunca___ Algunas___ Siempre___ | |

RESOLUCIÓN DE TEST.

CORRECCIÓN

A las respuestas NUNCA le corresponden 0 puntos

A las respuestas ALGUNAS VECES le corresponden 1 punto

A las respuestas SIEMPRE le corresponden 2 puntos

PUNTUACIONES

Entre 0 y 20 puntos: MUY BAJO

Entre 21 y 35 puntos: BAJO

Entre 36 y 45 puntos: MEDIO-BAJO

Entre 46 y 79 puntos: MEDIO-ALTO

Entre 80 y 90 puntos: MUY ALTO

SIGNIFICADO DE LAS PUNTUACIONES

MUY BAJO

Con esta puntuación debes saber que el candidato todavía no conoce suficientemente qué emociones son las que vive, no valora adecuadamente sus capacidades, que es seguro que las tiene. Son muchas las habilidades que no pone en práctica, y son necesarias para que se sienta a gusto consigo mismo y las relaciones con la gente sean satisfactorias.

BAJO

Con esta puntuación debes saber que las habilidades del candidato son todavía escasas. Necesita conocerse un poco mejor y valorar más lo que puede ser capaz de hacer. Saber qué emociones experimenta, cómo las controla, cómo las expresa y cómo las identifica en los demás.

MEDIO-BAJO

Casi lo consigue. Con esta puntuación el candidato se encuentra rayando lo deseable para sus habilidades emocionales. Ya conoce muchas cosas de lo que piensa, hace y siente y, posiblemente, de cómo manejar sus emociones y comunicarse con eficacia con los demás. No obstante, no se puede conformar con los puntos obtenidos.

MEDIO-ALTO

No está mal la puntuación que el candidato ha obtenido. Indica que sabe quién es, cómo se emociona, cómo maneja sus sentimientos y cómo descubre todo esto en los demás. Sus relaciones con la gente las lleva bajo control, empleando para ello sus habilidades para saber cómo se siente, y qué debe hacer para mantener relaciones satisfactorias con otras personas.

MUY ALTO

Es un superhéroe de la emoción y su control. Se diría que el candidato es el número uno en eso de la INTELIGENCIA EMOCIONAL. Sus habilidades le permiten ser consciente de quién es, que objetivos pretende, que emociones vive, sabe valorarse como se merece, maneja bien sus estados emocionales y, además, con más mérito todavía, es capaz de comunicarse eficazmente con quienes le rodean, y también es único para solucionar conflictos interpersonales que cada día acontecen.

5.12 INDUCCIÓN

5.12.1 ETAPAS DEL PROCESO DE INDUCCIÓN

Primera Etapa: BIENVENIDA.

Tiene como finalidad el recibimiento de los nuevos trabajadores, dándoles la bienvenida a la organización, donde el Departamento de Recursos Humanos realiza diferentes actividades.

Segunda Etapa: INTRODUCCION A LA ORGANIZACIÓN.

En esta etapa se suministra al nuevo trabajador información general de la organización, para así facilitar la integración en la organización.

Tercera Etapa: DESARROLLO DE ACTIVIDADES

El propósito de esta etapa es garantizar un desarrollo adecuado del Programa de Inducción, retroalimentar el programa y realizar ajustes.

En esta fase se evalúan los resultados obtenidos, con la aplicación de la Evaluación de Formaciones y Seguimiento a la Inducción y Entrenamiento, a fin de aplicar los correctivos correspondientes.

Cuarta Etapa: PROCESO DE ENSEÑANZA.

Se realizara de tal forma que se sigan los siguientes pasos:

1. Indagar y preparar al trabajador
2. Demostrar las tareas que tiene que realizar
3. Ensayar la ejecución de las operaciones
4. Hacer seguimiento y comprobar si logró los objetivos
5. Estimular la participación



5.12.2 NECESIDADES, FINES Y ACTIVIDADES

¿Cuándo es necesario aplicar este proceso?

La inducción o la bienvenida comienza desde que el candidato al puesto entrega su solicitud y se le programa información sobre la vacante que se pretende cubrir, normalmente se considera terminada cuando el empleado ha tenido suficiente tiempo para dirigir la información requerida y aplica con un grado de éxito lo que ha estado aprendido.

Finalidad

La inducción, denominada también acogida, Incorporación o Acomodamiento, tiene como finalidad que el trabajador conozca más en detalle la empresa y sus Funciones, se integre a su puesto de trabajo y al Entorno Humano en que transcurrirá su vida laboral.

Actividades que debe conocer el nuevo integrante de la organización.

- Conocer la historia de la organización
- Visión, misión y sus objetivos
- Perfil del desempeño
- Horarios, Días de pago, etc
- Artículos que produce la empresa
- Estructura de la organización
- Políticas de personal
- Prestaciones y Beneficios.



5.12.3 POSIBLES EMPLEOS SEGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD

Puesto de trabajo	Personas que lo pueden ejecutar	Descripción del trabajo	Exigencias físicas /psíquicas	Entrenamiento requerido	Requerimientos Iniciales
Auxiliar Contable	Discapacidad física leve y moderada; discapacidad psíquica moderada.	Trabajo calificado que consiste en obtener, copiar y computarizar datos contables, estadísticos y numéricos.	Sentado, movilidad de extremidades superiores, visión próxima, atención, memoria de detalles concretos, destreza de dedos, estimación de cantidades, pulcritud de trabajo, cálculo aritmético, iniciativa, concentración.	Entrenamiento informal, en el mismo puesto de trabajo, realizando tareas orientadas por la supervisora.	Sus tareas requieren de un conocimiento medio, responsabilidad media, experiencia laboral baja y destreza media, además de calificación de segundo grado.
Empleado de Servicio e Información al cliente	Discapacidad sensorial, disminución de la visión, discapacidades físicas leves.	Trabajo calificado que consiste en registrar reclamos o pedidos.	Sentado, movilidad de las extremidades superiores, precisión visión próxima, capacidad auditiva, atención, capacidad de hablar, memoria de detalles concretos, iniciativa, ritmo rápido, facultad de adaptación, comprensión de problemas mecánicos, facilidad de expresión oral, contacto con el público y capacidad de solución de conflictos.	Entrenamiento informal, en el mismo puesto de trabajo, realizando tareas orientadas por la supervisora. Entrenamiento formal de aprendizaje del manejo de equipo y sistema de servicio.	Se requiere alta responsabilidad, altos conocimientos del puesto de trabajo y del trato con el público, elevada experiencia laboral y elevada destreza, además de competencia de segundo grado.
Ayudante de Bodega	Discapacidad física, amputación de un brazo, retardo mental leve, otras discapacidades mentales.	Trabajo no calificado, que consiste en la realización de tareas sencillas de clasificación de productos, carga y descarga.	De pie, caminar, agacharse, levantarse y transportar. Subir escaleras, movilidad y fuerza en extremidades superiores, movilidad de extremidades inferiores, visión próxima, atención distribuida, concentración, memoria de detalles concretos, ritmo rápido y capacidad de adaptación.	Entrenamiento formal, inicial de menos de tres meses, en el mismo puesto de trabajo.	Sus tareas requieren de los conocimientos y experiencia necesaria para realizar tareas sencillas y rutinarias, responsabilidad media y destreza media.
Mozo de limpieza	Discapacidad sensorial, pérdida de la capacidad auditiva, retardo mental leve, discapacidades psíquicas leves.	Trabajo no calificado, que consiste en limpiar baños, oficinas o maquinaria en específico.	De pie, caminar, subir escaleras, movilidad de extremidades superiores e inferiores, visión próxima, atención, pulcritud de trabajo.	Entrenamiento formal, de menos de un mes, en el mismo puesto de trabajo.	Se requiere responsabilidad media, bajo conocimiento del puesto de trabajo, baja experiencia laboral, destreza normal.

5.13 FORMACIÓN

5.13.1 Sesión de Motivación: Conociéndome

1. Sesión Conociéndome

Todas las personas, como seres únicos e irrepetibles tenemos la posibilidad de elegir cómo queremos vivir la vida, nuestra vida. En algún momento de nuestra existencia hacemos un alto en el camino y nos autoevaluamos con respecto a lo que hemos hecho, si ha sido o no satisfactorio y si esto fue lo que elegimos ser.

“Conociéndome” es la sesión que hemos preparado para que las personas con discapacidad reflexionen sobre su quehacer personal, su propia vida y para darse un espacio y un tiempo para ustedes mismos. Los temas que integran esta sesión son: la autoestima, la motivación como un elemento clave de la persona y que son fundamentales en su desarrollo laboral.

TEMAS QUE ORIENTAN ESTA SESIÓN

AUTOESTIMA

MOTIVACIÓN

Autoestima

ESTA SESIÓN...

En esta sesión se presentan elementos que integran la autoestima, así como ejercicios que, de una forma dinámica y sencilla, invitan a la reflexión y a la participación.

“Iba un niño con su papá en el tren: el recorrido duraría unas horas. El padre se acomoda en el asiento y abre una revista para distraerse. El niño lo interrumpe preguntándole: ¿Qué es eso, papá?, el hombre se vuelve para ver qué es lo que le señala su hijo, y contesta: “Es una granja, hijo”. Al recomenzar su lectura, otra vez el niño le pregunta: ¿Ya vamos a llegar?, y el hombre contesta que falta mucho. No bien había comenzado nuevamente a ver su revista cuando otra pregunta lo interrumpe, y así se siguieron las preguntas, hasta que el padre, ya desesperado y buscando cómo distraer al chico, se da cuenta que en la revista aparece un mapa del mundo; lo corta en pedacitos y se lo da al niño diciéndole que es un rompecabezas y que lo arme. Feliz de arrellanarse en su asiento, seguro de que el niño estará entretenido todo el trayecto. No bien ha comenzado a leer su revista de nuevo cuando el niño exclama: “ya terminé”. ¡Imposible! ¡No lo puedo creer! ¿cómo, tan pronto?” Pero ahí está el mapa del mundo perfecto. Entonces el padre pregunta: “¿Cómo pudiste armar el mundo tan rápido?”. El hijo contesta: “yo no me fijé en el mundo; atrás de la hoja está la figura de un hombre; compuse al hombre y el mundo quedó arreglado...”



“La autoestima es una necesidad básica de la personalidad, los elementos de la autoestima alta son: respeto y aprobación, capacidad real, logros y éxitos, el actuar conforme a nuestra propia naturaleza interna y la aceptación de ella”.

ABRAHAM MASLOW

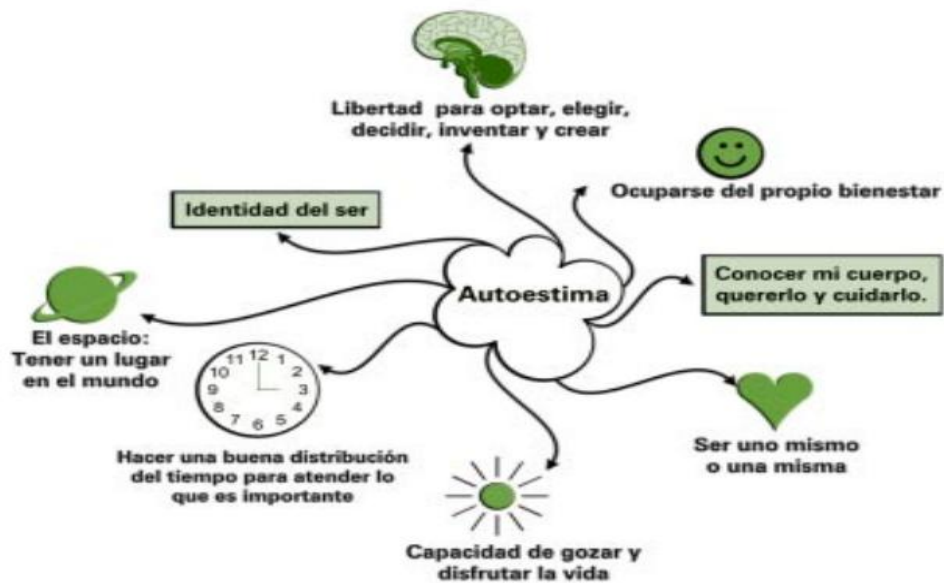
ELEMENTOS DE LA AUTOESTIMA

Autoconocimiento.- es uno de los elementos básicos que te permite obtener una visión de tu cuerpo, tus necesidades, habilidades, actitudes, aptitudes, historia, etc.

