

TECNOLÓGICO DE COSTA RICA



ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**DIAGNÓSTICO DE LA EFICIENCIA Y EFICACIA DE LA GUÍA DE INCLUSIÓN
LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE FUNDAMECO**

**TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN PARA OPTAR POR EL GRADO DE
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON ÉNFASIS EN
RECURSOS HUMANOS**

REALIZADO POR:

JONATHAN CASCANTE CASTRO

BRENDA CALVO SOLANO

BRENDA CAMACHO GAMBOA

PAMELA CAMPOS LEÓN

CECILIA MONGE MATA

KAROL SALAS OBANDO

PROFESOR TUTOR:

MBA. CARLOS CÓRDOBA GONZÁLEZ

IV BIMESTRE, 2016

Epígrafe

“Tengo un sueño, un solo sueño, seguir soñando. Soñar con la libertad, soñar con la justicia, soñar con la igualdad, y ojalá ya no tuviera necesidad de soñarlas”

(Martin Luther King, Jr.)

“No era la falta de capacidad lo que limitada a mi pueblo, sino la falta de oportunidades”

(Nelson Mandela)

“Las personas de éxito son conscientes de la importancia de crear imágenes claras de lo que desean alcanzar y permitir que toda acción que emprendan esté guiada por esta visión”.

(Dr. Camilo Cruz)

Agradecimiento

A Dios por permitirnos llegar hasta aquí y dejarnos cumplir una meta más. A nuestra familia por apoyarnos en todo. A los profesores que nos impulsaron a aprender para ser mejores profesionales, en especial a Don Carlos Córdoba que nos guió y aconsejó para el desarrollo de este proyecto. A Cinthya Araya Zúñiga, encargada del proceso de Inclusión Laboral de personas con Discapacidad de Fundameco, por darnos la oportunidad y por brindarnos la información necesaria para hacer posible la realización de este proyecto.

Finalmente a cada uno de los miembros de este equipo de trabajo, que sin el aporte, esfuerzo y dedicación de todos, no se hubiese logrado el objetivo.

A TODOS, MUCHAS GRACIAS.

Índice general

| | |
|--|------|
| Epígrafe | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice general..... | iv |
| Índice de figuras..... | vi |
| Índice de tablas | vi |
| Índice de gráficos | viii |
| Índice de apéndices | x |
| Índice de anexos | x |
| Resumen..... | xi |
| Introducción..... | 1 |
| Capítulo I. Generalidades de la investigación..... | 4 |
| A. Generalidades de la investigación | 5 |
| 1. Antecedentes de la empresa..... | 5 |
| 1.1. Naturaleza de la empresa | 6 |
| 1.2. Ubicación física | 6 |
| 1.3 Logo tipo de la empresa..... | 7 |
| 1.4 Misión..... | 7 |
| 1.5 Visión | 7 |
| 1.6 Objetivos estratégicos | 7 |
| 1.7 Valores de la organización | 8 |
| 1.8 Cantidad de personal y puestos | 8 |
| 1.9 Organigrama de Fundameco..... | 9 |
| 2. Antecedentes de la investigación | 10 |
| 3. Justificación..... | 12 |
| 4. Problema de estudio | 13 |
| 5. Objetivos | 14 |
| 5.1 Objetivo General | 14 |

| | |
|---|----|
| 5.2 Objetivos Específicos | 14 |
| 6. Delimitación del estudio..... | 15 |
| 6.1. Alcance del proyecto | 15 |
| 6.2 Limitaciones: | 15 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO | 17 |
| A. Administración | 18 |
| B. La eficiencia y la eficacia | 18 |
| C. Administración de Recursos Humanos | 18 |
| 1. Objetivos de la Gestión del Talento Humano | 18 |
| 2. Procesos de la Gestión del Talento Humano..... | 19 |
| D. Investigación..... | 20 |
| 1. Tipos de Investigación | 20 |
| 2. Fuentes de investigación | 21 |
| 4. Técnicas de recopilación de datos..... | 22 |
| E. Discapacidad | 24 |
| 1. Persona con Discapacidad | 24 |
| 2. Tipos de discapacidad | 24 |
| 3. Discriminación por motivos de discapacidad..... | 27 |
| 4. Inclusión laboral..... | 27 |
| 5. Equiparación de oportunidades | 28 |
| 6. Accesibilidad..... | 28 |
| 7. Minusvalía | 28 |
| CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO | 29 |
| A. Enfoque de la Investigación | 30 |
| B. Tipo de Investigación | 30 |
| 1. Investigación Exploratoria | 30 |
| 2. Investigación Descriptiva | 31 |
| C. Fuentes de información | 31 |
| 1. Fuentes primarias | 31 |

| | |
|--|-----|
| 2. Fuentes secundarias..... | 32 |
| D. Sujetos de investigación | 34 |
| E. Muestra..... | 36 |
| G. Variables de la investigación | 39 |
| CAPÍTULO IV. SITUACIÓN ACTUAL..... | 41 |
| A. Situación actual de la aplicación de la Guía de Inclusión Laboral para personas con discapacidad de Fundameco | 42 |
| B. Análisis comparativo de Guías de Inclusión Laboral para personas con discapacidad de Latinoamérica. | 49 |
| C. Análisis de los cuestionarios aplicados a los tres sujetos de investigación.z..... | 55 |
| CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 87 |
| A. Conclusiones | 88 |
| B. Recomendaciones | 91 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 94 |
| Apéndices | 100 |
| Anexos | 110 |

Índice de figuras

| | |
|---|---|
| Figura N° 1: Logotipo de Fundameco | 7 |
| Figura N° 2: Estructura Organizacional de Fundameco, al 20 de junio 2016..... | 9 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla N° 1: Sujetos de investigación | 34 |
| Tabla N° 2: Formato de análisis comparativo de variables | 38 |
| Tabla N° 3: Variables del estudio..... | 39 |
| Tabla N° 4: Cuadro comparativo .Guías de Inclusión Laboral de Latinoamérica | 50 |
| Tabla N° 5: Área en la que colabora la persona con discapacidad..... | 55 |
| Tabla N° 6: Tiempo en el que ha colaborado en la Empresa o Fundación | 56 |
| Tabla N° 7: Rango de edad de los colaboradores con discapacidad..... | 57 |

| | |
|--|----|
| Tabla N° 8: Colaboradores que opinan que conocen el puesto en el que laboran | 58 |
| Tabla N° 9: Colaboradores que opinan que existe idoneidad del puesto con sus habilidades y competencias | 59 |
| Tabla 10: Colaboradores que opinan que el proceso de selección es equitativo | 60 |
| Tabla N° 11: Colaboradores que opinan que los medios utilizados por la Fundación para comunicar las vacantes son accesibles | 61 |
| Tabla N° 12: Colaboradores que opinan que los procesos de entrevista son adecuados..... | 62 |
| Tabla N° 13: Documentos solicitados en el proceso de inclusión laboral: Fotografías tamaño pasaporte | 63 |
| Tabla N° 14: Documentos solicitados en el proceso de inclusión laboral: Títulos académicos..... | 64 |
| Tabla N° 15: Documentos solicitadas en el proceso de inclusión laboral: Copia de cédula de identidad..... | 65 |
| Tabla N° 16: Documentos solicitados en el proceso de inclusión: Hoja de delincuencia | 66 |
| Tabla N°17: Documentos solicitados en el proceso de inclusión cartas de recomendación | 67 |
| Tabla N° 18: Documentos solicitados en el proceso de inclusión laboral: Curriculum Vitae | 68 |
| Tabla N° 19: Documentos solicitados en el proceso de inclusión laboral: Informe médico | 69 |
| Tabla N° 20: Documentos solicitados en el proceso de inclusión laboral: Diagnóstico de discapacidad | 70 |
| Tabla N° 21: Colaboradores que opinan que recibieron ayuda, apoyo y además que se realizaron los ajustes requeridos para desarrollar sus funciones | 71 |
| Tabla N° 22: Colaboradores que indican que participaron en talleres de capacitación | 72 |
| Tabla N° 23: Colaboradores que confirman que se les dio seguimiento luego de haber iniciado a laborar en la organización | 73 |
| Tabla N° 24: Colaboradores que confirman que se les realizó la entrevista de evaluación luego de los 3 meses de colaborar en la organización | 74 |
| Tabla N° 25: Área en la que colabora el encuestado..... | 75 |

| | |
|--|----|
| Tabla N° 26: Colaboradores que opinan que sus compañeros con discapacidad conocen con exactitud las funciones y responsabilidades de su puesto | 76 |
| Tabla N° 27: Colaboradores que opinan que el puesto que desempeña la persona con discapacidad se acopla a sus habilidades y competencias..... | 77 |
| Tabla N° 28: Colaboradores que opinan que el proceso de selección es equitativo..... | 78 |
| Tabla N° 29: Colaboradores que opinan que se utilizan medios accesibles para comunicar vacantes | 79 |
| Tabla N° 30: Colaboradores que opinan que las personas con discapacidad recibieron en el puesto los ajustes, ayuda y apoyo necesario para realizar sus funciones. | 80 |
| Tabla N° 31: Colaboradores que indican haber participado en los talleres de capacitación | 81 |
| Tabla N° 32: Colaboradores que indican que sus compañeros con discapacidad han recibido el seguimiento requerido. | 82 |
| Tabla N° 33: Colaboradores que indican que se realizan entrevistas de evaluación referentes al ingreso de sus compañeros con discapacidad | 83 |

Índice de gráficos

| | |
|---|----|
| Gráfico N° 1: Área en la que colabora la persona con discapacidad | 56 |
| Gráfico N° 2: Tiempo en el que ha colaborado en la Empresa o Fundación | 57 |
| Gráfico N° 3: Rango de edad de los colaboradores con discapacidad | 58 |
| Gráfico N° 4: Colaboradores que opinan que conocen el puesto en el que laboran | 58 |
| Gráfico N° 5: Colaboradores que opinan que existe idoneidad del puesto con sus habilidades y competencias..... | 59 |
| Gráfico N°6: Colaboradores que opinan que el proceso de selección es equitativo | 60 |
| Gráfico N°7: Colaboradores que opinan que los medios utilizados por la Fundación para comunicar las vacantes son accesibles | 61 |

| | |
|---|----|
| Gráfico N 8: Colaboradores que opinan que los procesos de entrevista son adecuados..... | 62 |
| Gráfico 9: Documentos solicitados en el proceso de inclusión laboral: Fotografías tamaño pasaporte | 63 |
| Gráfico N° 10: Documentos solicitados en el proceso de inclusión laboral: Títulos académicos..... | 64 |
| Gráfico N° 11: Documentos solicitadas en el proceso de inclusión laboral: Copia de cédula de identidad..... | 65 |
| Gráfico N° 12: Documentos solicitados en el proceso de inclusión: Hoja de delincuencia66 | |
| Gráfico N° 13: Documentos solicitados en el proceso de inclusión: cartas de recomendación | 67 |
| Gráfico N° 14: Documentos solicitados en el proceso de inclusión laboral: CV..... | 68 |
| Gráfico 15: Documentos solicitados en el proceso de inclusión laboral: Informe médico..... | 69 |
| Gráfico N° 16: Documentos solicitados en el proceso de inclusión laboral: Diagnóstico de discapacidad | 70 |
| Gráfico N° 17: Colaboradores que opinan que recibieron ayuda, apoyo y además que se realizaron los ajustes requeridos para desarrollar sus funciones..... | 71 |
| Gráfico N° 18: Colaboradores que indican que participaron en talleres de capacitación | 72 |
| Gráfico N° 19: Colaboradores que confirman que se les dio seguimiento luego de haber iniciado a laborar en la organización | 73 |
| Gráfico N° 20: Colaboradores que confirman que se les realizó la entrevista de evaluación luego de los 3 meses de colaborar en la organización | 74 |
| Gráfico N° 21: Área en la que colabora el encuestado | 75 |
| Gráfico N° 22: Colaboradores que opinan que sus compañeros con discapacidad conocen con exactitud las funciones y responsabilidades de su puesto | 76 |
| Gráfico N° 23: Colaboradores que opinan que el puesto que desempeña la persona con discapacidad se acopla a sus habilidades y competencias..... | 77 |
| Gráfico N° 24: Colaboradores que opinan que el proceso de selección es equitativo..... | 78 |

| | |
|--|----|
| Gráfico N° 25: Colaboradores que opinan que se utilizan medios accesibles para comunicar vacantes | 79 |
| Gráfico N° 26: Colaboradores que opinan que las personas con discapacidad recibieron en el puesto los ajustes, ayuda y apoyo necesario para realizar sus funciones | 80 |
| Gráfico N° 27: Colaboradores que indican haber participado en talleres de capacitación | 81 |
| Gráfico N° 28: Colaboradores que indican que sus compañeros con discapacidad han recibido el seguimiento requerido. | 82 |
| Gráfico N° 29: Colaboradores que indican que se realizan entrevistas de evaluación referentes al ingreso de sus compañeros con discapacidad | 83 |

Índice de apéndices

| | |
|--|-----|
| Apéndice N° 1: Entrevista semiestructurada aplicada a la encargada de la Guía de Inclusión Laboral de Fundameco | 101 |
| Apéndice N° 2: Cuestionario aplicado al colaborador con discapacidad | 102 |
| Apéndice N° 3: Cuestionario aplicado a los colaboradores del departamento donde se han realizado procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad..... | 105 |
| Apéndice N° 4: Cuestionario aplicado a la encargada del proceso de Inclusión Laboral para personas con discapacidad | 107 |

Índice de anexos

| | |
|---|-----|
| Anexo N° 1: Ley 7948 Aprobación de la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad..... | 111 |
| Anexo N° 2: LEY DE INCLUSIÓN Y PROTECCIÓN LABORAL DE LAS | 118 |
| Anexo N° 3: Convenio OIT 159 Readaptación Profesional y Empleo a Personas Invalidas..... | 120 |
| Anexo N° 4: Guía de Inclusión Laboral, Fundameco | 128 |

Resumen

Recursos Humanos es visto como un socio estratégico de las empresas, cuyo aporte en temas de capital humano agrega un valor agregado a las mismas. Esta área de la administración, dado su enfoque humano, tiene la gran responsabilidad de garantizar que en las empresas exista la igualdad de condiciones laborales para los colaboradores y que sus derechos sean cumplidos.

Bajo esta línea, se encuentra el tema de la inclusión laboral para personas con discapacidad, el cual ya ha sido objeto de estudio en los últimos años. Existen muchos entes y fundaciones que promueven la igualdad en este ámbito, ejemplo de ello es Fundameco, una fundación dedicada a brindar apoyo a las personas con discapacidad para que puedan posicionarse en el mercado laboral, y también guiar a las empresas en el proceso involucrado: requerimiento de vacante, reclutamiento, selección, adecuación, acompañamiento y evaluación.

Debido a esto, la presente investigación tuvo como objetivo analizar la guía que Fundameco, utiliza para el cumplimiento de lo anterior. Primeramente, se analizó la situación actual de la fundación, obteniendo como principales resultados la detección de la falta de infraestructura de la misma, la adecuación de los manuales internos a las condiciones de los colaboradores con discapacidad y la necesidad de revisiones periódicas de la guía.

También, se realizó un análisis comparativo con otras guías regionales que los investigadores consideraron como más adecuadas en esta materia. Este análisis se hizo con el fin de detectar buenas prácticas que Fundameco puede adoptar para mejorar su desempeño y aplicación y, de esta forma brindar a las empresas mejores recomendaciones cuando un colaborador con discapacidad ingresa. Lo anterior, permitió ofrecer a Fundameco nuevas ideas para incorporar a su guía como por ejemplo: realizar una etapa de sensibilización de la cultura, creación de tests para la detección inicial del grado de inclusión que posee la empresa, elaboración de planes detallados de infraestructura y de TICS necesarias, entre otros.

Por último, se generó un estudio a 3 poblaciones distintas que corresponden a los principales actores involucrados en el proceso de inclusión de Fundameco: la encargada de la aplicación de la guía, los colaboradores con discapacidad y los compañeros del equipo de trabajo de los mismos. Se elaboraron 3 instrumentos de recolección de datos con preguntas diferentes, lo cual permitió analizar qué tan eficiente y eficaz se considera la guía, esto desde diferentes perspectivas. Se detectó como principal resultado, que en general los involucrados consideran que la guía posee una buena aplicación y que cumple con lo que establece sobre procesos claves, tales como reclutamiento, inducción y acompañamiento.

El objetivo de la investigación se evidencia a lo largo del desarrollo de la misma, logrando de esta manera detectar que, si bien la aplicación de la guía es eficiente y eficaz según las distintas poblaciones involucradas, desde un punto de vista comparativo a nivel regional, posee oportunidades de mejora que merecen ser atendidas.

Introducción

En el siglo XXI las personas con discapacidad sufren de una realidad muy difícil para poder optar por un trabajo digno en el cual estos sean valorados por sus capacidades y que no sean juzgados por su condición. En muchas ocasiones estas personas cumplen con los requisitos académicos para poder concursar por un puesto dentro de una organización, pero por el hecho de tener una discapacidad son discriminados en el proceso de reclutamiento y selección.

Esta discriminación se da muchas veces de manera sistemática, en buena medida esto es debido a las barreras que persisten en el entorno y a los estereotipos que se han construido a partir de la discapacidad.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de hogares de julio del año 2014, la tasa de desempleo para personas con discapacidad fue 11.4%. El 75% de las personas con discapacidad en edad para trabajar están fuera de la fuerza laboral, muy por encima de la inactividad laboral de quienes no tienen discapacidad, un 38% de ese total.

En Costa Rica, cada vez son más las empresas, organizaciones o asociaciones, que se preocupan por darle importancia al tema de la inclusión, y de la integración de este elemento en los procesos de gestión del talento humano. Entre ellas se encuentra Fundameco, siendo en gran parte incursores en dar apoyo en el tema de la colocación laboral de las personas con discapacidad, dando asesoría tanto a los futuros colaboradores de empresas como a las empresas interesadas en adaptar a sus procesos de gestión del talento humanos el concepto de inclusión.

Debido a lo anterior y como parte de la estrategia de Fundameco para cumplir con su misión, visión y objetivos, se generó una Guía de Inclusión laboral para personas con discapacidad, que tiene por objetivo general orientar los procesos de inclusión para personas con discapacidad y personas excluidas a nivel laboral y socialmente.

Dicha Guía ha sido utilizada y aplicada por Fundameco, en diferentes procesos de gestión del talento humano en MECO y en otras empresas donde Fundameco ha fungido como ente asesor de estos procesos.

A pesar de su aplicación y de diversos resultados obtenidos a través de la inclusión de personal con discapacidad a las organizaciones, esta guía no había sido nunca antes evaluada, por lo que no se conocía si la misma estaba expuesta a oportunidades de mejora que contribuyeran con su eficiencia y su eficacia tanto de su aplicación como a la obtención de resultados positivos.

Por lo anterior, la investigación buscó diagnosticar la eficiencia y eficacia de la Guía de Inclusión Laboral de Fundameco, con el fin de determinar oportunidades de mejora para que las personas con discapacidad sean bien recibidas y apreciadas por sus talentos y habilidades en las empresas.

Al finalizar la investigación se obtuvo como resultado lo descrito a continuación:

Capítulo I: Generalidades de la Investigación:

En este capítulo se sintetizan las generalidades de la investigación, definiendo información general de la referencia empresarial, aspectos de la estructura, misión, visión, valores, personal, y otros datos importantes que fueron requeridos para comprender la naturaleza del lugar donde se desarrolló la investigación.

Además se contempla la justificación del estudio, problema, objetivos y la delimitación, aspectos que determinaron el rumbo de la investigación.

Capítulo II: Marco Teórico

En el capítulo II se presenta el fundamento teórico sobre el que se basó el estudio, en este se compilaron los aportes de diferentes autores sobre los temas que formaron parte del alcance de la investigación.

Capítulo III: Marco Metodológico

El capítulo III abarca en su totalidad los aspectos metodológicos utilizados para llevar a cabo la investigación, entre ellos se menciona el tipo de investigación, las fuentes y sujetos de información, medios de recolección de información, las variables estudiadas y el cronograma que define los objetivos que se debieron cumplir semanalmente para concluir con éxito en las fechas establecidas.

Capítulo IV: Diagnóstico de la situación actual

En el capítulo IV se incluye un análisis y diagnóstico del proceso que actualmente utiliza Fundameco para la inclusión laboral de personas con discapacidad, en este se incluye desde el proceso de apertura del puesto inclusivo hasta la evaluación final posterior a que la persona ha sido incluida. Este diagnóstico se realizó a través del análisis comparativo de otras guías a nivel de Latinoamérica y por medio de herramientas aplicadas a los colaboradores que forman parte del proceso y que pueden identificar elementos eficientes y eficaces que contribuyen en su aplicación y obtención de resultados, con lo anterior se buscó obtener oportunidades de mejora que promuevan un mejor desempeño de la guía.

Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones

El capítulo V, presenta las conclusiones de la investigación realizada. La misma arrojó un conjunto de oportunidades de mejora importantes para la eficiencia y eficacia de la Guía de Inclusión Laboral de Fundameco, por lo que se hace referencia a las mismas en las recomendaciones del diagnóstico.

Capítulo I. Generalidades de la investigación

En este capítulo se sintetizan las generalidades de la investigación, definiendo información general de la referencia empresarial, aspectos de la estructura, misión, visión, valores, personal, y otros datos importantes que fueron requeridos para comprender la naturaleza del lugar donde se desarrolló la investigación.

Además se contempla la justificación del estudio, problema, objetivos y la delimitación, aspectos que determinaron el rumbo de la investigación.

A. Generalidades de la investigación

1. Antecedentes de la empresa

La proyección de Constructora MECO S.A. hacia la Comunidad se realiza por medio de la instauración y desarrollo de Fundación MECO, como organización no gubernamental sin fines de lucro; y financiada fundamentalmente por la empresa. El Sr. Carlos Cerdas Araya en representación de Constructora MECO S.A. constituyó Fundación MECO el 11 de marzo del 2011 con el número de cédula jurídica 3-006-633504 y rigiéndose por la Ley de Fundaciones vigente.

Constructora MECO ha hecho de la inclusión laboral de personas con discapacidad uno de los ejes estratégicos de su negocio desde el 2012, actualmente hay 6 personas con alguna condición asociada a discapacidad trabajando en diversas áreas de la empresa, más de 150 colaboradores capacitados en temas de derechos humanos y respeto a las diferencias, una comisión de inclusión, una herramienta muy práctica como lo es la Guía de Inclusión Laboral y muchas iniciativas más que permiten que la empresa sea cada vez más inclusiva.

La Fundación se dirige al bienestar público mediante la promoción y desarrollo de diferentes estrategias en pro de la diversidad humana, y los derechos de las personas con diferentes condiciones asociadas a discapacidad; y sus familias. Ello de manera que se beneficie el desarrollo de su potencial, proyecto de vida y participación.

La Fundación se sustenta en varias perspectivas y enfoques filosóficos, ontológicos y epistemológicos:

- Enfoque de Derechos Humanos
- Modelo Social como Paradigma de Discapacidad
- Enfoque de Autonomía e Independencia
- Constructivismo
- Investigación Acción – Participativa

Las acciones se desarrollan a través de tres Programas:

1. Reconociéndonos: de Fortalecimiento de las Comunidades Educativas para la Inclusión y la Calidad Formativa
2. Alternativas: de Promoción del Capital Social Comunitario y Atención Individual para la Inclusión y el Desarrollo de Oportunidades Formativas
3. Incluir: de Inclusión Laboral y el desarrollo de Empresas Inclusivas.

Es por esto que Fundameco es una organización única en Costa Rica; es la primera iniciativa no gubernamental sin fines de lucro dirigida a personas con discapacidad, que se sostiene mediante una empresa socialmente responsable que es Constructora MECO.

1.1. Naturaleza de la empresa

Fundameco es una organización sin fines de lucro que se especializa en la inclusión de personas con discapacidad desde un enfoque social de Derechos Humanos. Además se dedica a conseguir que las personas sean conscientes de que todos, en alguna medida, tenemos limitaciones importantes, y que las capacidades más relevantes, no son las físicas, económicas o intelectuales, sino las que se cultivan en el corazón.

1.2. Ubicación física

La oficina de Fundameco está ubicada del Hotel San José Palacios 100 metros al Norte y 75 al Este.

1.3 Logo tipo de la empresa

Figura N°1: Logotipo de Fundameco



Fuente: Fundameco (2016). Recuperado el 20 de junio del 2016, de <http://www.fundameco.com/>

1.4 Misión

“Facilitar la interrelación de las personas con discapacidad con el resto de su entorno, para que sean mejor recibidas y apreciadas, con sus talentos y habilidades, en cualquier lugar que se encuentren.”

1.5 Visión

“Propiciar la inclusión social de las personas con discapacidad, superando aquellos estados de exclusión, segregación e integración que siempre implican grados de marginación.”

1.6 Objetivos estratégicos

Fundameco proyecta como objetivo general el conseguir que las personas sean conscientes de que todos, en alguna medida, tenemos limitaciones importantes, y que las capacidades más relevantes, no son las físicas, económicas o intelectuales, sino las que se cultivan en el corazón.

Además, Fundameco dentro de su estrategia plantea los siguientes objetivos específicos:

- Promover una educación de calidad, a través de prácticas inclusivas, propiciando verdaderas escuelas para todos.
- Promover la inclusión social de las personas con discapacidad y sus familias, en comunidades vulnerables y espacios públicos, a través del arte, el deporte y la recreación.
- Incrementar las oportunidades laborales y la permanencia en empleos de calidad de personas con discapacidad.
- Promover una educación de calidad, a través de prácticas inclusivas, propiciando verdaderas escuelas para todos.

1.7 Valores de la organización

La fundación no cuenta con valores formalmente redactados, pero dentro de su cultura se encuentran valores que fomentan un clima organizacional inclusivo.

1.8 Cantidad de personal y puestos

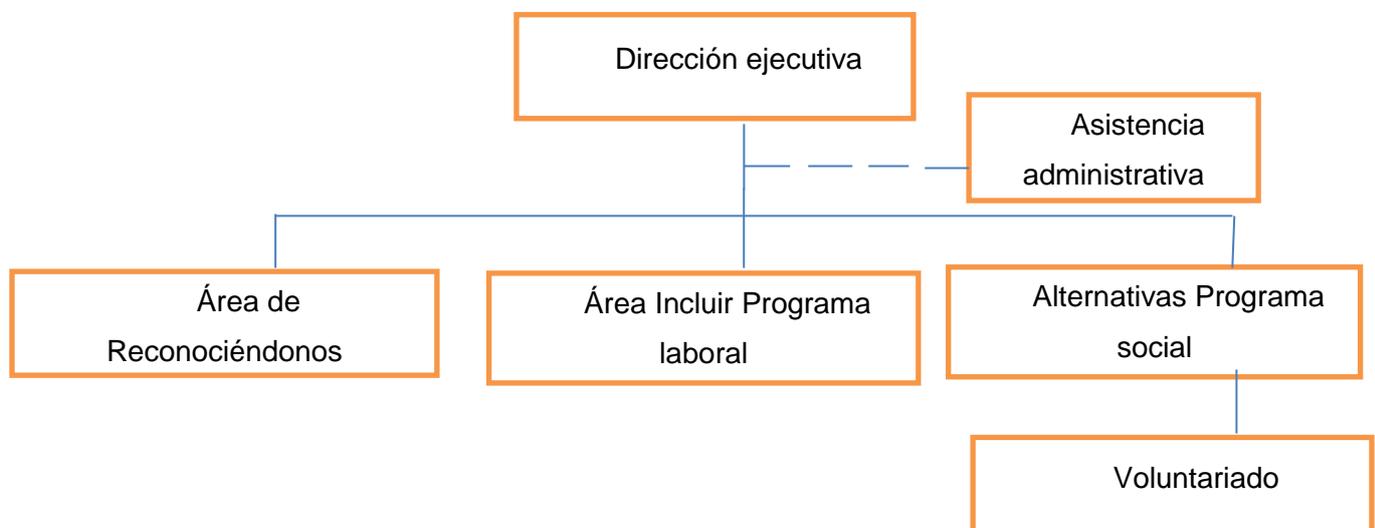
Actualmente Fundameco cuenta con un total de 7 puestos, los cuales se dividen de la siguiente manera:

- Dirección ejecutiva
- Área de reconociéndonos (Programa educativo)
- Área Incluir (Programa Laboral)
- Área Alternativas (Programa Social)
- Área de capacitación y talleres
- Accesibilidad del espacio
- Asistencia Administrativa

Fundameco posee 7 colaboradores que trabajan directamente para la organización, una persona por cada puesto de trabajo. El proceso de reclutamiento y selección se realiza mediante una publicación del puesto vacante en la página web “empleo.com”, en el cual los candidatos son seleccionados de acuerdo a las competencias que va a requerir el puesto de trabajo. Seguidamente a los candidatos seleccionados se les cita una entrevista con la Directora ejecutiva, la cual es la encargada de la escogencia del candidato de acuerdo a las competencias y experiencia requeridas del puesto.

