FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

¨Integración laboral entre el personal de Parque de la Paz en relación a la inclusión de personas con discapacidad¨

Estudio de caso que se presenta como requisito para la obtención del título de Ingeniera en Administración de Empresas con Énfasis en Recursos Humanos.

AUTORA:
CELENA LILIBETH COELLO LASCANO

TUTOR:
MGS. LUISA LEON VEGA

SAMBORONDÓN
2016

CERTIFICACIÓN DE REVISIÓN FINAL

QUE EL PRESENTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TITULADO:

INTEGRACIÓN LABORAL ENTRE EL PERSONAL DE PARQUE DE LA PAZ EN RELACIÓN A LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FUE REVISADO, SIENDO SU CONTENIDO ORIGINAL EN SU TOTALIDAD, ASÍ COMO EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUERIMIENTOS QUE SE DICTAN EN EL INSTRUCTIVO, POR LO QUE SE AUTORIZA A: **CELENA LILIBETH COELLO LASCANO**

QUE PROCEDA A SU PRESENTACIÓN.

Guayaquil, 25 de Mayo del 2016

_____

Mgs. Luisa León Vega

TUTOR

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi Padre por su constante apoyo en mis estudios por ensenarme a pensar en grande y seguir adelante para cumplir mis sueños. Lo admiro y es mi ejemplo a seguir que a pesar de sus barreras logró desarrollarse profesionalmente siendo a la vez un excelente Papá. También a mi Madre que con firmeza, cuidado y amor me guiaba hacia el éxito cuando en momentos lo veía inalcanzable. Te admiro por ser una mujer luchadora, por ser constante y fuerte, esa misma fortaleza que has sembrado en mí.

Dedico este trabajo a mis hermanos para que se sientan motivados a seguir adelante y cumplir sus sueños porque cuando lleguen a la meta lo que parecía casi imposible sabrán que todo puede suceder, solo si se dedican. Crean y tengan fe de que lo lograrán, que nadie limite sus deseos, porque lo que sientan en ese momento es lo que deberán hacer. Si se sienten agobiados y quieran desistir busquen a Dios, porque su poder es más grande que sus cargas.

Celena Lilibeth Coello Lascano

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por dejarme continuar en esta vida para cumplir cada estadio de la vida de un ser humano, creo firmemente que su presencia me hizo prevalecer en la lucha.

Agradezco a mis Padres que los amo con mi vida que con sacrificio y firmeza lograron que pueda culminar mi formación. Gracias a sus llamados de atención y severidad en mi alineación, todo eso hizo de mí una mujer de bien y nos los defraudare. Gracias por creer en mí, gracias por no desistir.

Agradezco también a mi tutora Luisa León que durante este trabajo me brindo todo su apoyo, reconozco que su gran experiencia y conocimiento me llevaron a realizar una excelente labor.

Celena Lilibeth Coello Lascano

Resumen

La presente investigación enlazó el conocimiento adquirido durante los años de estudios de la carrera de Administración de empresas con énfasis de Recursos Humanos con el entorno laboral, cuya esencia fue analizar el comportamiento del individuo dentro de la organización respecto a la integración laboral en relación a las personas con discapacidad.

En este caso de estudio se examinó el nivel de integración laboral que tienen los colaboradores de Parque de la Paz en relación a las personas con discapacidad. Es decir, el comportamiento de los individuos dentro de una organización al momento de interactuar con las personas con discapacidad. Siendo la integración laboral el principal enfoque en el proyecto. Como resultado se pudo obtener que la integración laboral en la empresa es bastante bajo y la mayoría de las personas no se encuentran motivadas porque la empresa ha descuidado el recurso humano y su desinterés ha logrado que el entorno laboral sea bastante espeso al momento de enfrentar diariamente los retos que requiere la empresa para cumplir objetivos. Precisamente no existe un rechazo hacia las personas con discapacidad sino la apatía acerca de informarse sobre temas relacionados de este grupo vulnerable porque durante años ha sido un tema de poco trato y no para que el entorno laboral sea mejor.

Abstract

The present investigation used the knowledge that have been acquired during these years in the career of human resources making possible to analyzed the behavior of the individual inside the organization in relation of the work integration related to the disable people. Been the work integration the main focus of the project. As a result, it showed that the work integration was very low and this is because the company poorly show interest to their workers. Most of the people felt demotivation and its lack of interest have created an environment that is hard to have a proper integration. Precisely, there's no a rejection to the disable people but there's a lack of interest of learning about them so the work environment can occasionally be improved.

Tabla de Contenido

1. Introducción 1
1.1 Planteamiento del Problema de Investigación 3
1.2 Objetivos 4
1.3 Justificación 4
1.4 Marco Contextual 5
1.5 Antecedentes de la Empresa 5
2. Marco Teórico 9
2.1 Recursos Humanos 9
2.2 Integración Laboral 10
2.3 Entorno Laboral 11
2.4 Personas con discapacidad 12
3. Metodología de la investigación 15
3.1 Tipo de investigación 15
3.2 Técnicas e instrumentos de la investigación 16
3.3 Supuesto 16
3.4 Encuestas 17
3.5 Entrevista 19
4. Diagnóstico y Análisis de Resultados 20
4.1 Encuestas 20
4.2 Entrevistas 30
5. Propuesta 33
Conclusiones 34
BIBLIOGRAFIA 36
ANEXO 1 38
Formato de Encuesta 38
ANEXO 2 41

Entrevistas con las Colaboradores con Discapacidad 41

Índice de Tablas

Tabla 1 Variables Tabla 1 16
Tabla 2 Departamento de Marketing.....17
Tabla 3 Departamento Legal.....17
Tabla 4 Departamento de Gerencian General 18
Tabla 5 Departamento de Talento Humano 18

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1 Porcentajes de Discapacitados de la Empresa Parque de la Paz 6
Ilustración 2 Tipo de discapacidades de los trabajadores de Parque de la Paz 7
Ilustración 3 Parque de la Paz valora a sus empleados.....20
Ilustración 4 Nivel de satisfacción. 20
Ilustración 5 Igualdad entre los empleados de Parque de la Paz.....22
Ilustración 6 El trato con personas con discapacidad. 23
Ilustración 7 Discriminación laboral en Parque de la Paz. 24
Ilustración 8El comportamiento frente a las personas con discapacidad. 25
Ilustración 9 Evaluación a los empleados sobre trabajo en equipo.....26
Ilustración 10 Frecuencia de la integración de colaboradores. 27
Ilustración 11 Ayuda hacia los compañeros con discapacidad. 27
Ilustración 12 Integración del Personal 28

1. Introducción

Las empresas en la actualidad viven constantemente cambios para mejorar la productividad y llegar a los objetivos deseados. Como se conoce notablemente, las organizaciones están conformadas por individuos que cumple funciones específicas siendo el motor del crecimiento de la compañía. Es decir, es el recurso humano el principal enfoque de atención para llegar al objetivo.

La gestión de los recursos humanos conlleva a un desafío de análisis para la implementación de nuevas estrategias de las necesidades y el bienestar del individuo, porque sin la preocupación hacia el empleado será difícil que el desempeño sea eficiente como lo requiere la organización.

Mientras los años pasan, los cambios se presentan con nuevas reformas y maneras de gestionar el recurso humano, es decir, no solo fijarse en la actividad y si esta es cumplida o no, sino lo que se necesita para llegar a mejor día a día mediante una retroalimentación.

Esta nueva visión ha elevado la importancia de la Gestión de Recursos Humanos a un lugar superior dentro del ámbito de la dirección empresarial. Superada su tradicional visión administrativa, asume su nueva función: gestionar personas y crear las condiciones que permitan alinear las necesidades personales con los objetivos empresariales. (Galdinal)

No obstante, es importante dentro de la organización la integración entre todos los colaboradores, es parte de la gestión que realiza el departamento de Recursos Humanos, en una compañía muchas veces es difícil la convivencia entre si pues cada individuo posee características únicas en su manera de desempeñarse. Es ahí cuando la creatividad del departamento surge para llegar a una integración laboral satisfactoria. No solo trabajar y cumplir las tareas sino sentirse a gusto con su labor y transmitir lo mejor de cada persona logrando un entorno laboral agradable.