Autoconcepto.- es lo que creemos acerca de nuestra persona, está conformado por lo que pensamos de nuestros rasgos físicos y psicológicos, nuestras cualidades y defectos.

Autovaloración.- es la capacidad interna de valorar nuestra forma de pensar, actuar y sentir para ver claramente todo aquello que afecta nuestros sentimientos y acciones, si nos satisfacen, si son interesantes y enriquecedoras, si nos hacen sentir bien y si nos permiten crecer y aprender.

Autorrespeto.- Se basa en identificar, atender y satisfacer nuestras propias necesidades, valores, gustos e intereses. Implica tener la capacidad de darnos la oportunidad de experimentar y expresar vivencias productivas para cada uno, sin olvidarnos de la honestidad y reconocimiento como persona.



INVENTARIO DE VIDA

- Constantemente se debe realizar el inventario de vida que contenga las siguientes preguntas:

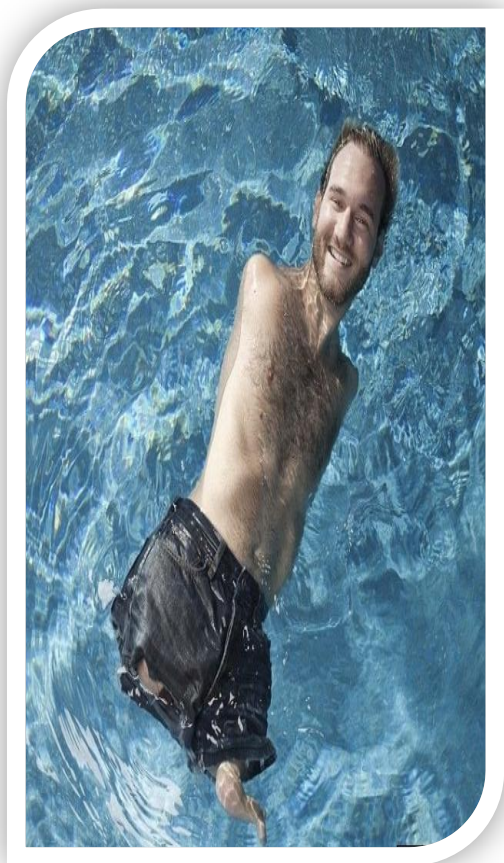
1. *¿Cuándo me siento totalmente vivo? ¿Cuáles son las cosas, los acontecimientos, las actividades que me hacen sentir que realmente vale la pena vivir, que es maravilloso estar vivo?*
2. *¿Qué es lo que hago bien? ¿En qué puedo contribuir a la vida de los demás? ¿Qué es lo que hago bien para mi propio desarrollo y bienestar?*
3. *Dada mi situación actual y mis aspiraciones, ¿Qué necesito aprender a hacer?*
4. *¿Qué deseos debo convertir en planes? ¿He descartado algunos sueños por no ser realistas y que sienta que deba volver a soñar?*
5. *¿Qué recursos tengo sin desarrollar o mal utilizados? (Estos recursos pueden referirse a cosas materiales, a talentos personales o amistades).*
6. *¿Qué debo dejar de hacer ya?*
7. *¿Qué debo empezar a hacer ya?*

Motivación

ESTA SESIÓN...

El tema de la motivación es fundamental para lograr sensibilizar al personal de salud y promover su Desarrollo Humano.

Obviamente, la motivación la podemos hallar en muchos ámbitos de la vida, no solamente en aquellos netamente productivos. En esta ocasión nos ocuparemos de ella en el ámbito de la formación de los prestadores y prestadoras de servicios de salud. Recordemos que trabajamos con y para personas; que somos parte de procesos, por lo que resulta fundamental conocer y reconocer cuáles son nuestras razones para actuar en nuestra vida cotidiana y movernos en torno a metas o a la satisfacción de necesidades.



Nicholas James Vujicic (4. diciembre de 1982) es un orador motivacional, predicador cristiano, y director de *Life Without Limbs*, una organización para personas con discapacidades físicas. Es especialmente conocido por ser el protagonista del cortometraje "El circo de las mariposas".

Vujicic es también un destacado conferencista que ha viajado alrededor del mundo contando su experiencia de vida e inspirando a miles de personas con mensajes de motivación y superación, desde un punto de vista de la fe cristiana. Él acredita a Dios el éxito de sus logros y la victoria sobre sus luchas personales. Además ha escrito dos libros. Es conocido por todo el mundo.



Seguramente hemos escuchado hablar acerca de la motivación; hemos oído expresiones como “necesito motivación”, “los jefes no me motivan”, “aquí no hay motivación”, “debemos motivar al personal”, y muchas otras más, generalmente se asocia el vocablo a la “recompensa” que se recibe por un trabajo o tarea, esperada en sí misma, no por la gratificación que pudiese proporcionar la realización de la actividad. No obstante, **¿QUÉ ES LA MOTIVACIÓN?**

Desde su propio significado, motivar significa mover, en el sentido más amplio del propio término. Los motivos son aquellas razones que determinan que se haga algo.

MOTIVACIÓN Y NECESIDADES.

Los motivos son variados y no sólo son físicos o fisiológicos, sino también se relacionan íntimamente con los procesos psicológicos como la percepción, el pensamiento y los afectos.

La motivación, por tanto, se considera un proceso satisfactor de necesidades. Podemos afirmar que en cada etapa de nuestra vida, desde que nacemos, se nos presentan necesidades de muy diverso orden, que van cambiando y que satisfacemos a través del complejo comportamiento humano.



Tarjetas para trabajo en equipos

Equipo 1

NECESIDADES FISIOLÓGICAS

¿Qué es una necesidad fisiológica?
¿Cómo podemos satisfacerla?
¿Qué importancia tiene en nuestra vida diaria?

Equipo 2

NECESIDADES DE SEGURIDAD

¿Qué es una necesidad de seguridad?
¿Cómo podemos satisfacerla?
¿Qué importancia tiene en nuestra vida diaria?

Equipo 3

NECESIDADES SOCIALES

¿Qué es una necesidad social?
¿Cómo podemos satisfacerla?
¿Qué importancia tiene en nuestra vida diaria?

Equipo 4

NECESIDADES DE ESTIMA

¿Qué es una necesidad de estima?
¿Cómo podemos satisfacerla?
¿Qué importancia tiene en nuestra vida diaria?

Equipo 5

AUTORREALIZACIÓN

¿Qué entendemos por autorrealización?
¿Cómo podemos lograrla?
¿Qué hacemos para alcanzarla?

Tarjeta No. 6

Preguntas para el grupo:
¿Qué particularidades tiene la jerarquía de necesidades de Maslow?
**Desde su punto de vista,
¿En qué niveles sería más productivo motivar y por qué?**

UN NIÑO PEQUEÑO



Una vez un niño pequeño fue a la escuela. Era bastante pequeño y era una escuela muy grande, pero cuando el niño pequeño descubrió que podía entrar en su salón desde la puerta que daba al exterior estaba feliz y la escuela ya no le parecía tan grande.

Una mañana cuando había estado durante un tiempo en la escuela, la maestra dijo: “Hoy vamos a hacer dibujos”. “¡Qué bien!”, pensaba el pequeño, le gustaba hacer dibujos. Podía hacerlos de todas clases: tigres, pollos, vacas, trenes y barcos. Sacó su caja de crayolas y empezó a dibujar. Pero la maestra dijo: “¡Esperen! Aún no es tiempo de empezar”. Y esperó a que todos y todas estuvieran listos y listas. “Ahora – dijo la maestra- vamos a dibujar flores”. “¡Qué bien!”, pensó el niño, le gustaba hacer flores y empezó a hacer flores muy bellas con sus crayolas rojas, naranjas y azules. Pero la maestra dijo: ”yo les enseñaré cómo, ¡esperen!”. Y era roja con el tallo verde. “Ahora – dijo la maestra—pueden empezar”.

El niño miró la flor que había hecho la maestra, y luego vio la que él había pintado. Le gustaba más la suya más no lo dijo. Sólo volteó la hoja e hizo una flor como la de la maestra. Era roja con el tallo verde.

Otro día la maestra dijo: ”hoy vamos a hacer trabajos de plastilina”. ”¡qué bien!”, pensó el pequeño. Le gustaba la plastilina. Podía hacer toda clase de cosas con ella: víboras, hombres de nieve, ratones, carros, camiones. Empezó a estirar y a revolver su bola de plastilina. Pero la maestra dijo: ”¡Esperen, aún no es tiempo de empezar!”. Y esperó a que todos y todas estuvieran listos y listas. “Ahora, vamos a hacer un plato”. “¡Qué bien!”, pensó el pequeño. Le gustaba hacer platos



y comenzó a hacerlos de todas formas y tamaños. Entonces la maestra dijo: “¡Esperen!, yo les enseñaré cómo” Y les mostró como hacer un solo plato hondo.

Muy pronto el pequeño aprendió a esperar, a ver y hacer cosas iguales a las de la maestra, y no hacía más de él solo.

Luego sucedió que el niño y su familia se mudaron a otra casa en otra ciudad y el pequeño tuvo que ir a otra escuela. Esta escuela era más grande que la otra y no había puerta del exterior a su salón. El primer día que tuvo que ir ahí, la maestra dijo: “Hoy vamos a hacer un dibujo”. “Muy bien”, pensó el niño, y esperó a que la maestra le dijera. Pero la maestra no dijo nada, sólo caminaba por el salón. Cuando llegó con él dijo: “¿No quieres hacer un dibujo?” “sí”, contestó el pequeño, y preguntó: ¿Qué vamos a hacer? “No sé hasta que lo hagas” –dijo la maestra—. Si todos o todas hicieran el mismo dibujo y usaran los mismos colores, “¿cómo sabría yo quién hizo qué y cuál?” “no sé”, contestó el niño, y empezó a hacer una flor roja con un tallo verde.



PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN CONOCIENDOME.

AUTOESTIMA

Objetivo General: Las y los participantes tomarán conciencia de la importancia de la autoestima como un elemento fundamental del crecimiento individual e interpersonal.

Duración: 90 minutos

Contenido:

- Introducción
- Concepto de Autoestima
- Elementos que conforman la autoestima
- Algunas claves para fortalecer la autoestima

Secuencia de Actividades:

✓ **Actividad 1 “Introducción al Tema”**

Objetivo: Los participantes explicarán de manera general el tema que se presentará y la forma de trabajo.

Duración: 35 minutos

Presupuesto: \$10

Materiales: Pizarrón, plumones, hojas de rotafolios, acetato o lámina con los objetivos y proyector de acetatos o láminas.

Descripción detallada:

Menciona al grupo los puntos clave del tema de autoestima que vamos a tratar y la forma en que serán abordados. Menciona y muestra los objetivos a cumplir, estableciendo retroinformación con los participantes sobre el contenido de los mismos.

✓ **Actividad 2 Dibujándome**

Objetivos: Las participantes valorarán la autoestima como un factor fundamental a desarrollar para su propio crecimiento reconociendo los elementos que la integran.

Duración: 60 minutos

Presupuesto: \$25

Materiales: Hojas blancas, lápices, marcadores y antifaces.

Descripción detallada:

Coloca en forma de círculo el número de sillas correspondientes a la mitad del grupo, dejando aproximadamente metro y medio de separación entre cada una. Si no pueden ser en círculo, dispersa las sillas en todo el salón, procurando que haya una distancia mínima de $\frac{1}{2}$ metro entre una y otra.

Pide a los participantes que se numeren por 1 y 2, es decir, la mitad del grupo tendrá el número 1 y la otra mitad número 2.