1.9 Organigrama de Fundameco

Figura N° 2: Estructura Organizacional de Fundameco, al 20 de junio 2016



Fuente: Información suministrada por la encargada del Programa Laboral, Fundameco (2016). Recuperado el 20 de junio del 2016.

2. Antecedentes de la investigación

Constructora MECO en conjunto con la Fundación MECO desde el año 2012 iniciaron un proceso de capacitación y contratación de personas con discapacidad con el objetivo de ser una empresa inclusiva, para lo anterior hubo tres principios fundamentales que guiaron estos procesos: el respeto a los Derechos Humanos, la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad por medio del empleo y el respeto a la diversidad, todo esto a raíz de los datos obtenidos en el Censo del año 2011, donde se expone que un 10,5% de la población costarricense sufre de algún tipo de discapacidad y que al menos un 58% se encuentran desempleados.

Durante este camino, se analizó que la inclusión laboral es un proceso que implica muchos ajustes y transformaciones en el espacio de trabajo, pero más aún en el pensar de quienes son parte del proceso. Evidentemente no es fácil ya que en el camino surgen muchos desafíos profesionales, humanos y actitudinales, por lo que el reto de todos y todas es liderar procesos efectivos de mejora para un colectivo y lograr que no solamente la persona con discapacidad pueda mejorar su calidad de vida, sino que la empresa crezca como equipo y como seres humanos en convivencia con las habilidades y capacidades de cada uno. Con base a lo anterior es que Fundameco en conjunto con la Constructora MECO desarrollaron la Guía de Inclusión Laboral.

Esta se propone un camino para que los procesos de inclusión laboral puedan ser adaptados a las necesidades de cada persona y también sean sostenibles, respondiendo a un Paradigma Social de Derechos Humanos y respaldado por la política y valores de la Constructora MECO.

La elaboración de la Guía arraiga sus bases del Método Estrella originario de España en el año 2006, que fue creada con el objetivo de servir para la valoración, orientación e inserción laboral de personas con discapacidad. Y que estos sean valorados por sus capacidades, destrezas, conocimientos y hábitos operativos, etc, y no por sus limitaciones o discapacidad.

Por otro lado, esta ha sido utilizada en las siguientes empresas:

- Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED).
- Procter and Gamble
- Pizza Hut
- MECO
- Florida Bebidas

3. Justificación

Según la Guía para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad de Sumarse (2013):

“Las empresas exitosas son aquellas con la capacidad de innovar constantemente para integrar los nuevos desafíos que la sociedad va proponiendo. Una mirada estratégica de la diversidad y la inclusión laboral de personas con discapacidad ofrece a las organizaciones la oportunidad de fortalecer su reputación y confianza ante la sociedad, ser percibidas como más atractivas por los nuevos talentos y ampliar su horizonte para incluir nuevos consumidores.”

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, es la primera frase de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948.

La inclusión laboral de personas con discapacidad representa uno de los desafíos con que se encuentran las organizaciones en materia de prácticas laborales. Desde la óptica de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y del Pacto Global de las Naciones Unidas, la inclusión y la diversidad son valores que, debidamente asumidos como parte de la estrategia empresarial, pueden representar importantes ventajas competitivas para las organizaciones que los adopten como propios. En este sentido el sector privado, como actor clave para el desarrollo sostenible, tiene la oportunidad de asumir un compromiso con la sociedad en general y en particular con las personas con discapacidad, que muchas veces se encuentran más alejadas del acceso a bienes y servicios y discriminados en el momento de buscar algún puesto de trabajo remunerado y formal.

Por lo general, las empresas no toman en cuenta en su estrategia organizacional la inclusión laboral de personas con discapacidad, cerrando cualquier oportunidad a estas personas que pueden ser capaces de aportar grandemente al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

La Guía tiene un año de estar en funcionamiento y ha sido evaluada por estudiantes de la Universidad Nacional desde un enfoque de educación especial. Además ha sido mejorada por Cynthia Araya Zúñiga Licenciada en Educación Especial., sin embargo se destacó que nunca antes se había evaluado la eficiencia y eficacia de su aplicación y contribución de resultados, por lo que se determina la necesidad de realizar un diagnóstico de este proceso con la finalidad de conocer oportunidades de mejora que sean aplicadas a la guía y así satisfacer a cada uno de los sujetos de estudio, siendo estos las personas con discapacidad que sean incluidas a través de la aplicación de la guía, los colaboradores y jefaturas que van a recibir en sus departamentos a compañeros(as) con alguna discapacidad y desde la perspectiva de la persona encargada del proceso.

Fundameco ha sido de las organizaciones costarricenses que se ha ocupado por impulsar este tema tanto para MECO, como para otras empresas en las cuales se ha fungido como ente asesor, por lo que se identificó la importancia de generar un diagnóstico de la Guía de Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad para definir mejoras que puedan contribuir con la eficiencia y eficacia de su aplicación y promover la obtención de resultados importantes. El desarrollo y mejora de la guía puede ayudar a expandir esta gran iniciativa a otras organizaciones, y así, generar instancias de igualdad de oportunidad y equidad, para las personas que han sido objeto de discriminación.

4. Problema de estudio

Fundameco se ha esforzado por orientar de forma efectiva y viable los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad y que son excluidas laboral y socialmente, por esta razón se desarrolló en el 2015, en la fundación una guía que define un conjunto de pasos relacionados a los diferentes procesos de la gestión del talento humano, con el fin único de hacerlos inclusivos. Al día de hoy, Fundameco afirma haber realizado diferentes procesos de inclusión laboral, por lo que se considera importante diagnosticar si el proceso que se llevó a cabo fue el idóneo desde la perspectiva de los involucrados en él y así definir oportunidades de mejora.

A partir de lo anterior se genera el siguiente cuestionamiento:

¿Cuáles son las oportunidades de mejora que resultan del diagnóstico de la eficiencia y eficacia de la guía de inclusión laboral para personas con discapacidad en Fundameco, durante el cuarto bimestre del año 2016?

5. Objetivos

5.1 Objetivo General

“Diagnosticar la eficiencia y eficacia de la Guía de Inclusión Laboral de Fundameco, determinando cuáles son las oportunidades de mejora, para que las personas con discapacidad sean bien recibidas y apreciadas con sus talentos y habilidades en las empresas, durante el cuarto bimestre del año 2016”.

5.2 Objetivos Específicos

- 1) Analizar la Guía de Inclusión Laboral de Fundameco a la luz de los principios y valores de las mejores prácticas en materia de inclusión en América Latina.
- 2) Evaluar la eficiencia y eficacia de la aplicación de la Guía de Inclusión Laboral de la fundación.
- 3) Identificar oportunidades de mejora en las cuales se debe trabajar para enriquecer la Guía de Inclusión Laboral de Fundameco, según los resultados encontrados.
- 4) Plantear las recomendaciones necesarias para que la aplicación de la Guía de Inclusión Laboral esté alineada a los principios y valores de las mejores prácticas en materia de inclusión.

6. Delimitación del estudio

6.1. Alcance del proyecto

La presente investigación tendrá como alcance diagnosticar la eficiencia y eficacia de la Guía de Inclusión Laboral de Fundameco, mediante el análisis de la información recolectada de los tres siguientes sujetos de estudio: personas con discapacidad que actualmente se encuentran laborando tanto en la Fundación como en la Constructora MECO, el equipo con el que laboran y la encargada de la aplicación de la guía, Cynthia Araya Zúñiga, quien es la autorizada por parte de la organización para facilitar la asesoría necesaria para la realización del estudio.

Posterior a la evaluación, se determinarán las oportunidades de mejora a aplicar en la guía y se plantearán recomendaciones a la misma que le permitan a la fundación estar alineada a los principios y valores de las mejores prácticas en materia de inclusión y tener una herramienta más completa que garantice la correcta inserción de la población con discapacidad al mercado laboral.

El estudio abarca el periodo comprendido en el cuarto bimestre del año 2016 y es realizado para Fundameco, ubicada en La Uruca, San José, Costa Rica.

6.2 Limitaciones:

Los siguientes aspectos representan las limitaciones que se presentaron durante la realización de la investigación:

- La carencia de un sistema de información estructurado por parte de la fundación, que contenga y facilite el acceso a la información sobre las empresas que contratan personas con discapacidad y el seguimiento al proceso de su inclusión laboral.

- Debido a que el tema de la inclusión es multivariable no se puede garantizar que la Guía de Inclusión Laboral sea totalmente adaptable, a todas las empresas y personas con discapacidad que participen del proceso.

- A pesar de que hubo apoyo del personal administrativo de Fundameco, no hubo total compromiso del personal involucrado en el proceso de Inclusión Laboral tanto del departamento de Recursos Humanos de Mecó como de los equipos de trabajo, por lo que no se obtuvo el total de información solicitada y requerida para la investigación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

El presente capítulo tiene el objetivo de establecer una conceptualización adecuada de los elementos que se requieren para poder realizar un diagnóstico de la eficiencia y eficacia de la Guía de Inclusión Laboral de Fundameco, y además dar un sustento teórico para la metodología a utilizar para la elaboración de dicho diagnóstico. Se establecen una serie de conceptos y teorías que ayudarán a comprender de mejor forma la funcionalidad de este estudio.

A. Administración

La Administración es la ciencia de interpretar los objetivos propuestos por la organización y transformarlos en acción organizacional, a través de la planeación, organización, la dirección y el control de todos los esfuerzos realizados en todas las áreas y en todos los niveles de la organización, con el fin de alcanzar tales objetivos de la manera más adecuada y garantizar la competitividad en un mundo de negocios muy competitivo y complejo. (Chiavenato, 2004, pág.10).

B. La eficiencia y la eficacia

“La eficacia de una empresa se refiere a la capacidad de satisfacer una necesidad de la sociedad a través de sus productos, mientras que la eficiencia es una relación entre insumos y productos”. (Chiavenato, 2004, pág.32)

Según el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española, la eficacia se refiere a la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera y la eficiencia es la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado. (Real academia española, 2014).

C. Administración de Recursos Humanos

Chiavenato (2002) define la administración de recursos humanos o gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las “personas” o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño (p. 9).

1. Objetivos de la Gestión del Talento Humano

De acuerdo con Chiavenato (2002) la administración de Recursos Humanos debe contribuir a la eficacia organizacional a través de los siguientes medios:

- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión.
- Proporcionar competitividad a la organización.
- Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados.
- Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo.
- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.
- Administrar el cambio.
- Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.

2. Procesos de la Gestión del Talento Humano

Así mismo, también describe la gestión del talento humano en seis procesos:

- Admisión de personas: Es el proceso mediante el cual se incorporan nuevos miembros a la empresa, se divide en reclutamiento y selección de personas.
- Aplicación de personas: Se refiere a los procesos por medio de los cuales se diseñan las actividades que realizarán los nuevos colaboradores en la empresa, incluye el diseño, análisis y descripción de cargos además de la evaluación de desempeño.
- Compensación de personas: Proceso en el que se retribuye e incentiva a los colaboradores por medio de recompensas, remuneración y beneficios.
- Desarrollo de personas: Procesos establecidos para capacitar y aumentar el desarrollo profesional y personal de los colaboradores.
- Mantenimiento de personas: Procesos por medio de los cuales se crean condiciones satisfactorias para la permanencia de los colaboradores en la empresa, tales como higiene, salud ocupacional, calidad de vida, seguridad, entre otras.
- Evaluación de las personas: Procesos utilizados para dar seguimiento y controlar las actividades de los colaboradores y a la vez comprobar los resultados obtenidos (p.13).

D. Investigación

Según Hernández, Fernández & Baptista (2010), una investigación se define como “Un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno” (p. 4).

Se menciona también que la investigación cumple dos propósitos fundamentales:

- Producir conocimiento y teorías (investigación básica).
- Resolver problemas (investigación aplicada).

Gracias a estos dos tipos de investigación la humanidad ha evolucionado. La investigación es la herramienta para conocer lo que nos rodea y su carácter es universal. Además, la investigación es muy útil para distintos fines: crear nuevos sistemas y productos, resolver problemas económicos y sociales, ubicar mercados, diseñar soluciones y evaluar si hemos hecho algo correctamente o no. Cuanta más investigación se genere, más progreso existe, ya se trate de un bloque de naciones, un país, una región, una ciudad, una comunidad, una empresa, un grupo o un individuo.

1. Tipos de Investigación

Hernández, Fernández & Baptista (2010) mencionan que el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Además, el enfoque cuantitativo se divide en 4 alcances:

- Exploratorio: Se utiliza con el objetivo de examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tiene muchas dudas o no se ha abordado antes.
- Descriptivo: Busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier fenómeno que se someta a un análisis.

- Correlacional: Su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular
- Explicativo: Está dirigido a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Se enfoca en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables.

Por otra parte, el enfoque cualitativo se encarga de utilizar la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación. Las características son las siguientes:

- Se plantea un problema pero no se sigue un proceso estrictamente establecido.
- El investigador va explorando el mundo social y en el proceso crea una teoría coherente con los datos, de acuerdo con lo que observa.
- No se prueban hipótesis, ya que aparecen en el proceso.
- La recolección de los datos consiste en obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes y las interacciones entre individuos, grupos y colectividades.
- El investigador utiliza herramientas como la observación no estructurada, entrevistas abiertas, revisión de documentos, técnicas de recolección de información, entre otros.
- No hay manipulación ni estimulación con respecto a la realidad.

2. Fuentes de investigación

“Consiste en detectar, consultar y obtener la bibliografía y otros materiales útiles para los propósitos del estudio, de los cuales se extrae y recopila información relevante y necesaria para el problema de investigación”. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p.53)

Según Kotler y Armstrong (2007) existen tres tipos de fuentes de investigación:

- Datos secundarios: Información que ya existe en algún lugar porque se recopiló para alguna otra finalidad.
- Datos primarios: Información que se recaba para un propósito específico.
- Algunos otros autores mencionan un tercer tipo como “datos terciarios”. Se trata de fuentes tomadas de un documento que a su vez fueron tomadas de otro lugar.

3. Sujetos de investigación

Es el individuo que asume el papel de investigador, que se adentra en el conocimiento, comprensión y estudio de los objetos, fenómenos y procesos de la naturaleza y de la sociedad. Es el hombre que, condicionado social e históricamente, interroga por la ley que rige un fenómeno, por las causas que lo determinan y por las posibilidades de aplicación de sus propiedades. (Universidad de Colombia, p.5)

4. Técnicas de recopilación de datos

La elección de técnicas e instrumentos para la recopilación de los datos debe adecuarse a las características del estudio que se pretenda realizar. Para recabar la información en forma ágil y ordenada puede utilizarse una o la combinación de las siguientes técnicas (Benjamin&Fincowsky, 2009, p.42).

Según estos autores, los tipos de técnicas son las siguientes:

Investigación documental: Se deben seleccionar y analizar los escritos que contengan datos de interés relacionados con el estudio, para lo cual es necesario revisar estudios previos, información técnica, normas nacionales e internacionales, bases jurídico-administrativas, diarios oficiales, circulares, oficios, actas de reuniones y todo documento que aporte información relevante a la investigación.

Observación directa: Este recurso es de gran utilidad para el equipo técnico responsable del estudio, pues le permite conocer no sólo la manera en que operan las unidades administrativas, sino la cultura organizacional predominante en las áreas donde se desarrolla el trabajo diario. A partir del análisis de los datos recabados es aconsejable conversar con algunas de las personas que prestan sus servicios en estas áreas para complementarlos o afinarlos.

Consulta a sistemas de información: Es el acceso a redes de comunicación, intranet y extranet, que sirven de soporte a la organización y por medio de las cuales se manejan datos e información relevantes para el estudio de una organización.

Cuestionario: Este recurso se utiliza para obtener los datos deseados en forma homogénea. Está constituido por series de preguntas escritas, predefinidas, secuenciadas y separadas por capítulos o temáticas específicas.

Cédula: Representan un recurso valioso para recopilar y ordenar datos ya que están conformadas por formularios cuyo diseño incorpora casillas, bloques y columnas que facilitan la agrupación y división de su contenido para su revisión y posterior análisis, es conveniente precisar con claridad el objetivo que debe cumplir, el área a la cual se dirige, el tipo de datos que se desea captar, la forma de llenado, el procedimiento para aplicarla y los resultados que se espera obtener.

Entrevista: Este medio es posiblemente el más usado y el más completo, pues el entrevistador, debido a que tiene un estrecho contacto con el entrevistado, además de obtener respuestas, puede percibir actitudes y recibir comentarios.

E. Discapacidad

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud:

“Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive” (Organización Mundial de la Salud, s.f).

Además, “la discapacidad es una condición que afecta el nivel de vida de un individuo o de un grupo. El término se usa para definir una deficiencia física o mental, como la discapacidad sensorial, cognitiva o intelectual, la enfermedad mental o varios tipos de enfermedades crónicas” (Naciones Unidas, 2016).

1. Persona con Discapacidad

De acuerdo con la Unesco (2016), se define como persona con discapacidad a toda aquella persona que, a causa de una deficiencia física, sensorial o mental, tiene restringida de forma temporal o permanente la capacidad de realizar actividades cotidianas.

2. Tipos de discapacidad

Según el Manual de Atención a las Necesidades Educativas Especiales en el Aula del Ministerio de Educación de Guatemala, los siguientes constituyen los tipos de discapacidad:

Auditiva:Limitación que no permite al individuo escuchar el mensaje correctamente, ya sea de manera insuficiente o no escucharlo del todo. Los tipos de discapacidad auditiva se clasifican de acuerdo al lugar de la lesión:

- Pérdida conductiva: Es causada por una alteración en la función del oído medio o el externo, se puede corregir con tratamientos médicos o cirugías.
- Pérdida Neurosensorial: Se produce por una lesión en el oído interno o del nervio auditivo, este tipo de pérdida auditiva no se puede corregir, pero es efectiva la utilización de audífonos.
- Pérdida Mixta: Es causada por una combinación de la pérdida conductiva y la pérdida neurosensorial.
- Sordera: Pérdida total de la función auditiva, la sordera puede ser severa (la persona escucha cuando se le grita al oído) o ser profunda (incapacidad de oír aunque se le grite)
- Hipoacusia: Disminución de la audición, pero la persona es capaz de escuchar sonidos del medio ambiente y la voz, dependencia permanente de audífono.

Visual:Trastorno visual que limita la capacidad de percibir el entorno, la deficiencia visual puede presentarse en varios niveles:

- Ceguera: Falta completa de la visión o percepción solamente de luz.
- Discapacidad visual profunda: Limitación de la visibilidad en el que a la persona se le dificulta realizar tareas visuales gruesas y le resulta imposible realizar actividades en las que necesite una visión más detallada.
- Discapacidad visual severa: En este nivel, la persona presenta dificultades para efectuar con exactitud actividades que requieran una visión detallada, por lo que les demandan más tiempo y necesitan algunas adecuaciones para poder realizarlas.
- Discapacidad visual moderada: Las personas con una discapacidad visual moderada tienen casi la misma capacidad de realizar actividades como las personas con una visión normal, pero requieren la utilización de ayudas especiales e iluminación adecuada.

Intelectual: Limitación en la cual la persona no aprende al mismo ritmo, ni memoriza las cosas tanto como el resto de personas de su edad. En estos casos el retraso mental puede presentarse en diferentes grados:

- Retraso mental leve: La discapacidad a nivel sensorial y psicomotora de estas personas es mínima y son de difícil identificación.
- Retraso mental moderado: Las personas con este nivel de retraso mental pueden cuidar de sí mismos con supervisión y pueden desarrollar habilidades sociales y ocupacionales.
- Retraso mental severo: Quienes cuentan con un retraso mental severo pueden realizar actividades básicas de cuidado personal, y en algunos casos logran desarrollar habilidades de aprestamiento como contar, conocer el alfabeto, lectura de vocabulario básico.
- Retraso mental profundo: Generalmente quienes presentan este nivel de retraso mental, cuentan también con algunas complicaciones neurológicas.

Física: La discapacidad física se da en personas que presentan problemas en el aparato locomotor, ya sea problemas de movilidad en brazos y/o piernas, o la mutilación de alguna o varias extremidades.

- Parálisis cerebral: Es generada por un daño irreparable a nivel cerebral, reduce la capacidad de controlar los músculos que mueven alguna parte del cuerpo.
- Epilepsia: Problema a nivel neuronal, en el que existe una mala transmisión de impulsos eléctricos causando descargas desordenadas que pueden o no, presentar convulsiones.
- Problemas que afectan las articulaciones: El problema más frecuente es la artritis reumatoide, se presenta como una afección causada por la inflamación permanente de las articulaciones.
- Problemas que afectan los huesos: Algunos problemas pueden presentarse por un desvío en la columna vertebral (escoliosis), o mal formación de los huesos (osteogénesis imperfecta).

- Problemas que afectan los músculos: Uno de los problemas más comunes es la distrofia muscular, en la que se presenta una debilitación progresiva de todos los grupos musculares.
- La artrogriposis: Es una enfermedad congénita en la que la persona afectada nace con debilidad muscular y rigidez en las articulaciones.
- Amputaciones: Ausencia de una o más extremidades.
- Focomelia: Problema congénito en el que las personas afectadas no se les desarrolla la parte media de una extremidad.

3. Discriminación por motivos de discapacidad

Se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2008).

4. Inclusión laboral

“Ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos. La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades” (Empresas Inclusivas, s.f).

Igualdad de oportunidades

Es el principio o ideología que reconoce la importancia de la justicia social, que se basa en un sistema social justo y en el reconocimiento de las diversas necesidades de los individuos, las cuales deben de constituir los cimientos de la planificación de la sociedad con el fin de asegurar las mismas posibilidades de acceder al bienestar social e igualdad de oportunidades de acceso y participación en idénticas circunstancias (Ley 7600, 1996).

5. Equiparación de oportunidades

Es el proceso que busca el acceso efectivo de las personas con discapacidad a los servicios sociales, lo que es decir ajustar el entorno, actividades, servicios, entre otros, con el fin de eliminar las barreras que impiden la equidad (Ley 7600,1996).

6. Accesibilidad

Se entiende por a accesibilidad de un lugar como: “la mayor o menor facilidad con la cual ese lugar puede ser alcanzado a partir de uno o varios otros lugares, por uno o varios individuos susceptibles de desplazarse con la ayuda de todos o algunos de los medios de transporte existentes” (Chapelon, s.f., p. 1).

7. Minusvalía

De acuerdo con Organización Mundial de la Salud se conoce como minusvalía: “una situación de desventaja para un individuo determinado, de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desarrollo de un rol que es normal en su caso, en función de la edad, sexo y factores culturales y sociales” (Organización de las Naciones Unidas, 1993).

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

El siguiente capítulo detalla y define la metodología que se utilizó para desarrollar el diagnóstico de la eficiencia y eficacia de la Guía de Inclusión Laboral de Fundameco. En este se presenta el tipo de investigación, fuentes y sujetos de información, técnicas de recolección, diseño de la muestra, trabajo de campo y variables de estudio, además se explica cómo se va a procesar y analizar los datos. Definir todos los aspectos anteriores, fue importante ya que aportaron con mayor exactitud al rumbo de la investigación.

A. Enfoque de la Investigación

Para llevar a cabo el diagnóstico sobre la eficiencia y eficacia de la Guía de Inclusión Laboral de Fundameco, fue importante realizar una investigación que apoyara el proceso. Dicha investigación tuvo un enfoque cualitativo, puesto que se requirió estudiar cuáles son aquellos elementos que contribuyen con la eficiencia y eficacia de la guía, además de definir a través de este análisis cuáles son las oportunidades de mejora para que las personas que son incluidas a la Fundación y a MECO a través del uso de esta guía sean bien recibidas apreciando sus talentos y habilidades.

Es importante mencionar que esta investigación arrojó datos meramente cualitativos que fueron obtenidos y analizados a través de diferentes métodos.

B. Tipo de Investigación

Para el desarrollo del diagnóstico se realizó una investigación de tipo exploratoria y descriptiva.

1. Investigación Exploratoria

La investigación fue de tipo exploratoria debido a que en Fundameco nunca antes se había realizado un diagnóstico de la Guía de Inclusión Laboral para personas con discapacidad, por lo que no se conocía si esta herramienta realmente aporta lo requerido para cumplir con su objetivo y la misión de Fundameco. Cabe resaltar que la exploración se realizó a través del análisis de otras guías a nivel de Latinoamérica y mediante entrevistas y cuestionarios para la obtención de los resultados.

2. Investigación Descriptiva

Este estudio es, además de exploratorio, de carácter descriptivo, ya que se realizó un diagnóstico de la situación actual de la Guía de Inclusión Laboral de Fundameco, mediante el análisis y descripción de los elementos que interfieren e influyen en la eficiencia y eficacia de la guía.

C. Fuentes de información

1. Fuentes primarias

Es este caso se consideraron como fuentes primarias los datos e información que se recopilaron a través de la entrevistas y cuestionario aplicados tanto a la encargada del proceso, a los colaboradores que poseen alguna discapacidad y al equipo de trabajo que colabora en los departamentos donde hay algún compañero(a) con discapacidad.

Se definieron de la siguiente manera:

1. Entrevista semiestructurada y presencial a la encargada de Inclusión Laboral de Fundameco.
2. Cuestionario estructurado a los siguientes sujetos de investigación:
 - La encargada de Inclusión Laboral de Fundameco, la señora Cynthia Araya Zúñiga, quien es la autorizada por parte de la organización para facilitar la asesoría necesaria para la realización del estudio.
 - El equipo con el que laboran las personas con discapacidad en la fundación y en la Constructora MECO.

- Personas con discapacidad que laboran en Fundameco y la Constructora MECO.

2. Fuentes secundarias

Las fuentes secundarias que dieron soporte a la investigación fueron las siguientes:

- Documentos físicos brindados por Fundameco: Estos son de suma importancia porque contribuyen totalmente con la razón de ser de la investigación. Se contó con la reseña de la Fundación, la Guía de Inclusión laboral para personas con discapacidad, y otros documentos facilitados, son indispensables para el cumplimiento del objetivo planteado.
- Información encontrada en la página web oficial de Fundameco: En ella se encontraron elementos como la misión, visión, objetivos estratégicos, que sin duda forman parte de los detalles que requieren ser comprendidos para dirigir el rumbo de la investigación.
- Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica: Contribuyó con la identificación de elementos que deben ser considerados en la Guía de Inclusión Laboral de Fundameco, además de que permitió conocer el contexto sobre el que se maneja este tema en Costa Rica.
- Bases de datos facilitadas por la fundación.
- Consultas a fuentes bibliográficas relacionadas al estudio procedente de libros, páginas web, revistas u otros: Fueron utilizados como referencias importantes para sustentar el aporte teórico del estudio. En dicha investigación, la revisión de la literatura fue base para la construcción del marco teórico y para estudiar las metodologías requeridas para la creación de

los manuales. Las páginas web, se consultaron para consolidar y apoyar el fundamento teórico consultado en los libros de texto.

- Leyes que protegen a las personas con discapacidad: Conocer y analizar las leyes permitió adaptar el aporte de la investigación para abastecer las necesidades que poseen las personas con discapacidad.
- Guías relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad aplicada en otros países u otras fundaciones u organizaciones. Por ejemplo:
 - Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, OIT.
 - Guía Práctica Para la Elaboración de un Programa de Integración Laboral de Personas con Discapacidad, Acción RSE, Chile.
 - Formación del profesorado para la educación inclusiva. Perfil profesional del docente en la educación inclusiva. Agencia Europea para el Desarrollo de la Educación del alumnado con Necesidades Educativas Especiales.
 - Valoración, Orientación e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad. Método Estrella, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España
 - Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, Ministerio de Relaciones Laborales, Ecuador.
 - Guía para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, Sumarse, Panamá.
 - Guía de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, Nestlé, México.
 - Guía Regional de Accesibilidad para Empleadores, Thrust Of TheAmericas, Organización de los Estados Americanos

Sin embargo, cabe mencionar que, para el cumplimiento del primero objetivo, se seleccionó el Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad de Ecuador, la Guía de Inclusión Laboral de Personas con discapacidad de Nestlé y la Guía Regional de Accesibilidad para Empleadores de la

OEA como base de los principios y valores de las mejores prácticas en materia de inclusión.