Es indudable que el país se encuentra en una etapa de cambio en todos los aspectos del talento humano dentro de las empresas, dando prioridad a los

Derechos del trabajador, priorizando aspectos sociales antes que capitales. Los cambios de inclusión e inserción se van dando paulatinamente con el pasar del tiempo, es así que todas las empresas que producen y comercializan en el territorio nacional deben poseer colaboradores con discapacidad, de acuerdo al artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes.

En este contexto, si se analiza con mayor detalle se puede comprobar que la inclusión e inserción en el campo laboral de personas con discapacidad tiene implícito la mejora de la autoestima, el fortalecimiento de la seguridad con la que se desempeñan las personas con discapacidad, el sentido de pertenencia con el que toman su trabajo, lo cual redunda en tener un grupo que había sido relegado por décadas, a tener ahora ciudadanos con sus derechos y garantías aseguradas por el Estado, como ente regulador de política social.

De esta manera, los colaboradores con discapacidad aportan su potencial, habilidades e intelecto, al crecimiento del país, haciendo de esto un ejemplo a emular y siendo referentes en el tema de la igualdad de oportunidades, construyendo estilos de vidas que sean dignos y llevar a la práctica la ejecución de los derechos de este grupo de la población.

Se han realizado estudios sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad, sin embargo, no se ha abordado el tema desde otra óptica socioeconómica, es decir, si los empleados de una organización se encuentran preparados para trabajar conjuntamente con las personas con discapacidad, haciéndolos sentir que existe realmente una inserción en su lugar de trabajo.

La inserción laboral para aquellas personas que poseen alguna discapacidad, permite que mejore las condiciones de vida para poder ayudar en sus hogares y apoyar al crecimiento del país a través de un trabajo productivo.

Actualmente, la inserción laboral de los discapacitados de toda índole ha respetado sus condiciones como ser humano, ofreciéndoles todos y cada uno de los

beneficios y respetando lo que exige la ley, es decir, la igualdad en condiciones laborales.

1.1 Planteamiento del Problema de Investigación

La integración laboral permite la unificación de todas las personas que trabajan en una organización con la finalidad de cumplir los objetivos de la empresa, cuando se da adecuadamente puede repercutir en que la satisfacción y la motivación en el empleado se vea incrementada. Las actitudes del empleado hacia su trabajo, la organización y su comportamiento indicarán su grado de integración.

En la actualidad, las personas con discapacidad han sido incorporadas al ámbito laboral y esto ha incrementado el empleo para ellos, tal como indica el Lic. Lenin Moreno, ex presidente de la República en el Foro Global de la Sociedad Civil de Personas con Discapacidad en la ciudad en New York “Las personas con discapacidad deben ser militantes activos en la gran tarea de romper definitivamente las barreras de la exclusión y la inequidad”, y mucho se ha estudiado sobre la inclusión laboral pero no se ha considerado si las personas sin discapacidad estarán preparadas para brindarles un ambiente laboral donde prime la igualdad en el trato, considerando que muchas veces no se cuenta con herramientas o con la preparación para poder mejorar la comunicación con la persona que poseen alguna discapacidad.

La empresa Parque de la Paz (PLP) hace unos años atrás no contaba con un departamento de Talento Humano, realizando procesos inadecuados para la selección del personal y a las personas contratadas se les indicaban donde debían ir y se cumplía el proceso pero no había ninguna inducción. Considerando que la capacitación interviene de manera positiva en los empleados creando un buen ambiente y aportando a la mejora sobre la integración entre sí; muchos empleados empezaron a sentirse insatisfechos y poco importantes para la empresa.

Es así que en la actualidad el área de recursos humanos se ha visto en la necesidad de evaluar si efectivamente su personal se encuentra integrado, considerando que el 4% de nómina posee algún tipo de discapacidad.

Una vez analizado ambos contextos, surge la pregunta polémica que es;

¿Existe integración laboral en PLP respecto a las personas con discapacidad?

1.2 Objetivos

Objetivo general

Analizar la integración laboral entre el personal de Parque de la Paz en relación a la inclusión de personas con discapacidad

Objetivos específicos

1. Fundamentar las bases teóricas sobre integración laboral, entorno laboral y personas con discapacidad.

2. Diagnosticar la situación actual respecto al entorno de trabajo de quienes interactúan directamente con las personas con discapacidad en la empresa Parque de la Paz.

3. Proponer estrategias de mejora del entorno de trabajo de los colaboradores frente a la inclusión de personas con discapacidad.

1.3 Justificación

El proyecto tiene varios aspectos importantes por el cual se debe analizar la problemática, entre uno de ellos es la existencia de la integración laboral en la empresa Parque de la Paz.

Por medio de este estudio se incentivara a que los colaboradores de Parque de la Paz pueden tener una perspectiva diferente sobre incluir al personal con discapacidad dándole cabida a oportunidades que todos tienen derecho de gozar sin importar su condición, alineando a la empresa a cumplir uno de los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir del Estado ecuatoriano, el cual menciona la inclusión de las personas con discapacidad con los mismos derechos y las mismas oportunidades para todos. El proyecto tiene un impacto socio cultural es decir, no

solo se aplica dentro de la empresa sino además queda arraigado como costumbre en los colaboradores para el diario vivir.

Es de suma importancia este estudio porque va a permitir la integración en el área laboral, el cual puede repercutir en un mejor desempeño de los colaboradores y por ende un buen ambiente laboral, elevando la producción de la empresa.

Se debe además entender que el trabajo del departamento de recursos humanos es permitir que los colaboradores se relacionen entre sí, mediante actividades grupales, para poder conocerse logrando el dialogo y demás situaciones que permiten una mejor convivencia.

1.4 Marco Contextual

1.5 Antecedentes de la Empresa

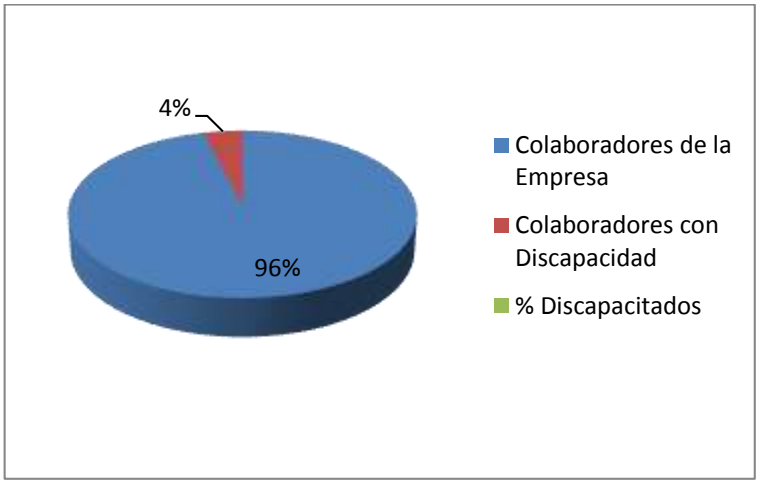
Hasta hace muy pocos años, el departamento de Recursos Humanos de las organizaciones funcionaba como un simple departamento mecánico cuya responsabilidad consistía en calcular la nómina y en contratar personal, lo cual lo hacía suponer que se trataba de un área simplemente técnica. Hoy, gracias al mundo globalizado, de acuerdo a (Morillo, 2011), la visión competitiva de las empresas ha cambiado radicalmente.

La empresa Parque de la Paz hace 5 años carecía de un departamento de Talento Humano, por mucho tiempo se realizaron procesos inadecuados para la selección del personal, se la realizaba de una manera empírica, sin bases legales, ni el cumplimiento de protocolos y procesos de acuerdo a la necesidad, sin llevar a cabo informes o gestionar de manera correcta el ingreso del nuevo personal. Es claro que los problemas empezaron a surgir más adelante. Las personas contratadas se les indicaban donde debían ir y se cumplía el proceso, no había ninguna capacitación, generando la misma un impacto positivo en los colaboradores creando un buen ambiente y aportando a la mejora sobre la integración entre sí. Muchos empleados empezaron a sentirse insatisfecho y poco importantes para la empresa, se podría apreciar el desinterés de la compañía en cuanto a la evolución y desarrollo de su capital humano.