Pide a los participantes con el número 2 tomen asiento, cierren los ojos y se coloquen los antifaces. A los participantes con el número 1, pide que elijan a una persona que conozcan poco o que no conozcan de grupo con número 2 y permanezcan frente a ella.

Si alguna persona no tiene pareja, pídele que elabore una autodescripción con los mismos elementos de los demás.

Posteriormente haz un llamado de atención a quienes están sentados y diles que deben poner toda su atención a lo que van a escuchar y que deben permanecer en silencio.

Solicita a los participantes 1 se describan físicamente, para ello tienen 2 minutos. Pasado el tiempo, se describirán emocionalmente durante otros dos minutos. Finalmente, se describirán a sí mismos por medio de una metáfora, es decir, a partir de un objeto, persona o animal con el que se identifiquen por algunas características de ese objeto,

animal o persona. Ejemplo: “Soy como un árbol frondoso, con mucho follaje que doy sombra y me gusta jugar con el viento y la lluvia”, “Me identifico con un delfín porque me gusta el agua, la libertad, porque son inteligentes”, “Me identifico con Sor Juana Inés de la Cruz por su valentía para decir lo que pensaba y lo que sentía de manera poética”.

Concluidas las descripciones de los participantes 1, sólo pide a los participantes2 que traten de recordar la mayor cantidad de información posible.

Concluidas las descripciones, se pide que cada quien recuerde la información que les transmitieron.

Indica que regresen a su lugar y entrégale dos hojas blancas a cada uno de los participantes y solicita que en una de ellas dibujen las características físicas y emocionales de la persona que se describió, (sólo las características mencionadas); en la otra hoja dibujarán la metáfora (objeto, animal o persona), con la que se identifica la persona.

Posteriormente se ponen los dibujos de la descripción física en el centro del salón y cada participante tendrá que encontrar el dibujo que corresponda a su persona. Después se hará lo mismo con la descripción metafórica.

El capacitador se asegura que todos los participantes tengan 2 dibujos (descripción física y metafórica). Si alguien no se reconoce en ningún dibujo, pregunta con quién se describió y esta otra persona debe indicar si efectivamente este dibujo corresponde al que hizo. Si corresponde el participante que lo tiene se queda con él y si no entonces se busca a su dueño y así sucesivamente hasta que todos tengan los propios.

Enseguida formas parejas para continuar el ejercicio que consiste en comentar y reflexionar sobre las siguientes preguntas:

¿Cómo me sentí? ¿De qué me doy cuenta mientras hablé? ¿De qué me doy cuenta mientras escuchaba?

Finalmente, en plenaria los participantes compartirán sus reflexiones. Retoma elementos de las intervenciones de los participantes. Reflexiona con el grupo sobre las siguientes preguntas:

¿Me identifiqué inmediatamente con el dibujo? ¿Me costó trabajo? ¿Cómo me veo? ¿Qué parte de mí fue más sencillo describir? ¿En cuál parte pensé más? ¿En cuál me detuve? ¿A qué conclusión llego? ¿De qué me doy cuenta?

Luego se debe que los participantes lo reflexionen, voluntariamente que algunos de los participantes expongan las conclusiones a las que se llegó.

✓ **Actividad 3. Inventario de la Vida**

Objetivo: Analizar los factores de mi persona que influyen en el grupo y ampliar mi concepción del mundo y de la vida aplicando los elementos de la autoestima.

Duración: 55 minutos

Presupuesto: \$10

Materiales: Hojas con las preguntas para que cada miembro del grupo trabaje y lápices.

Descripción detallada:

Se reparten las hojas del cuestionario de “inventario de la vida” (del anexo de actividades) con las preguntas para cada participante. Cada uno debe escribir tantas respuestas a las ocho preguntas como se les ocurran, rápidamente y sin detenerse a reflexionar profundamente.

Ya que hayan terminado de responder los participantes, forma grupos de 4 o 5 personas para que compartan sus respuestas, unos con otros con la finalidad de establecer líneas de afinidad para el grupo.

Una vez realizada esta parte, se inicia la plenaria para retroinformarse sobre el resultado obtenido durante la reflexión en subgrupos y se comenta entre todo el ejercicio y la experiencia vivida.

Una pregunta que se puede realizar en plenaria es ¿De qué me doy cuenta cuando contesto mis preguntas? ¿De qué me doy cuenta al reflexionar con los demás sobre estos temas?

MOTIVACIÓN

Objetivo General: Las y los participantes, reconocerán la relación de la motivación con las necesidades y su influencia en la vida personal.

Duración: 155 minutos

Contenido:

- Introducción
- Definición de motivación
- Jerarquía de necesidades propuesta por Abraham Maslow
- Algunas claves para asegurar la motivación

Secuencia de Actividades:

- ✓ **Actividad 1. Introducción al tema y definición de motivación**

Objetivo: Las y los participantes elaborarán con sus propias palabras el concepto de motivación

Duración: 15 minutos

Presupuesto: \$10

Materiales: Acetatos, proyector de acetatos, hojas de rotafolio, marcadores, pizarrón y gises, cinta para pegar.

Descripción detallada:

Usa acetatos, láminas elaboradas, rotafolio o pizarrón.

Pregunta al grupo ¿Qué es un motivo?

Retoma de las participaciones los elementos que sean útiles para la construcción del concepto de motivación.

✓ **Actividad 2. Jerarquía de necesidades de Abraham Maslow**

Objetivo: Las y los participantes reconocerán los elementos que componen la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow.

Duración: 60 minutos **Presupuesto:** \$25

Materiales: marcadores, cinta para pegar, pirámide para armar de la jerarquía de Maslow.

Descripción detallada:

Forma cinco equipos con el grupo.

Entrega a cada equipo una tarjeta con el nivel de necesidades a trabajar, se debe deliberar en el grupo sobre ese nivel específico, se debe elegir a un representante de cada subgrupo para que en una plenaria se expongan las ideas que se han concluido en los cinco grupos.

✓ **Actividad 3. Identificando mis necesidades**

Objetivo: Las y los participantes tomarán conciencia de sus propias necesidades.

Duración: 30 minutos

Presupuesto: \$5

Materiales: Hojas blancas o el cuaderno de cada participante, lápiz o bolígrafo.

Descripción detallada:

Con el grupo en plenaria, cada participante deberá analizar y responder las siguientes preguntas, anotando en su bitácora sus reflexiones.

- ¿Qué necesito?
- ¿Cuáles son mis necesidades en cada uno de los niveles de la pirámide?
- ¿Cuáles de estas necesidades son más importantes para mí?
- ¿Cómo las satisfago?
- ¿Cómo influye la búsqueda de satisfacción de mis necesidades en mi motivación?
-
- ✓ **Actividad 4. El niño pequeño**

Objetivo: Las y los participantes tomarán conciencia de la influencia de la motivación en la vida diaria.

Duración: 50 minutos

Materiales: Cuento “El Niño Pequeño”, una copia por participante. **Presupuesto:** \$15

Descripción detallada:

Pide al grupo que lea de manera individual el cuento.

Solicita que en equipo, reflexionen y lleguen a acuerdos acerca de la siguiente pregunta:
¿Qué sensación me deja la lectura?

5.13.2 Sesión Ley De Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad

2. Sesión: Ley De Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad

En nuestro país esta 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.

Por diversas circunstancias, adquiridas o congénitas, la persona humana es susceptible a la disminución de sus capacidades físicas, mentales, psicológicas y sensoriales, lo que crea una condición de desventaja con sus semejantes que les dificulta su integración plena a la vida social, por lo cual se hace necesario tomar medidas que permitan a las personas con discapacidad, incorporarse a la sociedad sin ninguna clase de discriminación. Esta sesión dirigida a personas con discapacidad y a los encargados de empresas pretende que se garantice su cumplimiento.

**TEMAS A ABORDAR EN ESTA
SESIÓN**

**OBJETIVOS DE LA LEY DERECHOS Y
CONCIENTIZACIÓN SOCIAL.
REHABILITACIÓN INTEGRAL
ACCESIBILIDAD
EDUCACIÓN
INTEGRACIÓN LABORAL**

Objetivos de La Ley, Derechos y Concientización Social

ESTA SESIÓN...

En el desarrollo de esta sesión se pretende dar una introducción al ámbito de la incorporación de personas con discapacidad a una vida lo más normal posible, se desarrollaran los aspectos fundamentales contenidos en la ley.

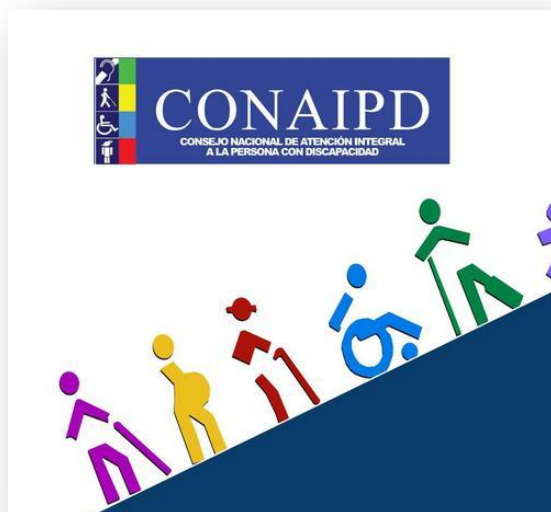
Los discapacitados son víctimas de discriminación en todos los aspectos de su vida, y es una labor social de las empresas reducir ese factor para que se brinden las oportunidades laborales necesarias para quienes adolecen una discapacidad.

Si se puede!

José Antonio Meléndez Rodríguez, más conocido como Tony Meléndez (Rivas, 9 de enero de 1962) es un guitarrista, compositor y cantante nicaragüense. Célebre por su habilidad al tocar la guitarra con los pies. Un medicamento recetado por orden médica a su madre durante el embarazo, el medicamento se llama Talidomida, debía calmar los efectos de náusea del primer semestre de embarazo, pero sus efectos dejaron graves consecuencias: al igual que a él, el fármaco provocó que miles de niños nacieran con deformidades, sin brazos, sin pies.



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



¿Qué es el CONAIPD?

El Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad, CONAIPD, es el ente Rector de la Política Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad y el coordinador de las acciones a favor de esta población.

La labor del CONAIPD es de asesorar, promover, educar, divulgar y velar por la aplicación de los derechos de las personas con discapacidad con enfoque inclusivo de derechos humanos.

MISION

Ser el ente rector que promueve la garantía, respeto, protección y goce de los derechos de las personas con discapacidad en El Salvador.

VISION

Alcanzar la plena y efectiva inclusión social de las personas con discapacidad en El Salvador.

DERECHOS DE LOS DISCAPACITADOS

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.
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.



Rehabilitación Integral

ESTA SESIÓN...

En este apartado de la ley nos apegaremos al cumplimiento del **artículo 5** que nos expresa que todas las personas con discapacidad deberán tener acceso a los servicios de rehabilitación integral.

Cuento

Arañas buscando casa.

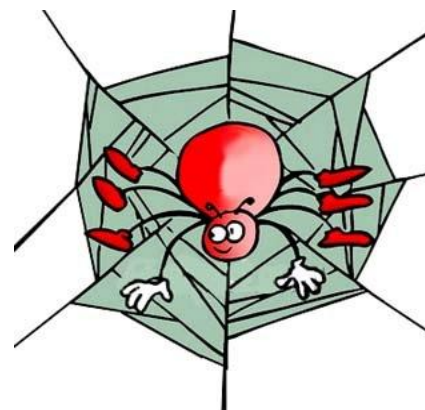
El largo curso en la escuela de arañas había terminado. Por fin las jóvenes arañas estaban listas para salir en busca de su nuevo hogar.

Mientras preparaban la expedición, los maestros repetían la norma básica una y otra vez:

- Buscad una familia con ambiente de igualdad. Recordad, son familias más felices, y si os atrapan tendréis muchas más posibilidades de salir vivas.