Se seleccionaron estas guías debido a que se considera que contienen información idónea en cuanto a los principios y pautas que se deben seguir y cumplir para el logro de la correcta inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral. Lo anterior, se dio con base en el criterio profesional de los investigadores.

D. Sujetos de investigación

La investigación enfocó su estudio en tres poblaciones, las cuales corresponden a los principales involucrados en el proceso de inclusión laboral.

Tabla N°1: Sujetos de investigación

| Sujetos de investigación | Cantidad de personas seleccionadas en la muestra | Nombre de las personas que respondieron a las encuestas | Razón |
|---|---|--|--|
| Personas con discapacidad que actualmente colaboran en Fundameco y en MECO. | Fundameco: 2 Meco: 4 | Fundameco: Natalia Vindas Meco: Wesley Brenes Barrantes Jeimy González Murillo Ernesto A. Gomez Carmiol | Se busca conocer: si tienen conocimiento sobre la guía, su percepción del proceso que se llevó a cabo para su inclusión, si recibieron la inducción necesaria, si se ha dado seguimiento a sus casos, si les han realizado algún tipo de evaluación. |
| Personas del equipo de trabajo con el que | Fundameco: 2 Meco: 4 | Fundameco: Melissa Villalobos | Es importante conocer: si tiene conocimiento sobre |

| | | | |
|--|----------|-------------------------------------|--|
| <p>laboran las personas con discapacidad.</p> | | <p>Meco: Maria Garro</p> | <p>la guía, su percepción sobre el proceso de inclusión que se llevó a cabo, si recibieron capacitación y de la forma en la que la recibieron, se debe identificar su perspectiva desde el punto de vista de compañeros e integrantes del proceso de inclusión.</p> |
| <p>La persona encargada de la aplicación de la Guía de Inclusión Laboral de Fundameco.</p> | <p>1</p> | <p>Cynthia Araya Zúñiga</p> | <p>Es la persona autorizada por parte de la organización para facilitar la asesoría necesaria para la realización del estudio. Se busca conocer: su perspectiva sobre la aplicación de la guía, cuál es la situación actual y estado de los procesos de inclusión, además es importante que ella haga un recuento de lo que realmente se está desarrollando en los procesos de inclusión de personas con discapacidad.</p> |

Fuente: Elaboración propia

E. Muestra

Para el desarrollo de la investigación y obtención de los datos requeridos, se utilizó una muestra intencional no probabilística, en donde se seleccionan los elementos con base en el criterio profesional de la persona encargada del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad de Fundameco.

De igual manera para llevar a cabo al análisis comparativo, se seleccionaron las guías a utilizar a través de una muestra intencional, donde de 8 guías a nivel de Latinoamérica que se estudiaron, se seleccionaron 3 para efectuar el análisis. Las mismas fueron seleccionadas por los investigadores según los siguientes criterios: fueron fuentes confiables, luego de la lectura se detecta que las variables de la guía de Fundameco están presentes en las guías seleccionadas.

F. Medios de recolección de información

1. Entrevista semiestructurada:

Para el desarrollo del proyecto en cuestión, se requirió de realizar un análisis de la situación actual, esto con la finalidad de conocer cómo se está aplicando la guía y cuáles han sido los principales resultados a partir de su aplicación. (Ver apéndice N°1)

Esta entrevista se realizó a la encargada del proceso de Inclusión Laboral de Fundameco, Cynthia Araya Zúñiga el día 23 de junio del 2016. Durante la misma se obtuvo información sobre los antecedentes de la elaboración de la Guía de Inclusión Laboral de Fundameco, y los inicios de la aplicación de la misma, se comentó además sobre las validaciones que ha recibido la Guía y las compañías con las que trabaja la fundación actualmente, así como algunos talleres que desarrolla en cooperación con otra asociación.

Se comentó también la situación individual de algunos de los colaboradores con discapacidad que laboran en algunas de las empresas con las que la fundación ha

trabajado, y como la fundación ha intervenido en el proceso de inclusión, así como algunas adaptaciones que ha requerido realizar, y cómo se debe evaluar el desempeño laboral de las personas con discapacidad.

Para finalizar la entrevista, se conversó sobre la particularidad del proceso de inclusión aplicada dentro de Fundameco debido al perfil de colaboradores con el que cuenta la fundación.

2. Cuestionarios estructurados aplicados a los tres sujetos de investigación.

El día viernes 24 de junio del 2016 se realizó una reunión con los sujetos de la investigación, dónde se les explicó detalladamente en qué consistía el proyecto y se informó sobre lo que se quiere diagnosticar con el mismo.

Para la obtención de la información con los sujetos de investigación se desarrollaron 3 cuestionarios, esto debido a que las preguntas no aplicaban a todos por igual, cada uno de los sujetos de investigación tenía sus características y son los componentes de mayor peso en el proceso de inclusión.

A través de la reunión previa que se efectuó con los colaboradores de Fundameco que formaban parte de los sujetos de investigación, se dio a conocer la necesidad de apoyo y la importancia de contestar correctamente las preguntas del cuestionario, con el fin de obtener resultados precisos para el diagnóstico final y mejoramiento de la guía.

Descripción de los cuestionarios:

- Cuestionario aplicado al colaborador con discapacidad: (Ver apéndice N°2).
- Cuestionario aplicado a los colaboradores del departamento donde se han realizado procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad: (Ver apéndice N°3)
- Cuestionario aplicado a la encargada del proceso de inclusión laboral para personas con discapacidad: (Ver apéndice N°4)

3. Análisis comparativo de guías:

Se realizó un análisis comparativo, entre la Guía de Inclusión Laboral de personas con discapacidad de Fundameco, la Guía Regional de Accesibilidad para Empleadores, México, El Salvador, Ecuador y Perú, la Guía de Inclusión Laboral de personas con discapacidad de Nestlé, y el Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de personas con discapacidad del Ministerio de Relaciones Laborales de Ecuador. Lo anterior se realizará a través de un cuadro comparativo para cada una de las 4 variables definidas en el estudio.

A continuación se adjunta un ejemplo del cuadro que se utilizó para realizar el análisis comparativo:

Tabla N°2: Formato de análisis comparativo de variables

| Guías de Inclusión laboral | | | | |
|----------------------------|--|---|--|--|
| Variables | Guía de Inclusión Laboral de Fundameco | Guía Regional de Accesibilidad para Empleadores, México, El Salvador, Ecuador y Perú, OEA | Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, Ministerio de Relaciones Laborales, Ecuador | Guía de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, Nestlé |
| | | | | |
| | | | | |

Fuente: Elaboración propia

G. Variables de la investigación

Tabla N°3: Variables del estudio

| Variables de estudio | Sub variables de estudio | Descripción |
|---------------------------------------|--|--|
| Apertura del proceso de reclutamiento | Necesidad de un puesto | Contempla el levantamiento del perfil que surge cuando se da la requisición de una vacante, en este momento inicia el proceso de inclusión. |
| | Análisis del puesto requerido | |
| Proceso de selección | Reclutamiento | Una vez realizado el análisis del perfil del puesto requerido se da inicio a la selección inclusiva en la cual se informa sobre la vacante y el perfil del ocupante del puesto. Se aplican técnicas para identificar a la persona idónea para ocupar el puesto, además se genera un perfil de los entrevistados y posterior a esto se analiza quién posee las competencias necesarias para ocupar el puesto. |
| | Convocatoria | |
| | Entrevista | |
| | Construcción de un perfil de entrada sobre la persona | |
| | Resultado final del proceso de selección | |
| Acompañamiento | Inducción o capacitación del equipo de trabajo | En el seguimiento que se realiza a una persona desde el momento inicial que se incorpora a la empresa. Se consideran: nivel de desempeño de las tareas, las relaciones |
| | Colocación y seguimiento durante el proceso de inclusión laboral | |

| | | |
|------------|-----|---|
| | | interpersonales con los compañeros, jefes, además se toma en cuenta el clima laboral, comunicación, capacitación, entorno familiar, aspecto psicológicos, de salud, con el objetivo de garantizar la estabilidad y permanencia del personal con discapacidad. |
| Evaluación | N/A | Proceso constante donde se determinan diversos factores que permiten el éxito del proceso inclusivo dentro de la Fundación, se realiza a través de observaciones, fotografías y registros anotados en la evaluación de la persona y su contexto. |

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV. SITUACIÓN ACTUAL

En el capítulo IV se incluye un análisis y diagnóstico del proceso que actualmente utiliza Fundameco para la inclusión laboral de personas con discapacidad, en este se incluye desde el proceso de apertura del puesto inclusivo hasta la evaluación final posterior a que la persona ha sido incluida. Este diagnóstico se realizó a través del análisis comparativo de otras guías a nivel de Latinoamérica y por medio de herramientas aplicadas a los colaboradores que forman parte del proceso y que pueden identificar elementos eficientes y eficaces que contribuyen en su aplicación y obtención de resultados, con lo anterior se buscó obtener oportunidades de mejora que promuevan un mejor desempeño de la guía.

A. Situación actual de la aplicación de la Guía de Inclusión Laboral para personas con discapacidad de Fundameco

1. Aspectos generales de la Guía de Inclusión Laboral de Fundameco.

Para el cumplimiento de los objetivos de la investigación realizada, fue importante diagnosticar cuál es la situación actual de la Guía de Inclusión Laboral de Fundameco, tanto de su aplicación como de resultados que se han obtenido a través de su uso.

De acuerdo con la entrevista realizada a la encargada de Inclusión Laboral de Fundameco, la señora Cynthia Araya Zúñiga el día 23 de junio del 2016, se conoció que fue en el 2015 cuando Fundameco y Meco identificaron la necesidad de desarrollar un proceso formal para una inclusión más eficiente de personas con discapacidad, ya que anteriormente estas personas eran ingresadas en la empresa pero no de acuerdo a un procedimiento formal y documentado. Además se mencionó que con las validaciones de los puestos de personas con discapacidad que ya trabajaban para Meco, se determinó la reubicación de algunos colaboradores ya que las limitaciones que tenían las personas no estaban permitiendo desarrollar sus funciones adecuadamente.

Para crear la Guía, Fundameco se basó en el Método Estrella, un sistema de inclusión laboral creado en España y posteriormente adaptado a la realidad nacional por la Universidad Nacional y otras instituciones.

A partir de la creación de la Guía de Inclusión Laboral de personas con discapacidad, se ha promovido en Meco y Fundameco el ingreso de más personas con algún tipo de discapacidad, mediante un análisis de los conocimientos, habilidades y destrezas que cada uno tiene para determinar que, realizando algunos ajustes en el entorno, la persona pueda realizar las labores con total normalidad. En el caso de Fundameco y Meco, la Guía ha permitido a las organizaciones adaptarse y recibir personas con diferentes discapacidades (auditivas, visuales, físicas y psicosociales)

Actualmente, Fundameco colabora con varias empresas como Meco, Florida Bebidas, P&G y Pizza Hut, entre otras, en la asesoría del tema de Inclusión Laboral, trabajando con de ellas directamente. En otros casos como Boston Scientific, Davivienda, Banco Lafise, Grupo Mutual, entre otros; se trabaja en conjunto con la Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED); mediante el programa Red de Empresas Inclusivas, en donde se llevan a cabo capacitaciones mensuales a grupos de empresas que deseen ser partícipes de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

En el caso de las empresas con las que Fundameco trabaja de forma directa, se indicó que la finalidad de la asesoría que se brinda, es que la empresa interesada se adueñe del proceso y Fundameco actúe solamente como un asesor, ya que la Guía de Inclusión Laboral viene a ser un modelo que ayuda a encauzar el proceso de ingreso de una persona con discapacidad, pero cada persona y cada empresa es un caso distinto, por lo que la Guía no es una garantía de que la persona va a lograr incluirse al 100%, esto va a depender de la misma persona se adecúe a la empresa y al puesto, de cómo su equipo de trabajo va a lograr comprender la discapacidad y su correcto desenvolvimiento frente a la persona con discapacidad, y de cómo la empresa sea capaz de realizar los ajustes necesarios para que la persona que ingresa pueda desarrollar sus labores apropiadamente.

En cuanto a las empresas con las que Fundameco capacita junto con la AED, se mencionó que se realizan sesiones mensuales en donde, en un primer módulo, se les comparte el proceso que indica la Guía de Inclusión Laboral que desarrolló la fundación para que el representante de cada empresa comparta la información en su organización y la lleven a cabo. Posteriormente, en un segundo módulo, se trabaja con empresas que ya han desarrollado el proceso de inclusión laboral pero que aún necesitan apoyo en algunos de los procedimientos.

Es importante mencionar que actualmente Guía de Inclusión Laboral continúa siendo constantemente revisada y se le siguen realizando mejoramientos con el fin de optimizar el proceso y hacerlo más eficiente.

La Guía de Inclusión Laboral de Fundameco a la fecha ha sido objeto de revisiones y validaciones por parte de la Universidad Nacional, de la constructora Meco y del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

De acuerdo a la visita realizada a la Fundameco, se logró detectar:

En Fundameco se realiza el proceso de inclusión laboral únicamente con el departamento donde se va a incluir a la persona con discapacidad. No lo trabajan con las jefaturas.

2. Aplicación de la Guía de Inclusión Laboral de Fundameco.

De acuerdo a la visita realizada a la Fundameco, y a la entrevista realizada a la encargada de Inclusión Laboral; Cynthia Araya, se detectó:

Fundameco funge como asesora de todas aquellas empresas que le contacten para llevar a cabo un proceso de Inclusión Laboral, por lo que la guía es la herramienta principal para que las interesadas puedan entender el proceso. Una vez que la empresa interesada decide gestionar un proceso de reclutamiento y selección inclusivo, hace uso de la guía y en cuanto requiera ayuda personalizada la solicita a Fundameco, cabe agregar que las capacitaciones las efectúa Fundameco en las empresas, específicamente en el departamento donde se va a incluir a la persona con discapacidad. Actualmente no trabajan un proceso de sensibilización con los altos mandos de las organizaciones donde se va a aplicar el proceso, lo realizan específicamente con los departamentos de Recursos Humanos y con el departamento donde se va a incluir a la persona.

Apertura del proceso de reclutamiento:

Necesidad de un puesto: Tanto en Fundameco como en las empresas que asesora, el proceso de reclutamiento inicia al presentarse la necesidad de un puesto dentro de la organización, que pueda ser desempeñado por una persona con o sin discapacidad.

Análisis del puesto: Para una adecuada contratación de personal, es fundamental realizar un perfil del puesto, para esto Fundameco incluye dentro de los anexos de la Guía de Inclusión Laboral un anexo que permite a las empresas crear un perfil inclusivo para los postulantes. En este proceso se realiza un análisis de la accesibilidad, realizando una valoración de la infraestructura de la empresa donde se va a realizar el proceso de inclusión, sin embargo este no es tema que se incorpore en Fundameco, puesto que el edificio no posee las condiciones para que las personas con alguna discapacidad física pueda tener acceso a todos las oficinas; actualmente la fundación se encuentra ubicada en un edificio de dos plantas y no cuenta con ascensor o rampas para acceder al segundo piso, es importante mencionar que durante la visita realizada a Fundameco se constató que actualmente la fundación cuenta con una colaboradora usuaria de silla de ruedas, quien tiene como limitación la movilidad dentro de las instalaciones de la organización debido a la falta de accesos ajustados.

En la guía, no se incluye un apartado específico con los elementos de accesibilidad que deben ser contemplados por las empresas que buscan ser inclusivas, por lo que para definirlos requieren de la asesoría personalizada de parte de Fundameco.

Proceso de Selección:

A pesar de que capacitan a las empresas para realizar un proceso de reclutamiento y selección adecuado y apegado a la Guía de Inclusión Laboral, en Fundameco no se aplica el proceso tal y como está documentado, esto bajo el argumento de que la especialidad de los miembros del equipo de trabajo de la fundación, no es necesario cubrir a cabalidad los procedimientos indicados en la Guía.

Reclutamiento: Para la búsqueda de candidatos para ocupar el puesto, el departamento de Recursos Humanos de la empresa que desea llevar a cabo la inclusión recibe la colaboración de Fundameco u otras redes de apoyo, quienes le brindan los datos de personas que buscan trabajo y que pueden aplicar al puesto.

Convocatoria: Se utilizan diferentes medios de comunicación para comunicar la disponibilidad de puestos de trabajo tanto, los cuales son en su mayoría inclusivos. La guía cuenta con un apartado de orientación para el proceso de selección de personal con discapacidad, en este se incluye:

- La condición de la discapacidad: esta hace referencia a la clasificación que se da según la condición física-motora, sensorial, cognitiva u otra.

- Convocatoria: en este caso se mencionan los mecanismos de comunicación que buscan informar en primera instancia la disponibilidad de una vacante de trabajo y posteriormente se utiliza como el medio para comunicar a los postulantes la información de la entrevistas.

- Entrevista: Se describen los elementos a contemplar para desarrollar una entrevista que se adecúe al proceso inclusivo.

- Evaluaciones y pruebas psicométricas: Deben adaptarse los instrumentos y/o realizar los ajustes necesarios. Actualmente no se cuenta con herramientas completamente inclusivas.

Entrevista: Tanto en Fundameco como en las empresas que solicitan asesoría o reciben capacitación por parte de la fundación, las entrevistas deben ajustarse a las necesidades de cada uno de los postulantes con el fin de poder realizarlas de forma inclusiva y mantener una adecuada comunicación con el postulante. Como parte del proceso de la entrevista se le solicita a la persona postulante presentar algunos documentos que respalden sus conocimientos y experiencia (si la tuviera), así como un informe médico y un diagnóstico de discapacidad. De acuerdo con los resultados obtenidos de la aplicación de las herramientas de investigación se observó que existen casos en los que la propia fundación irrumpe en el proceso de la entrevista propuesto por la Guía, omitiendo la solicitud de documentación relevante para poder documentar y respaldar la información respecto a la discapacidad de los postulantes.

Construcción del perfil de entrada sobre la persona: Una vez concluido el periodo de entrevistas, Fundameco realiza un perfil de la persona en el que se incluyen las competencias, habilidades y destrezas con discapacidad, esto con el fin de definir si el perfil del individuo se adecúa al puesto disponible.

Resultado final del proceso de selección: El departamento de Recursos Humanos de cada empresa verifica que el perfil de la persona sea el adecuado para cubrir el puesto disponible y en caso de ser necesario Fundameco brinda apoyo en este proceso. Posteriormente se le informa al postulante su posible o no selección.

Acompañamiento:

El acompañamiento es un proceso que busca la incorporación de la persona a la organización, mediante la adaptación de los ajustes y apoyos que se vayan identificando. Es importante mencionar que este proceso va a depender de las necesidades de cada persona, del departamento y las instalaciones con que cuente la empresa.

Inducción o capacitación del equipo de trabajo: Desde que se toma la decisión de incluir a una persona con discapacidad se programan dos talleres de cultura inclusiva con el fin de sensibilizar al equipo de trabajo y crear un ambiente de respeto ante la diferencia, estos talleres se desarrollan antes de realizar el proceso de reclutamiento. Posteriormente, una vez elegida la persona que va a ingresar a desempeñar el puesto vacante, se lleva a cabo otra capacitación en donde se instruye al departamento y se aclaran dudas acerca de la discapacidad con la que cuenta la persona de nuevo ingreso. Cabe destacar que este proceso de capacitación se realiza solamente en el departamento que se va a incluir la persona con discapacidad. En cuanto a Fundameco, no se realiza ningún proceso de capacitación, esto es justificado por el personal de la fundación por el hecho de que

el personal tiene un enfoque ya de por sí inclusivo, y son ellos quienes imparten las capacitaciones. En esta etapa la empresa debería desarrollar herramientas inclusivas para reforzar la capacitación, tales como reglamentos, manuales de puestos, entre otros; pero de acuerdo con la información obtenida no se logró comprobar que esto se esté cumpliendo ni en Constructora Mecó ni en Fundameco.

Colocación y seguimiento: La inducción en el puesto de trabajo es un procedimiento que está a cargo de la jefatura del área que realiza la inclusión y del departamento de Recursos Humanos de la empresa, en donde se mantiene el mismo proceso de capacitación que una persona sin alguna discapacidad, la diferencia se da en que al ingresar el nuevo colaborador, se realizan los ajustes que se aplican al entorno, los cuales van a depender de la discapacidad del individuo, mientras tanto, personal de Fundameco realiza visitas durante la primer semana de trabajo para verificar que la persona esté siendo bien recibida y que se le estén realizando las adaptaciones que necesite para poder desempeñar sus funciones. Es responsabilidad de la jefatura realizar una evaluación del desempeño laboral al finalizar los primeros 3 meses de laborar en la empresa, dicha evaluación debe ser la misma para personas con o sin discapacidad.

Evaluación:

La persona encargada de Inclusión Laboral de Fundameco realiza visitas esporádicamente a la empresa, o bien, se comunica con el departamento de Recursos Humanos para conocer los resultados del proceso de inclusión. Posteriormente, pasados los 3 primeros meses, lleva a cabo una entrevista con la persona que ingresó por medio de la aplicación de la Guía de Inclusión Laboral, así como con algún miembro de su equipo de trabajo y la jefatura del departamento, con el propósito de conocer el desarrollo y la adaptación que ha tenido la persona en el puesto. Después de esta evaluación la empresa que realizó la inclusión continúa de manera independiente mientras Fundameco participa brindando un apoyo permanente en caso de que se presente alguna situación con la persona con discapacidad y que la empresa no conozca cómo manejarla.

B. Análisis comparativo de Guías de Inclusión Laboral para personas con discapacidad de Latinoamérica.

Con el objetivo de analizar la Guía de Inclusión Laboral de Fundameco a la luz de principios y valores de las mejores prácticas en materia de inclusión laboral en América Latina, se realizó un análisis comparativo de esta Guía, con la Guía Regional de Accesibilidad para Empleadores, México, El Salvador, Ecuador y Perú, la Guía de Inclusión Laboral de personas con discapacidad de Nestlé, y el Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de personas con discapacidad del Ministerio de Relaciones Laborales de Ecuador.

La homologación se realizó con el objetivo de identificar diferencias que poseen las guías y que a su vez puedan ser mejoras para la Guía de Fundameco.

La comparación se hizo a través de las variables que posee la Guía de Inclusión Laboral de Fundameco, por lo que se identificó la siguiente información de cada una de ellas:

Tabla N°4: Cuadro comparativo de Guías de Inclusión Laboral de Latinoamérica

| Variable | Guía de Inclusión Laboral de Fundameco | Guía regional de accesibilidad para empleadores, México, El Salvador, Ecuador y Perú, OEA | Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de personas con discapacidad del Ministerio de Relaciones Laborales de Ecuador. | Guía de inclusión Laboral de Nestlé |
|---------------------------------------|---|--|--|--|
| Apertura del proceso de Reclutamiento | Contempla los siguientes pasos: necesidad de un puesto y análisis del puesto requerido (competencias, habilidades requeridas, ajustes y apoyo). | Incluye una explicación de la tarea y la caracterización el perfil del futuro empleado (formación, habilidades, rasgos básicos). | Evalúan las funciones, tareas, rasgos, competencias que debe tener el puesto y con ello realizan una “Ficha de levantamiento de perfil de cargo” la cual contiene aspectos como: factores de trabajo, funciones y tareas, uso de equipo, análisis de competencias, condiciones de trabajo y demandas físicas del puesto, este les permite crear un perfil inclusivo. Ellos incluyen en su guía la evaluación de condiciones del entorno físico, infraestructura, comunicaciones y transporte, que permiten el libre desenvolvimiento, independientemente de las personas con discapacidad, además que sean de acuerdo a como lo menciona la ley. | Debe ser visto de la misma forma que para el resto de los empleados, y se inicia con la necesidad de cubrir una vacante. Envían los perfiles de las vacantes a las organizaciones que apoyan la inclusión laboral de personas con discapacidad, para recibir las bases de datos de los candidatos que pueden cubrir los puestos. |

| | | | | |
|-----------------------------|---|---|--|--|
| <p>Proceso de selección</p> | <p>Se contemplan redes de apoyo de reclutamiento inclusivo, se realiza una convocatoria a la entrevista con el fin de evaluar al candidato, se crea un perfil de cada candidato y sus características y se decide cual encaja mejor. La decisión final la toma el departamento de RH.</p> | <p>Se evalúan los currículum de todos los concursantes y, si se detecta que el candidato es apto para el puesto, un profesional con formación en psicología especialista en discapacidad e inserción laboral realiza la entrevista. Además, se realiza un examen psico-técnico para evaluar si la persona necesita un horario diferente, software, adaptaciones físicas y asistencia requerida.</p> | <p>Utiliza bolsas de empleo que tengan conocimiento en el área de integración laboral de personas con discapacidad, con el fin de acceder a perfiles acorde con las vacantes. Adaptan la entrevista según la discapacidad de la persona. Permiten el acompañamiento familiar si es necesario. Por medio de la entrevista determinan si la persona se adapta al puesto, si cumple con las habilidades, competencias y conocimientos necesarios. Utilizan métodos de evaluación como pruebas técnicas y psicométricas. Se informa el nombre del postulante seleccionado o bien, las razones por las que no se escogió algún candidato.</p> | <p>Se realizan los lineamientos propios de la empresa en sus pruebas de conocimientos y habilidades para el puesto. Sugieren usar formatos alternativos que contemplen la adaptación de las pruebas a los tipos de discapacidades. Una vez realizada la selección se informa a la organización que guio y acompañó el proceso.</p> |
|-----------------------------|---|---|--|--|

| | | | | |
|----------------|---|--|---|---|
| Acompañamiento | <p>Se le brindan talleres al equipo del departamento sobre el desarrollo de una cultura inclusiva y se sensibilizan hacia la apertura inclusiva. Se realiza una inducción al nuevo colaborador. Además, se toman en cuenta los ajustes necesarios para las necesidades específicas de la persona con discapacidad. Se utiliza un instrumento para la observación para llevar un registro de los avances de cada persona según los propósitos en su puesto laboral. Se trabaja de la mano con el mentor (persona que coordina, orienta y supervisa el proceso de cada persona con discapacidad incluida, surge en el proceso de forma voluntaria). El mentor en la visita puede conversar, dar aportes o indicar necesidades tanto en el acompañamiento laboral, como en las</p> | <p>Una vez contratada la persona, esta se reúne con los técnicos pertinentes para el puesto de trabajo y juntos establecen las condiciones necesarias para el desarrollo de las tareas. Se realiza un proceso de detección de requerimientos y la persona siempre está acompañada al principio. La guía hace especial énfasis en los requerimientos de diseño arquitectónico (señalización, equipo, instalaciones, rampas, ascensores, puertas, avisos de emergencia y seguridad) y de las TICS (adaptación del hardware y el software, emuladores de mouse, programas de reconocimiento de voz, aparatos ergonómicos, lectores de pantalla, sistema Braille y GPS).</p> | <p>Destinar personal fijo de preferencia un equipo multidisciplinario para realizar acompañamiento específico de las relaciones interpersonales y laborales de los empleados con discapacidad. Mantener un control de las citas que necesita la persona con discapacidad, para gestionar el permiso correspondiente. Realizar una inducción 100% inclusiva y adecuada a las necesidades específicas de la persona con discapacidad, por lo que construyen herramientas inclusivas que le permitan socializar y conocer información importante de la empresa a la persona con discapacidad. Si la persona contratada tiene discapacidad intelectual se considera la opción para que un familiar le acompañe a la inducción y la firma del contrato. Se debe promover la convivencia de la persona con discapacidad con los jefes y compañeros de trabajo desde el primer día de ingreso, además de integrarlo en las diferentes actividades que la empresa</p> | <p>Los colaboradores deben estar informados y sensibilizados sobre el proceso de contratación que se lleva adelante. Se realizan las actividades regulares de la empresa para la presentación, integración y mutuo conocimiento entre los supervisores, personal del área, y los nuevos colaboradores con discapacidad. Se ofrecen pláticas a todo el personal de la empresa, incluyendo personal de seguridad, de limpieza, recepción, etc. Se sensibiliza al personal respecto a la importancia del uso de un lenguaje actual, incluyente y con perspectiva de derechos humanos. Se sugiere que las plazas de las personas con discapacidad se respeten a lo largo del tiempo; si uno se va, otra persona con discapacidad debe llenar su plaza. Se realizan tareas de seguimiento en cuanto al mantenimiento del lugar de trabajo, al mejoramiento de las condiciones laborales y a la promoción o ascenso de la persona. Los propios candidatos a los puestos de trabajo son también sensibilizados en torno a su disposición a adaptarse al nuevo puesto y a poner de su parte</p> |
|----------------|---|--|---|---|

relaciones interpersonales. En la primera semana, se da la bienvenida a la persona y se le elabora un plan de inducción: Plan Laboral Integral.

realiza. Promover el diálogo constante entre las personas con discapacidad respecto a sus derechos y obligaciones.

sus capacidades para una exitosa inclusión.

| | | | | |
|------------|--|--|-------------------------------------|---|
| Evaluación | Cumplidos los 3 meses, se aplica un instrumento de evaluación a la persona con discapacidad, al equipo y compañeros del mismo y al departamento de RH de la empresa. Fundameco realiza visitas quincenales, realiza talleres para analizar mejoras y se aplican los instrumentos cada 3 meses. | Gradualmente se van realizando los ajustes y adecuaciones necesarias. Se realizan encuentros periódicos de intercambio entre los colaboradores con similares dificultades y con expertos en inclusión. Se hace énfasis en el diálogo y en brindar a la persona la confianza para expresar lo que necesita. | La guía no considera esta variable. | Se realizan evaluaciones y revisiones periódicas de los empleados de la empresa, así como de su contrato, para que según sus resultados y actitudes, éstas puedan ser promovidas o cambiadas de área si así lo desean o si se considera pertinente. Toman en cuenta el mejoramiento del clima laboral, las acciones tendientes al desarrollo profesional, incentivos, así como programas permanentes de capacitación. Ofrecen servicios de revisión y seguimiento semanal por parte de la enfermería de la empresa; así como apoyo psicológico (este apoyo para el equipo y la persona con discapacidad). |
|------------|--|--|-------------------------------------|---|

Fuente: Elaboración propia con base en información aportada por las Guías de Inclusión Laboral seleccionadas.