La empresa parque de la paz tiene alrededor de 500 empleados constando con 21 personas con discapacidad en las áreas administrativas y de mantenimiento. No obstante, no se tomará como muestra todo el personal sino la población elegida durante el proyecto son personas de cargos administrativos y de servicios generales porque la interacción es alta y se han seleccionado departamentos específicos en lo que se laboral directamente con personas con discapacidad.

A continuación se demuestra en los gráficos como está distribuida la empresa y el total de personas con discapacidad:

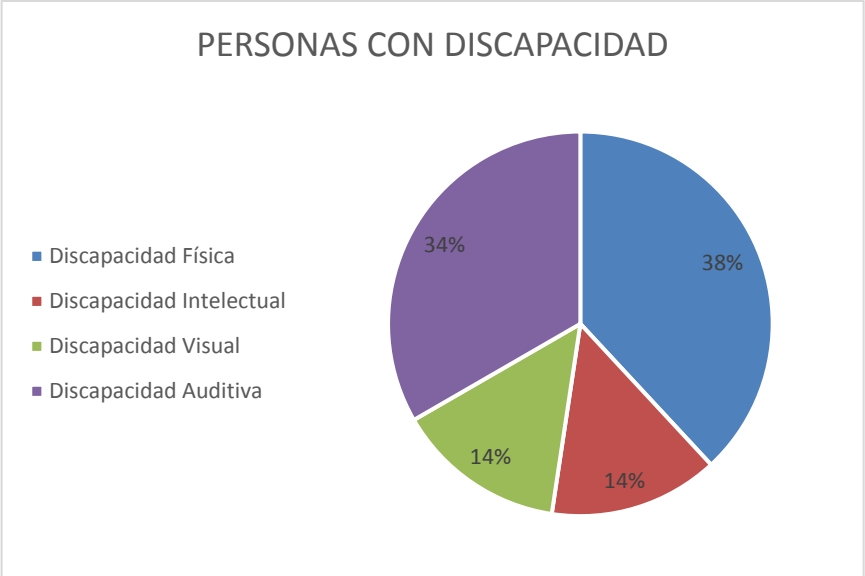
Ilustración 1 Porcentajes de Discapacitados de la Empresa Parque de la Paz



Fuente: Programa Evolution que usa PLP para nómina
Elaborado: Autora

En la ilustración 1 se demuestra que existe el cumplimiento del 4% de contratación de personas con discapacidad.

Ilustración 2 Tipo de discapacidades de los trabajadores de Parque de la Paz



Fuente: Programa Evolution que usa PLP para nómina
Elaborado: Autora

De acuerdo a la figura 2, el tipo de discapacidad física es la que en mayor porcentaje poseen los colaboradores con un 38%, seguida por la discapacidad auditiva, mientras que la intelectual y auditiva están en el 14%.

La Gestión de los Recursos Humanos ha venido avanzando en la misma medida en que lo ha hecho el conocimiento y las nuevas tecnologías de la información inmersas en el actual proceso globalizador del aparato económico mundial. Desde este contexto, la actividad que conlleva la Gestión de los Recursos Humanos, se encuentra enmarcada en un esfuerzo colectivo a los fines de lograr agenciar objetivos estratégicos tales como: confianza, compromiso, creatividad, inventiva y solidaridad en pocas palabras en intangibles humanos. (GARCÍA, 2013)

La Inclusión, es una filosofía de vida que proclama el cumplimiento de los derechos humanos a través de acuerdos y cumbres internacionales, donde prima la reflexión acerca de la igualdad de oportunidades, con especial énfasis en atención a las personas más vulnerables, independiente de sus creencias, ideologías, condiciones de vida y/o de salud; de ésta corriente se desprende la Inclusión Laboral. (Fienco, 2013).

Se entiende entonces por inclusión; la capacidad de cada persona para poder acceder a recursos y bienes que nos ofrece la sociedad. Es evidente que no se pueden descartar los diferentes estratos sociales con ámbitos o situaciones económicas distintas, sino de tener igualdad de oportunidades y de ser merecedores a todos los derechos.

2. Marco Teórico

En el presente estudio se analizaran varios aspectos como lo es la Integración laboral, entorno laboral y personas con discapacidad.

2.1 Recursos Humanos

La expresión “Recursos Humanos” se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones. (Chiavenato, 2000).

A inicios del Siglo XX surge la Escuela Clásica de la administración, encabezada por Frederick Taylor, quien creo el “departamento de bienestar”, que es considerado como el antecesor a los actuales departamentos de recursos humanos, cuya función principal era la de velar por determinadas necesidades de los trabajadores, como vivienda, educación y atención médica, así como el mejoramiento de las condiciones de trabajo en las empresas.

Una de las nuevas concepciones tiene su origen en Elton Mayo, que demuestra como la productividad de las empresas depende enormemente de las actitudes de las personas en el trabajo y de las relaciones informales que se generan.

Según Chiavenato mediante el estudio realizado sobre la manera en la que la motivación influye en los trabajadores para mejorar la producción manifiesta que: “la gerencia de recursos humanos produce una serie de impactos profundos en las personas y en las organizaciones. La manera de tratar el recurso humano, buscarlos en el mercado, integrarlos y orientarlos, hacerlos trabajar, desarrollarlos, recompensarlos o monitorearlos y controlarlos, es decir, gerenciar en la organización, es un aspecto fundamental en la competitividad organizacional” (Chiavenato, 2000).

En la actualidad el departamento de RRHH se ha vuelto importante para las empresas. Es el que administra y lleva el orden de los empleados en una organización dándoles a conocer sus funciones, obligación y que rol tienen dentro de la compañía.

Para que cada colaborador pueda llegar a sentirse satisfecho en el lugar donde se desempeña, Recursos Humanos tiene el objetivo de que la motivación sea constante y ofrecer el bienestar del individuo. Antes de que exista un departamento de Recursos Humanos los empresarios se ocupaban de observar el trabajo de los empleados tomando en cuenta solamente la actividad que realizaban sin presencia el bienestar del individuo ahora se le da importancia al Talento Humano donde su explotación siempre dependerá de la satisfacción y motivación por parte de la empresa y a su vez para que la productividad sea eficiente.

Cuando la persona trabaja en un ambiente digno, sano, en equipo, seguro, en el cual siente que puede contribuir al éxito de la organización se siente más motivado y se crean las condiciones para tomar las mejores decisiones que favorezcan al negocio. (SANABIA, 2013).

El departamento de Recursos Humanos juega un papel muy importante ya que debe de velar por incorporar políticas que de manera sistemática proporcione a los empleados una oportunidad de mejorar sus puestos y su contribución a la empresa, en un ambiente de mayor confianza y respeto. (SANABIA, 2013)

Siendo entonces el departamento de Recursos Humanos indispensable para la organización este debería tener en cuenta la integración de todos los que trabajan en ella, para que pueda haber un buen trabajo en equipo, comunicación efectiva y eficiencia en labores alcanzando así el cumplimiento de metas de la empresa.

2.2 Integración Laboral

El escrito Karl Deutsch (1968) define integración como: la relación entre unidades interdependientes que buscan la creación de un nuevo sistema.

La integración es un fenómeno que sucede cuando un grupo de personas unen al mismo a alguien que está por fuera, sin importar sus características y sin fijarse en las diferencias. El acto de la integración es muy importante para todas las sociedades porque acerca a sus integrantes a la convivencia, a la paz y a la vida en armonía. (Definicion, 2016)

En las organizaciones actuales, el talento se está integrando en las estrategias de negocio, las inversiones de capital y las operaciones. Las cuestiones que rodean al capital humano exigen mayor atención y, en algunos casos, se han convertido en un punto crucial respecto a las preocupaciones de los directivos. (Mosco, 2014)

Además, La zona de integración se define por la seguridad de los ingresos, derivados del trabajo o de otras fuentes admitidas socialmente, como rentas personales o sistemas de protección social universal; participación de los bienes sociales y culturales del entorno. (Díez, 2004).