El grupo de arañas pronto encontró una primera casa. Ñaki, una de las mejores alumnas, confirmó enseguida de qué tipo se trataba: era una familia “papá al sofá, mamá a la cocina” de auténtico manual, la más peligrosa de todas. Como era de esperar, la mamá y las chicas hacían casi todas las cosas, y cuando se les ocurrió pedir ayuda, los chicos se negaron a hacer nada que fuera “cosas de chicas”. ¡Y para ellos todo era cosa de chicas! Ñaki lo tenía claro, esa era la prueba definitiva de la falta de igualdad y de cariño. Si la atrapaban en aquella casa, le esperaba lo peor.

Siguiendo su viaje encontraron una familia distinta, donde chicos y chicas hacían todas las tareas. Las repartían con tanta exactitud, que no parecía haber mejor prueba de igualdad. “Hoy te toca a ti, mañana me toca a mí”, “Aquí, nadie es esclavo de nadie, yo



hago lo mío, tú haces lo tuyo” decían. Pero Ñaki no quiso precipitarse, y siguió observando a tan igualísima familia. Le preocupaba la falta de alegría que observaba, pues se suponía que una familia con tanta igualdad debía ser muy feliz. Pero como todos hacían de todo, todos dedicaban mucho tiempo a tareas que no les gustaban, y de ahí su falta de alegría. Así que, aunque algunas arañas se quedaron allí, Ñaki decidió seguir buscando. Y acertó, porque aquella familia tan preocupada por repartir todo tan exactamente no pudo mantener un equilibrio tan perfecto durante mucho tiempo. Y así, olvidando por qué vivían juntos, terminaron repartiendo también la casa entre grandes disputas, y no se salvó ni una sola de las arañas que se habían quedado.

No tardó Ñaki en encontrar otra familia con aspecto alegre y feliz. A primera vista, no parecían vivir mucho la igualdad. Cada uno hacía tareas muy distintas, e incluso las chicas hacían muchas de las cosas que había visto en aquella primera familia tan peligrosa. Pero la alegría que se notaba en el ambiente animó a la araña a seguir investigando. Entonces descubrió que en esa familia había una igualdad especial. Aunque cada uno hacía tareas distintas, parecía que habían elegido sus favoritas y habían repartido las que menos les gustaban según sus preferencias. Pero sobre todo, lo que hacía única esa familia, era que daba igual si chicos o chicas pedían ayuda, cualquiera de ellos acudía siempre con una sonrisa. Y cuando finalmente, en lugar de “tareas de chicos o chicas”, o “tareas tuyas o mías”, escuchó “aquí las tareas son de todos”, se convenció de que aquella era la casa ideal para vivir.



Art. 6.- El Estado, a través de las instituciones correspondientes, deberá crear, dotar, adecuar y poner en funcionamiento, los servicios e instituciones de rehabilitación y recuperación necesarias, para atender a la población con discapacidad.

Art. 11.- Las instituciones del Estado conformaran los equipos de profesionales, que aseguren una atención multidisciplinaria para cada persona según lo precise, y garanticen su integración socio- comunitaria.

¿Cómo está conformado el CONAIPD?

- ✓ Consejo en Pleno
- ✓ Comité Técnico
- ✓ Dirección Ejecutiva

Integración del Consejo en Pleno

El Pleno es la máxima autoridad del CONAIPD y está integrado por personas de las siguientes instituciones:

- Representantes de Gobierno
- Secretaria de Inclusión Social
- Ministerio de Educación
- Ministerio de Gobernación
- Ministerio de Hacienda
- Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano
- Ministerio de Salud
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social



Accesibilidad

El factor de accesibilidad es uno de los más complejos de la legislación en materia de personas discapacitadas, los artículos del 12 a 17 expresan en líneas generales las medidas que son necesarias para acondicionar los factores que faciliten la convivencia diaria de las personas con discapacidad.

Comentarios....

Art. 13.- Los establecimientos públicos o privados, deben contar por lo menos, con un tres por ciento de espacios destinados expresamente para estacionar vehículos conducidos o que transporten personas con discapacidad; estos espacios deben estar ubicados cerca de los accesos de las edificaciones.

Art. 14.- Los vehículos conducidos o que transporten personas con discapacidad deberán contar con una identificación y autorización para el transporte y estacionamiento, expendida por las autoridades competentes en materia de transporte.

Art. 15.- Los establecimientos públicos o privados deberán procurar que los ascensores cuenten con facilidades de acceso, manejo, señalización visual, auditiva, y táctil y con mecanismos de emergencia, de manera que puedan ser utilizados por todas las personas.

Art. 16.- Para garantizar la movilidad y seguridad en el transporte público, deberán establecerse normas técnicas congruentes a las necesidades de las personas con discapacidad; asimismo, se acondicionaran los sistemas de señalización y orientación de espacio físico.



En 2003 bajo la iniciativa del CONAIPD se creó las “Normas Técnicas de Accesibilidad Arquitectónicas, Urbanísticas, Transporte y Comunicación”.

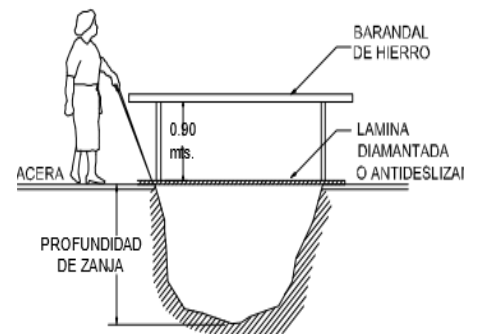
La normativa del CONAIPD es una guía ilustrada de requerimientos de accesibilidad, donde se detallan especificaciones técnicas de diversos dispositivos que hacen accesible el entorno urbano y la arquitectura a las personas con discapacidad, también plantea requerimientos para transporte y comunicación.

Algunas postales

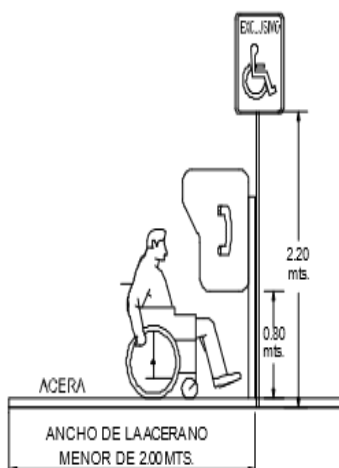
URBANISMO VIA PÚBLICA

ZANJAS EN VIA PÚBLICA.

Las zanjas y demás obras en la vía pública, se señalarán con material reflectivo y luces según las normas establecidas para dicho fin. Las vallas se dispondrán de modo que las personas ciegas puedan detectar a tiempo la existencia de obstáculos. Se prohíbe taxativamente el uso de cuerdas u otros dispositivos análogos para acotar las zonas de peligro.



ELEMENTOS URBANOS DE USO PÚBLICO.

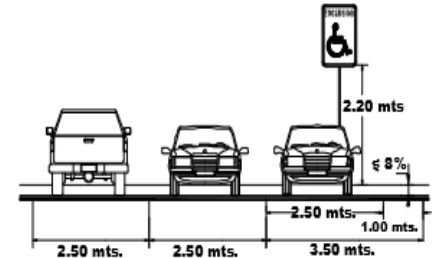


Todos los elementos urbanos de uso público tales como cabinas, hornacinas telefónicas, fuentes, bustos, monumentos, basureros, bancas, mesas, juegos y otros análogos, deberán colocarse según diseño y dimensiones que hagan posible su acceso, circulación y uso a las personas en sillas de ruedas y personas ciegas, en caso de ubicarse dichos elementos sobre las aceras, deberá enmarcarse con una franja con textura alrededor de su perímetro exterior, para la identificación de los mismos, por las personas ciegas.

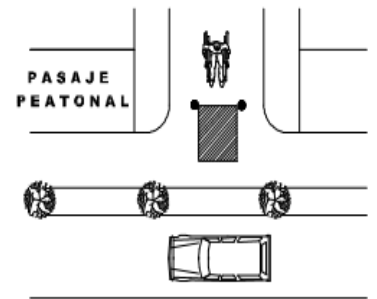
ESTACIONAMIENTO

PLAZAS PARA ESTACIONAMIENTO DE AUTOMÓVILES LIVIANOS.

Las plazas de estacionamientos para personas con discapacidad dispondrán de un área lateral adicional de 1.00 mts. de ancho para que la persona en silla de ruedas pueda acceder sin ningún problema, esta área deberá tener una pendiente máxima de 8% en dirección al edificio o acceso principal, y en ella se colocará la placa de señalización, la cual será construida con materiales de tráfico especificadas por el V.M.T. (logo internacional de accesibilidad) en forma vertical, a una altura de 2.20 mts.



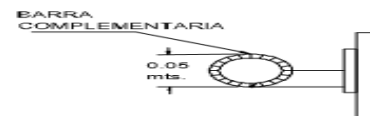
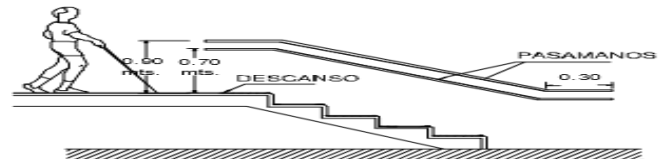
ESTACIONAMIENTO



EDIFICIOS PUBLICOS Y PRIVADOS.

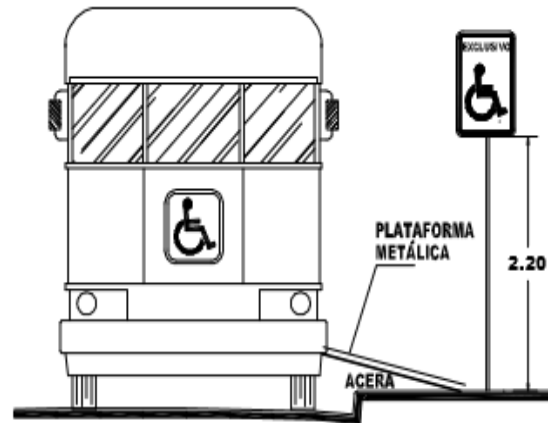
PASAMANOS.

En las rampas y escaleras ubicadas en lugares públicos y viviendas especiales para discapacitados se dispondrán dos pasamanos con alturas (de 0.70 mts. 0.90. mts respectivamente). Colocándose asimismo bandas laterales de protección en la parte inferior a 0.20 mts. para evitar el desplazamiento lateral de la sillas de ruedas.



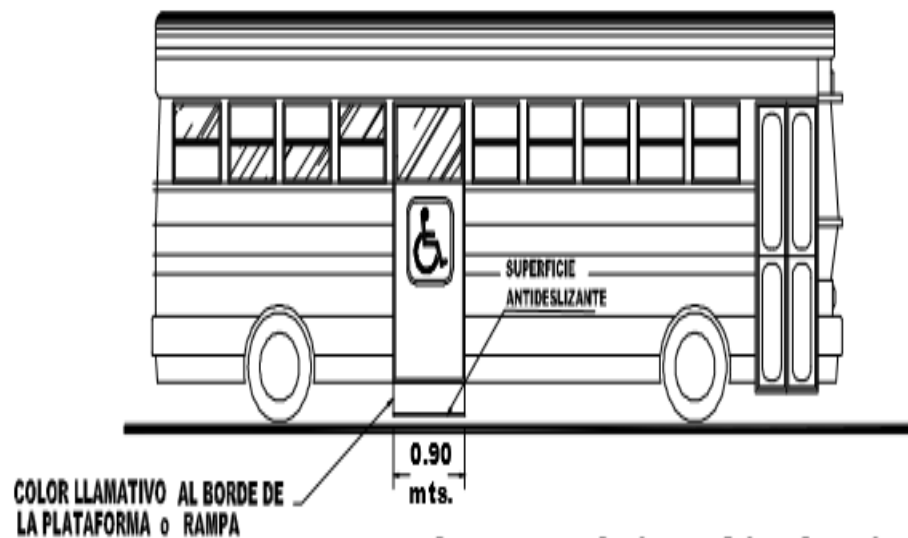
UNIDAD DE TRANSPORTE ACCESIBLE.