C. Análisis de los cuestionarios aplicados a los tres sujetos de investigación.z

1. Cuestionario aplicado al colaborador con discapacidad

Este cuestionario fue remitido a las 6 personas con discapacidad que colaboran en Fundameco y Mecó, sin embargo de ellas solo respondieron 4, lo que corresponde a un 57% del total de personas con discapacidad.

Para mostrar de manera más clara y concisa se presentan los datos mediante cuadros y gráficas, los cuales poseen el análisis correspondiente.

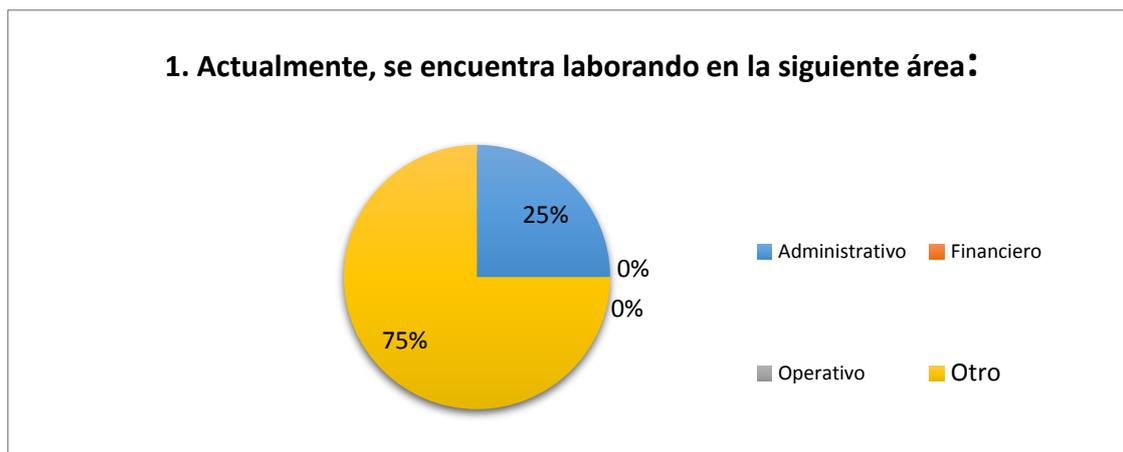
- Área en la que colabora la persona con discapacidad

Como se observa en la tabla N°5, del total de personas con discapacidad que contestaron el cuestionario, el 25% laboran en el área administrativa y el restante 75% en otras áreas como los son: Encargada del programa de accesibilidad, Bodeguero, Tecnología e Información. Como se puede apreciar las personas con discapacidad no están centradas en mismo departamento.

Tabla N° 5: Área en la que colabora la persona con discapacidad
(VALORES ABSOLUTOS Y RELATIVOS)

| Área | Valor Absoluto | Valor Relativo |
|----------------|----------------|----------------|
| Administrativo | 1 | 25% |
| Financiero | 0 | 0% |
| Operativo | 0 | 0% |
| Otro | 3 | 75% |
| Total | 4 | 100% |

Gráfico N°1: Área en la que colabora la persona con discapacidad



- Tiempo en el que ha colaborado en MECO O Fundameco

Como se observa en la tabla N°6, de todos los encuestados el 25% tiene entre 6 meses a 1 año de trabajar para la organización, el 50% entre 6 meses a 1 año, y el 25% restante posee 3 años o más. Lo que refleja que las personas han sido recientemente incluidas a la empresa y que el número de personas con discapacidad incluidas a la empresa incremento exponencialmente a partir de la creación de la Guía de inclusión laboral.

Tabla N°6: Tiempo en el que ha colaborado en la Empresa o Fundación

(VALORES ABSOLUTOS Y RELATIVOS)

| Tiempo | Valor Absoluto | Valor Relativo |
|-----------------------------|----------------|----------------|
| Menos de 6 meses | 0 | 0% |
| De 6 meses a menos de 1 año | 1 | 25% |
| De 1 a menos de 3 años | 2 | 50% |
| 3 años o más | 1 | 25% |
| Total | 4 | 100% |

Gráfico N°2: Tiempo en el que ha colaborado en la Empresa o Fundación



- Rango de edad de los colaboradores con discapacidad

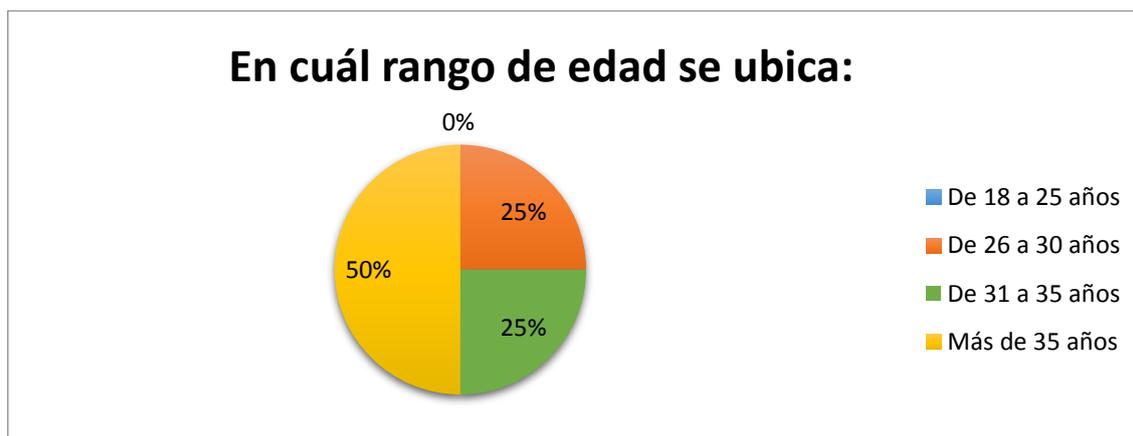
Como se puede apreciar en la tabla N°7, el 25% de los encuestados se encuentra entre 26 a 30 años de edad, el siguiente 25% entre 31 a 35 años de edad y el restante 50% a más de 35 años. Por lo que refleja que las personas con discapacidad que son mayores de 35 años aún son productivas para la organización.

Tabla N°7: Rango de edad de los colaboradores con discapacidad

(VALORES ABSOLUTOS Y RELATIVOS)

| Rango de edad | Valor Absoluto | Valor Relativo |
|-----------------|----------------|----------------|
| De 18 a 25 años | 0 | 0% |
| De 26 a 30 años | 1 | 25% |
| De 31 a 35 años | 1 | 25% |
| Más de 35 años | 2 | 50% |
| Total | 4 | 100% |

Gráfico N°3:Rango de edad de los colaboradores con discapacidad



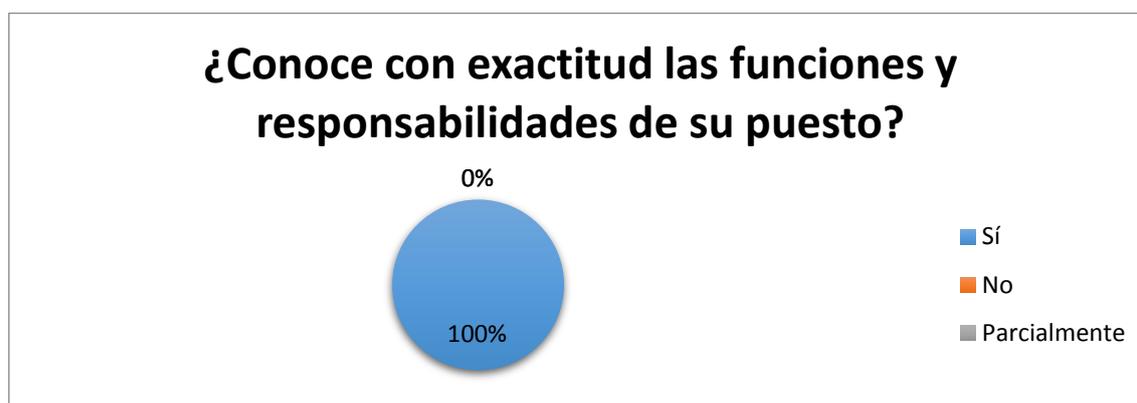
- Colaboradores que opinan que conocen el puesto en el que laboran

En la tabla N°8 señala que el 100% de los encuestados conocen con exactitud las funciones y responsabilidades de su puesto, con lo cual refleja que los procesos de inducción al puesto han sido ejecutados de buena manera.

Tabla N° 8: Colaboradores que opinan que conocen el puesto en el que laboran
(VALORES ABSOLUTOS Y RELATIVOS)

| Alternativa | Valor Absoluto | Valor Relativo |
|-------------|----------------|----------------|
| Sí | 4 | 100% |
| No | 0 | 0% |
| Total | 4 | 100% |

Gráfico N°4: Colaboradores que opinan que conocen el puesto en el que laboran



- Colaboradores que opinan que existe idoneidad del puesto

De acuerdo con la tabla N°9 señala que el 75% de los encuestados consideran que el puesto que actualmente desempeña se acopla a sus habilidades y competencias, y el 25% restante considera que no, ya que a la persona se le contrató para ser digitador y actualmente desempeña una labor de bodeguero. Por lo cual, refleja que se realizó un análisis correcto del puesto requerido y se determinaron las competencias necesarias para que las actividades del puesto se realizaran de buena manera. Pero por otro lado, no supo cómo manejar el desarrollo laboral de la persona que indicó que no en su respuesta.

Tabla N°9: Colaboradores que opinan que existe idoneidad del puesto con sus habilidades y competencias

(VALORES ABSOLUTOS Y RELATIVOS)

| Alternativas | Valor Absoluto | Valor Relativo |
|--------------|----------------|----------------|
| Sí | 3 | 75% |
| No | 1 | 25% |
| Parcialmente | 0 | 0% |
| Total | 4 | 100% |

Gráfico N°5: Colaboradores que opinan que existe idoneidad del puesto con sus habilidades y competencias



- Colaboradores que opinan que el proceso de selección es equitativo

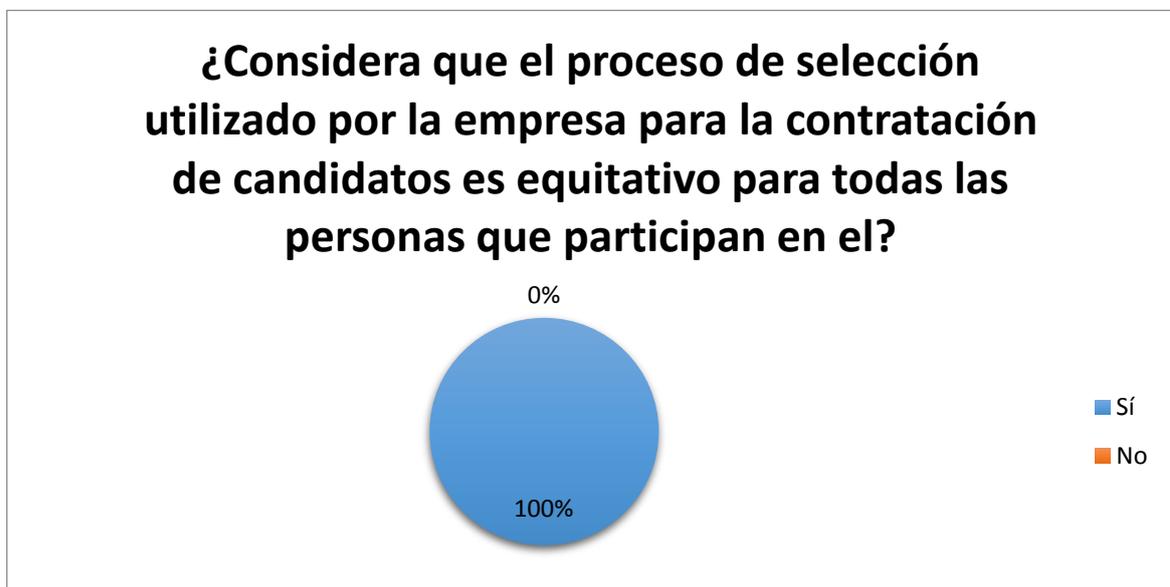
En la tabla N°10 indica que el 100% de los encuestados considera que el proceso de selección fue equitativo, lo que es decir que no hubo ningún beneficio o discriminación por poseer alguna discapacidad y que todos participaron en igualdad de condiciones.

Tabla 10: Colaboradores que opinan que el proceso de selección es equitativo

(VALORES ABSOLUTOS Y RELATIVOS)

| Alternativas | Valor Absoluto | Valor Relativo |
|--------------|----------------|----------------|
| Sí | 4 | 100% |
| No | 0 | 0% |
| Total | 4 | 100% |

Gráfico N°6: Colaboradores que opinan que el proceso de selección es equitativo



-Colaboradores que opinan que los medios utilizados por la Fundación para comunicar las vacantes son accesibles

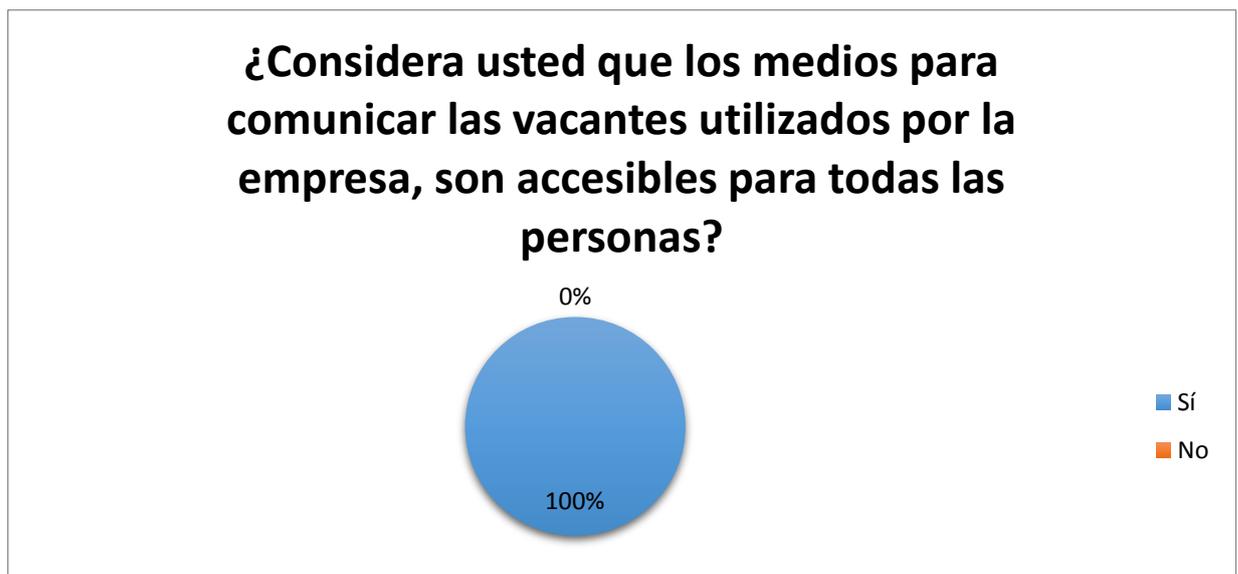
En la tabla N°11 se muestra que 100% de los encuestados considera que los medios que utiliza la Fundación para comunicar las vacantes disponibles fueron accesibles para todas las personas.

Tabla N°11: Colaboradores que opinan que los medios utilizados por la Fundación para comunicar las vacantes son accesibles

(VALORES ABSOLUTOS Y RELATIVOS)

| Alternativa | Valor Absoluto | Valor Relativo |
|-------------|----------------|----------------|
| Sí | 4 | 100% |
| No | 0 | 0% |
| Total | 4 | 100% |

Gráfico N°7: Colaboradores que opinan que los medios utilizados por la Fundación para comunicar las vacantes son accesibles



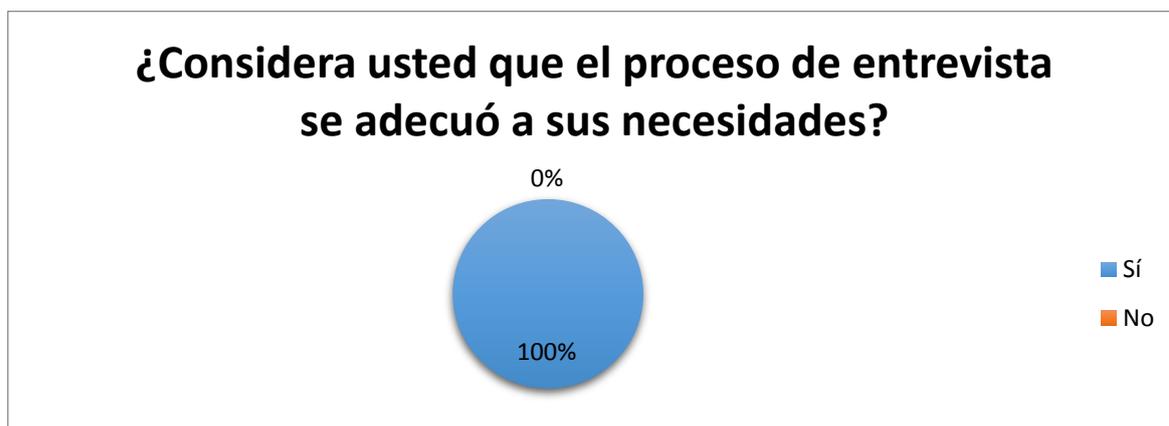
- Colaboradores que opinan que los procesos de entrevista son adecuados

En la tabla N°12 indica que los entrevistados piensan que el proceso de entrevista fue adecuado y que se ajustó a sus necesidades. Lo que es decir la entrevista se ajusta a cada discapacidad.

Tabla N°12: Colaboradores que opinan que los procesos de entrevista son adecuados

| VALORES ABSOLUTOS Y RELATIVOS) | | |
|--------------------------------|----------------|----------------|
| Alternativa | Valor Absoluto | Valor Relativo |
| Sí | 4 | 100% |
| No | 0 | 0% |
| Total | 4 | 100% |

Gráfico N8: Colaboradores que opinan que los procesos de entrevista son adecuados



- Documentos solicitados en el proceso de inclusión laboral

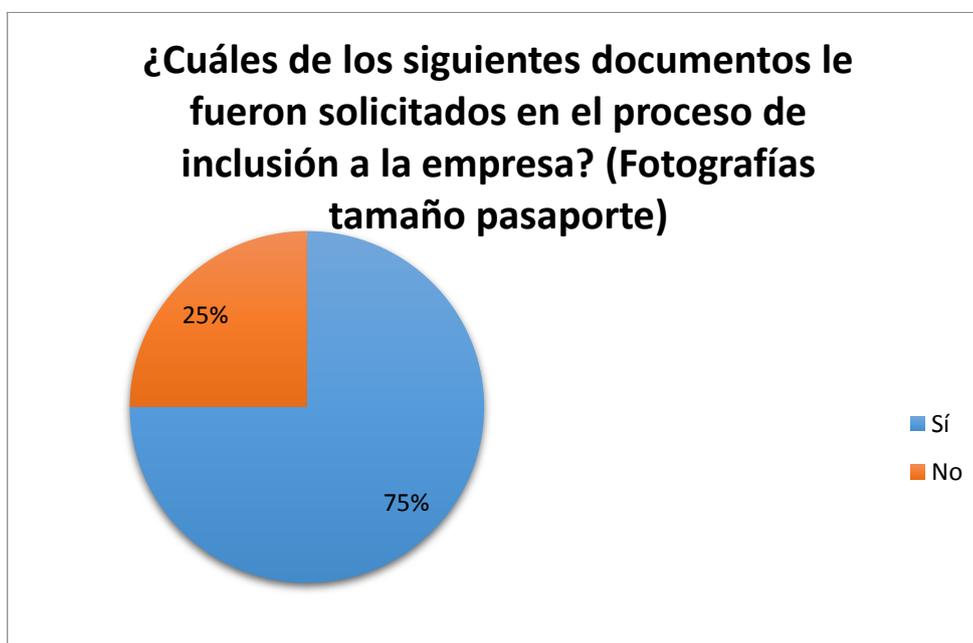
De la tabla N°13 a la N° 20, se muestran los elementos solicitados en el proceso de entrevista. En las tablas N°13, N°16 y N°19 se señala que solo al 75% se les solicitó una fotografía tamaño pasaporte, hoja de delincuencia y un informe médico, al restante 25% no se les solicitó esta información. En la tabla N°20 se observa que solo al 50% de los entrevistados se les solicitó el diagnóstico de discapacidad, el 50% restante indica que no se les solicitó.

Tabla N°13: Documentos solicitados en el proceso de inclusión laboral: Fotografías tamaño pasaporte

(VALORES ABSOLUTOS Y RELATIVOS)

| Fotografías tamaño pasaporte | Valor Absoluto | Valor Relativo |
|------------------------------|----------------|----------------|
| Sí | 3 | 75% |
| No | 1 | 25% |
| Total | 4 | 100% |

Gráfico 9: Documentos solicitados en el proceso de inclusión laboral: Fotografías tamaño pasaporte



**Tabla N°14: Documentos solicitados en el proceso de inclusión laboral:
Títulos académicos**

(VALORES ABSOLUTOS Y RELATIVOS)

| Títulos académicos | Valor Absoluto | Valor Relativo |
|--------------------|----------------|----------------|
| Sí | 4 | 100% |
| No | 0 | 0% |
| Total | 4 | 100% |

**Gráfico N°10: Documentos solicitados en el proceso de inclusión laboral:
Títulos académicos**

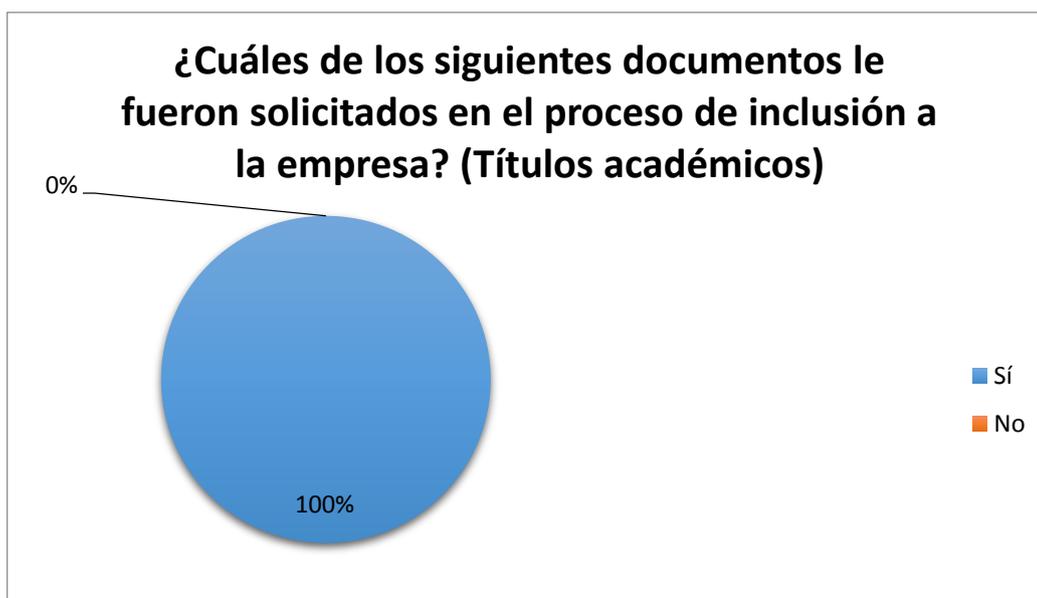


Tabla N°15: Documentos solicitadas en el proceso de inclusión laboral: Copia de cédula de identidad

(VALORES ABSOLUTOS Y RELATIVOS)

| Copia de cédula de identidad | Valor Absoluto | Valor Relativo |
|------------------------------|----------------|----------------|
| Sí | 4 | 100% |
| No | 0 | 0% |
| Total | 4 | 100% |

Gráfico N°11: Documentos solicitadas en el proceso de inclusión laboral: Copia de cédula de identidad

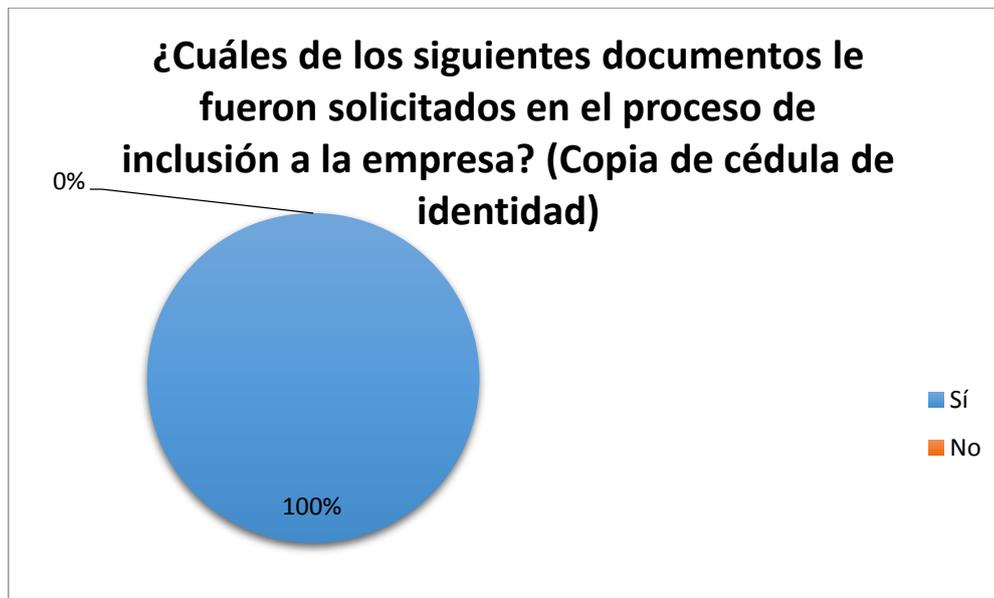


Tabla N°16: Documentos solicitados en el proceso de inclusión: Hoja de delincuencia

(VALORES ABSOLUTOS Y RELATIVOS)

| Hoja de delincuencia | Valor Absoluto | Valor Relativo |
|----------------------|----------------|----------------|
| Sí | 3 | 75% |
| No | 1 | 25% |
| Total | 4 | 100% |

Gráfico N°12: Documentos solicitados en el proceso de inclusión: Hoja de delincuencia