Es decir, la integración significa pertenecer a un grupo sin importar las condiciones propias del individuo.

Todas las personas tienen derecho de pertenecer a cualquier grupo social y así mismo las personas con discapacidad. Si bien es cierto hay algo que hace único a este grupo de personas pero no los hace menos merecedores de los derechos individuales y laborales que han sido escritos para todos y por igual.

Tal vez el cuestionamiento no sea para las personas con discapacidad incorporándose al mundo laboral sino para las personas sin discapacidad quienes normalmente han tenido la apertura de desempeñarse en el ámbito laboral relacionándose con individuos de su misma condición siendo así más fácil de realizar sus actividades.

2.3 Entorno Laboral

Una buena calidad de entorno laboral conlleva a un sin número de resultados positivos en la compañía. Es importante tomar en cuenta el bienestar del trabajador, cuando la persona no se encuentra satisfecho los problemas empieza a surgir. Esto es porque no se da la debida retroalimentación al momento de evaluarlos. Para que se logre un entorno laboral de calidad es mantener a los empleados satisfechos laboralmente.

Las investigaciones realizadas durante las dos últimas décadas revelan dos importantes aspectos.

Primero: para alcanzar logros a largo plazo es indispensable mejorar la calidad del entorno laboral. A corto plazo, la administración autocrática no puede sostener avances significativos en los niveles de productividad, porque el deterioro en el entorno laboral lleva a mayores niveles de tasas de rotación y renuncias, al ausentismo, a la lentitud, a la desmotivación y la indiferencia; que caracteriza a las instituciones esclerosadas.

Segundo: según investigaciones, la mayor parte de las personas considera que disfruta de un entorno laboral de alto nivel cuando contribuye con el éxito de la organización de una manera significativa. (Financiero, 2005)

La preocupación por lograr una elevada calidad de vida de los individuos en una sociedad pasa, ineludiblemente, por la creación de ambientes laborables favorables, donde los sujetos sientan placer de pertenecer al colectivo laboral, en el cual puedan canalizar sus inquietudes profesionales e intereses personales y crezcan todos los días como individuos.

Si se tiene en cuenta que más de la tercera parte de nuestras vidas la pasamos en los colectivos laborales y otra parte no menos importante estamos en función de esta, se hace imprescindible que nuestras miradas y esfuerzos se dirijan a lograr climas organizacionales propicios para alcanzar niveles de vida satisfactorios en los seres humanos. (Ayllón, 2011)

2.4 Personas con discapacidad

En la actualidad, las compañías ven como una normativa más que deben cumplir a la Ley Orgánica de discapacidades para evitar ser sancionados sin buscar el bienestar social de las personas con discapacidad. Por ende la falta de socialización con la sensibilidad sobre aquellos individuos crea una barrera que limita el crecimiento laboral y a su vez de su desarrollo personal. Es importante reconocer que tienen el mismo derecho y gozan de las mismas obligaciones que todos los colaboradores de cualquier empresa.

De manera explícita se expone en la Ley Orgánica de Discapacidades lo siguiente:

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

La Ley Orgánica de Discapacidades tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidas en la Constitución de la República, tratadas e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se deriven de leyes conexas con enfoque genérico. Esta Ley ampara a las personas con discapacidad, ecuatorianas o extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano; así como, a los ecuatorianos en el exterior; sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, su cónyuge, pareja en unión de hecho y/o representante legal y las personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención, protección y cuidado de las personas con discapacidad.

La inserción laboral para aquellas personas que poseen alguna discapacidad, permite que mejore las condiciones de vida para poder ayudar en sus hogares y apoyar al crecimiento del país a través de un trabajo productivo.

Actualmente, la inserción laboral de los discapacitados de toda índole ha respetado sus condiciones como ser humano, ofreciéndoles todos y cada uno de los beneficios y respetando lo que exige la ley, es decir, la igualdad en condiciones laborales. Pero analizando la realidad, no se les está dando la misma importancia a las personas con discapacidad que a los que no disponen de alguna. Si bien son cierto las personas con discapacidad tienen limitaciones pero no se les ha catalogado de incapaces ni diferentes, al igual que otros, el trabajo en equipo debe de existir en todo momento contribuyendo al buen clima organizacional. El primer paso viene de las personas sin discapacidad, es importante que se integren de tal manera que puedan lograr una buena comunicación.

Por lo tanto se debe concientizar a la sociedad, en que no existe una discapacidad, solo existe la diferencia y que la inclusión laboral demanda un derecho importante.

No se puede negar que las personas con discapacidad también puedan aportar conocimiento, experiencia y que quieran superarse a diario al igual que los demás. En este caso contratando a personas con discapacidad se benefician todos pues muchas veces se aprenden de aquellas personas que ofreciendo poco enseñan mucho.

Alejandro Hernández, Presidente de la Fundación Nacional de Discapacitados., señala que *"cuando una compañía decide incorporar a trabajadores con discapacidad, es reflejo de su desarrollo natural. Nos habla de empresas más maduras y consientes.*

Trabajar este tema de forma profesional y calificada el interior de estas, nos ha permitido desarrollar un plan cuyo objetivo superior es que las personas con discapacidad tengan acceso a un trabajo de calidad, permitiendo a su vez que el Plan de gestión de inclusión tenga éxito." (Fernandez, 2012)

Es por eso que este análisis permitirá corroborar que tan dispuestos están a trabajar conjuntamente con personas con discapacidad buscando mejoras que de manera oportuna guie al éxito conforme a la integración entre los trabajadores.

3. Metodología de la investigación

3.1 Tipo de investigación

Para el siguiente trabajo se utilizara una metodología de investigación mixta exploratoria-descriptiva.

La investigación Exploratoria. Son las investigaciones que pretenden dar una visión general, de tipo aproximativo, respecto a una determinada realidad. Este tipo de investigación se realiza especialmente cuando el tema elegido ha sido poco explorado y reconocido, y cuando más aún, sobre él, es difícil formular hipótesis precisas o de cierta generalidad. Suele surgir también cuando aparece un nuevo fenómeno que por su novedad no admite una descripción sistemática o cuando los recursos del investigador resultan insuficientes para emprender un trabajo más profundo. (Ibarra, 2011)

Este tipo de investigación se la utiliza cuando el tópico a tratar ha sido en su límite estudiado, por lo que, esta información servirá para alcances oportunos ofreciendo mejoras en el entorno laboral de las compañía. Es por eso que conducirá a la investigación hacia un planteamiento preciso de una hipótesis por su limitada información del caso de estudio.

La investigación Descriptiva**.** Se selecciona una serie de conceptos o variables y se mide cada una de ellas independientemente de las otras, con el fin, precisamente, de describirlas.

Estos estudios buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno. El énfasis está en el estudio independiente de cada característica, es posible que de alguna manera se integren las mediciones de dos o más características con el fin de determinar cómo es o cómo se manifiesta el fenómeno. Pero en ningún momento se pretende establecer la forma de relación entre estas características. (Calle)

Este tipo de investigación tiene la finalidad de analizar eventos puntualizándolas características más relevantes del mismo, utilizando herramientas de medición exactas de variables y los demás sucesos que en ello intervienen, aunque no se

haya obtenido alguna explicación clara, para esto se demanda una indagación de profundo juicio sobre el tema que se investiga.

3.2 Técnicas e instrumentos de la investigación

Las técnicas que se han escogido para implementar en este proyecto son las encuestas a partir de la operalización de las variables.