1) El acceso a las Unidades de Transporte, debe estar a nivel de las aceras, para que las personas que se conducen en sillas de ruedas, y que ambulan con andaderas, trípodes, muletas, etc. entren a ellas sin dificultad.



2) Todo dispositivo de acceso debe presentar una superficie antideslizante sin obstáculos. Por el interés del usuario, de los peatones y de los viajeros cercanos a la rampa, la plataforma elevadora o el borde de la rampa debe estar señalado claramente mediante un color llamativo.

3) El acceso y salida de las sillas de ruedas en las unidades de transporte debe hacerse de preferencia por las puertas intermedias o traseras, de manera de no obstaculizar el acceso de los demás pasajeros.



UNIDADES DE TRANSPORTE COLECTIVO

EDUCACIÓN

Es uno de los aspectos trascendentales que se deben desarrollar en la sociedad para una verdadera equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad.

Art. 18.- El Estado debe reconocer los principios de igualdad de oportunidades de educación en todos los niveles educativos para la población con discapacidad, y velar porque la educación de estas personas constituya una parte integrante del sistema de enseñanza.

“El derecho a la educación es el derecho más importante para las personas con discapacidad y al mismo tiempo, el que con más frecuencia se les deniega”



Escuela Accesible YA!

LA LEY

Art. 19.- Las personas con discapacidades, previa evaluación podrán integrarse a los sistemas regulares de enseñanza, los cuales deberán contar con los servicios de apoyo apropiados y accesibilidad.



Art. 20.- El Estado fomentara la formación de recursos para brindar formación a personas con necesidades educativas especiales.



Art. 21.- El acceso a la educación de las personas con discapacidad deberá facilitarse en el centro educativo que cuente con recursos especiales más cercano al lugar de residencia de estar.



Art. 22.- A los padres de familia o encargados de estudiantes con discapacidades se les garantizaran el derecho a participar en la organización y evaluación de los servicios educativos.



REFLEXION



ASAMBLEA EN LA CARPINTERIA

Cuentan que en el taller de carpintería, hubo una vez una extraña asamblea. Las herramientas convocaron una reunión para arreglar sus diferencias. El martillo ejercía la presidencia, pero la asamblea le anuncio que tenía que renunciar. ¿La causa?..... ! Hacía demasiado ruido....Y, además se pasaba todo el tiempo golpeando

El martillo acepto su culpa, pero pidió que también fuera expulsado el tornillo: "hay que darle muchas vueltas para que sirva de algo". El tornillo acepto el ataque, pero a su vez pidió la expulsión de la lija, porque era muy áspera en su trato y siempre tenía fricciones con los demás.

La lija estuvo de acuerdo, con la condición que fuera expulsado el metro, que se la pasaba midiendo a los demás según su propia medida, como si fuera el único perfecto.

En eso entro el carpintero, se puso un delantal y empezó a trabajar. Uso el martillo, la lija, el metro y el tornillo. Cuando hubo terminado, la tosca madera inicial se había convertido en un lindo juego de ajedrez.

Cuando el taller de carpintería quedo nuevamente solo, la asamblea reanudo la deliberación. Entonces tomo la palabra el serrucho y dijo: "señores, a quedado demostrado que tenemos defectos, pero el carpintero trabaja con nuestras cualidades. Eso es lo que nos hace valiosos. Así que no pensemos ya en nuestros puntos malos y concentrémonos en la utilidad de nuestros puntos buenos". La asamblea encontró entonces que el martillo era fuerte, el tornillo unía y proporcionaba firmeza, que la lija era experta en afinar y limar asperezas, y que el metro era preciso y exacto.

Las herramientas se sintieron un equipo capaz de hacer cosas de calidad. En otras palabras, se sintieron orgullosas de sus fortalezas y de trabajar juntas.

PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN LEY DE EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES.

Objetivos de La Ley, Derechos y Concientización Social

Objetivo General: Que los participantes conozcan el por qué de la ley, que identifiquen sus derechos y que tengan la respectiva conciencia social ante la situación.

Duración: 90 minutos

Contenido:

- Introducción
- Conciencia social
- Objetivo de la ley y CONAIPD
- Derechos de los discapacitados.

Secuencia de actividades

- **Introducción a la Ley**

Objetivo: Dar relevancia a la existencia de leyes en beneficio de los discapacitados.

Duración: 5 minutos **Presupuesto:** \$30

Materiales: Una copia de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad

Descripción detallada:

Se explica brevemente las razones sociales que motivan la creación de esta ley y proporcionar una copia de la ley para que el participante la utilice en el desarrollo de la jornada.

- **Video de concientización**

Objetivo: Concientizar sobre la importancia de la equiparación de oportunidades para tener una vida más digna.

Duración: 25 minutos **Presupuesto:** \$5

Materiales: Computadora, proyector de cañón, amplificador de sonido, pizarra o pantalla.

Descripción detallada: Presentar el video como un ejemplo de superación personal, en el cual producto de condiciones de vida y condiciones laborales se puede vencer la adversidad que ocasiona la discapacidad. Y al finalizar el video cuestionar a los participantes sobre si es posible crear esas condiciones en nuestro país.

- **Objetivo de la ley y CONAIPD**

Objetivo: Dar a conocer al objeto principal de la ley y de igual manera presentar el Concejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad.

Duración: 30 minutos. **Presupuesto:** \$5

Materiales: Una copia de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, tarjetas con misión y visión de CONAIPD.

Descripción detallada: Esta sesión debe iniciar invitando a la reflexión para lo cual se preguntará a los participantes durante los primeros diez minutos por que creen que es necesaria una ley de equiparación, en los siguientes 5 minutos se explica según el artículo 1 cuál es el objeto de la ley, en los próximos 5 se preguntará a los participantes si conocen alguna institución específica que se encargue de las personas con discapacidad.

- **Derecho de los discapacitados**

Objetivo: Identificar los principales derechos que tienen las personas con discapacidad.

Duración: 30 minutos. **Presupuesto:** \$5

Materiales: Páginas de papel, bolígrafos.

Descripción detallada: La sesión iniciará dando indicaciones a los participantes de que escriban en una página los 7 derechos que ellos creen que deben tener los discapacitados, luego revelar y exponer cuales son los que la ley establece, y finalmente establecer una comparativa de los derechos que ellos han manifestado y los que la ley establece.

Rehabilitación Integral

Objetivo General: Abordar la temática de la ley específicamente de la rehabilitación integral a la que tiene derecho la persona con discapacidad.

Duración: 60 minutos

Contenido:

- Arañas buscando casa
- Claves de la ley
- ¿Cómo está conformado el CONAIPD?

Secuencia de actividades:

- ✓ **Arañas buscando casa.**

Objetivo: Fomentar la conciencia en la necesidad que tienen las personas con discapacidad de rehabilitarse integralmente a la sociedad.

Duración: 30 minutos **Presupuesto:** \$5

Materiales: Cuento arañas buscando casa uno por participante.

Descripción detallada: Se dará a cada participante una copia del cuento Arañas Buscando casa, se realizará lectura en voz alta, se reflexionará la enseñanza que deja a

los participantes y finalmente el expositor induce a la tendencia que todos debemos tener a facilitar una rehabilitación integral de las personas con discapacidad.

- **Claves de la ley**

Objetivo: Conocer como aborda la ley la rehabilitación integral de los discapacitados.

Duración: 10 minutos **Presupuesto:** \$5

Materiales: Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad.

Descripción detallada: Leer textualmente los artículos de la ley de equiparación que explican y procuran la rehabilitación integral de los discapacitados y realizar comentarios de reflexión.

- **¿Cómo está conformado el CONAIPD?**

Objetivo: Conocer la estructura de del Concejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad.

Duración: 20 minutos **Presupuesto:** \$5

Materiales: Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad.

Descripción detallada: Explicar cómo está conformado el CONAIPD, que organismos deben conformarlo y resolver las dudas.

Accesibilidad

Objetivo General: Indagar en la ley de equiparación y en la Normativa Técnica del CONAIPD, cuales son las normas que permiten la accesibilidad.

Duración: 60 minutos

Contenido:

- **Comentarios de la ley.**

- **Normativa Técnica de Accesibilidad de CONAIPD**

Secuencia de actividades

- ✓ **Comentarios de la ley**

Objetivo: Analizar minuciosamente los artículos de la ley que corresponden a la accesibilidad de las personas con discapacidad.

Duración: 30 minutos. **Presupuesto:** \$5

Materiales: Ley de Equiparación de Oportunidades de Personas con Discapacidad.

Descripción detallada: Se debe abordar individualmente cada uno de los artículos que corresponden al apartado de accesibilidad, el expositor deberá explicar cada uno de ellos, y al final se debe establecer una conclusión específica sobre si el artículo estudiado se está cumpliendo actualmente.

Luego se comentan aquellos artículos que evidentemente sean los mas infringidos y algunas establecer recomendaciones de algunas medidas que pueden factibilizar una mejor accesibilidad de las personas con discapacidad.

- ✓ **Normativa Técnica de Accesibilidad CONAIPD.**

Objetivo: Conocer y analizar la Normativa Técnica de Accesibilidad del CONAIPD, en la cual se especifican las condiciones arquitectónicas fundamentales para permitir la accesibilidad de los discapacitados.

Duración: 30 minutos **Presupuesto:** \$15

Materiales: Una Normativa Técnica de Accesibilidad del CONAIPD por participante.

Descripción detallada: Se proporciona una copia de la Normativa mencionada a cada uno de los participantes, y se analizan los aspectos arquitectónicos mas fáciles de

identificar, con la finalidad de que el moderador y los participantes establezcan conclusiones a raíz de lo observado en el diario vivir, es decir si a los aspectos mencionados ya se les está dando cumplimiento.

Educación

Objetivo General: Dar relevancia a este derecho fundamental que tienen los discapacitados y meditar si se les está brindando actualmente las condiciones apropiadas para este derecho.

Duración: 60 minutos.

Contenidos:

- El derecho a la educación
- La ley
- Asamblea en la carpintería.

Secuencia de actividades

✓ El Derecho a la Educación

Objetivo: Analizar la importancia superlativa que tiene la educación como derecho universal.

Duración: 20 minutos. **Presupuesto:** \$5

Materiales: Páginas de papel, lapiceros.

Descripción detallada: En primera instancia se pondrá a prueba la creatividad del participante, para lo cual se le brindará un tiempo prudencial para que elabore un ensayo sobre la educación de los discapacitados, luego habrá plenaria de los ensayos elaborados.

✓ **La Ley**

Objetivo: Abordar la temática de la educación de los discapacitados desde la perspectiva legal.

Duración: 25 minutos **Presupuesto:** \$5

Materiales: Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad.

Descripción detallada: Se realizará lectura, exposición, comentarios y establecimiento de conclusiones para cada uno de los artículos que explican el derecho a la educación de las personas discapacitadas.

✓ **Asamblea en la carpintería**

Objetivo: Fomentar la igualdad. **Duración:** 15 minutos

Material: Una copia por participante

Descripción: Análisis y reflexión sobre la igualdad en el trabajo a través de un cuento ilustrativo donde claramente se da a conocerla importancia que juega cada persona en una organización

5.13.3 Sesión Integración Laboral.

3. Sesión Integración Laboral

El trabajo es un elemento esencial en el desarrollo de las sociedades y de las personas individualmente, y en el caso de los discapacitados es una necesidad insatisfecha y un derecho denegado en diversas ocasiones, La Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas Discapacitadas se considera este factor con artículos que regulan su funcionamiento.

¿Quiénes deben garantizar el trabajo de los discapacitados?



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 tomara en cuenta a todos los obreros y empleados de las Instituciones

SANCIÓN

A los obligados a contratar personas discapacitadas y no lo hicieren, estarían sujetos sanciones según el código tributario.



Art. 627.- Las infracciones a lo dispuesto en los Libros I, II y III de este Código y demás leyes laborales que no tuvieren señalada una sanción especial, harán incurrir al infractor en una multa hasta de quinientos colones por cada violación, sin

que por ello deje de cumplirse con lo dispuesto en la norma infringida.