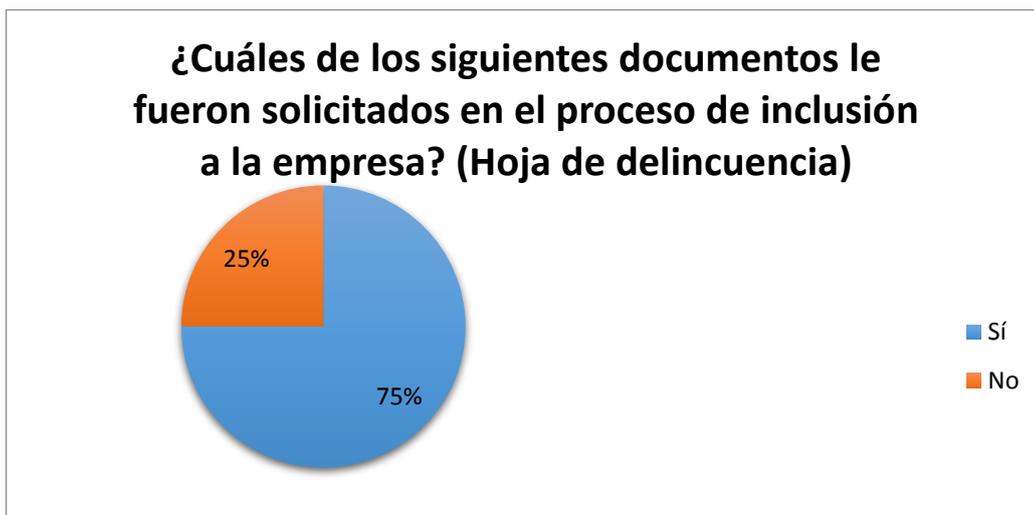
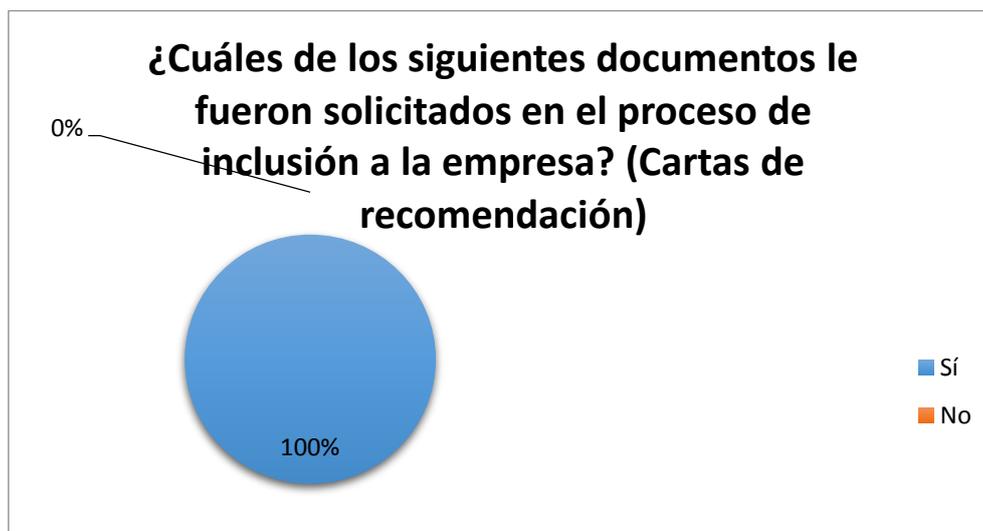


Tabla N°17: Documentos solicitados en el proceso de inclusión: cartas de recomendación

(VALORES ABSOLUTOS Y RELATIVOS)

| Carta de recomendación | Valor Absoluto | Valor Relativo |
|------------------------|----------------|----------------|
| Sí | 4 | 100% |
| No | 0 | 0% |
| Total | 4 | 100% |

Gráfico N°13: Documentos solicitados en el proceso de inclusión: cartas de recomendación

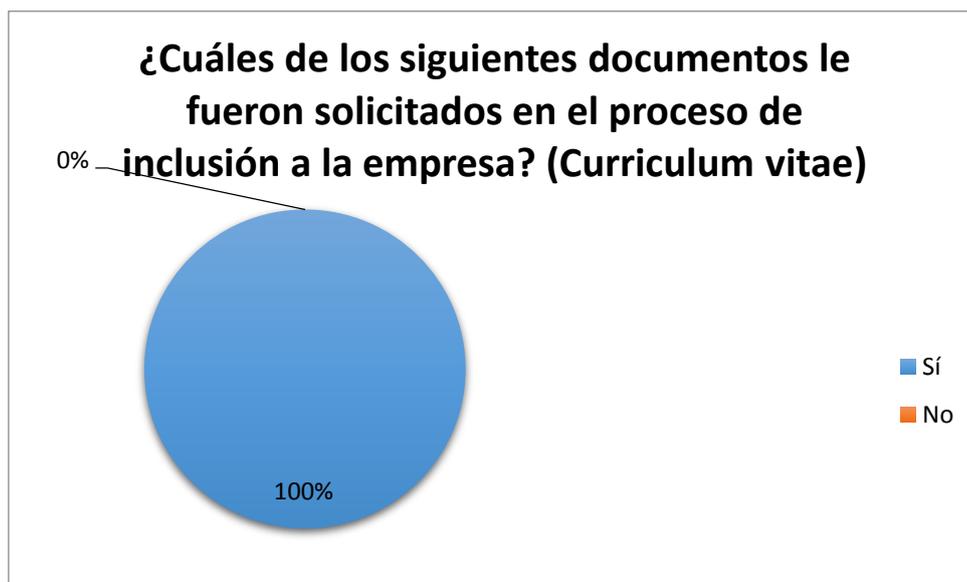


**Tabla N°18: Documentos solicitados en el proceso de inclusión laboral:
Currículum Vitae**

(VALORES ABSOLUTOS Y RELATIVOS)

| Currículum vitae | Valor Absoluto | Valor Relativo |
|------------------|----------------|----------------|
| Sí | 4 | 100% |
| No | 0 | 0% |
| Total | 4 | 100% |

**Gráfico N°14: Documentos solicitados en el proceso de inclusión laboral:
Currículum Vitae**

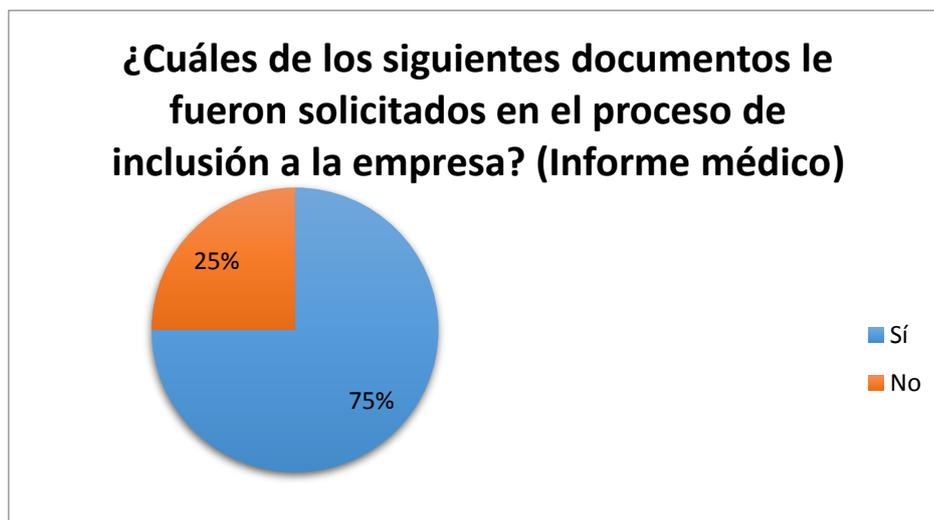


**Tabla N° 19: Documentos solicitados en el proceso de inclusión laboral:
Informe médico**

(VALORES ABSOLUTOS Y RELATIVOS)

| Informe médico | Valor Absoluto | Valor Relativo |
|----------------|----------------|----------------|
| Sí | 3 | 75% |
| No | 1 | 25% |
| Total | 4 | 100% |

**Gráfico 15: Documentos solicitados en el proceso de inclusión laboral:
Informe médico**

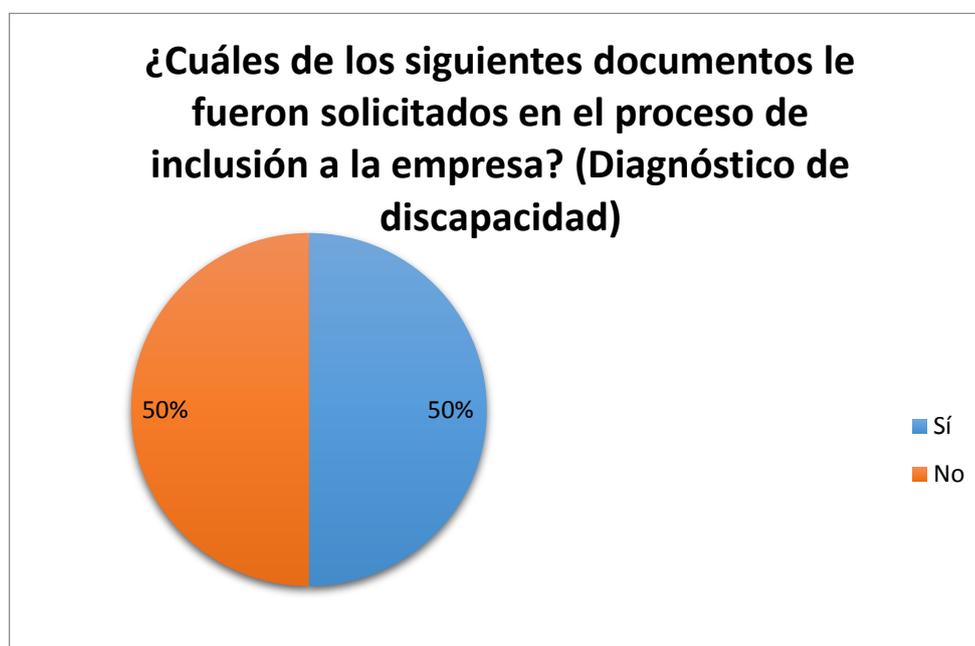


**Tabla N°20: Documentos solicitados en el proceso de inclusión laboral:
Diagnóstico de discapacidad**

(VALORES ABSOLUTOS Y RELATIVOS)

| Diagnóstico de discapacidad | Valor Absoluto | Valor Relativo |
|-----------------------------|----------------|----------------|
| Sí | 2 | 50% |
| No | 2 | 50% |
| Total | 4 | 100% |

**Gráfico N°16: Documentos solicitados en el proceso de inclusión laboral:
Diagnóstico de discapacidad**



- Colaboradores que opinan que recibieron ayuda, apoyo y además que se realizaron los ajustes requeridos para desarrollar sus funciones

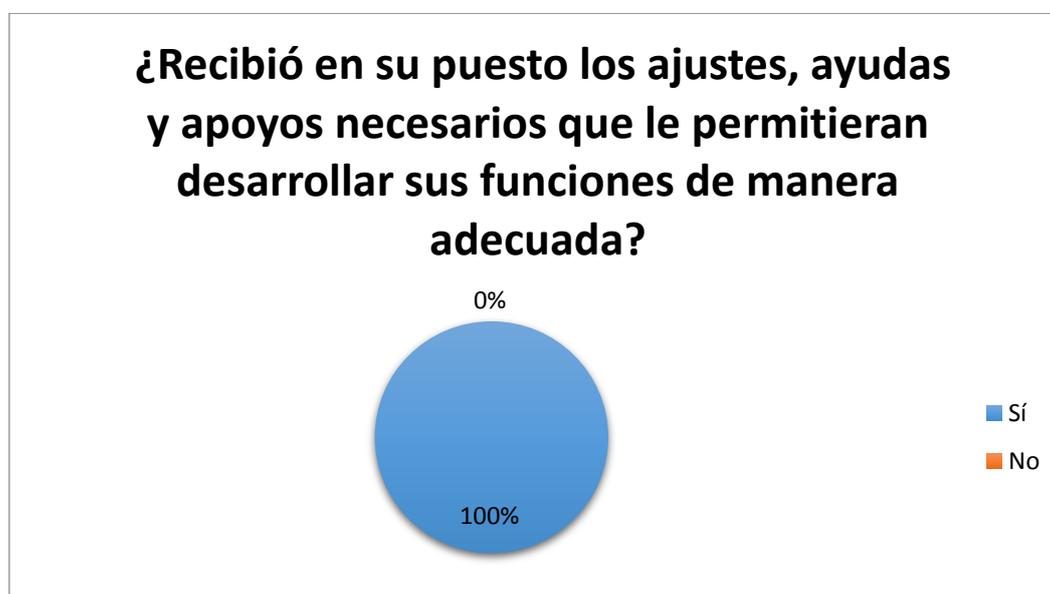
En la tabla N°21 se indica que el 100% de los encuestados piensan que recibieron en su puesto los ajustes, ayuda y apoyo necesario para desarrollar sus funciones de manera adecuada.

Tabla N°21: Colaboradores que opinan que recibieron ayuda, apoyo y además que se realizaron los ajustes requeridos para desarrollar sus funciones

(VALORES ABSOLUTOS Y RELATIVOS)

| Alternativas | Valor Absoluto | Valor Relativo |
|--------------|----------------|----------------|
| Sí | 4 | 100% |
| No | 0 | 0% |
| Total | 4 | 100% |

Gráfico N°17: Colaboradores que opinan que recibieron ayuda, apoyo y además que se realizaron los ajustes requeridos para desarrollar sus funciones



- Colaboradores que indican que participaron en talleres de capacitación

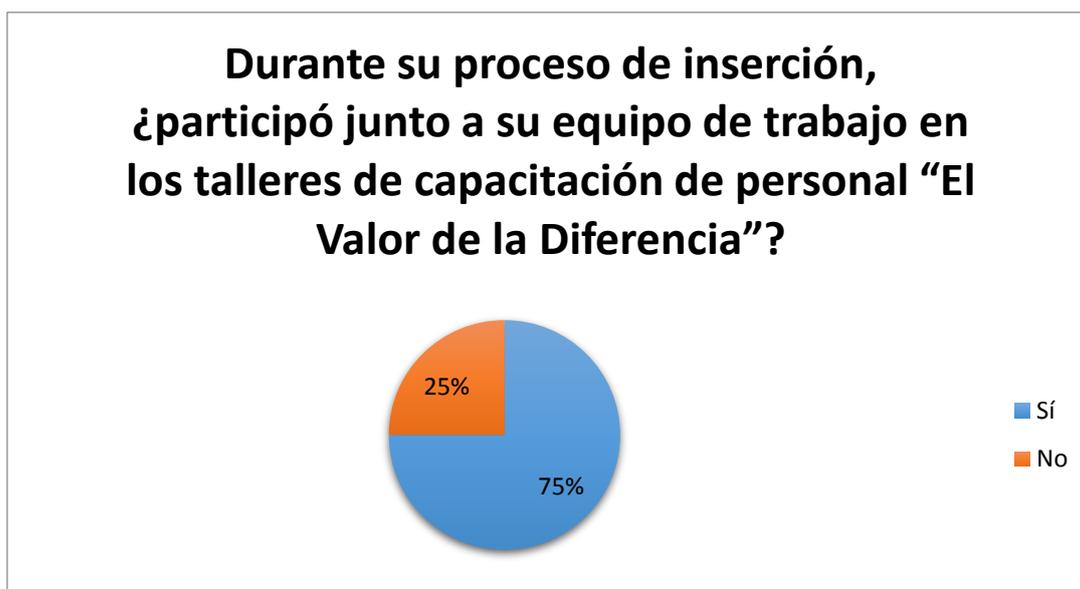
En la tabla N°22 se muestra que el 75% de los entrevistados participaron activamente junto a su equipo de trabajo en los talleres de capacitación de personal “El Valor de la Diferencia”, el restante 25% no ha participado de este taller.

Tabla N° 22: Colaboradores que indican que participaron en talleres de capacitación

(VALORES ABSOLUTOS Y RELATIVOS)

| Alternativas | Valor Absoluto | Valor Relativo |
|--------------|----------------|----------------|
| Sí | 3 | 75% |
| No | 1 | 25% |
| Total | 4 | 100% |

Gráfico N°18: Colaboradores que indican que participaron en talleres de capacitación



- Colaboradores que confirman que se les dio seguimiento luego de haber iniciado a laborar en la organización

En la tabla N°23 se muestra que el 100% de los entrevistados confirma que se le dio un seguimiento por parte de los representantes de Fundameco, después del proceso de inclusión laboral.

Tabla N°23: Colaboradores que confirman que se les dio seguimiento luego de haber iniciado a laborar en la organización

(VALORES ABSOLUTOS Y RELATIVOS)

| Alternativas | Valor Absoluto | Valor Relativo |
|--------------|----------------|----------------|
| Sí | 4 | 100% |
| No | 0 | 0% |
| Total | 4 | 100% |

Gráfico N°19: Colaboradores que confirman que se les dio seguimiento luego de haber iniciado a laborar en la organización



- Colaboradores que confirman que se les realizó la entrevista de evaluación luego de los 3 meses de colaborar en la organización

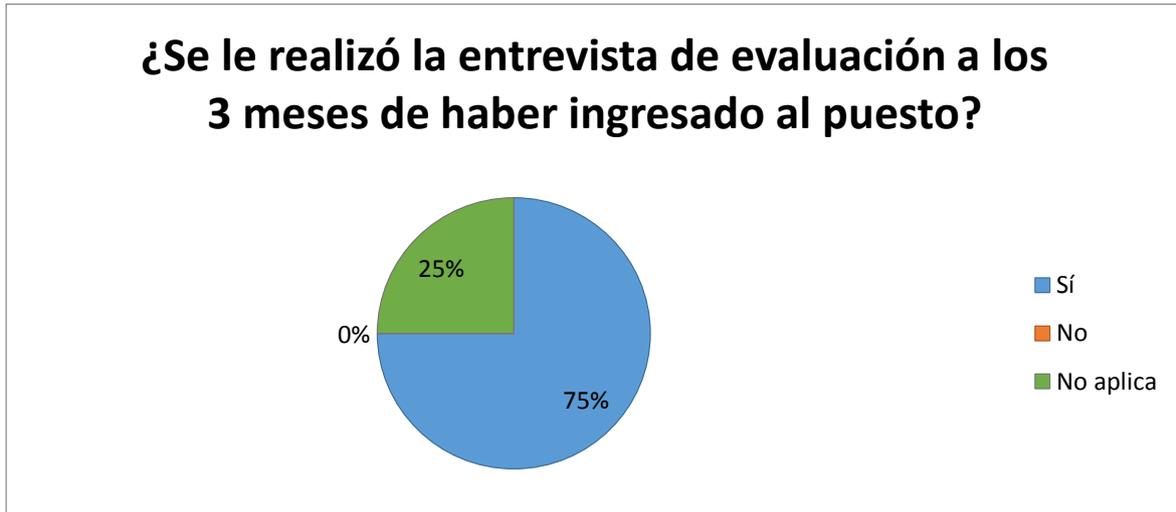
En la tabla N°24 se muestra que el 75% de los entrevistados confirma que se le realizó la entrevista de evaluación a los 3 meses de haber ingresado al puesto. Por otro lado el restante 25% considera que no aplica.

Tabla N°24: Colaboradores que confirman que se les realizó la entrevista de evaluación luego de los 3 meses de colaborar en la organización

(VALORES ABSOLUTOS Y RELATIVOS)

| Alternativas | Valor Absoluto | Valor Relativo |
|--------------|----------------|----------------|
| Sí | 3 | 75% |
| No | 0 | 0% |
| No aplica | 1 | 25% |
| Total | 4 | 100% |

Gráfico N°20: Colaboradores que confirman que se les realizó la entrevista de evaluación luego de los 3 meses de colaborar en la organización



2. Cuestionario aplicado a los colaboradores del departamento donde se han realizado procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad

Para la aplicación de este cuestionario se seleccionó una muestra intencional de 6 colaboradores, con el objetivo de obtener el criterio de un compañero (a) del colaborador con discapacidad, sin embargo luego de remitir los cuestionarios se obtuvo únicamente dos respuestas

- Áreas en la que laboran los encuestados

Como se observa en la tabla N°25, del total los compañeros de trabajo de las personas con discapacidad que completaron el cuestionario, el 100% laboran en la categoría de "Otro", que serían un psicólogo y otra persona que trabaja en la planilla.

Tabla N°25: Área en la que colabora el encuestado

(VALORES ABSOLUTOS Y RELATIVOS)

| Áreas | Valor Absoluto | Valor Relativo |
|----------------|----------------|----------------|
| Administrativo | 0 | 0% |
| Financiero | 0 | 0% |
| Operativo | 0 | 0% |
| Otro | 2 | 100% |
| Total | 2 | 100% |

Gráfico N°21: Área en la que colabora el encuestado



- Colaboradores que opinan que sus compañeros con discapacidad conocen con exactitud las funciones y responsabilidades de su puesto.

En la tabla N°26 señala que el 100% de los encuestados conocen con exactitud las funciones y responsabilidades de su puesto, con lo cual refleja que los procesos de inducción al puesto han sido ejecutados de buena manera.

Tabla N° 26: Colaboradores que opinan que sus compañeros con discapacidad conocen con exactitud las funciones y responsabilidades de su puesto

(VALORES ABSOLUTOS Y RELATIVOS)

| Alternativa | Valor Absoluto | Valor Relativo |
|-------------|----------------|----------------|
| Sí | 2 | 100% |
| No | 0 | 0% |
| Total | 2 | 100% |

Gráfico N°22: Colaboradores que opinan que sus compañeros con discapacidad conocen con exactitud las funciones y responsabilidades de su puesto



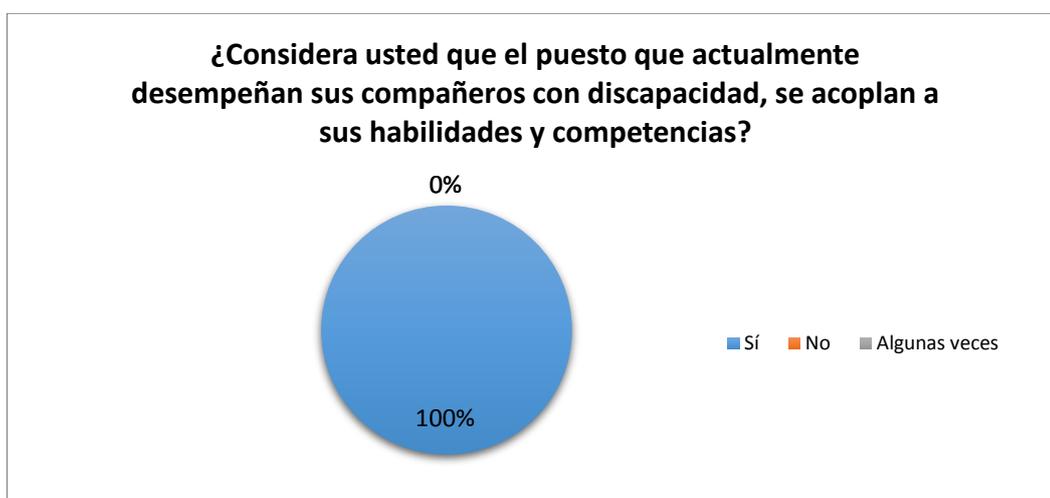
- Colaboradores que opinan que el puesto que desempeña la persona con discapacidad se acopla a sus habilidades y competencias.

De acuerdo con el cuadro N°27 señala que el 100% de los encuetados consideran que el puesto que actualmente desempeña la persona con discapacidad se acopla a sus habilidades y competencias. Por lo cual, refleja que se realizó un análisis correcto del puesto requerido y se determinaron las competencias necesarias para que las actividades del puesto se realizaran de buena manera.

Tabla N°27: Colaboradores que opinan que el puesto que desempeña la persona con discapacidad se acopla a sus habilidades y competencias
(VALORES ABSOLUTOS Y RELATIVOS)

| Alternativas | Valor Absoluto | Valor Relativo |
|--------------|----------------|----------------|
| Sí | 2 | 100% |
| No | 0 | 0 |
| Parcialmente | 0 | 0% |
| Total | 2 | 100% |

Gráfico N°23: Colaboradores que opinan que el puesto que desempeña la persona con discapacidad se acopla a sus habilidades y competencias



- Colaboradores que opinan que el proceso de selección es equitativo

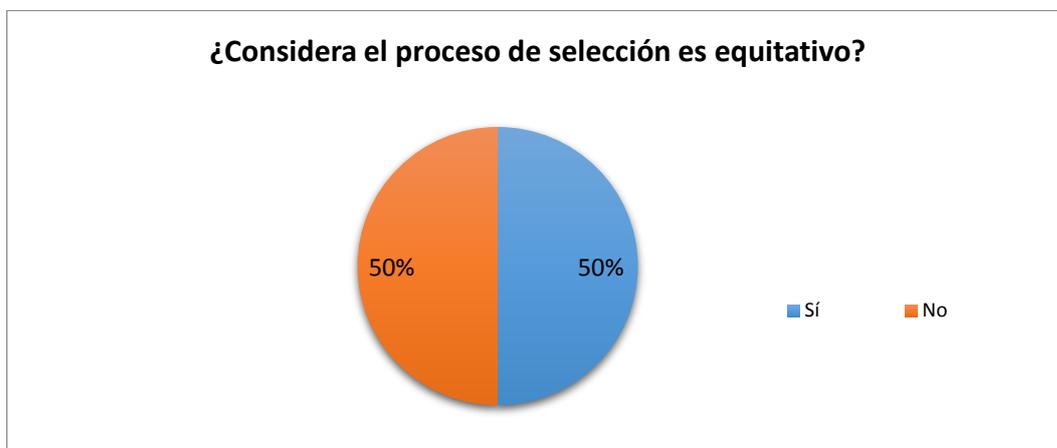
La tabla N°28 indica que el 50% de los encuestados considera que el proceso de selección fue equitativo, lo que es decir que no hubo ningún beneficio o discriminación por poseer alguna discapacidad y que todos participaron en igualdad de condiciones. Por otro lado, el restante 50% considera que no tiene claro el panorama de reclutamiento, ya que no está involucrada en el proceso, por lo cual no tiene conocimiento si el proceso es adecuado o no.

Tabla N°28: Colaboradores que opinan que el proceso de selección es equitativo

(VALORES ABSOLUTOS Y RELATIVOS)

| Alternativas | Valor Absoluto | Valor Relativo |
|--------------|----------------|----------------|
| Sí | 1 | 50% |
| No | 1 | 50% |
| Total | 2 | 100% |

Gráfico N° 24: Colaboradores que opinan que el proceso de selección es equitativo



-Colaboradores que opinan que se utilizan medios accesibles para comunicar vacantes

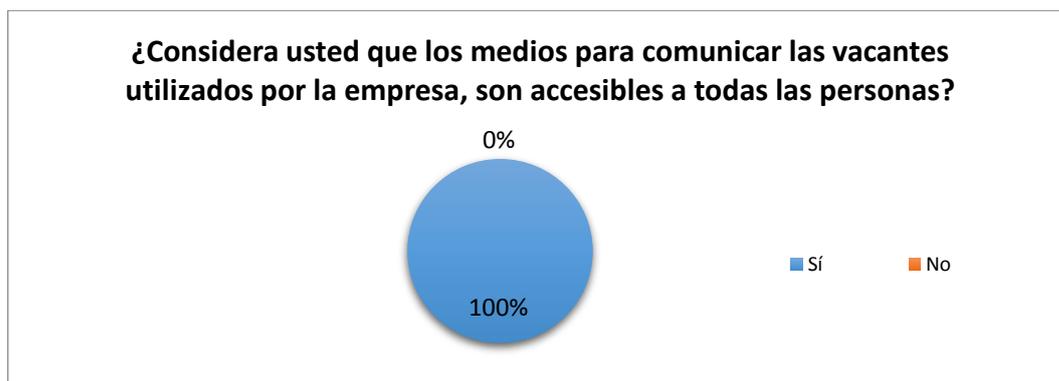
En la tabla N°25 se muestra que 100% de los encuestados consideran que los medios que utiliza la empresa para comunicar las vacantes disponibles fueron accesibles para todas las personas.