3.3 Supuesto

Una adecuada gestión de la integración laboral garantizará la inclusión de las personas con discapacidad

Tabla 1 Variables

VARIABLE	DEFINICION	METODOS
Gestión de la integración laboral	La gestión de la integración laboral consiste en planificar, ejecutar, controlar y monitorear los proyectos planteados para los colaboradores para que se conozcan con el propósito de tener un bien ambiente de trabajo. (Frame, 2002)	Encuesta
Personas con discapacidad	Se define a una condición que hace que una persona sea discapacitada es decir, que el sujeto en cuestión tendrá dificultades para desarrollar tareas cotidianas y corrientes que el resto de individuos, no les resulte complicados. (Alicia, 2008)	Entrevistas

Elaborado: Autora

3.4 Encuestas

Las encuestas se realizarán a las personas que laboran en departamentos que interactúan directamente con los trabajadores con discapacidad. Se ha tomado en cuenta la Matriz de la compañía que está conformada por la parte administrativa, es decir las encuestas se realizarán a 22 colaboradores que trabajan en los departamentos de marketing, legal, gerencia general y talento humano que al menos cuentan dentro de su área con 2 personas con discapacidad; esto representa el 50% del total de la nómina con discapacidad.

Tabla 2 Departamento de Marketing

MARKETING	
CARGOS	**DISCAPACIDAD**
Jefe de Marketing	
Asistente de Marketing1	**x**
Asistente de Marketing2	
Auxiliar de Marketing	**x**
Asistente de Publicidad	
Supervisor de Telemercadistas	
Telemercadistas	

Elaborado: Autora

Tabla 3 Departamento Legal

LEGAL	
CARGOS	**DISCAPACIDAD**
Abogada	
Asistente Legal	
Auxiliar Legal	**x**
Auxiliar de Archvivo 1	**x**
Auxiliar de Archvivo 2	

Elaborado: Autora

Tabla 4 Departamento de Gerencia General

GERENCIA GENERAL	
CARGOS	**DISCAPACIDAD**
Gerente General	
Asistente de Gerencia	
Auxiliar de Limpieza	x
Auxiliar de Limpieza	**x**
Auxiliar de Limpieza	x
Auxiliar de Limpieza	x
Auxiliar de Mantenimiento	
Auxiliar de Mantenimiento	

Elaborado: Autora

Tabla 5 Departamento de Talento Humano

TALENTO HUMANO	
CARGOS	**DISCAPACIDAD**
Gerente de Talento Humano	
Jefe de Talento Humano	
Asistente de Nómina 1	
Asistente de Nómina 2	
Asistente de Selección	
Auxiliar de Talento Humano	**x**
Asistente de Talento Humano 1	
Asistente de Talento Humano 2	
Trabajadora Social	
Jefe de Seguridad Industrial	
Médico	
Recepcionista	**x**

Elaborado: Autora

3.5 Entrevista

Las entrevistan se realizaran a las personas con discapacidad de cada departamento que se mencionan en el apartado anterior.

Se ha escogido esta muestra del 50% del personal con discapacidad, por lo que se desea saber directamente la integración de las personas entre sí, enfocando a las áreas donde se registran mayor concentración de personas con discapacidades.

A continuación se detallaran las preguntas que se darán en la entrevista:

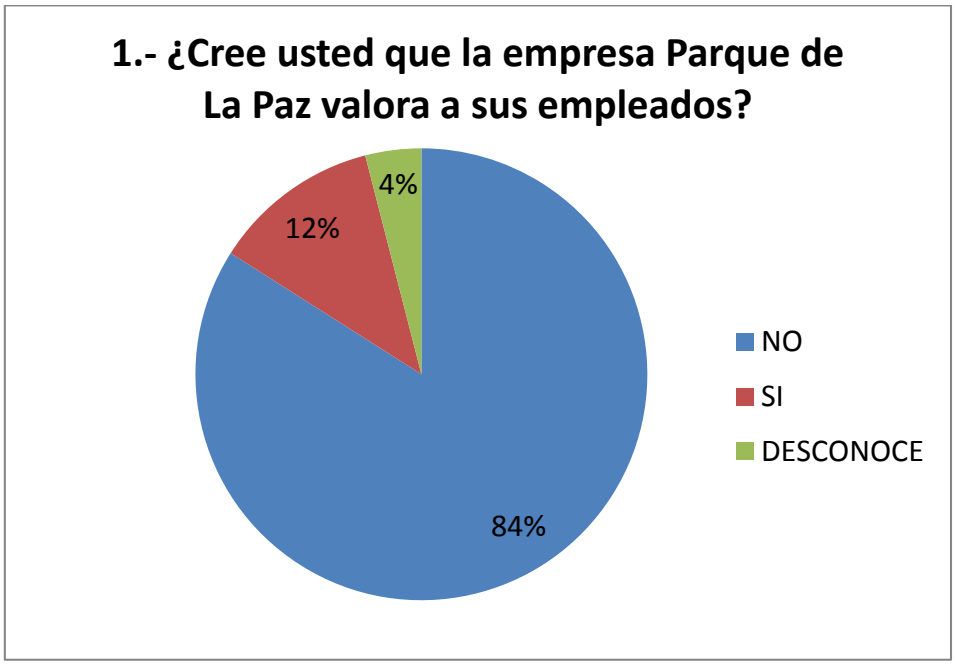
1. ¿Qué tipo de discapacidad posee?
2. ¿Cuál es el área en la que usted trabaja?
3. ¿Cómo es su relación laboral diaria con sus compañeros de trabajo?
4. ¿Considera usted que la empresa PLP ha ejecutado medidas para lograr que los empleados tomen mayor conciencia respecto de las personas con discapacidad e inculcar el respeto sobre los derechos y la dignidad de las mismas?
5. ¿Que podría usted recomendar a la empresa para lograr una integración laboral?

4. Diagnóstico y Análisis de Resultados

4.1 Encuestas

A continuación los resultados de las encuestas realizadas en la Empresa de Parque de la Paz. Cabe recalcar que las encuestas han sido realizadas específicamente a los departamentos que tienen interacción con personas con discapacidad para poder realizar el análisis sobre la integración laboral.

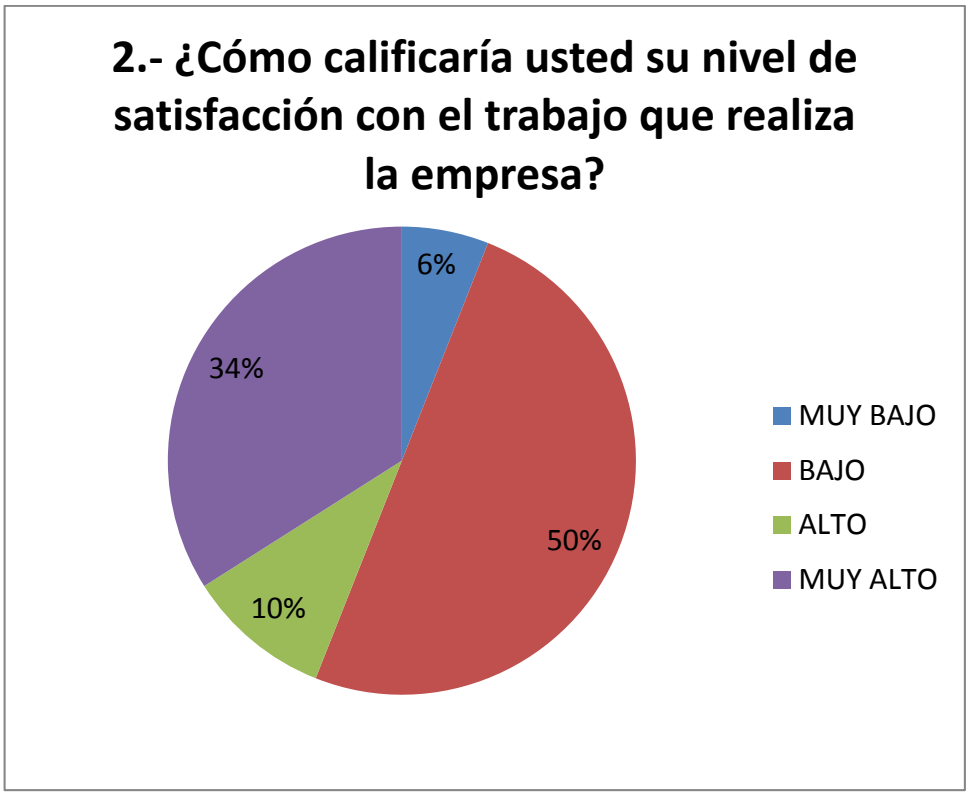
Ilustración 3 Parque de la Paz valora a sus empleados



Elaborado: Autora

Según lo que se observa en el gráfico, la mayoría de los empleados no se sienten valorados en la empresa. Es decir, creen que la importancia que la empresa les da es mínima. Tuve la oportunidad de conversar y me indicaron que el sueldo es bajo y tienen mucha carga de trabajo y como la empresa en su totalidad es comercial se enfocan más en los que pertenecen a esa área, dándoles viajes o premios.