Para calcular la cuantía de la multa se tomará en cuenta la gravedad de la infracción y la capacidad económica del infractor.

500 colones equivalen a \$57.14 VENCER OBSTACULOS

OBSTÁCULOS ACTITUDINALES

Son barreras históricas de actitud, que han provocado desigualdad de condiciones frente a situaciones sociales, como son el trabajo y la educación.

Existen diversos mitos en el ámbito empresarial con respecto a la contratación de estas personas.

DISCRIMINACIÓN: LA BARRERA DE MAYOR PESO

La discriminación se funda en prejuicios que se han heredado a lo largo de la historia, sobre las capacidades y conductas que supuestamente tienen las personas con discapacidad. Estos prejuicios finalmente determinan las expectativas que se generan sobre ellas.



VENTAJAS DE INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS

BENEFICIOS PERSONALES Y FAMILIARES

- Comienzan a tener la convicción de que su vida tiene sentido y sienten la necesidad de proponerse metas personales y sociales. Esto los motiva a caminar, aprender a movilizarse solos y mejorar su forma de comunicación.
- El trabajo le da sentido a sus vidas, y se sienten contribuyendo a la sociedad, versus el estigma tradicional de que son una carga para sus familias y el Estado.
- Realizar una actividad remunerada en un ambiente de equidad con personas normales y de diferente edad, les permite autoafirmarse y trascender de sí mismos. Además de mejorar en forma constante su relación con los demás, comienzan a asimilar y ejecutar códigos sociales que guían la convivencia humana.
- Tener un trabajo remunerado les permite satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida.

BENEFICIOS ORGANIZACIONALES

Integrar a personas con discapacidad trae beneficios concretos para las empresas.

- Les permite desarrollar un valor competitivo frente a sus clientes y la sociedad, en cuanto se acercan más y de mejor manera a las necesidades reales de los distintos grupos de la población.
- Les permite contar con personas que son constantes en su trabajo, presentan menos solicitudes de licencias, suelen ser puntuales y más productivos que los demás, a diferencia de la creencia popular que plantea que son personas poco productivas y enfermizas.

BENEFICIOS SOCIALES

- El contratar a personas con discapacidad aumenta la masa productiva del país, al disminuir o erradicar la dependencia forzada que provoca la discriminación y barreras de diversa índole.
- El Gobierno puede reasignar, a áreas que lo requieran, los recursos que gasta en pensiones de invalidez y canastas familiares, entre otros, ya que estas personas dejan de generar sólo gastos.

RECOMENDACIONES GENERALES PARA APOYAR Y ATENDER A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

- ❖ Las personas con discapacidad, son principalmente y ante todo **PERSONAS**, de aquí que lo normal sea tratarles con la mayor normalidad posible. **“Lo normal es un trato normal”**
- ❖ Nuestra primera reacción al observar que una persona presenta una discapacidad, con las limitaciones que ésta conlleva es prestarle nuestra ayuda, de esta manera asociamos la discapacidad a la necesidad de dependencia de otros, cuando lo deseable es que la persona logre la mayor independencia posible.
- ❖ Lo positivo sería consultar a cada uno si necesita o no ayuda y en caso afirmativo, cómo se la podríamos prestar.
- ❖ No hagas de cuenta que la discapacidad no existe. Si te relacionas con una persona con discapacidad como si ella no tuviera una deficiencia, vas a estar ignorando una característica muy importante de ella. De esa forma, no te estarás relacionando con ella, sino con otra persona, una que tú inventaste una que no es real.
- ❖ Acepta la diferencia. Ella existe y precisas considerarla. No subestimes las posibilidades, ni sobreestimes las dificultades y viceversa.
- ❖ Las personas en condición de discapacidad quieren tomar sus propias decisiones y asumir la responsabilidad de sus elecciones.

- ❖ Tener una deficiencia no hace que una persona sea mejor o peor que una persona no deficiente. Probablemente, por causa de la deficiencia, esa persona pueda tener dificultades para realizar actividades y, por otro lado, podrá tener extrema habilidad para hacer otras.
- ❖ A la mayoría de las personas en condición de discapacidad no les importa responder preguntas, con respecto a su deficiencia y como ellas realizan algunas tareas. Sin embargo evita preguntas íntimas
- ❖ Cuando quieras alguna información de una persona en condición de discapacidad, dirígete directamente a ella y no a sus acompañantes e intérpretes, aún si el intérprete de signos o lenguas está ayudándote a comunicarte con ella.
- ❖ Siempre que quieres ayudar, ofrece la ayuda. Debes esperar a que tu oferta sea aceptada antes de ayudar. Pero no te ofendas si tu ofrecimiento fue rechazado. Pues no siempre necesitan tu ayuda.
- ❖ Si no te sientes cómodo o seguro con hacer una cosa solicitada por una persona en condición de discapacidad, siéntete libre para excusarte. En este caso, sería conveniente buscar otra.



PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN INTEGRACIÓN LABORAL

Objetivo General: Facilitar los medios de integración laboral de las personas discapacitadas proporcionando las disposiciones legales que los rigen, las ventajas que la integración laboral de discapacitados tiene y las recomendaciones para cada uno de los tipos de discapacidad.

Duración: 150 minutos

Contenidos:

- Responsabilidades, integración y sanciones
- Ventajas de la integración laboral de discapacitados
- Consideraciones a tomar para los discapacitados

Secuencia de actividades:

- ✓ **Debate de la ley y establecer conclusiones**

Objetivo: Conocer quiénes son los responsables de la integración laboral según la ley, como debe ser el proceso y las sanciones según la misma.

Duración: 50 minutos **Presupuesto:** \$15

Materiales: Mesas, carteles con los títulos sector privado y sector público.

Descripción: Enfrascar un debate que presente dos posturas opuestas a cerca de la responsabilidad de la integración laboral, uno que represente el sector privado y otro el sector público, posteriormente analizar la legislación en materia de integración laboral de discapacitados y las sanciones respectivas y luego establecer las conclusiones correspondientes.

✓ **Ventajas de la integración laboral**

Objetivo: Presentar a los participantes la gama de ventajas que tiene un proceso de integración laboral de personas discapacitadas en su aspecto familiar, personal, social y organizacional.

Duración: 50 minutos **Presupuesto:** \$10

Materiales: 3 pliegos de cartulina, plumones, lápices, lápices de color.

Descripción detallada: Listar las principales ventajas de la integración laboral de personas discapacitadas en carteles que se harán en 3 grupos, cada miembro podrá aportar su opinión y se presentaran los trabajos en plenaria, luego el moderador propondrá las ventajas a nivel personal y familiar, organizacional y social que un proceso de integración laboral podría brindar.

✓ **Consideraciones a tomar con las personas discapacitadas**

Objetivo: Brindar recomendaciones específicas a tomar en cuenta en la incorporación de personas con discapacidad al trabajo, siendo detalladas para los distintos tipos de discapacidad que existen.

Duración: 50 minutos. **Presupuesto:** \$5

Materiales: Computadora, reproductor de cañón.

Descripción detallada: Dar exposición a las distintas recomendaciones que se proponen para tomar en cuenta en el proceso de integración laboral de las personas con discapacidad.

5.14 INCORPORACIÓN AL TRABAJO

5.14.1 Seguimiento

Es la última fase del plan de Inserción laboral, en ella es necesario establecer mecanismos que nos permitan conocer la situación de las personas y de las empresas tras la intervención de este plan, garantizando que sea satisfactoria para todas las partes: Jefe, Compañeros y el recién incorporado.

El seguimiento y la evaluación podrán mejorar los procedimientos y realizar reajustes necesarios. El proceso de evaluación debe ser planificado y deben considerarse algunas variables como: Quién, Qué, Cómo, Cuándo.



Dentro del seguimiento deben incluirse siempre elementos que permitan evaluar la eficacia, eficiencia y la valoración de los participantes en el proceso de intermediación. Para la evaluación se pueden disponer de varios instrumentos pueden: los resultados directos de la intervención y de los cuestionarios diseñados.

La evaluación debe ser continua y permanente, pero se pueden fijar plazos mínimos establecidos: Corto, mediano y largo plazo. El resultado del proceso de evaluación debe reflejarse en informes de gestiones.



Ejemplo de la Encuesta Dirigida al Gerente

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Encuesta dirigida al Gerente o Encargado del área de Recursos Humanos

Objetivo: Verificar la eficiencia y eficacia del empleado con discapacidad integrado al sector laboral.

Indicación: Marque con una “X” la respuesta que considere correcta.

1- Genero

Femenino _____

Masculino _____

2- Edad _____

3- ¿Hace cuánto tiempo labora en la empresa?

De 0 a 1 año _____

De 1 a 3 años _____

De 3 a 5 años _____

Más de 5 años _____

4- ¿Hace cuánto tiempo fue asignado como gerente de Recursos Humanos?

De 0 a 1 año _____

De 1 a 3 años _____

De 3 a 5 años _____

Más de 5 años _____

5- ¿El nuevo empleado con discapacidad cumple con los requisitos demandados?

Sí _____

No _____

6- ¿El desarrollo profesional del empleado con discapacidad ha cumplido sus expectativas?

Sí _____

No _____

7- ¿El nuevo empleado con discapacidad le ha causado algún tipo de discordia entre su personal?

Sí_____ No_____

8- ¿La producción de la empresa es la esperada al contratar el empleado con discapacidad?

Sí_____ No_____

9- ¿Cómo calificaría la relación interpersonal que lleva el empleado con discapacidad con respecto a sus compañeros de trabajo?

Buena_____ Muy buena_____ Regular_____ Excelente_____

10- ¿La puntualidad del empleado con discapacidad es una de sus virtudes?

Sí_____ No_____

11- ¿El clima organización de la empresa es el mismo con la llegada del empleado con discapacidad?

Sí_____ No_____

12- ¿Las condiciones de trabajo son las mismas para el empleado con discapacidad?

Sí_____ No_____

13- ¿Qué tan satisfecho se encuentra con el trabajo del empleado con discapacidad?

No satisfecho_____ Satisfecho_____ Muy satisfecho_____

14- ¿Volvería a contratar una persona con discapacidad para laboral dentro de la empresa?

Sí_____ No_____

Observaciones: _____



Ejemplo de la Encuesta Dirigida Nuevo Empleado

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Encuesta dirigida al nuevo empleado con discapacidad

Objetivo: Verificar la igualdad de condición y el buen trato de la empresa hacia el nuevo empleado con discapacidad.

Indicación: Marque con una “X” la respuesta que considere correcta.

1- Genero

Femenino _____

Masculino _____

2- Edad _____

3- ¿Hace cuánto tiempo labora en la empresa?

De 0 a 1 año _____

De 1 a 3 años _____

De 3 a 5 años _____

Más de 5 años _____

4- ¿Cómo calificaría el trato recibido por la empresa?

Bueno _____

Muy bueno _____

Regular _____

Excelente _____

5- ¿Es agradable el clima organizacional que se manifiesta en la empresa?

Sí _____

No _____

6- ¿Se siente discriminado por parte de sus compañeros de trabajo?

Sí _____

No _____

7- ¿Ha recibido igualdad de condición en comparación con sus compañeros de trabajo?

Sí _____

No _____

8- ¿Posees prestaciones de ley?

Sí_____ No_____

9- ¿Te agrada realizar el trabajo encomendado?

Sí_____ No_____

10- ¿La empresa para la que laboras cuenta con la seguridad necesaria para que puedas desarrollarte?

Sí_____ No_____

11- ¿El pago por tus servicios es equitativo con respecto a los demás de igual posicionamiento?

Sí_____ No_____

12- ¿Tienes excelentes relaciones laborales con tus compañeros de trabajo?

Sí_____ No_____

13- ¿Cómo calificaría su desempeño dentro de la empresa?

Bueno_____ Muy bueno_____ Regular_____
Excelente_____

14- ¿Considera que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha cumplido con el objetivo de incorporarlo a la vida productiva?

Sí_____ No_____

15- ¿Cómo calificaría el trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el proceso de reclutamiento?