Tabla N°29: Colaboradores que opinan que se utilizan medios accesibles para comunicar vacantes

(VALORES ABSOLUTOS Y RELATIVOS)

| Alternativa | Valor Absoluto | Valor Relativo |
|-------------|----------------|----------------|
| Sí | 2 | 100% |
| No | 0 | 0% |
| Total | 2 | 100% |

Gráfico N°25: Colaboradores que opinan que se utilizan medios accesibles para comunicar vacantes



- **Colaboradores que opinan que las personas con discapacidad recibieron en el puesto los ajustes, ayuda y apoyo necesario para realizar sus funciones.**

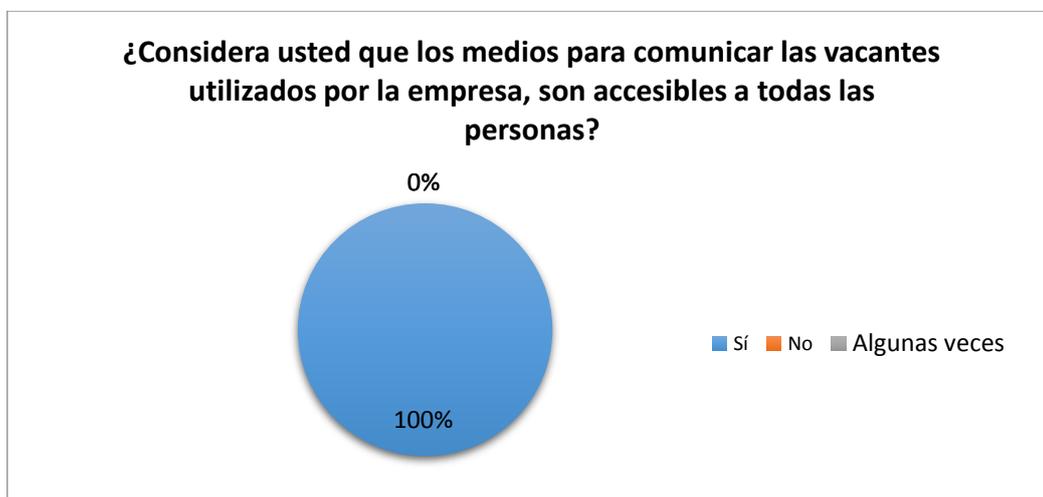
En la tabla N°30 se indica que el 100% de los entrevistados piensan que las personas con discapacidad recibieron en el puesto los ajustes, ayudas y apoyos necesarios que le permiten desarrollar sus funciones de manera adecuada.

Tabla N°30: Colaboradores que opinan que las personas con discapacidad recibieron en el puesto los ajustes, ayuda y apoyo necesario para realizar sus funciones.

(VALORES ABSOLUTOS Y RELATIVOS)

| Alternativas | Valor Absoluto | Valor Relativo |
|---------------|----------------|----------------|
| Sí | 2 | 100% |
| No | 0 | 0% |
| Algunas veces | 0 | 0% |
| Total | 0 | 100% |

Gráfico N°26: Colaboradores que opinan que las personas con discapacidad recibieron en el puesto los ajustes, ayuda y apoyo necesario para realizar sus funciones



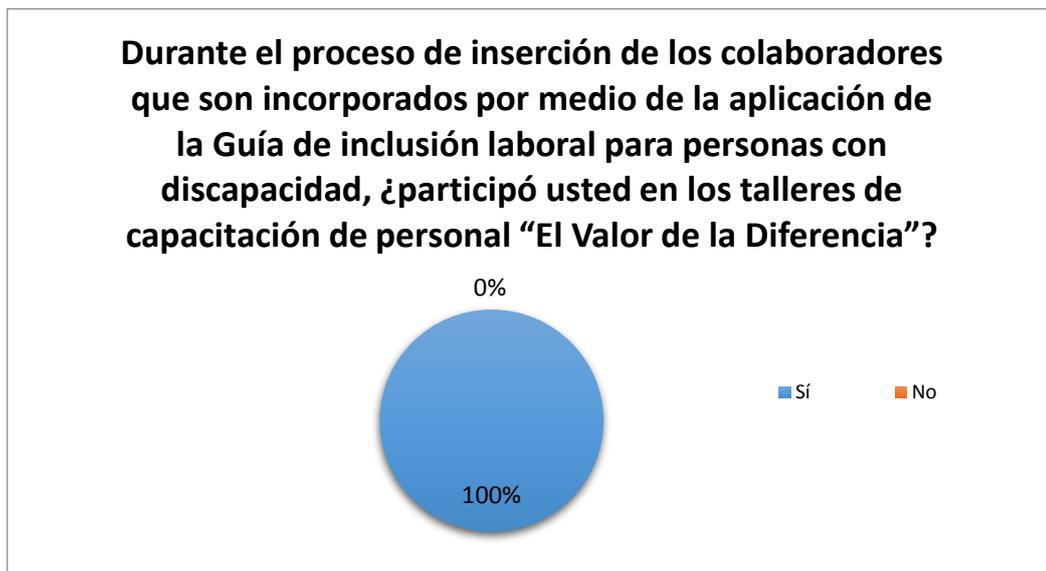
- Colaboradores que indican haber participado en los talleres de capacitación

En la tabla N°31 se muestra que el 100% de los entrevistados participaron activamente junto a su equipo de trabajo en los talleres de capacitación de personal “El Valor de la Diferencia”. Lo cual refleja que a los compañeros de trabajo de las personas con discapacidad se las ha involucrado exitosamente en el taller del “Valor de la Diferencia”.

Tabla N°31: Colaboradores que indican haber participado en los talleres de capacitación
(VALORES ABSOLUTOS Y RELATIVOS)

| Alternativas | Valor Absoluto | Valor Relativo |
|--------------|----------------|----------------|
| Sí | 2 | 100% |
| No | 0 | 0% |
| Total | 0 | 100% |

Gráfico N°27: Colaboradores que indican haber participado en los talleres de capacitación



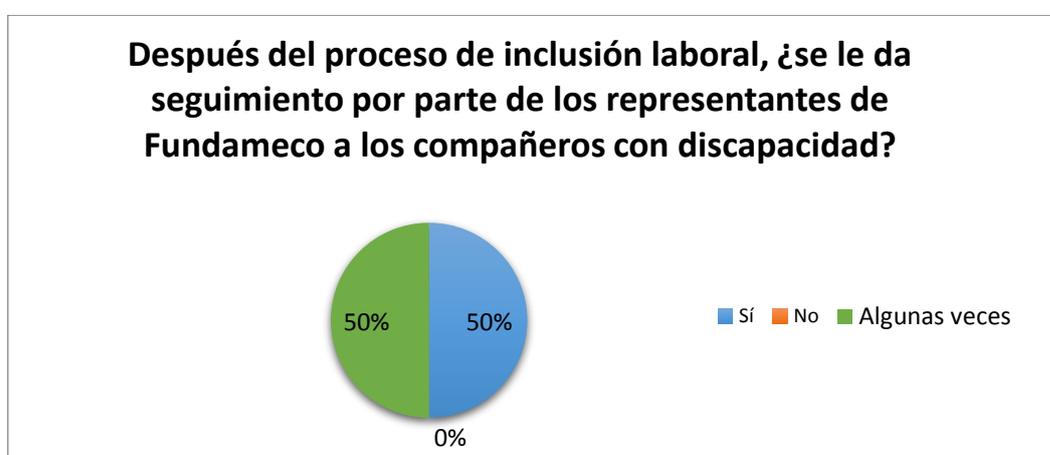
- Colaboradores que indican que sus compañeros con discapacidad han recibido el seguimiento requerido.

En la tabla N°32 se muestra que el 50% de los entrevistados confirma se le da seguimiento por parte de los representantes de Fundameco a los compañeros con discapacidad, después del proceso de inclusión laboral. Y el restante 50% indica que en este momento el compañero apenas tiene 15 días de ingreso en la compañía por lo tanto no se puede medir el seguimiento anteriormente mencionado, pero que en otros casos sí se ha dado.

Tabla N°32: Colaboradores que indican que sus compañeros con discapacidad han recibido el seguimiento requerido.
(VALORES ABSOLUTOS Y RELATIVOS)

| Alternativas | Valor Absoluto | Valor Relativo |
|---------------|----------------|----------------|
| Sí | 1 | 50% |
| No | 0 | 0% |
| Algunas veces | 1 | 50% |
| Total | 2 | 100% |

Gráfico N°28: Colaboradores que indican que sus compañeros con discapacidad han recibido el seguimiento requerido.



- **Colaboradores que indican que se realizan entrevistas de evaluación referentes al ingreso de sus compañeros con discapacidad.**

En la tabla N°33 se muestra que el 100% de los entrevistados confirma que realizan entrevistas de evaluación referentes al ingreso de sus compañeros con discapacidad.

Tabla N°33: Colaboradores que indican que se realizan entrevistas de evaluación referentes al ingreso de sus compañeros con discapacidad

(VALORES ABSOLUTOS Y RELATIVOS)

| Alternativas | Valor Absoluto | Valor Relativo |
|--------------|----------------|----------------|
| Sí | 2 | 100% |
| No | 0 | 0% |
| No aplica | 0 | 0% |
| Total | 2 | 100% |

Gráfico N°29: Colaboradores que indican que se realizan entrevistas de evaluación referentes al ingreso de sus compañeros con discapacidad



3. Cuestionario aplicado a la encargada del proceso de Inclusión Laboral para personas con discapacidad

-Información personal

El sujeto entrevistado manifiesta tener laborando para la compañía de 1 a menos de 3 años. Por cual se muestra que la persona está en un proceso de desarrollo en lo que respecta a su puesto.

- Apertura del proceso de reclutamiento

La entrevistada manifiesta de forma afirmativa que las funciones y responsabilidades de los puestos que desempeñan los compañeros con discapacidad son claras. Por otro lado con relación a la Guía de Inclusión, considera que el puesto que actualmente desempeñan las personas con discapacidad, se acoplan de manera adecuada habilidades y competencias.

- Proceso de Selección

El sujeto de la investigación considera que el proceso de selección utilizado por la empresa para la contratación de candidatos es equitativo para todas las personas que participan en este. Además este proceso se adecua a cada discapacidad en particular. Lo que es decir, utiliza medios pertinentes y accesibles para comunicar las vacantes disponibles de la organización.

Además, considera que los siguientes documentos no deben ser entregados por la empresa reclutante a ella: fotografías tamaño pasaporte, títulos académicos, copia de la cédula de identidad, hoja de delincuencia, cartas de recomendación, curriculum vitae, informe médico, diagnóstico de la discapacidad.

- Acompañamiento

De acuerdo a la opinión de la encargada de inclusión laboral de Fundameco en el momento de que una persona es incluida mediante la Guía de Inclusión laboral, la empresa reclutante sí brindó los ajustes o apoyos necesarios al nuevo colaborador, que le permitiera desarrollar las funciones de manera adecuada. Además durante este mismo proceso el departamento involucrado sí participó activamente en los talleres de capacitación de personal “El Valor de la Diferencia”.

Por otro lado la persona entrevistada considera que si se da un seguimiento por parte de los representantes de Fundameco al colaborador con discapacidad.

- Evaluación

El entrevistado manifestó que suele realizar la entrevista de evaluación a los colaboradores contratados dependiendo de la inclusión, algunos requieren más apoyo que otros, y que al inicio unas dos veces al mes como mínimo.

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El capítulo V, presenta las conclusiones de la investigación realizada. La misma arrojó un conjunto de oportunidades de mejora importantes para la eficiencia y eficacia de la Guía de Inclusión Laboral de Fundameco, por lo que se hace referencia a las mismas en las recomendaciones del diagnóstico.

A. Conclusiones

1. Se detecta que Fundameco como empresa modelo no está cumpliendo con los requerimientos de infraestructura para recibir colaboradores con los diferentes tipos de discapacidad existentes.
2. El Comité de Inclusión Laboral no se realiza conforme lo establece la guía debido a que no se cuenta con la participación activa de la representante de Fundameco.
3. Se diagnosticó que la guía no establece el proceso de adecuación y construcción para realizar comunicaciones inclusivas de documentos relevantes: código de ética interno, manual administrativo, código de seguridad, reglamentos, entre otros.
4. A partir de las entrevistas realizadas, se detectó que la evaluación sólo se realiza una vez a los 3 primeros meses y no se vuelve a realizar tal y como lo establece la guía.
5. Se detectó que la guía requiere correcciones en cuanto a redacción y ortografía, así como también revisiones y actualizaciones periódicas.
6. Se determinó que la guía establece que se realice un proceso de sensibilización solamente en el momento en el cual ingresará una persona con discapacidad. Además esta se realiza en su departamento o equipo, y no en la totalidad de la empresa.
7. En la guía no se establece un proceso de capacitación formal que permita adecuar las habilidades y técnicas de los encargados de Recursos Humanos, durante el proceso de entrevista de personas con discapacidad.

8. Se detectó que la guía no contiene un test que se pueda aplicar a las empresas para determinar que tan inclusiva es su cultura en la actualidad y qué mejoras requiere.
9. La guía de Fundameco no incorpora un plan detallado de los requerimientos de diseño arquitectónico y de Tecnologías de Información y Comunicación que se necesitan para cada tipo de discapacidad.
10. A pesar de que en Fundameco existen profesionales en psicología, estos no involucran su criterio para la decisión de contratación de candidatos, lo cual podría ser muy enriquecedor en el proceso.
11. La guía de Fundameco no abarca en su proceso de “Acompañamiento” un plan para la inclusión de las personas con discapacidad en actividades recreativas, sociales o deportivas, necesarias para lograr la integración a la empresa.
12. Se detectó que la guía no contempla un plan de retención para las personas con discapacidad que pueda utilizar la empresa, que se dé en igualdad de condiciones con los demás colaboradores.
13. La guía de Fundameco no contempla un plan de desarrollo para las personas con discapacidad incluidas.
14. En relación a los cuestionarios se puede apreciar que la empresa contrata a las personas con discapacidad en diferentes puestos de trabajo y no lo centraliza en una sola área o departamento.
15. Se puede apreciar que todas las personas incluidas mediante la guía conocen con claridad las funciones y tareas que tienen que desempeñar en sus puestos de trabajo, por lo cual refleja que el proceso de inducción al puesto se ha estado ejecutando de buena manera.

16. Se identificó que el proceso de reclutamiento se realiza en igualdad de condiciones para todos los participantes, como lo es desde los medios que utiliza la empresa reclutante para dar a conocer una vacante hasta el proceso de las entrevistas. Los papeles que le solicitan a cada entrevistado va a depender de cada discapacidad.

17. A las personas con discapacidad incluidas se les ha brindado la ayuda requerida y se han realizado los ajustes necesarios que les permiten desarrollar sus funciones de manera adecuada

B. Recomendaciones

1. Es importante que Fundameco como empresa modelo adecue su infraestructura para que sea accesible a las personas con discapacidad.
2. Ejecutar la propuesta hecha en la guía sobre la conformación de un Comité de Inclusión Laboral, el cual estaría conformado por: Fundación MECO, representantes de recursos humanos, representantes de cada departamento, mentores de personas con discapacidad incluidas laboralmente y personas con discapacidad. Este comité fue propuesto en el 2015, sin embargo, no se ha realizado, por lo que es importante que este se lleve a cabo y se realicen reuniones periódicas para lograr un control de la correcta ejecución de la guía y una constante retroalimentación de cada proceso.
3. Se debe incluir en la guía la construcción de herramientas de comunicación inclusivas que le permitan a la empresa adecuar su código de ética interno, el manual administrativo, el código de seguridad y salud ocupacional o cualquier otra información relevante con relación a horarios y sueldos.
4. La guía de inclusión laboral contempla que se debe realizar un seguimiento a la persona con discapacidad a los tres meses de contratado, y que el mismo se debe seguir realizando cada 3 meses. Sin embargo en la entrevista se detectó que la evaluación solo se realiza una vez a los 3 primeros meses y no se vuelve a realizar, por lo que se deben realizar los cambios necesarios en la guía para que sea del conocimiento de las personas que necesiten usarla e implementarla, brindando así una mayor autonomía a las personas durante el proceso.
5. Realizar mínimo dos revisiones anuales a la Guía de Inclusión Laboral con el fin de asegurar su actualización y/o mejoras en caso de ser necesario.
6. Es importante realizar un proceso de sensibilización a todas las personas de la empresa, desde los niveles gerenciales hasta a los operativos, a la inclusión de personas con discapacidad evaluando las habilidades requeridas para cada uno,

mediante pláticas y talleres. Se propone que este proceso se aplique como un eje transversal de la organización y no solamente cuando se da la apertura del puesto inclusivo.

7. Se debe brindar capacitación a los departamentos de recursos humanos de las empresas para que tengan herramientas y conocimientos sobre cómo entrevistar personas con discapacidad, valorando sus habilidades y capacidades para un buen desempeño en el puesto.
8. Es conveniente agregar en la guía un test que puedan aplicar en las respectivas empresas, para que estas determinen su situación actual en cuanto al grado de inclusividad que posee su cultura organizacional.
9. Es importante incluir información sobre las acciones que se requieren para cada tipo de discapacidad en cuanto a: señalización, equipo, instalaciones, rampas, ascensores, puertas, avisos de emergencia y seguridad; además de adaptación del hardware y el software, emuladores de mouse, programas de reconocimiento de voz, aparatos ergonómicos, lectores de pantalla, sistema Braille y GPS.
10. En Fundameco la decisión final del candidato seleccionado la toma el Departamento de Recursos Humanos. Sin embargo, se debería contar con la opinión del Profesional con Formación en Psicología, que evalúe las competencias y habilidades de los candidatos según el perfil.
11. El proceso de inclusión debe abarcar las diferentes actividades recreativas (deportivas, sociales), que puede realizar la empresa para fomentar la participación de las personas con discapacidad y su equipo de trabajo.
12. Elaborar e incluir en la guía un programa de retención para las personas con discapacidad, que se dé en igualdad de condiciones con respecto a todos los colaboradores de cada organización.

13. Se recomienda elaborar un plan de desarrollo para las personas que fueron incluidas mediante la guía, con el fin de evitar que las personas se sientan desmotivadas por las tareas que en un futuro van a desarrollar.
14. Seguir realizando un reclutamiento por competencias, y que estos sigan siendo colocados en diferentes puestos de la organización.
15. Seguir levantando un perfil del puesto, para cuando las personas con discapacidad lleguen a ejecutar sus labores sigan teniendo claros cuáles son las tareas y funciones que tienen que realizar.
16. El proceso de reclutamiento tiene que continuar realizándose en igualdad de condiciones para todos los participantes.
17. Es importante que todas las personas con discapacidad que ingresan a la compañía cumplan con entregar todos los papeles que se indican en la guía con el objetivo de que cada expediente de cada persona esté completo.
18. Realizar un plan con los posibles ajustes, ayudas y apoyos que va a necesitar la persona con discapacidad en el futuro, con el fin de prever cualquier necesidad futura.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acción RSE. (2005). *Guía de inclusión laboral: Hacia una empresa inclusiva*. Chile: OGRAMA

Asociación Empresarial para el Desarrollo. (s.f). Red de empresas inclusivas en Costa Rica. Extraído el 14 de junio de 2016 desde http://www.aedcr.com/proyectos_detalle.php?id=46

Benjamin, F. & Fincowsky, E. (2009). *Organización de Empresas* (3 ed.) México: McGraw-Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2002) *Gestión del Talento Humano* (1ra ed.). Bogotá, D.C., Colombia.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. Recuperado el 14 de junio de 2016. Extraído el 14 de junio de 2016 desde: http://www.conapdis.go.cr/el_conapdis/index.aspx

Empresa Inclusiva. (s.f). *Cómo transformarse en una empresa inclusiva*. Extraído el 21 de junio desde <http://www.empresainclusiva.cl/empresa-inclusiva/inspiraciones/articulos/comoserempresainclusiva/>

Fundación MECO- Constructora Meco. (2015). *Guía práctica para empresas - Integración laboral de personas con discapacidad*. Costa Rica.

Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). México: McGrawHill

Hypergeo. (s.f). *Accesibilidad*. Extraído el 21 de junio del 2016 desde <http://www.hypergeo.eu/spip.php?article128>

INEC. (2011). *Población total por condición y tipo de discapacidad, según sexo y grupos de edad*. Extraído el 14 de junio de 2016 desde <http://www.inec.go.cr/A/MS/Censos/Censo%202011/Cifras%20preliminares/15.%20Resultados%20Generales%20Censo%202011.pdf>

La Nación. (2011). *Datos de desempleo para personas con discapacidad*. Extraído el 14 de junio de 2016 desde http://www.nacion.com/nacional/Empleo-cierra-puertas-personas-discapacidad_0_1374462569.html

Manual de Atención a las necesidades educativas especiales en el aula. Ministerio de Educación, Dirección de Calidad y Desarrollo Educativo, tomado el 21 de Junio del 2016. https://www.mineduc.gob.gt/DIGEESP/documents/manual_de_discapacidades.pdf

Margallo, F., Gil, C., Rubio, E., Jiménez, E. (2006) *Valoración, Orientación e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad. Método Estrella*. Extraído el 25 de junio 2016 desde http://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/marco_teorico.pdf

McDaniel, C y Gates, R. (2005). *Investigación de mercados (6ta ed.)*. México D. F.

Méndez, R. (2012). *Plan nacional de inserción laboral para la población con discapacidad*.

Extraído el 14 de junio de 2016 desde <http://www.cr.undp.org/content/costarica/es/home/library/poverty/plan-nacional-de-insercion-laboral-para-la-poblacion-con-discapa.html>

Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Extraído el 21 de junio del 2013 desde

http://www.jardinuniversitario.utm.edu.ec/departamento/media/areatecnica/buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf

Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2009). *Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012*. España: Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Ley de inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público*. (2010). Extraído el 14 de junio de 2016 desde <http://www.mtss.go.cr/seguridad-social/discapacidad/Ley%20de%20inclusion%20y%20proteccion%20laboral%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad%20en%20el%20sector%20publico%20ley%20n.%C2%B0%208862.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Plan de MTSS para inserción de las personas*. (2012). Extraído el 14 de junio de 2016 desde <http://www.mtss.go.cr/seguridad-social/discapacidad/Plan%20nacional%20de%20insercion%20laboral%20para%20la%20poblacion%20con%20discapacidad%20en%20Costa%20Rica%20.pdf>

Naciones Unidas. (s.f). Lo que significa ser discapacitado. Extraído el 21 de junio del 2016 desde <http://www.un.org/es/events/disabilitiesday/background.shtml>

Naciones Unidas. (2006). Convención internacional de las personas con discapacidad. Extraído el 21 de junio del 2016 desde <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Real academia española. (2014). Eficacia. Extraído el 20 de junio de 2016 desde <http://lema.rae.es/drae/?val=Eficacia>

Real academia española. (2014). Eficiencia. Extraído el 20 de junio de 2016 desde <http://lema.rae.es/drae/?val=Eficiencia>

Schuster, D. (2015). *Gobierno priorizó empleabilidad de personas con discapacidad en primer año de gestión*. Extraído el 14 de junio de 2016 desde <http://gobierno.cr/gobierno-priorizo-empleabilidad-de-personas-con-discapacidad-en-primer-ano-de-gestion/>

Sumarse. (2013). *Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad 2013*. Extraído el 14 de junio de 2016 desde https://issuu.com/eduardoduran7/docs/sumarse_guia_inclusion_pcd

Organización Internacional del Trabajo. (2002). *Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*. Extraído el 21 de junio del 2016 desde http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09_340_span.pdf

Organización Mundial de la Salud. (s.f). *Discapacidades*. Extraído el 21 de junio del 2016 desde <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>

Universidades politécnicas, *Discapacidad y Empleo*. (s.f). El concepto de minusvalía según la Organización Mundial de la Salud. Extraído el 21 de junio del 2016 desde <http://www.upc.edu/ude/particulares/informacion/informacion-generica-sobre-discapacidad/el-concepto-de-minusvalia-segun-la-organizacion-mundial-de-la-salud>

Apéndices

Apéndice N°1: Entrevista semiestructurada aplicada a la encargada de la Guía de Inclusión Laboral de Fundameco

El presente cuestionario tiene como finalidad indagar acerca de la situación actual de la aplicación de la Guía de Inclusión Laboral de Fundameco y los factores que este involucra. Esto con el objetivo de recabar información de suma importancia para el desarrollo del proyecto de graduación para optar por el grado de Licenciatura en Recursos Humanos del Instituto Tecnológico de Costa Rica. Agradecemos se sirva contestar las siguientes preguntas.

1. ¿Cuántos colaboradores posee Fundameco y Mecó?
2. ¿Quién elaboró la guía de inclusión laboral y cuales bases utilizaron para la creación de la misma?
3. ¿Desde hace cuantos años se está utilizando la Guía de inclusión laboral?
4. ¿Con cuales empresas han trabajado la Guía de inclusión laboral?
5. ¿Cuántas personas con discapacidad laboral en Fundameco y Mecó?
6. ¿Qué tipo de discapacidad tienen las personas que laboran en la empresa?
7. ¿Qué tipo de evaluación de desempeño utiliza para medir el rendimiento de las personas con discapacidad?
 - 7.1 ¿Qué pasa en situaciones en que la discapacidad de la persona limite la realización de alguna de las labores?
8. Otras preguntas.
 - 8.1 Antes de la utilización de la Guía, ¿En MECO incluían personas con discapacidad?
 - 8.2 ¿Cuántas personas se han incluido por medio del proceso que indica la Guía?
 - 8.3 ¿Cómo realizan la parte del acompañamiento a las personas con discapacidad que laboran en Fundameco?
 - 8.4 ¿Cómo realiza Fundameco el seguimiento para asegurarse que la implementación de la Guía cumple el propósito eficientemente?

Muchas Gracias por su colaboración.

Apéndice N° 2: Cuestionario aplicado al colaborador con discapacidad

El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información para identificar la percepción de la situación actual del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad aplicada por Fundameco. Lo anterior, con el fin de presentar las sugerencias necesarias en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad que promuevan su óptimo desempeño

La información que usted nos brinde es completamente confidencial, por lo que no es necesario que anote su nombre.

Instrucciones:

1. Para completar la información solicitada, seleccione con una “X” la opción que considere más adecuada para la pregunta
2. Lo que más interesa es conocer su opinión, por lo que no existen respuestas correctas o incorrectas.
3. Favor **no** deje ninguna en blanco.
4. Responda de forma honesta

Preguntas

1. Actualmente, se encuentra laborando en la siguiente área:
 - a. Administrativo
 - b. Financiero
 - c. Operativo.
 - d. Otro. Especifique:_____

2. ¿Cuánto tiempo tiene laborando para la compañía?
 - a. Menos de 6 meses
 - b. De 6 meses a menos de 1 año
 - c. De 1 a menos de 3 años
 - d. 3 años o más

3. En cuál rango de edad se ubica:
 - a. De 18 a 25 años
 - b. De 26 a 30 años
 - c. De 31 a 35 años
 - d. Más de 35 años

Apertura del proceso de reclutamiento

4. ¿Conoce con exactitud las funciones y responsabilidades de su puesto?
- a. Si
 - b. No, ¿por qué? _____
 - c. Parcialmente, ¿por qué? _____
5. Con relación a la Guía de Inclusión, ¿considera usted que el puesto que actualmente desempeñan las personas con discapacidad, se acoplan a sus habilidades y competencias?
- a. Sí
 - b. No, ¿por qué? _____
 - c. Parcialmente, ¿por qué? _____

Proceso de Selección

6. ¿Considera que el proceso de selección utilizado por la empresa para la contratación de candidatos es equitativo para todas las personas que participan en el?
- a. Sí
 - b. No, ¿por qué? _____
7. ¿Considera usted que los medios para comunicar las vacantes utilizados por la empresa, son accesibles para todas las personas?
- a. Sí
 - b. No, ¿por qué? _____
8. ¿Considera usted que el proceso de entrevista se adecuó a sus necesidades?
- a. Sí
 - b. No, ¿por qué? _____
9. ¿Cuáles de los siguientes documentos le fueron solicitados en el proceso de inclusión a la empresa? (Puede marcar más de uno)
- a. Fotografías tamaño pasaporte
 - b. Títulos académicos
 - c. Copia de cédula de identidad
 - d. Hoja de delincuencia
 - e. Cartas de recomendación (si tiene experiencia laboral)
 - f. Curriculum vitae
 - g. Informe médico
 - h. Diagnóstico de discapacidad (menor a 5 años de emitido)

Acompañamiento

10. En el momento de ingresar a la empresa, ¿recibió en su puesto los ajustes, ayudas y apoyos necesarios que le permitieran desarrollar sus funciones de manera adecuada?

- a. Sí
- b. No, ¿por qué? _____

11. Durante su proceso de inserción, ¿participó junto a su equipo de trabajo en los talleres de capacitación de personal “El Valor de la Diferencia”?