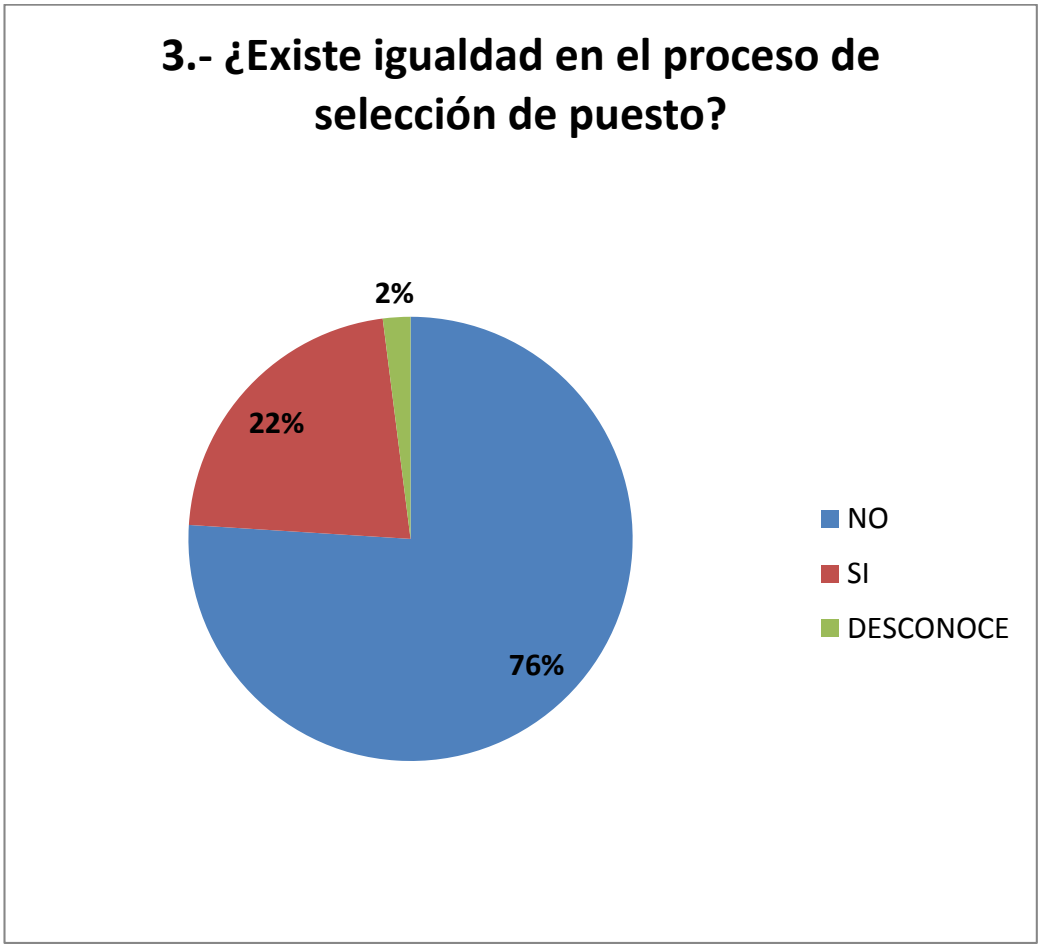
Ilustración 4 Nivel de satisfacción.



Elaborado: Autora.

Según el grafico el 50% de los empleados indicaron que su satisfacción con lo que hace la empresa es bajo. La mayoría están trabajando porque no ha habido mejores ofertas labores y otros se han acostumbrado a trabajar ahí.

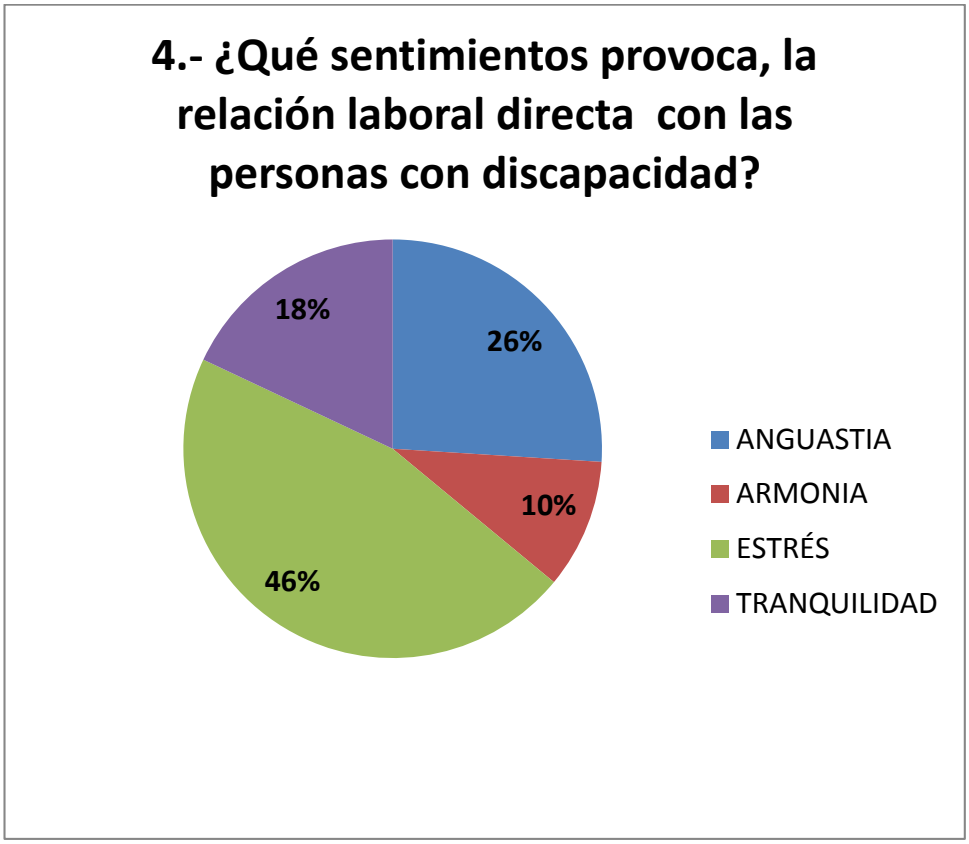
Ilustración 5 Igualdad entre los empleados de Parque de la Paz.



Elaborado: Autora.

Uno de los problemas que persiste entre os empleados de Parque de la Paz, es que no existe igualdad al momento de la selección del personal para un puesto. Es decir, que puede venir un referido de alguien que trabaja dentro de la compañía aun sabiendo que no sea la mejor opción. Siempre hay este tipo de compromisos. Son los comentarios que indicaron algunos colaboradores.