Bueno_____ Muy bueno_____ Regular_____
Excelente_____

Observaciones: _____

5.15 RECOMENDACIONES

- 1. Todo contacto empresarial, realice o no ofertas de empleo, puede facilitar información muy valiosa para el desarrollo de todo proceso de inserción, hay que potenciar las relaciones con el tejido empresarial activo del país.**
- 2. La intermediación laboral para ser exitosa, tiene que alcanzar los intereses de las personas y de las empresas, y es deber del Ministerio de Trabajo y Previsión Social son los encargados de realizar dicho proceso dando énfasis a la responsabilidad social de la empresa.**
- 3. El ejercicio de la intermediación con los colectivos vulnerables requiere altas dosis de flexibilidad, por lo que no se pueden establecer criterios únicos para toda la intervención, sino que se debe adaptar a cada realidad y a los recursos disponibles en cada ámbito.**
- 4. En el trabajo comercial lo más importante es identificar las necesidades específicas de cada empleador y por tanto los técnicos de intermediación laboral tienen que realizar una presentación del servicio adaptada a las necesidades de cada empresa.**
- 5. En el trabajo de selección hay que tener claro que no todas las personas pueden desempeñar con la misma facilidad cualquier trabajo. Consecuentemente para conseguir el candidato idóneo para cada puesto es necesario analizar sus competencias personales.**



Bibliografía

- Chiavenato, Idalberto. Gestión del Talento Humano 3ª edición, editorial McGraw-Hill
- Comorera, Víctor Oltra. Desarrollo del Factor Humano 8ª edición, editorial UDC
- Ivancevich John M. Human Resource Management.
- Momm, Will. Y Ransonm, Robert. Discapacidad y Trabajo, capítulo 17.
- Pelayo Pérez, Mariana Betzabeth. Capital Social y Competencia Profesionales, capítulo 1
- Pereda, Santiago y Berrocal Francisca. (S.F.), Técnicas de Análisis y Descripción del Puesto en la Gestión por Competencia
- Portal del Empleo i+d+i, Tema 2. Habilidades para la Empleabilidad.
- Programa de Discapacidad de la OIT, Convenio N° 159 año 2001.
- Reglamento de la Ley de Política Nacional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en El Salvador.
- Robins y Coulter, Administración 8ª edición editorial Pearson Prencite Hall.
- http://www.madrimasd.org/Empleo/ServicioEstrategiaProfesional/ManualOrientaciónProfesional/tema2_3.asp
- http://www.wikivia.org/wikivia/index.php/definici%C3%B3n_y_tipos_de_seguimiento.
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Especializaci%C3%B3n>

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de congruencia

Tema de investigación: Diseño de un plan de inserción laboral al área administrativa dirigido a las personas con discapacidad, que forman parte del banco de datos de la unidad de empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social San Miguel.			
Enunciado del problema: ¿Contribuirá un plan de inserción laboral al trabajo del área administrativa dirigido a las personas con discapacidad que forman parte del banco de datos de la unidad de empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social San Miguel a incorporarlas a un empleo?			
Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores
Diseñar un plan de inserción laboral para incorporar al trabajo del área administrativa a personas con discapacidad, que forman parte del banco de datos de la unidad de empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social San Miguel.	El diseño de un pan de inserción laboral incorporara al trabajo del área administrativa a personas con discapacidades que forman parte del banco de datos de la unidad de empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social San Miguel.	VD Inserción laboral	Empleabilidad
			Ocupabilidad
			Factibilidad
		VI Trabajo de discapacitados	Roles
			Condiciones laborales
			Discriminación
Definir un método de reclutamiento que permita una efectiva convocatoria a los conformantes del banco de datos.	Un método definido de reclutamiento permitirá una efectiva convocatoria a los conformantes del banco de datos.	VD Reclutamiento	Identificación de oportunidad
			Expectativa deseada
			Oferta de empleo
		VI Base de datos de recursos humanos	Actualización datos
			Efectividad
			Contenido
Establecer un proceso de selección que permite escogitar los candidatos más idóneos del banco de datos.	Establecer un proceso de selección escogitará los candidatos más idóneos del banco de datos.	VD Selección	Entrevista
			Pruebas de selección
			Análisis de resultados
		VI Perfil de empleo	Actividades a realizar
			Requisitos
			Idoneidad candidato

ANEXOS

Matriz de congruencia

<p>Tema de investigación: Diseño de un plan de inserción laboral al área administrativa dirigido a las personas con discapacidad, que forman parte del banco de datos de la unidad de empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social San Miguel.</p>			
<p>Enunciado del problema: ¿Contribuirá un plan de inserción laboral al trabajo del área administrativa dirigido a las personas con discapacidad que forman parte del banco de datos de la unidad de empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social San Miguel a incorporarlas a un empleo?</p>			
Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores
<p>Elaborar un plan de formación que capacite a los seleccionados para los puestos de trabajo en área administrativa.</p>	<p>Elaborar un plan de formación capacitará a los seleccionados para los puestos de trabajo en área administrativa.</p>	<p>VD Formación</p>	Motivación
			Legislación
			Habilidades y conocimientos
		<p>VI Especialización</p>	Actitudes
			Aptitudes
			Necesidades
<p>Determinar el proceso de seguimiento y evaluación que posibilite realizar un examen de los resultados.</p>	<p>Determinar el proceso de seguimiento y evaluación posibilitará realizar un examen de los resultados.</p>	<p>VD Plan de seguimiento</p>	Incorporación
			Rendimiento
			Monitoreo
		<p>VI Evaluación de resultados</p>	Eficiencia
			Eficacia
			Utilidades

ANEXO 2 RESUMEN DE COSTOS Y TIEMPO DEL PROCESO DE FORMACIÓN

Actividad	Duración (Minutos)	Presupuesto
Introducción al tema	5	\$10
Dibujándome	60	\$25
Inventario de vida	55	\$10
Introducción al tema y definición de motivación	15	\$10
Jerarquía de necesidades Abraham Maslow	60	\$25
Identificando Necesidades	30	\$5
El niño pequeño	50	\$15
Introducción a la Ley	5	\$30
Video de concientización	25	\$5
Objetivo de Ley y CONAIPD	30	\$5
Derechos de los discapacitados	30	\$5
Arañas buscando casa	30	\$5
Claves de la ley	10	\$15
¿Cómo está conformado el CONAIPD?	20	\$5
Comentarios de La Ley	30	\$5
Normativa Técnica de Accesibilidad	30	\$15
El Derecho a la Educación	20	\$5
Le Educación y la Ley	25	\$5
Asamblea en la carpintería	15	\$10
Debate y conclusiones	50	\$15
Ventajas de la integración laboral	50	\$10
Consideraciones y Recomendaciones	50	\$5
TOTAL	695	\$240

ANEXO 3 COSTOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL.

Actividad	Costo
Entrevista Preliminar	\$ 2.50
Entrevista de Selección	\$2.50
Entrevista Final	\$2.50
Técnicas de Selección	\$ 10.00

ANEXO 4 COSTOS DEL PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PERSONAL.

Actividad	Costo
Seguimiento y Evaluación	\$ 10.00



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONOMICAS
SECCION DE ECONOMIA**

INSTRUMENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS.

Dirigido a: Personas discapacitadas que forman parte de la base de datos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Objetivo: Conocer y medir el grado de discernimiento que los encuestados tienen sobre el programa de empleo para personas con discapacidad.

Indicaciones: Marque con una "X" la respuesta que considera correcta.

Datos personales:

Edad: _____ **Sexo:** _____ **Profesión u Oficio:** _____

Domicilio: Rural: _____ Urbano: _____

1. ¿Ha trabajado alguna vez?

Sí _____ No _____

2. ¿Qué trabajo ha realizado?

Administrativo _____ Vendedor _____ Limpieza _____

Otro (especifique) _____

3. ¿Por qué motivo dejó su trabajo anterior?

Discriminación _____ Abuso _____ Desigualdad _____

Otro (especifique) _____

4. ¿Desea optar por una oportunidad de empleo?

Sí___

No___

5. ¿Cómo califica su experiencia laboral?

Ninguna___

Poca___

Mucha___

6. ¿Cómo se da cuenta que existe una oportunidad de trabajo?

Televisión___

Internet___

Radio___

Prensa escrita___

Por teléfono___

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

Iré sin duda___

Quizás sea mi oportunidad___

Definitivamente no iré___

8. ¿Por qué te consideras un buen candidato para un empleo?

Por tus capacidades___

Por tu personalidad___

No me considero apto___

9. ¿Has participado en una entrevista de selección?

Sí___

No___

10. ¿Te han hablado del Ministerio de Trabajo para informarte de una oportunidad de empleo?

Sí____ No____

11. ¿Te causa algún problema competir contra alguien?

Sí__ No__

12. ¿Para que periodo de tiempo necesitas ser formado?

Corto Plazo____ Largo Plazo____

13. ¿Cual es la causa principal que origina tu necesidad de formación?

Superación personal____ Para tener mejor posición económica____

Otra (especifique) _____

14. En que área te gustaría ser formado

Habilidades__ Conocimientos__ Tecnología____

15. Al ser seleccionado para un empleo ¿Qué esperas?

Beneficiar a la organización___ Ganar pronto tu salario___

Hacer amigos___

16. Te someterías voluntariamente a un monitoreo del trabajo que realizas:

Sí___ No___

17. ¿Se convertirá tu discapacidad en una causa para dejar el trabajo?

Sí___ No___ No sé___

18. Clasifique la causa de su discapacidad

Congénita___ Enfermedad adquirida___ Accidente___

19. ¿Conoce la legislación laboral para personas discapacitadas?

Sí___ No___

20. ¿Cuánto tiempo tiene de formar parte de la bolsa de empleo del Mintrab?

0-1 año _____ 2-3 años_____ 4-5 años_____

Más de 5 años_____

21. Ha recibido ofertas de empleo en ese período

Sí___ No___

22. ¿Antes de aplicar algún empleo le gustaría ver su descripción de puestos?

Sí_

No_

23. Clasifique su capacidad de adaptación

Excelente__

Buena__

Mala__

Pésima__

24. ¿Ha modificado alguna de las destrezas o títulos académicos contenidos en el banco de datos?

Sí__

No__

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

Especializado para una labor__

Capaz de realizar diversas actividades__

26. ¿En alguna actividad usted se considera experto?

Si__

No__

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

Sí__

No__

28. ¿Ha tenido problema en que le den un trabajo?

Sí__

No__

29. ¿El Ministerio de Trabajo le ofrece un buen trato al solicitar sus servicios?

Sí__

No__

30. ¿Cuándo ha trabajado le pagan lo mismo que a sus compañeros que desempeñan su mismo nivel de trabajo?

Sí__

No__

31. Cuando ha trabajado ¿Le ofrecen las mismas prestaciones que a sus compañeros de trabajo?

Sí__

No__



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONOMICAS
SECCION DE ECONOMIA**

INSTRUMENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS.

Dirigido a: Encargado de planes de inserción laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de San Miguel

Objetivo: Conocer algunas experiencias de los planes de inserción ya existentes.

Indicaciones: Marque con una "X" la respuesta que considera correcta.

1. ¿Se han realizado procesos de inserción para discapacitados anteriormente?

Sí____ No____

2. ¿Cuál es el puesto mayoritario en el que se coloca a la persona con discapacidad?

Administrativo____ Vendedor____ Limpieza____

Otro (especifique) _____

3. ¿Por qué motivo dejan de trabajar los discapacitados?

Discriminación____ Abuso____ Desigualdad____

Otro (especifique) _____

4. ¿Cómo comunica que existe una oportunidad de trabajo?

Televisión____ Internet____ Radio____

Prensa escrita____ Por teléfono____

5. ¿Qué actitud es la de la persona con discapacidad cuando se le ofrece un empleo?

Iré sin duda____ Quizás sea mi oportunidad____

Definitivamente no iré__

6. ¿Actualmente hay alianzas con empresas dispuestas a emplear al discapacitado?