- a. Sí
- b. No

12. Después de su proceso de inclusión laboral, ¿se le dio un seguimiento por parte de los representantes de Fundameco?

- a. Sí
- b. No

Evaluación

13. ¿Se le realizó la entrevista de evaluación a los 3 meses de haber ingresado al puesto?

- a. Sí
- b. No
- c. No aplica

Muchas gracias por su colaboración.

Apéndice N°3: Cuestionario aplicado a los colaboradores del departamento donde se han realizado procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad

El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información para identificar la percepción de la situación actual del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad aplicada por Fundameco. Lo anterior, con el fin de presentar las sugerencias necesarias en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad que promuevan su óptimo desempeño

La información que usted nos brinde es completamente confidencial, por lo que no es necesario que anote su nombre.

Instrucciones:

1. Para completar la información solicitada, seleccione con una “X” la opción que considere más adecuada para la pregunta
2. Lo que más interesa es conocer su opinión, por lo que no existen respuestas correctas o incorrectas.
3. Favor **no** deje ninguna en blanco.
4. Responda de forma honesta.

Preguntas:

1. Actualmente, se encuentra laborando en la siguiente área:
 - a. Administrativo
 - b. Financiero
 - c. Operativo.
 - d. Otro. Especifique:_____

Apertura del proceso de reclutamiento

2. ¿Considera usted que las funciones y responsabilidades de los puestos que desempeñan sus compañeros con discapacidad son claras?
 - a. Sí
 - b. No, ¿por qué? _____
 - c. Algunas veces, ¿por qué? _____
3. ¿Considera usted que el puesto que actualmente desempeñan sus compañeros con discapacidad, se acoplan a sus habilidades y competencias?
 - a. Sí
 - b. No, ¿por qué? _____
 - c. Algunas veces, ¿por qué? _____

Proceso de Selección

4. ¿Considera que el proceso de selección utilizado por la empresa para la contratación de candidatos es equitativo para todas las personas que participan en el?
- a. Sí
 - b. No, ¿por qué? _____
5. ¿Considera usted que los medios para comunicar las vacantes utilizados por la empresa, son accesibles a todas las personas?
- a. Sí
 - b. No, ¿por qué? _____

Acompañamiento

6. En el momento de ingresar a la empresa, ¿sus compañeros reciben en el puesto los ajustes, ayudas y apoyos necesarios que le permitan desarrollar sus funciones de manera adecuada?
- a. Sí
 - b. No, ¿por qué? _____
 - c. Algunas veces, ¿por qué? _____
7. Durante el proceso de inserción de los colaboradores que son incorporados por medio de la aplicación de la Guía de inclusión laboral para personas con discapacidad, ¿participó usted en los talleres de capacitación de personal “El Valor de la Diferencia”?
- a. Sí
 - b. No, ¿por qué? _____
8. Después del proceso de inclusión laboral, ¿se le da seguimiento por parte de los representantes de Fundameco a los compañeros con discapacidad?
- a. Sí
 - b. No
 - c. Algunas veces, ¿por qué? _____

Evaluación

9. ¿Conoce usted si se realizan entrevistas de evaluación referentes al ingreso de sus compañeros con discapacidad?
- a. Sí
 - b. No
 - c. No aplica

Muchas gracias por su colaboración.

Apéndice N° 4: Cuestionario aplicado a la encargada del proceso de Inclusión Laboral para personas con discapacidad

El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información para identificar la percepción de la situación actual del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad aplicada por Fundameco. Lo anterior, con el fin de presentar las sugerencias necesarias en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad que promuevan su óptimo desempeño

La información que usted nos brinde es completamente confidencial, por lo que no es necesario que anote su nombre.

Instrucciones:

1. Para completar la información solicitada, seleccione con una “X” la opción que considere más adecuada para la pregunta
2. Lo que más interesa es conocer su opinión, por lo que no existen respuestas correctas o incorrectas.
3. Favor **no** deje ninguna en blanco.
4. Responda de forma honesta

Preguntas:

1. ¿Cuánto tiempo tiene laborando para la compañía?
 - a. Menos de 6 meses
 - b. De 6 meses a menos de 1 año
 - c. De 1 a menos de 3 años
 - d. 3 años o más

Apertura del proceso de reclutamiento

2. ¿Considera usted que las funciones y responsabilidades de los puestos que desempeñan los compañeros con discapacidad son claras?
 - a. Sí
 - b. No, ¿por qué? _____
3. Con relación a la Guía de Inclusión, ¿considera usted que el puesto que actualmente desempeñan las personas con discapacidad, se acoplan a sus habilidades y competencias?
 - a. Sí
 - b. No, ¿por qué? _____

Proceso de Selección

4. ¿Considera que el proceso de selección utilizado por la empresa para la contratación de candidatos es equitativo para todas las personas que participan en el?
 - a. Sí
 - b. No

5. ¿El proceso de reclutamiento y selección de las personas con discapacidad se adecua a cada discapacidad (especialmente en las entrevistas)?
 - a. Sí
 - b. No

6. ¿Considera usted que los medios para comunicar las vacantes utilizados por la empresa, son accesibles para todas las personas?
 - a. Sí
 - b. No, ¿por qué? _____

7. ¿Cuáles de los siguientes documentos le han sido facilitados por la empresa reclutante? (Puede marcar más de uno)
 - a. Fotografías tamaño pasaporte
 - b. Títulos académicos
 - c. Copia de cédula de identidad
 - d. Hoja de delincuencia
 - e. Cartas de recomendación (si tiene experiencia laboral anterior)
 - f. Curriculum vitae
 - g. Informe médico
 - h. Diagnóstico de discapacidad (menor a 5 años de emitido)

Acompañamiento

8. En el momento de que una persona es incluida mediante la Guía de Inclusión laboral, ¿Brindó la empresa los ajustes o apoyos necesarios al nuevo colaborador, que le permitiera desarrollar las funciones de manera adecuada?
 - a. Sí
 - b. No
 - c. Algunas veces

9. Durante el proceso de inserción de los colaboradores que son incorporados por medio del Guía de inclusión laboral para personas con discapacidad, ¿El departamento involucrado participó activamente en los talleres de capacitación de personal “El Valor de la Diferencia”?
 - a. Sí
 - b. No
 - c. No aplica

10. Después del proceso de inclusión laboral, ¿Se da un seguimiento por parte de los representantes de Fundameco al colaborador con discapacidad?
- a. Sí
 - b. No

Evaluación

11. ¿Con qué frecuencia suele realizar la entrevista de evaluación a los colaboradores contratados?
- a. 1 vez al mes
 - b. 2 veces al mes
 - c. 3 veces al mes
 - d. Más de 4 veces al mes
 - e. Otra (¿Explique?) _____

Muchas gracias por su participación.

Anexos

Anexo N° 1: Ley 7948 Aprobación de la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.

LEY 7948

APROBACIÓN DE LA CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA
ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN
CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

ARTÍCULO 1.- Apruébase, en cada una de sus partes, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el 8 de junio de 1999. El texto es el siguiente:

“CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE
TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA
LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”

ARTÍCULO 2.- Para cumplir lo dispuesto en los incisos 3 y 4 del artículo VI de la presente Convención, le corresponderá al Consejo Nacional de Rehabilitación y de Educación Especial, creado por la Ley No. 5347, de 3 de setiembre de 1973, elaborar el informe de Costa Rica.

Rige a partir de su publicación.

ASAMBLEA LEGISLATIVA.- San José, a los dieciocho días del mes de noviembre de mil novecientos noventa y nueve. COMUNÍCASE AL PODER EJECUTIVO.

Carlos Vargas Pagán
PRESIDENTE

Rafael Ángel Villalta Loaiza
SEGUNDO SECRETARIO

Irene Urpí Pacheco
SEGUNDA PROSECRETARIA

“CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE

TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

LOS ESTADOS PARTE EN LA PRESENTE CONVENCIÓN,

REAFIRMANDO que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanar de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano;

CONSIDERANDO que la Carta de la Organización de los Estados Americanos, en su artículo 3, inciso j) establece como principio que "la justicia y la seguridad sociales son bases de una paz duradera";

PREOCUPADOS por la discriminación de que son objeto las personas en razón de su discapacidad;

TENIENDO PRESENTE el Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio 159); la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental (AG. 26/2856, del 20 de diciembre de 1971); la Declaración de los Derechos de los Impedidos de las Naciones Unidas (Resolución No. 3447, del 9 de diciembre de 1975); el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas (Resolución 37/52, del 3 de diciembre de 1982); el Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" (1988); los Principios para la Protección de los Enfermos Mentales y para el Mejoramiento de la Atención de la Salud Mental (AG. 46/119, del 17 de diciembre de 1991); la Declaración de Caracas de la Organización Panamericana de la Salud; la Resolución sobre la Situación de las Personas con Discapacidad en el Continente Americano (AG/RES. 1249 (XXIII-0/93)); las Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (AG. 48/96, del 20 de diciembre de 1993); la Declaración de Managua, de diciembre de 1993; la Declaración de Viena y Programa de Acción aprobados por la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos (157/93); la Resolución sobre la Situación de los Discapacitados en el Continente Americano (AG/RES1356 (XXV-0/95)); y el Compromiso de Panamá con las Personas con Discapacidad en el Continente Americano (resolución AG/RES. 1369 (XXVI-0/96); y

COMPROMETIDOS a eliminar la discriminación, en todas sus formas y manifestaciones, contra las personas con discapacidad,

HAN CONVENIDO lo siguiente:

ARTÍCULO I

Para los efectos de la presente Convención, se entiende por:

1.- Discapacidad

El término "discapacidad" significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

2.- Discriminación contra las personas con discapacidad

a) El término "discriminación contra las personas con discapacidad" significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

b) No constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado parte a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con discapacidad no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia. En los casos en que la legislación interna prevea la figura de la declaratoria de interdicción, cuando sea necesaria y apropiada para su bienestar, ésta no constituirá discriminación.

ARTÍCULO II

Los objetivos de la presente Convención son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

ARTÍCULO III

Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a:

1.- Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa:

a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración;

b) Medidas para que los edificios, vehículos e instalaciones que se construyan o fabriquen en sus territorios respectivos faciliten el transporte, la comunicación y el acceso para las personas con discapacidad;

c) Medidas para eliminar, en la medida de lo posible, los obstáculos arquitectónicos, de transporte y comunicaciones que existan, con la finalidad de facilitar el acceso y uso para las personas con discapacidad; y

d) Medidas para asegurar que las personas encargadas de aplicar la presente Convención y la legislación interna sobre esta materia, estén capacitadas para hacerlo.

2.- Trabajar prioritariamente en las siguientes áreas:

a) La prevención de todas las formas de discapacidad prevenibles;

b) La detección temprana e intervención, tratamiento, rehabilitación, educación, formación ocupacional y el suministro de servicios globales para asegurar un nivel óptimo de independencia y de calidad de vida para las personas con discapacidad; y

c) La sensibilización de la población, a través de campañas de educación encaminadas a eliminar prejuicios, estereotipos y otras actitudes que atentan contra el derecho de las personas a ser iguales, propiciando de esta forma el respeto y la convivencia con las personas con discapacidad.

ARTÍCULO IV

Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a:

1.- Cooperar entre sí para contribuir a prevenir y eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad.

2.- Colaborar de manera efectiva en:

a) la investigación científica y tecnológica relacionada con la prevención de las discapacidades, el tratamiento, la rehabilitación e integración a la sociedad de las personas con discapacidad; y

b) el desarrollo de medios y recursos diseñados para facilitar o promover la vida independiente, autosuficiencia e integración total, en condiciones de igualdad, a la sociedad de las personas con discapacidad.

ARTÍCULO V

1.- Los Estados parte promoverán, en la medida en que sea compatible con sus respectivas legislaciones nacionales, la participación de representantes de organizaciones de personas con discapacidad, organizaciones no gubernamentales que trabajan en este campo o, si no existieren dichas organizaciones, personas con discapacidad, en la elaboración, ejecución y evaluación de medidas y políticas para aplicar la presente Convención.

2.- Los Estados parte crearán canales de comunicación eficaces que permitan difundir entre las organizaciones públicas y privadas que trabajan con las personas con discapacidad los avances normativos y jurídicos que se logren para la eliminación de la discriminación contra las personas con discapacidad.

ARTÍCULO VI

1.- Para dar seguimiento a los compromisos adquiridos en la presente Convención se establecerá un Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, integrado por un representante designado por cada Estado parte.

2.- El Comité celebrará su primera reunión dentro de los 90 días siguientes al depósito del décimo primer instrumento de ratificación. Esta reunión será convocada por la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos y la misma se celebrará en su sede, a menos que un Estado parte ofrezca la sede.

3.- Los Estados parte se comprometen en la primera reunión a presentar un informe al Secretario General de la Organización para que lo transmita al Comité para ser analizado y estudiado. En lo sucesivo, los informes se presentarán cada cuatro años.

4.- Los informes preparados en virtud del párrafo anterior deberán incluir las medidas que los Estados miembros hayan adoptado en la aplicación de esta Convención y cualquier progreso que hayan realizado los Estados parte en la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Los informes también contendrán cualquier circunstancia o dificultad que afecte el grado de cumplimiento derivado de la presente Convención.

5.- El Comité será el foro para examinar el progreso registrado en la aplicación de la Convención e intercambiar experiencias entre los Estados parte. Los informes que elabore el Comité recogerán el debate e incluirán información sobre las medidas que los Estados parte hayan adoptado en aplicación de esta Convención, los progresos que hayan realizado en la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, las circunstancias o dificultades que hayan tenido con la implementación de

la Convención, así como las conclusiones, observaciones y sugerencias generales del Comité para el cumplimiento progresivo de la misma.

6.- El Comité elaborará su reglamento interno y lo aprobará por mayoría absoluta.

7.- El Secretario General brindará al Comité el apoyo que requiera para el cumplimiento de sus funciones.

ARTÍCULO VII

No se interpretará que disposición alguna de la presente Convención restrinja o permita que los Estados parte limiten el disfrute de los derechos de las personas con discapacidad reconocidos por el derecho internacional consuetudinario o los instrumentos internacionales por los cuales un Estado parte está obligado.

ARTÍCULO VIII

1.- La presente Convención estará abierta a todos los Estados miembros para su firma, en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el 8 de junio de 1999 y, a partir de esa fecha, permanecerá abierta a la firma de todos los Estados en la sede de la Organización de los Estados Americanos hasta su entrada en vigor.

2.- La presente Convención está sujeta a ratificación.

3.- La presente Convención entrará en vigor para los Estados ratificantes el trigésimo día a partir de la fecha en que se haya depositado el sexto instrumento de ratificación de un Estado miembro de la Organización de los Estados Americanos.

ARTÍCULO IX

Después de su entrada en vigor, la presente Convención estará abierta a la adhesión de todos los Estados que no la hayan firmado.

ARTÍCULO X

1.- Los instrumentos de ratificación y adhesión se depositarán en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos.

2.- Para cada Estado que ratifique o adhiera a la Convención después de que se haya depositado el sexto instrumento de ratificación, la Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que tal Estado haya depositado su instrumento de ratificación o de adhesión.

ARTÍCULO XI

1.- Cualquier Estado parte podrá formular propuestas de enmienda a esta Convención. Dichas propuestas serán presentadas a la Secretaría General de la OEA para su distribución a los Estados parte.

2.- Las enmiendas entrarán en vigor para los Estados ratificantes de las mismas en la fecha en que dos tercios de los Estados parte hayan depositado el respectivo instrumento de ratificación. En cuanto al resto de los Estados parte, entrarán en vigor en la fecha en que depositen sus respectivos instrumentos de ratificación.

ARTÍCULO XII

Los Estados podrán formular reservas a la presente Convención al momento de ratificarla o adherirse a ella, siempre que no sean incompatibles con el objeto y propósito de la Convención y versen sobre una o más disposiciones específicas.

ARTÍCULO XIII

La presente Convención permanecerá en vigor indefinidamente, pero cualquiera de los Estados parte podrá denunciarla. El instrumento de denuncia será depositado en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos. Transcurrido un año, contado a partir de la fecha de depósito del instrumento de denuncia, la Convención cesará en sus efectos para el Estado denunciante, y permanecerá en vigor para los demás Estados parte. Dicha denuncia no eximirá al Estado parte de las obligaciones que le impone la presente Convención con respecto a toda acción u omisión ocurrida antes de la fecha en que haya surtido efecto la denuncia.

ARTÍCULO XIV

1.- El instrumento original de la presente Convención, cuyos textos en español, francés, inglés y portugués son igualmente auténticos, será depositado en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos, la que enviará copia auténtica de su texto, para su

registro y publicación, a la Secretaría de las Naciones Unidas, de conformidad con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas.

2.- La Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos notificará a los Estados miembros de dicha Organización y a los Estados que se hayan adherido a la Convención, las firmas, los depósitos de instrumentos de ratificación, adhesión y denuncia, así como las reservas que hubiesen.

**Anexo N° 2: LEY DE INCLUSIÓN Y PROTECCIÓN LABORAL DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO Ley n.º 8862**

Tribunal Supremo de Elecciones
Normativa
www.tse.go.cr

LEY DE INCLUSIÓN Y PROTECCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO

**LEY DE INCLUSIÓN Y PROTECCIÓN LABORAL DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN
EL SECTOR PÚBLICO
Ley n.º 8862**

Publicada en La Gaceta n.º 219 de 11 de noviembre de 2010

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA
DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

**INCLUSIÓN Y PROTECCIÓN LABORAL DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN
EL SECTOR PÚBLICO**

ARTÍCULO ÚNICO.-

En las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se reservará cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las vacantes, en cada uno de los Poderes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad, según lo determine el régimen de personal de cada uno de esos Poderes.

Rige a partir de su publicación.

COMISIÓN LEGISLATIVA PLENA PRIMERA.- Aprobado el dieciocho de agosto de dos mil diez.

Patricia Pérez Hegg

María Julia Fonseca Solano

PRESIDENTA

SECRETARIA

ASAMBLEA LEGISLATIVA.- A los dos días del mes de setiembre del dos mil diez.

COMUNÍCASE AL PODER EJECUTIVO

Luis Gerardo Villanueva Monge

PRESIDENTE

Mireya Zamora Alvarado

Ileana Brenes Jiménez

PRIMERA SECRETARIA

SEGUNDA SECRETARIA

Dado en la Presidencia de la República, San José, a los dieciséis días del

mes de setiembre del año dos mil diez.

Ejecútese y publíquese

LAURA CHINCHILLA MIRANDA.—La Ministra de Trabajo y Seguridad Social, Sandra PizskFeinzilber.

Anexo N° 3: Convenio OIT 159: Readaptación Profesional y Empleo a Personas Invalidas

APROBACION DEL CONVENIO SOBRE LA READAPTACION PROFESIONAL Y EL EMPLEO DE PERSONAS INVALIDAS

ARTICULO 1.- Apruébase el Convenio No. 159 sobre Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su sexagésima novena reunión, celebrada en Ginebra, en 1983, cuyo textodice:

"CONVENIO SOBRE LA READAPTACION PROFESIONAL Y EL EMPLEO DE PERSONAS INVALIDAS

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1o. de junio de 1983 en su sexagésima novena reunión. Habiendo tomado nota de las normas internacionales existentes contenidas en la Recomendación sobre la adaptación y readaptación profesionales de los inválidos, 1955, y en la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975.

Tomando nota de que desde la adopción de la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, se han registrado progresos importantes en la comprensión de las necesidades en materia de readaptación, en el alcance y organización de los servicios de readaptación, y en la legislación y la práctica de muchos Miembros en relación con las cuestiones abarcadas por la Recomendación.

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó el año 1981 Año Internacional de los Impedidos con el tema de "Plena participación e igualdad" y que un programa mundial de acción relativo a las personas inválidas tendría que permitir la adopción de medidas eficaces a nivel nacional e internacional para el logro de las metas de la "plena participación" de las personas inválidas en la vida social y en el desarrollo, así como de la "igualdad".

Considerando que esos progresos avalan la conveniencia de adoptar normas internacionales nuevas al respecto para tener en cuenta, en especial la necesidad de asegurar tanto en las zonas rurales como urbanas, la igualdad de oportunidades y de trato a todas las categorías de personas inválidas en materia de empleo y de integración en la comunidad.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la readaptación profesional, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que estas proposiciones revistan la forma de un convenio, adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos ochenta y tres, el presente Convenio que podrá ser citado como el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983.

PARTE I

DEFINICIONES Y CAMPO DE APLICACION

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, se entiende por "persona inválida" toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de

progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

2. A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

3. Todo Miembro aplicará las disposiciones de este Convenio mediante medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conforme con la práctica nacional.

4. Las disposiciones del presente Convenio serán aplicables a todas las categorías de personas inválidas.

PARTE II

PRINCIPIOS DE POLITICA DE READAPTACION PROFESIONAL Y DE EMPLEO PARA PERSONAS INVÁLIDAS

Artículo 2

De conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales todo Miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.

Artículo 3

Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo.

Artículo 4

Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.

Artículo 5

Se consultará a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre la aplicación de dicha política y, en particular sobre las medidas que deben adoptarse para promover la cooperación y la coordinación entre los organismos públicos y privados que participan en actividades de readaptación profesional. Se consultará asimismo a las organizaciones representativas constituidas por personas inválidas o que se ocupan de dichas personas.

PARTE III

MEDIDAS A NIVEL NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE SERVICIOS DE READAPTACION PROFESIONAL Y EMPLEO PARA PERSONAS INVALIDAS

Artículo 6

Todo Miembro, mediante la legislación nacional y por otros métodos conformes con las condiciones y práctica nacionales, deberá adoptar las medidas necesarias para aplicar los artículos 2, 3, 4, y 5 del presente Convenio.

Artículo 7

Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo

y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo; siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.

Artículo 8

Se adoptarán medidas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas en las zonas rurales y en las comunidades apartadas.

Artículo 9

Todo Miembro deberá esforzarse en asegurar la formación y la disponibilidad de asesores en materia de readaptación y de otro personal cualificado que se ocupe de la orientación profesional, la formación profesional, la colocación y el empleo de personas inválidas.

PARTE IV

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 10

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 14

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes

Artículo 15

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 16

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo Convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo Convenio contenga disposiciones en contrario:

a. La ratificación, por Miembro, del nuevo Convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor;

b. A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el Convenio revisor.

Artículo 17

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas."

Anexo N° 4: Guía de Inclusión Laboral, Fundameco

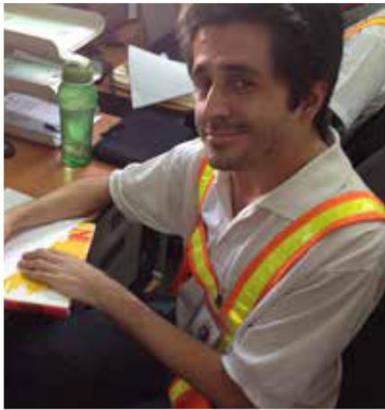


INCLU*ir*

Constructora M E C O



GUÍA DE
INCLUSIÓN LABORAL
“Hacia una empresa inclusiva”



FEBRERO 2015





PRESENTACIÓN

En Costa Rica según el Censo del 2011 el 10,5% de los habitantes tiene una condición de discapacidad. En este último estudio también se determinó que un 18% del total se encuentra entre los 18 y 35 años, durante esta etapa se considera que la persona puede ser económicamente productiva. Sin embargo, cuando se tiene una condición de discapacidad la realidad es completamente diferente, ya que la persona se enfrenta a gran cantidad de barreras, las cuales limitan su participación y desenvolvimiento laboral, esto ha significado que el porcentaje de desempleo sea un 58%.

Por lo anterior es que la Constructora MECO en conjunto con la Fundación MECO desde el año 2012 iniciaron un proceso de capacitación y contratación de personas con discapacidad con el objetivo de ser una Empresa Inclusiva, para lo anterior hubo tres principios fundamentales que guiaron estos procesos: el respeto a los Derechos Humanos, la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad por medio del empleo y el respeto a la diversidad.

Durante este camino, se analizó que la inclusión laboral es un proceso que implica muchos ajustes y transformaciones en el espacio de trabajo, pero más aún en el pensar de quienes son parte del proceso. Evidentemente no es fácil ya que en el camino surgen muchos desafíos profesionales, humanos y actitudinales, por lo que el reto de todos y todas es liderar procesos efectivos de mejora para un colectivo y lograr que no solamente la persona con discapacidad pueda mejorar su calidad de vida, sino que la empresa crezca como equipo y como seres humanos en convivencia con las habilidades y capacidades de cada uno.

Con base a lo anterior es que la Fundación MECO en conjunto con la Constructora MECO realizan la Guía de Inclusión Laboral. Esta se propone un camino para que los procesos de inclusión laboral puedan ser adaptados a las necesidades de cada persona y también sean sostenibles, respondiendo a un Paradigma Social de Derechos Humanos y respaldado por la política y valores de la Constructora MECO.

Para el desarrollo de esta guía se toma como referencia otras guías de inclusión laboral utilizadas por Instituciones nacionales e internacionales, las cuales han brindado pautas generales para que personas interesadas en promover la equidad puedan guiar procesos de inclusión laboral.

Estos cuatro criterios: insumos de referentes y prácticas exitosas a nivel internacional, política empresarial y conocimiento de expertos dan solidez a la presente guía; para la cual se propone brindar un último pero no menos valioso enriquecimiento, con el aporte del Seminario: Validación y realimentación de la Guía de Inclusión Laboral, de parte de agentes estratégicos a nivel empresarial, San José, 2015.

Como parte del proceso de Inclusión, se propone la conformación de un “Comité de Inclusión laboral”, el cual estaría conformado por:

- **Fundación Meco.**
- **Representantes de Recursos Humanos.**
- **Representantes de cada Departamento.**
- **Mentores de personas con discapacidad incluidas laboralmente.**
- **Persona con discapacidad.**



1. PROPÓSITO GENERAL

Orientar los procesos de Inclusión Laboral de personas con discapacidad y personas excluidas a nivel laboral y socialmente, en Constructora MECO y otras instituciones públicas y privadas mediante la construcción participativa y colaborativa del personal.

2. PROPÓSITOS ESPECÍFICOS

1. Apoyar y coordinar la gestión del departamento de Recursos Humanos, dentro de los procesos de selección y contratación de personas con discapacidad.
2. Recolectar y desarrollar información que sustente los procesos de Inclusión laboral mediante el diseño y aplicación de instrumentos apropiados para cada etapa.
3. Contribuir con la construcción de un ambiente organizacional favorable en la inclusión laboral de personas con discapacidad mediante la orientación individual y grupal, y gestión interna y externa.
4. Identificar y compartir buenas prácticas de inclusión laboral llevadas a cabo dentro y fuera de la empresa mediante las experiencias de las personas con discapacidad y el equipo de trabajo.

Se debe tener presente que esta Guía comprende las acciones alrededor de la incorporación de personas con discapacidad, con relación a los procesos del Departamento de Recursos Humanos y su entorno; y que estos procesos se enmarcan en una intervención organizacional más abarcadora; que busca hacer de Constructora MECO u otra Empresa, efectivamente inclusiva. Estas acciones globales han incidido sobre áreas como política e infraestructura; y se proyectan trabajar en administración inclusiva, información y servicio al cliente, tecnología, y otros aspectos como la proyección externa con proveedores y otros agentes.

La Guía de Inclusion Laboral ha tenido un proceso de construcción y validación de parte de la Fundación MECO en conjunto con la Constructora MECO. Por lo que constituye un instrumento colaborativo a favor de los derechos humanos.



EL VALOR DE UNA GUÍA DE INCLUSIÓN LABORAL

Partimos de un Paradigma Social de Derechos Humanos, en donde todos y todas participen de un proceso inclusivo que parta de sus fortalezas y potencie sus habilidades. **(Anexo 1, Marco Político de la Guía de Inclusión Laboral)**

Se pretende destacar y socializar acciones del sector empresarial que en sus procesos garantizan la equidad de oportunidades, el respeto a la diversidad incluyendo personas con discapacidad en sus equipos de trabajo.

Tomando en cuenta un manual construido con base a experiencias en instituciones públicas y privadas, quienes se han caracterizado por procesos innovadores, solidarios, participativos y planificados aportando de manera significativa a la Inclusión laboral.

La finalidad es orientar de forma efectiva y viable, los diferentes procesos de selección, contratación y acompañamiento al talento humano. Ser un referente útil para mejorar la calidad en la inclusión laboral de personas con discapacidad valorándolos como seres humanos y como trabajadores que aportan de forma efectiva a la empresa y al país.

QUÉ

ES UN MANUAL DE INCLUSIÓN LABORAL?