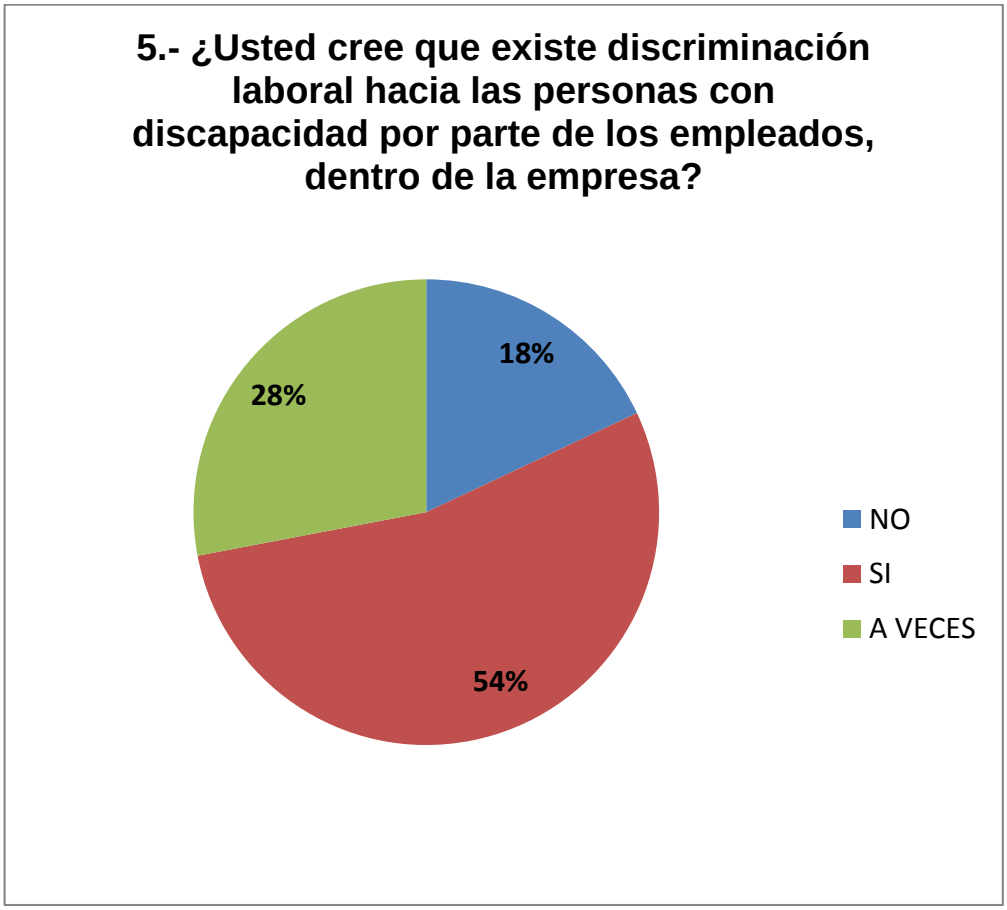
Ilustración 6 El trato con personas con discapacidad.



Elaborado: Autora.

Al momento de tratar con una persona con discapacidad, surgen ciertos sentimientos, estos fueron preguntados en la encuesta y se obtuvo como resultado que, el 46% dijo que le provoca estrés. El problema está, en que aún no saben cómo relacionarse frente a una situación con ellos y la falta de información sobre la discapacidad limita la forma de trabajo.

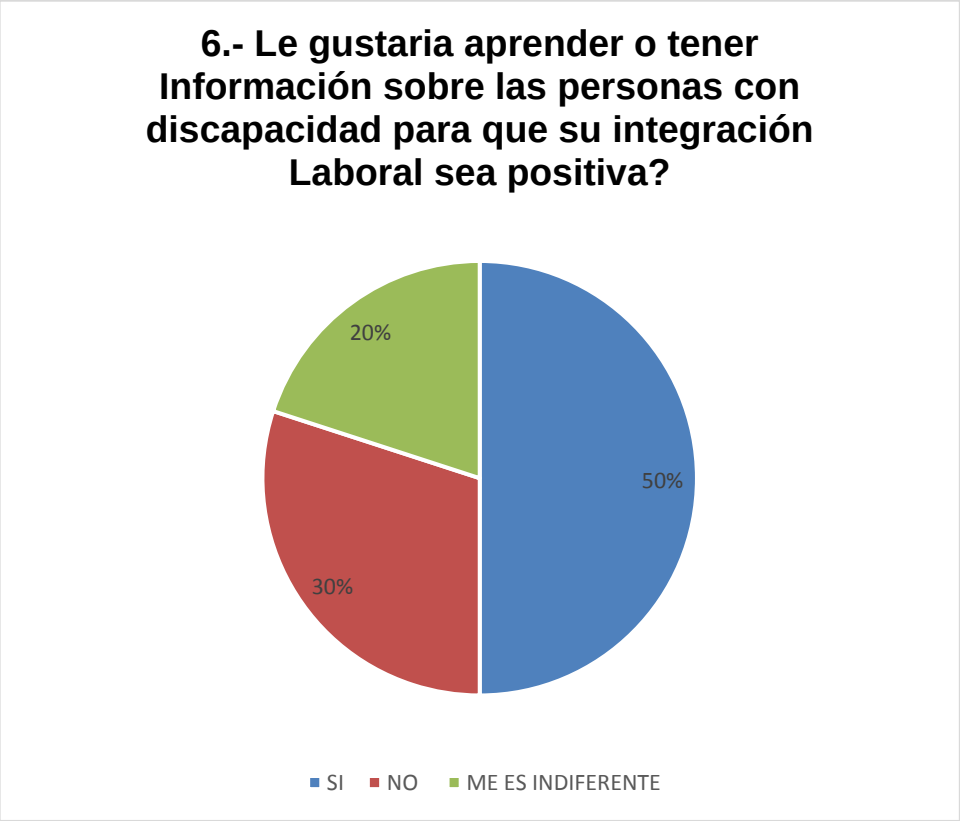
Ilustración 7 Discriminación laboral en Parque de la Paz.



Elaborado: Autora.

Otro de los problemas que existe entre los colaboradores de Parque de la Paz, es la discriminación, con un 54%. Se ha observado que las personas solo están preparadas para trabajar con personas sin discapacidad.

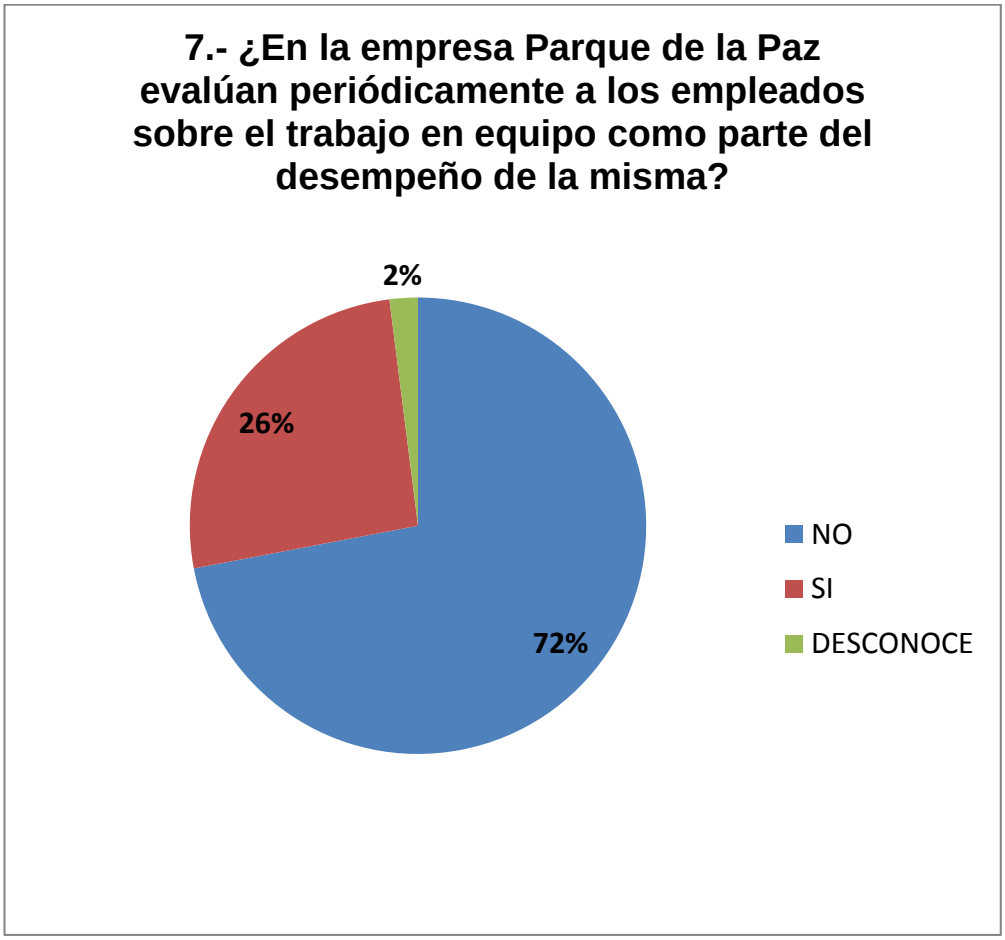
Ilustración 8 El comportamiento frente a las personas con discapacidad.