Sí____ No____

7. ¿En caso de dar formación a un candidato que período resulta mas factible?

Corto Plazo____ Largo Plazo____

8. ¿Por qué formaría a un empleado?

Superación personal____ Para tener mejor posición económica____

Otra (especifique) _____

9. ¿ En que área formaría al empleado?

Habilidades____ Conocimientos____ Tecnología____

10. Al seleccionar a un candidato ¿Qué se le ofrece?

Pertenencia a la organización___ Buen salario___

Buenos compañeros de trabajo___

11. Le gustaría que se realizara un monitoreo externo del trabajo que realiza el nuevo empleado:

Sí___ No___

12. ¿Cree que la discapacidad se convierta a futuro en una causa para que su empleado abandone el trabajo?

Sí___ No___ No sé___

13. ¿Qué causa de discapacidad considera la mas adecuada para poder manejarla en el trabajo?

Congénita___ Enfermedad adquirida___ Accidente_

14. ¿Cree que la discapacidad impida al empleado especializarse en alguna labor?

Sí___ No___

15. ¿Se le ofrecerían a la persona discapacitada las mismas prestaciones y salarios que tienen sus empleados sin discapacidad?

Sí___ No___



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONOMICAS
SECCION DE ECONOMIA**

INSTRUMENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS.

Dirigido a: Empresas que potencialmente pueden emplear a una persona con discapacidad.

Objetivo: Conocer y medir el grado de discernimiento que los encuestados tienen sobre el programa de empleo para personas con discapacidad.

Indicaciones: Marque con una "X" la respuesta que considera correcta.

Datos generales:

Sector al que pertenece: Comercio:____ Industria:____ Servicios:____

Número de empleados:____

1. ¿Ha empleado personas con discapacidad alguna vez?

Sí____ No____

2. ¿Qué trabajo ha realizado?

Administrativo____ Vendedor____ Limpieza____

Otro (especifique) _____

3. ¿Por qué motivo dejan de trabajar los discapacitados?

Discriminación____ Abuso____ Desigualdad____

Otro (especifique) _____

4. ¿Le gustaría ofrecer empleo a una persona con discapacidad?

Sí___

No___

5. ¿Qué nivel de experiencia prefiere que tenga el candidato?

Ninguna___

Poca___

Mucha___

6. ¿Cómo comunica que existe una oportunidad de trabajo?

Televisión___

Internet___

Radio___

Prensa escrita___

Por teléfono___

7. ¿Qué actitud quiere despertar cuando ofrece un empleo?

Iré sin duda___

Quizás sea mi oportunidad___

Definitivamente no iré___

8. ¿Qué característica debe ser la prioritaria del candidato?

Capacidades___

Personalidad___

9. ¿Ya ha realizado entrevista de selección?

Sí___

No___

10. ¿Ya ha realizado alianzas con el Ministerio de Trabajo para contratar personal?

Sí_____

No_____

11. ¿Le gusta que haya competitividad entre los candidatos?

Sí__

No__

12. ¿Para que periodo necesita resultados del candidato?

Corto Plazo_____

Largo Plazo_____

13. ¿Por qué formaría a un empleado?

Superación personal_____

Para tener mejor posición económica_____

Otra (especifique) _____

14. ¿ En que área le gustaría que se formara al empleado?

Habilidades__

Conocimientos__

Tecnología__

15. Al seleccionar a un candidato ¿Qué le ofreces?

Pertenencia a la organización__

Buen salario__

Buenos compañeros de trabajo__

16. Le gustaría que se realizara un monitoreo externo del trabajo que realiza el nuevo empleado:

Sí__ No__

17. ¿Cree que la discapacidad se convierta a futuro en una causa para que su empleado abandone el trabajo?

Sí__ No__ No sé__

18. ¿Qué causa de discapacidad considera la mas adecuada para poder manejarla en el trabajo?

Congénita__ Enfermedad adquirida__ Accidente__

19. ¿Conoce la legislación laboral para personas discapacitadas?

Sí__ No__

20. ¿Hace cuanto tiempo realizó su última oferta de trabajo?

0-1 año ____ 2-3 años____ 4-5 años____

Más de 5 años____

21. Ha realizado contrataciones en ese periodo

Sí__ No__

22. ¿Posee Manual de Descripción de Puestos?

Sí_ No_

23. ¿Qué capacidad de adaptación espero del candidato?

Excelente__

Buena__

Mala__

Pésima__

24. ¿Qué tipo de empleado prefiere?

Especializado para una labor__

Capaz de realizar diversas actividades__

25. ¿Cree que la discapacidad impida al empleado especializarse en alguna labor?

Sí__

No__

26. ¿El Ministerio de Trabajo le ofrece un buen trato al solicitar sus servicios?

Sí__

No__

27. ¿Está dispuesto a pagar el mismo salario que reciben los empleados que no tienen discapacidad?

Sí__

No__

28. ¿Le ofrecería las mismas prestaciones que tienen sus empleados sin discapacidad?

Sí__

No__

GLOSARIO

Inserción Laboral

Es un proceso que se lleva a cabo cuando los elementos de empleabilidad como las competencias, la formación académica, la experiencia laboral y el contexto social, interactúan y se ajustan con los elementos de ocupabilidad como la demanda del mercado laboral, la coyuntura económica, la política laboral y los cambios demográficos entre otros hasta generarse una inserción a una vacante.¹⁰

Reclutamiento

Es un conjunto de técnicas y procedimientos que pretenden atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de una organización. Básicamente es un sistema de información por el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar.¹¹

Selección

Es el proceso que utiliza una organización para escoger, entre una lista de candidatos, a la persona que mejor cumple con los criterios e selección para el puesto disponibles dada las condiciones de mercados.¹²

¹⁰ Mariana Betzabeth Pelayo Pérez, Capital Social y Competencias profesionales, Capítulo I.

¹¹ John M. Ivancevich, Human Resource Management.

¹² Idalberto Chiavenato, Gestión del Talento Humano, Capítulo 5 pág. 137.

Formación

Se trata de un proceso de formación cuya finalidad es un aprendizaje de mayor aplicabilidad y adecuación al puesto de trabajo, por lo que su método de trabajo recoge actividades de aplicación a fin de lograr la constante interacción entre las demandas.

Seguimiento

El seguimiento consiste en la aplicación de controles periódicos de las variables seleccionadas, y debe cumplir los siguientes requerimientos:

- Las medidas de control deben ser estandarizables.
- Las variables seleccionadas deben tener capacidad para registrar las propiedades de los sistemas afectados que se desea valorar y, siempre que sea posible, ser indicadoras del estado del conjunto de un proceso o sistema ecológico.
- La escala de las mediciones debe ser la apropiada para detectar los cambios que se investigan.¹³

Trabajo de discapacitados

Promueve la igualdad de oportunidades y trato para las personas con discapacidad en readaptación profesional, capacitación y empleo.

El trabajo decente, de calidad, es el modo más efectivo de romper el círculo vicioso de la marginalización, la pobreza y la exclusión social. Las personas con discapacidad se ven atrapadas en este círculo con frecuencia, y es necesaria la acción positiva para ayudarlos a salir de esa situación. Las barreras que enfrentan las personas con discapacidad al

¹³ http://www.wikivia.org/wikivia/index.php/Definici%C3%B3n_y_tipos_de_seguimiento

obtener un empleo o al asumir su papel en la sociedad pueden y deben ser superadas a través de políticas, reglamentos, programas y servicios.¹⁴

Base de datos de recursos humanos

Es un conjunto de información de personas con probabilidad de obtención de empleo, con el fin de facilitar y apoyar las actividades de una empresa o negocio.

Perfil de empleo

También llamado perfil ocupacional de puesto vacante, es un método de recopilación de los requisitos y cualificaciones personales exigidos para el cumplimiento satisfactorio de las tareas de un empleado dentro de una institución: nivel de estudios, experiencia, funciones del puesto, requisitos de instrucción y conocimientos, así como las aptitudes y características de personalidad requeridas. Además, El perfil de puesto se ha convertido en una herramienta sumamente útil en la administración y plantación exitosa de los Recursos Humanos de la Instituciones de cualquier nivel.¹⁵

Especialización

Es el proceso por el que un individuo, un colectivo o una institución se centran en una actividad concreta o en un ámbito intelectual restringido en vez de abarcar la totalidad de las actividades posibles o la totalidad del conocimiento. Tales actividades o ámbitos restringidos se denominan especialidades. El que ha conseguido una especialización se denomina especialista.¹⁶

¹⁴ Programa de discapacidad de la OIT, convenio N° 159 adoptado en el año 2001

¹⁵ Pereda, Santiago y Berrocal Francisca. (S.F.) TÉCNICAS DE ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS EN LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS

¹⁶ <http://es.wikipedia.org/wiki/Especializaci%C3%B3n>

Evaluación de resultados

El desafío principal del reclutamiento es agregar valor a la organización y a las personas. Como cualquier actividad importante, el reclutamiento debe proporcionar a las dos partes. La evaluación de los resultados es importante para saber si el reclutamiento cumple realmente con sus funciones y a que costo.¹⁷

¹⁷ Idalberto Chiavenato, Gestión del Talento Humano, Capítulo 4 pág. 127.

ANEXO 7

Hoja de Solicitud

DATOS PERSONALES										
Apellidos					Nombres					FOTOGRAFIA RECIENTE A COLOR
Fecha de Nacimiento	Edad	Sexo	Lugar de Nacimiento		Nacionalidad					
Domicilio:										
Departamento:			Teléfono:			Celular:				
Vive con: Sus Padres: __ Su familia: __ Solo: __ Parientes: __					Estatura		Peso			
Personas que dependen de usted: Padres: __ Hijos: __ Cónyuge: __ Otros: __					Estado Civil: Soltero: __ Casado __ Otros (Especifique): _____					
DOCUMENTACIÓN										
N° Documento único de Identificación DUI										
N° de AFP					N° de Seguro Social					
N° de Pasaporte			Posee Licencia de manejo Sí __ No __			Tipo y N° de Licencia de Manejo				
ESCOLARIDAD										
Nombre del Centro Escolar				Fecha			Grado Académico Obtenido			
CONOCIMIENTOS GENERALES										
Que otros idiomas habla: (Nivel: 50%,75%,100%)										
Software que maneja					Máquina de oficina que sepa manejar					
Otros trabajos o funciones que domine										
EMPLEO ACTUAL Y ANTERIORES										
Empresa		Puesto		Tiempo que prestó sus servicios		Nombre de su jefe		N° de Teléfono de la empresa		
REFERENCIAS PERSONALES										
Nombre			Ocupación			Teléfono		Tiempo de conocerlo		

ANEXO 8

Examen Médico

Se solicitarán pruebas médicas durante el proceso de selección de personal para valorar la aptitud personal del candidato conforme a los riesgos en su puesto de trabajo

Básicamente hay dos tipos de examen médico:

- Examen Médico de admisión.
- Examen Médico Periódico.

El examen médico es necesario para evitar:

- Un mayor número de ausentismo.
- La aparición de enfermedades profesionales.
- La disminución del índice del trabajo.
- El peligro del contagio de diversas enfermedades.
- Trastornos en la organización de la producción.
- Déficit en la calidad de los productos.
- Menor calidad en la producción.
- Más elevados niveles de costos.

Examen médico de admisión

Este examen como su nombre lo indica de admisión debe ser aplicado al candidato que desea desempeñar una labor dentro de una organización, y debe ser aplicado por Médico especializados en la materia, puesto que el examen médico tiene un costo alto, debe ser aplicado casi al final de nuestro proceso, para evitar desembolsos que hubiesen sido corregidos.

Examen médico periódico

Este tipo de examen médico es muy importante que se realice como su nombre lo indica periódicamente, ya que además es un derecho para el trabajador, pues es también benefactor para los intereses de la empresa. Este tipo de examen se hace para evitar enfermedades profesionales

Exámenes Médicos indicados para la contratación de personal.

- General de Sangre
- Tórax
- Prueba de Embarazo (Para las Mujeres)