Es un recurso que permite llevar a cabo diversos procesos tomando en cuenta un camino de pasos que permite alcanzar un fin fundamental, el de la inclusión laboral exitosa de personas con discapacidad

En el caso de la Inclusión laboral, es importante afinar procesos para lograr la estabilidad y de esta forma optimizar los alcances de cada una de las personas que forman parte del camino inclusivo.

Es un apoyo, un protocolo, un seguimiento, un acompañamiento, un soporte, son procedimientos, para orientar a cómo lograrlo” (Seminario: “Validación y realimentación de la Guía de inclusión laboral”, 2015)

CÓMO

FUNCIONA LA GUÍA DE INCLUSIÓN LABORAL?

La guía de Inclusión no es una receta mágica, es el punto de partida que permite a quien orienta el proceso de Inclusión laboral, saber donde iniciar y partiendo de esa información realizar los ajustes en busca de la equiparación de oportunidades. Teniendo en cuenta que cada persona lleva su propio proceso inclusivo.

POR QUÉ

REALIZAR UNA GUÍA DE INCLUSIÓN LABORAL?

Cada proceso necesita llevar una línea de orientación vinculada con el propósito establecido. Es importante entender que se responde a las necesidades de las personas, de su contexto y del puesto laboral. Por lo tanto, el ideal de esta guía es poder brindar los pasos que permitan un proceso más fluido y eficaz.

Es importante que se integren los procesos realizados por la fundación y otros departamentos, como Recursos Humanos, para crear un sistema de inclusión más estable que permitan evidenciar equidad y un compromiso social.

CUÁNDO

REALIZAR UN GUÍA DE INCLUSIÓN LABORAL?

Una Guía de Inclusión Laboral, se necesita cuando se parte de una Política Inclusiva como empresa.

Este es fundamental aplicarlo antes, durante y después que se contrata a una persona con discapacidad.

La guía será una herramienta de apoyo para la empresa proporcionando igualdad de oportunidades para todos y todas.



A. GUÍA DE INCLUSIÓN LABORAL CONSTRUCTORA MECO “PASOS UNA INCLUSIÓN LABORAL EXITOSA”

Guía de Inclusión Laboral: Constructora Meco

1. APERTURA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

El levantamiento de perfil es el momento donde surge un nuevo puesto y se abre el proceso de inclusión.

Para este primer proceso es importante partir de dos acciones:

A. NECESIDAD DE UN PUESTO.

Es importante que el puesto surja como una **necesidad del departamento**, y que en dicho puesto los postulantes sean personas con o sin discapacidad, teniendo en cuenta una visión social inclusiva y fundamentada en los Derechos Humanos.

Importante destacar que el Departamento que busca el candidato(a) hará llegar su apertura a Recursos Humanos, y será Recursos Humanos quien comunique a la Fundación MECO u otra red de apoyo, aspectos específicos del puesto y el perfil que se busca.

De esta manera, la Fundación MECO u otra entidad que tenga datos de personas con discapacidad que buscan empleo, apoyan ante cualquier solicitud que realiza Recursos Humanos.

Desde una Política Inclusiva, todos los puestos que surgen deberían de tener una apertura hacia la diversidad, que permita a todos y todas ser parte del proceso de selección. Esta premisa es importante socializarla desde Recursos Humanos.

Responsables: Unidad que Solicita la Plaza y Recursos Humanos.

B. ANÁLISIS DEL PUESTO REQUERIDO

Es el momento en donde se describe con exactitud el conjunto de funciones, tareas, habilidades, competencias que debe poseer el puesto de trabajo.

Es indispensable que cada puesto tenga un **Análisis del puesto requerido (competencias, habilidades, ajustes, apoyos)** y permita entender qué tipo de habilidades y destrezas se necesitan para efectuar de manera exitosa la labor y poder buscar el candidato idóneo para el puesto.

El documento (**Anexo 2.b.1 Análisis del puesto requerido**) ayudará a construir un perfil inclusivo para los postulantes.

Una vez que surge la apertura de puesto, el Departamento de Recursos Humanos se encargará de enviar este documento (**Anexo 2.b.1**) al Jefe del Departamento que abre el puesto, con la finalidad de construir un perfil adecuado y que permita una búsqueda más efectiva.

Cabe destacar que el reto más importante es ir logrando diseños de puestos claros, que permitan agilizar el proceso. Esto no solamente contribuye a procesos inclusivos adecuados sino que mejoran la calidad de los procesos empresariales.

Es muy importante en este momento, valorar los aspectos de infraestructura e iniciar procesos de ajustes y apoyos respectivos.

Queda a criterio de Recursos Humanos solicitar cualquier asesoría a la Fundación MECO en los procesos que se realicen.

Responsables: Recursos Humanos, departamento que requiera el puesto.



2. PROCESO DE SELECCIÓN

lisis del puesto requerido, se hace una apertura de selección inclusiva, en la cual se informa sobre la vacante del puesto y el perfil de la persona que se necesita.

Es aquel que desde algunas técnicas, se logra identificar a la persona más apta para ocupar la vacante requerida en la empresa. Por ello es fundamental considerar lo siguiente:

1. Un proceso de selección Inclusivo implica una participación equitativa de personas que participan en igualdad de condiciones.
2. Informarse sobre la normativa vigente sobre la contratación de personas con discapacidad. (Convención Nacional de los Derechos Humanos de las personas con discapacidad)
3. Participa quien lo desee en el proceso de entrevistas.
4. Entregue información sencilla respecto al cargo que desempeñaría.
5. En cualquier vacante que exista, promueva la participación de una persona con discapacidad.
6. Considere la posibilidad de acompañamiento de un familiar para optimizar el proceso de selección, en ciertos tipos de discapacidades.
7. Desde el primer momento que se contacta a una persona con discapacidad, se da apertura de su Expediente Único.

PASOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

A. RECLUTAMIENTO:

Es el conjunto de técnicas y procedimientos que proponen la búsqueda de candidatos para ocupar un puesto en la empresa. Dentro de este proceso es necesario utilizar las redes de apoyo que permitan acceder a los datos de personas que buscan trabajo. Importante tener una lista de redes de apoyo y también incluir el perfil de las personas que buscan trabajo y que pueden ser futuros candidatos (os) **(Anexo 3.a.1 Lista de Redes de Apoyo de Reclutamiento Inclusivo)**

Responsables: Recursos Humanos informa sobre la apertura del puesto, haciendo la apertura inclusiva tanto a la Fundación como a las Redes de Apoyo.

B. CONVOCATORIA:

Son aquellos mecanismos de comunicación que buscan informar en primera instancia la disponibilidad de un puesto de trabajo. Las redes de apoyo y recursos de comunicación, pueden funcionar como elementos claves para convocar e informar. **(Anexo 3.b.1 Orientación para el proceso de selección de personal con discapacidad).**

Responsables: La convocatoria la realiza Recursos Humanos. La Fundación y otras redes de apoyo con visión inclusiva apoyarán en el proceso como colaboradores.

Recursos Humanos se encargará de brindar información sobre el Perfil de Puesto que se solicita.



C. ENTREVISTA:

Es el espacio que se da de modo formal con el propósito de conocer a la persona, su experiencia, intereses, aptitudes, el posible desempeño y las capacidades, entre otros aspectos que permitan un acercamiento inicial a la persona.

Dentro de este proceso se busca recopilar información desde tres instrumentos que permitan la construcción de un Perfil Inicial, estos serían:

-Valoración de persona con Discapacidad (Anexo 3.c.1): Este es el primer acercamiento que se tiene con la persona, el proceso está a cargo de Recursos Humanos. Es importante que la persona brinde los siguientes documentos:

- Dos fotografías tamaño pasaporte
- Títulos (primaria, secundaria o universitaria)
- Copia de cédula
- Hoja de Delincuencia.
- Cartas de recomendación (si tiene experiencia laboral)
- Currículum vitae
- Informe médico
- **Diagnóstico de Discapacidad, Evaluación psicológica y pedagógica (área cognitiva, sensorial, conductual, emocional y social)** Primero que nada el Diagnóstico permite entender un poco más sobre la discapacidad, luego las evaluaciones técnicas son herramientas que tienen por objeto medir un conocimiento específico; las pruebas psicométricas miden una característica psicológica en particular, rasgos del comportamiento o de la personalidad, también sus competencias en el entorno laboral.

Es muy importante que el documento sea reciente, 5 años mínimo.

La Valoración será llenada por un funcionario de Recursos Humanos. La información obtenida será facilitada a la Fundación MECO para que valore los datos.

Cabe destacar que será Recursos Humanos quien decida solicita o no, el apoyo de la Fundación MECO en cualquier de los procesos.

Responsables: Es responsabilidad de Recursos Humanos, realizar la primera entrevista y utilizar el (Anexo 3.c.1). La Fundación MECO apoya en el proceso si Recursos Humanos así lo solicita, de lo contrario realizan el proceso de manera natural.

Una vez que se finaliza el proceso de entrevistas a varias personas. Será Recursos Humanos quien defina la contratación de la persona. Y solicitará o no el apoyo de la Fundación MECO y otras instancias, así lo decidan.

Cabe destacar que el departamento que busca el puesto, tendrá libertad de hacer una entrevista para conocer más sobre la persona y sus habilidades, teniendo la oportunidad de verlo(a) practicando en el puesto.



D. CONSTRUCCIÓN DEL PERFIL DE ENTRADA SOBRE LA PERSONA:

Una vez que se tiene la información de la persona se construye un perfil de entrada, desde las competencias, habilidades y destrezas con discapacidad, y así ayudar a determinar si el puesto es adecuado, o por el contrario buscar otro puesto.

Responsables: Un funcionario de la Fundación MECO realizará el perfil de entrada de la persona y este será enviado a Recursos Humanos quien lo compartirá con el departamento que solicita el puesto.

E. RESULTADO FINAL DEL PROCESO DE SELECCIÓN:

En esta **etapa** en la que se valora si tanto el puesto como la persona hacen un “**match**” (**unión**), se valoran los postulantes y se toman decisiones. Si se necesita otra entrevista u otro proceso, es ese el momento en el que se realiza.

Si no es necesario, se informa o notifica al postulante su posible o no selección y las razones respectivas. Importante recordar y tomar en cuenta el respeto a los canales de comunicación asertivos y que responden a la diversidad de la persona.

La contratación la decide Recursos Humanos, y serán ellos quienes tomen las decisiones del proceso. Pueden, si así lo requieran, solicitar el apoyo a la Fundación MECO, específicamente para que se brinden recomendaciones sobre la inclusión y el acompañamiento a darse tanto a la persona como al departamento que incluye. Todo esto lo coordina Recursos Humanos y según la situación específica.

Importante tener muy claras las competencias del puesto y lo que implicará y desde ellos valorar las competencias de la persona y decidir en torno a esa unión de ambas. Para que el proceso sea efectivo y se beneficien ambas partes.

En el caso de que no se de la contratación, es importante dar pie a otras oportunidades de asesoramiento que a su vez permitan referencias para su formación y-o intermediación de empleo. La Fundación MECO, puede brindar apoyo a estas personas.

Responsables: Recursos Humanos será quien tome las decisiones de contratación y será quien coordine cualquier solicitud de apoyos a brindarse.



3. ACOMPAÑAMIENTO

Es el seguimiento que se realiza a una persona o grupo de personas desde el momento inicial que se incorpora a la empresa. Tomando en cuenta los ajustes a realizarse: el nivel de desempeño de sus tareas, las relaciones interpersonales con compañeros, jefes, además abarca el clima laboral, la comunicación, capacitación, entorno familiar, aspectos psicológicos, de salud, con la finalidad de garantizar la estabilidad y permanencia de personal con discapacidad.

El acompañamiento es un proceso Integral en donde se busca que la persona y su contexto puedan irse compenetrando desde los ajustes y apoyos que se vayan identificando.

Es importante dejar claro, que el acompañamiento va a depender de las necesidades de cada personas a incluirse, así como las de la Unidad que Incluye. por lo tanto el apoyo y las recomendaciones se ajustan a cada situación.

En este momentos se conocen los ajustes a realizarse para que la persona que llegue pueda cumplir su trabajo de manera adecuada y se elimine cualquier barrera social, política o de infraestructura.

Se busca caracterizar la **comprensión, adaptación y ajustes** del puesto, **empoderar sobre derechos y deberes laborales** y **promover la autonomía e independencia** de la persona con discapacidad.

En el acompañamiento surge la figura del: Facilitador o el Orientador Laboral. Esta persona se encarga se realizar el acompañamiento, en Constructora MECO lo realiza una persona de la Fundación MECO. En otras Empresas o instituciones, lo realiza una persona que pueda dar apoyos durante el proceso de inclusión y que brinde el acompañamiento necesario a la persona y al departamento.

LOS PASOS DENTRO DE ESTE PROCESO SON:

Importante mencionar que el acompañamiento se brinda desde varias vías: A la persona que se incluye, al departamento o unidad que incluye y a la Empresa Inclusiva y otros departamentos. Todos estos procesos los va a determinar la persona.

Sin embargo, con la finalidad de clarificar y ordenar cada paso, vemos importante planificarlo de la siguiente manera para que se siga un orden y se puedan visualizar mejor cada momento, teniendo claro que cada persona es diferente y su inclusión puede variar de acuerdo a sus necesidades.

A. INDUCCIÓN O CAPACITACIÓN DEL EQUIPO Y DEL EMPLEADO.

Es el proceso mediante el cual se capacita al equipo de trabajo, partiendo de la sensibilización hacia la apertura inclusiva y la formación sobre el Paradigma Social de Derechos Humanos.

Además se capacita a la persona con discapacidad en su puesto laboral y se van realizando ajustes que permitan a la persona realizar su labor de manera adecuada.

Es importante tomar en cuenta:

- Una inducción 100% inclusiva y adecuada a las necesidades específicas de la persona con discapacidad (intérprete de lengua de señas, accesibilidad a su puesto de trabajo, ajustes del entorno, entre otros a considerar).



- Partir de un proceso de Inducción que sea inclusivo y que cumpla con el reglamento interno de la Empresa. Las personas con discapacidad tendrán un proceso equitativo al del resto de las demás personas. De acuerdo a cada persona se harán los ajustes respectivos.
- La empresa debe construir herramientas inclusivas que le permitan socializar el código de conducta responsable de Constructora MECO, el manual administrativo, sobre el comité de seguridad y salud ocupacional o cualquier otra información relevante con relación a horarios y sueldos. El apoyo de la Fundación va de la mano, debido a que muchas veces será necesario utilizar técnicas específicas.
- Fomentar la inclusión de las personas con discapacidad en todas las áreas de interrelación laboral, sociales, deportivas, recreativas, de ocio y tiempo libre, y demás actividades. Esto es fundamental ya que no solamente el ámbito laboral contribuye a su desarrollo personal sino a la amplitud de su calidad de vida, hay otras áreas que son indispensable.
- Es vital socializar la llegada de una persona con discapacidad a la institución con sus jefes inmediatos y compañeros, identificando su requerimiento para el desempeño laboral y desarrollo general.
- Explicar los contenidos e importancia del reglamento interno.

a.1 Capacitar al equipo de trabajo:

Antes de que inicie la persona con discapacidad

Antes de la contratación y el ingreso de la nueva persona, el departamento ha participado en dos talleres de desarrollo de una cultura inclusiva (**Anexo 4.a.1 Taller y Capacitación del personal: El Valor de la Diferencia Modulo 1 y Módulo 2- Fundación Meco**). Estos dos talleres se trabajan a nivel general dentro Constructora MECO, el ideal es que todas las personas de la empresa y sus departamentos, lo lleven.

Una vez que, a través de los procesos de Recursos Humanos, se elige a la persona, es importante brindar a al departamento / Unidad de la persona que ingresará, un tercer espacio de capacitación

(Anexo 4.a.1 Taller y Capacitación del personal: El Valor de la Diferencia Modulo 3- Fundación Meco), en donde se solventen dudas, se aclaren conceptos y se construyan líneas de acción para asegurar el éxito en el ingreso de la persona. Este espacio se brindará antes del ingreso de la nueva persona, quien a su vez, en el proceso de formalización de contrato laboral será informada.

Si el departamento no ha recibido los talleres “El Valor de la Diferencia Módulo 1 y 2”, se deberán realizar antes de que la persona ingrese al puesto. En conjunto con el Departamento se decidirá el momento adecuado para realizarlo.

La finalidad de estos talleres es que los y las colaboradores (as) de cada unidad, construyan a partir de métodos interactivos y participativos, una cultura de inclusión laboral y respeto por la diferencia desde un enfoque de atención la diversidad y la equiparación de oportunidades.

(Anexo 4.a.2

Generalidades sobre Paradigma Social de Derechos Humanos, Inclusión) (4.a.3 Diccionario Inclusivo).

Durante el proceso de Inclusión laboral

Una vez que la persona con discapacidad está laborando, en un lapso de 2 a 3 meses después de su ingreso, se coordina con la Unidad un espacio de “evaluación y seguimiento”. El objetivo de este espacio es que los y las colaboradores (as) hagan una valoración de su vivencia en los últimos meses, se readequen estrategias, se implementen acciones necesarias, se identifiquen recursos faltantes y se evacuen dudas basadas ya en la experiencia. Además en esta sesión participa de manera activa la persona con discapacidad contratada, quien enriquecerá el espacio con sus aportes y puntos de vista.



Algunas Recomendaciones a tomarse en cuenta en este proceso.

- Importante promover el diálogo constante entre las personas con discapacidad respecto a sus derechos y obligaciones.
- Apoyar: Brindar una oportunidad a una persona con discapacidad implica necesariamente preparar al puesto de trabajo y a su equipo para los ajustes necesarios. Acompañar y dar apoyo en este proceso es fundamental para mantener el entusiasmo y compromiso necesarios para asegurar el éxito en el desempeño.
- Observar y evaluar el proceso de las personas: Examinar el puesto de trabajo y las funciones de cada persona permite descubrir sus necesidades específicas. Una actividad de capacitación puede convertirse en un importante factor de motivación y compromiso.
- Escuchar: Una de las mejores formas de conocer a las personas es escuchar las necesidades y opiniones en temas de capacitación. Tomar en cuenta sus inquietudes puede ser un factor decisivo a la hora de entender qué tipo de cursos deben realizar.
- Potenciar otras habilidades: Las personas con discapacidad también pueden aprender nuevas habilidades y conocimientos, la capacitación también puede transformarse en una oportunidad para incorporar nuevas tareas y responsabilidades a sus labores habituales, o mejorar sus condiciones.
- Cambio de paradigma: Las personas con discapacidad no solo deben ser evaluadas de acuerdo a sus capacidades para ejecutar determinadas tareas, sino también se deben de considerar sus posibilidades de adaptación al medio social, a los modelos de funcionamiento de cada puesto, e incluso a las nuevas tecnologías. Por lo tanto, su productividad no debe centrarse sólo en la percepción o creencia sobre sus habilidades sino que deben de evaluar las capacidades que tienen o pueden desarrollar las personas con discapacidad para realizar determinados trabajos.
- Es un proceso de enseñanza: Al capacitar se prepara a una persona para un cargo, una tarea o una labor específica, de manera que pueda desenvolverse en las funciones asignadas. En el caso de las personas con discapacidad, esta función no sólo ayuda a mejorar sus competencias técnicas, sino que genera una serie de aspectos positivos. La capacitación surge como una manera de mejorar la calidad de vida, brindar la posibilidad de desarrollarse y realizarse, tanto personal como laboral, reforzando su compromiso con la empresa. El empleador debe dedicar tiempo y recursos a esta actividad.
- Aprender desde sus fortalezas: Algunas personas con discapacidad tienen características específicas que les permiten adquirir destrezas superiores o únicas a las de los otros empleados.

Responsabilidades: Es responsabilidad de la Fundación MECO y su equipo de trabajar, coordinar y realizar los talleres respectivos. Antes y durante el proceso de acompañamiento.

a.2 Inducción al nuevo trabajador:

La inducción es una herramienta clave para el desarrollo integral de la persona con discapacidad. Debido a que no solo lo prepara para la ejecución de las tareas diarias, sino que también le permite descubrir habilidades que desconocía. Promueve cambios positivos de actitud, aumenta la motivación y el compromiso en el trabajo, además favorece la autoestima y crea un clima de mayor satisfacción entre quienes forman parte del equipo de trabajo.

El Departamento establecerá ese proceso de inducción.

Importante realizar el proceso respectivo de inducción planificado en Recursos Humanos y coordinado con el departamento.

El proceso de inducción se realizará desde lo planificado en Recursos Humanos, sin embargo se tomarán en cuenta ajustes que respondan a necesidades específicas de la persona con discapacidad. Esto va a depender de cada caso.

**Importante tomar en cuenta:**

- Es muy importante el tiempo de la inducción, este va a depender de cada persona y su propio proceso. Esto se determinará en el primer mes de trabajo y se evaluarán desde la observación los ajustes necesarios.
- Organización del puesto de trabajo: Descripción de tareas, plan semanal, ubicación espacio, periodos de descanso, hora de entrada, hora de salida.
- Informar sobre responsabilidades y Derechos y Deberes.
- Prevención de riesgos y coordinación con el médico de la empresa Constructora MECO.

Responsables: La Inducción es dirigida tanto por la Unidad que incluye como por Recursos Humanos. Será la Unidad quien coordine con Recursos Humanos, la necesidad de un acompañamiento durante la inducción por parte de la Fundación MECO, esto si así se solicite.

B. COLOCACIÓN Y SEGUIMIENTO: DURANTE EL PROCESO E INCLUSIÓN LABORAL.

Durante este proceso, cada puesto laboral tendrá el apoyo del Facilitador Laboral, de la mano del Jefe de departamento según las necesidades de cada persona, se realizarán visitas semanales, quincenales o mensuales. Esto, según el tipo de inclusión y la persona que se incluye, va a variar el proceso de acuerdo a la persona.

Se utilizará el siguiente instrumento para la observación (**Anexo 4. b.1 Tabla de Observación de Inclusión Laboral**). Dicha minuta se llenará de forma digital o a mano y permitirá llevar un registro de los avances de cada persona según los propósitos en su puesto laboral. Además, es un medio de comunicación, socialización y seguimiento del proceso de cada persona incluida.

Se trabaja de la mano con el mentor (persona que coordina, orienta y supervisa el proceso de cada persona con discapacidad incluida, surge en el proceso de forma voluntaria). Esta persona tendrá un espacio durante la visita para poder conversar, dar aportes o indicar necesidades tanto en el acompañamiento laboral, como en las relaciones interpersonales, aspecto fundamental en el proceso.

Muy importante destacar que las recomendaciones que brinde el Facilitador Laboral al departamento o unidad que incluye, serán redireccionadas a Recursos Humanos, quienes tomen las decisiones y ejecuta (ajustes razonables, evaluaciones entre otras).

Cuando la persona con discapacidad requiera tratamiento o rehabilitación constante se sugiere llevar un registro conjunto de citas, controles médicos para identificar fechas de los permisos requeridos con las justificaciones necesarias. Y se recomienda que el Médico de la empresa pueda tener acceso a la información médica en caso de una emergencia.

b.1 Apoyo en la primera semana de trabajo:

Es importante el apoyo al nuevo trabajador el primer día y durante la semana, esto dependerá del puesto de trabajo, la experiencia laboral de la persona, y el ambiente que se brinde en el puesto. El equipo de trabajo es vital en este proceso

Se recomienda:

- Si es la primera vez, darle una cordial bienvenida, así se sentirá incluido a la empresa de inmediato. Se dará cuenta que su jefe y compañeros tiene un interés en conocerlo e incluirlo.
- Durante la semana realizar un plan de inducción en equipo.



- Abrir un canal de comunicación y empatía con el nuevo trabajador de tal manera que pueda conversar sobre el proceso.
- Motiva, motivar y motivar.
- Tratarlo como a cualquier empleado: Equidad, respeto y desde los Derechos y Deberes.

Responsables: El jefe del Departamento, el mentor (si ya se ha elegido).
Facilitador Labora (si así lo requiere y solicita Recursos Humanos)

b.2 Seguimiento del desempeño laboral:

Este proceso ocurre desde la incorporación de la persona con discapacidad hasta la evaluación que se realiza de su desempeño (Dicha evaluación la realiza el Jefe del Departamento en coordinación con Recursos Humanos y se recomienda que se pueda hacer posterior a tres meses de trabajo). La labor de acompañamiento es variable según la persona, el cargo y el tipo de discapacidad.

Importante observar el proceso de adaptación que ha tenido la persona en el puesto y evaluar los esfuerzos por parte del equipo para lograr la integración del trabajador.

Este momento es ideal para construir el PLAN LABORAL INTEGRAL, el cual incluye una propuesta sobre la persona y su contexto. Pretende ampliar el desarrollo de la persona con discapacidad desde una visión social.

Este Plan Laboral Integral, lo construye un Facilitador Laboral. Y lo decide de acuerdo a la persona y su inclusión. Este plan es un apoyo que permite monitorear el proceso de Inclusión de cada persona.

Responsables: La Unidad o Departamento que Incluye será quien realiza la evaluación del desempeño y serán ellos quienes se comunicarán con Recursos Humanos sobre cualquier decisión a realizarse. Una vez realizado esto, Recursos Humanos será quien solicite el apoyo al Facilitador Laboral para que realice las recomendaciones respectivas de la situación y proponga ajustes al proceso.



4. LA EVALUACION ES PROGRESIVA Y CONSTANTE

La evaluación es un PROCESO CONSTANTE, en donde se van determinando diversos elementos que permiten el éxito del proceso inclusivo dentro de la empresa.

Las observaciones, fotografías y registros anotados durante el proceso son vitales en la evaluación de la persona y su contexto (personal, puesto de trabajo, accesibilidad, limitaciones, necesidades, recursos entre otros).

Para este proceso es importante el aporte de la persona con discapacidad que forma parte del proceso, tomar en cuenta su voz y sus experiencias (**Anexo 5.1 Instrumento de evaluación de Inclusión de la persona con discapacidad**). Este instrumento se aplica a la persona con discapacidad una vez cumplido los 3 meses cumplidos.

Se tomarán en cuenta instrumentos de evaluación durante el proceso de Inclusión Laboral (**Anexo 5.2 Instrumento de evaluación de inclusión para el departamento**) y (**Anexo 5.3 Instrumento de evaluación de inclusión de Recursos Humanos**)

Responsables:

Es responsabilidad del Departamento en donde se ubica el puesto hacer la valoración respectiva, se realizará antes de los 3 meses. Utilizando el mismo instrumento que se utiliza para los empleados de MECO, el instrumento estará sujeto a ajustes si así se considere. Esto va a depender de cada persona.

La Fundación MECO colaborará con el proceso de evaluación, el primero será antes de los 3 meses, en donde se realizará un taller para valorar aspectos de mejora en el puesto de trabajo y la construcción de un plan de mejora. La Fundación seguirá realizando visitas quincenales al puesto de trabajo, y a los 6 meses valorará el proceso aplicando un instrumento el cual valora el puesto y el desempeño de la persona, su contexto y espacio laboral (**Anexo 5.4 Instrumento de evaluación de inclusión del puesto**). Este instrumento se aplicará cada 3 meses.

Importante destacar que cada vez que se hace una evaluación se retroalimentará a todo el equipo, de tal manera que se puedan ver aspectos de mejora. Si se considera necesario se realizará una reunión en conjunto con las personas involucradas.



BIBLIOGRAFÍA

CONADIS (2013). Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión laboral de personas con Discapacidad. Ministerio de Relaciones laborales: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, Consejo nacional de Igualdad de discapacidad. Ecuador.

Margallo, F. Gil, Carmen. Rubio, E. Jiménez, E. (2006) Método Estrella: Valoración de Personas con discapacidad. IMSERSO. Madrid.

Organización Internacional de trabajo (2013) Empresa Inclusiva: Guía para la contratación de personas con discapacidad. Santiago, Chile

Universidad Estatal a distancia (Comisión Institucional para la Equiparación de Oportunidades (2013). Manual de Inducción para la atención de persona con discapacidad Costa Rica.

CREDITOS

Redacción y recopilación
M.Ed. Maria Fournier Zumbado

Diseño y diagramación
Laura Porras Sánchez

Fundación MECO- Constructora MECO (2015).

Seminario: Validación y realimentación de la Guía de inclusión laboral, San José, Costa Rica

Es permitido copiar y redistribuir este material siempre y cuando se dé el (los) crédito (s) de autoria (s) y sea para fines no comerciales.

No se autoriza la generación de obras derivadas a partir de este contenido sin permiso expreso por parte de la Fundación MECO