Elaborado: Autora.

La mayoría de las personas demostraron que les gustaría aprender o tener información sobre las personas con discapacidad. Pero a otro gran numero que no lo acepta y le es indiferente. Este es el pensamiento que se debe cambiar para que pueda haber integración laboral mejorando a su vez el entorno laboral.

Ilustración 9 Evaluación a los empleados sobre trabajo en equipo.



Elaborado: Autora.

Los empleados de Parque de la Paz, en su mayoría, es decir, el 72% de encuestados afirma que, no evalúan periódicamente el trabajo en equipo, siendo este otro de los problemas principales, por lo que, no se conoce como interactúan entre los empleados todos los días en sus puestos de trabajo, mientras que el 26% dijo que si evalúan, y el 2% desconoce si existe este proceso.

Ilustración 10 Frecuencia de la integración de colaboradores.

Elaborado: Autora.

Se preguntó además con qué frecuencia se realizan integraciones y un 64% indico que solo algunas veces realizan integraciones. Pero consideran que esta en lo normal lo que algunos acotaron es que no todos pueden disfrutar por igual cuando la integración se realiza de manera dinámica. Por ejemplo las personas que tienen discapacidad auditiva como pueden escuchar lo que dicen en el micrófono, como de esta manera pueden integrarse si realmente no se piensa en ellos.

Ilustración 11 Ayuda hacia los compañeros con discapacidad.

Elaborado: Autora.

La falta de compañerismo es otro de los problemas ya que el 48% de encuestados manifestó, que no presta la ayuda necesaria a los compañeros con discapacidad. En los comentarios que se ha podido rescatar es que normalmente cada personas se maneja a su gusto y de cierta manera se ha sido un poco egoísta en cuanto ayudar a otros y esto viene de la mano con el entorno laboral, se pudo observar que no hay una integración laboral incluso trabajo en equipo.

Ilustración 12 Integración del Personal

Elaborado: Autora.

Si bien es cierto el departamento de Recursos Humanos realiza campañas para la integración del personal, el personal percibe que esto solo para pasar un buen rato y usualmente hay personas que tienen ya sus grupo, es decir, como puede haber integración si las personas solo relacionan con su mismo grupo.

4.2 Entrevistas

Las entrevistas fueron realizadas a las personas con discapacidad que trabajan en los departamentos específicos como fue mencionado en el apartado anterior, e interactúan directamente con los colaboradores que no poseen alguna discapacidad. En las entrevistas realizadas se pudo obtener interesantes comentarios para poder analizar la integración laboral y como se puede mejorar esta situación.

RAUL CASTRO (LIMPIEZA)

Tiene discapacidad auditiva, como opinión lo que se obtuvo es que no se preocupan mucho por ellos, resaltó que las personas que reciben un mejor trato se encuentran en los niveles jerárquicos más altos. Es por eso que él considera que no les dan importancia por ser de limpieza. Lo que recomienda a la empresa es que se dicten charlas sobre las personas con discapacidad insistiendo que ellos son iguales que todos.

ALEXIS AROCA (LIMPIEZA)

Alexis tienen discapacidad intelectual, comenta que siente un tipo de rechazo ya que las personas se molestan mucho con el cuándo no realiza su limpieza como debe de ser. En todo esto se llegó a que los compañeros no tienen mucha paciencia. Él recomendó que deberían enseñarles lenguaje de señas para las personas que no escuchan.

WILMER TUMBACO (LIMPIEZA)

Wilmer es un caso muy especial, su discapacidad es visual y trabaja en el área de limpieza. Él se acaba de graduar de licenciado en comunicación incluso comento que tiene un programa de radio. Acota que la empresa no hace específicamente algo por ellos y que la gente solo se dedica a trabajar. Recomienda que se debería

dar la oportunidad a personas que se esfuerzan mucho en este caso él que obtuvo su título y espera tener una mejor oportunidad.

JORGE DE LA CRUZ (LIMPIEZA)

Jorge hacia un gran esfuerzo para comunicarse pero si se lo logra entender, tiene discapacidad auditiva. Nos comentaba que se realizan integraciones para que todos puedan pasar un buen momento. La última integración indicaba que él no se podía divertir porque en los juegos que realizaban no entendía. Pero recalca que si deberían poner más interés en ellos., por ejemplo decía que los uniformes se demoran en cambiarlo y ya están muy desgastados pero supone que como somos de limpieza no es algo en lo que se preocupan mucho.

JAIME ZEVALLOS (MARKETING)

Jaime tiene discapacidad auditiva, comentaba un poco sobre lo que hacía en el departamento de Marketing y como se sentía frente a sus compañeros; decía que muchas veces se quejan de su labor porque la mayoría de sus compañeros no les gustaba como trabajaba. También como otros añadía que realmente no se hace algo en específico para ellos solo las integraciones en general pero no todos pueden hacer lo que hacen en la fiesta de integración. Considera que la empresa debe tomar medidas de capacitación para poder aprender comunicarse con personas que tengan discapacidad auditiva.

JOFFRE VILLAVICENCIO (MARKETING)

Joffre comentaba que su discapacidad la obtuvo por un accidente de moto y lo difícil que ha sido recuperarse de eso. Tiene discapacidad intelectual por un golpe en la cabeza pero pudo salvarse de algo peor. El no siempre tiene contacto directo con sus compañeros porque él trabaja mayormente desde su casa porque está en recuperación y debe estar en silla de rueda; la empresa no tiene las adecuaciones correctas para personas como yo, es lo que supo decir Joffre.

DARWIN PENALOZA (TALENTO HUMANO)

Darwin comentaba que en su área no hay un buen ambiente laboral, comparte que la comunicación es muy pobre y cada uno se dedica a trabajar. El piensa que esto viene de la Jefa ya que ella muchas veces no sabe llegar a las personas y eso crea malestar. Recomienda que la empresa debería dar charlas sobre cómo manejarse en situaciones cuando se tiene un compañero con discapacidad.

INGRID RIERA (TALENTO HUMANO)

Ingrid comentaba su trabajo no era difícil pero últimamente le molestaba recibir órdenes. Muchas sentía que las personas a su alrededor no le tenían paciencia, incluso había pensado en renuncia porque se sentía desmotivada y la única razón por la que sigue ahí es porque no ha podido encontrar algo mejor. A la empresa recomendaba, que todos deben ser tratados por igual y no porque tenga discapacidad nos hace menos, indico Ingrid.

KERLY CAICEDO (DPTO LEGAL)

Kerly decía que en el entorno en el que ella trabaja es muy bueno, le gusta lo que hace y las personas que están ahí son buenas pero como recomendación ella decía que la empresa debería dar charlas tratando de que las personas con discapacidad sean vistas de la misma manera que todos los colaboradores.

ANABELL TORRES (DPTO LEGAL)

Anabell comentaba que los compañeros o cualquier persona los tratan con cierto recelo ya que no saben cómo reaccionar cuando hay una persona con discapacidad a su alrededor, por eso cree ella que es importante dar charlas para que las personas aprendan un poco más sobre las personas con discapacidad

5. Propuesta

Integración Laboral en la Organización

Hoy en día en el Ecuador a través del Ministerio del Trabajo, fomentan a las empresas tanto públicas como privadas, el cumplimiento de las disposiciones laborales establecidas en el Código del Trabajo, para lo cual a través de las Inspectorías de Trabajo en conjunto con la Unidad de Discapacidades de dicha entidad, a nivel nacional, realizan inspecciones a fin de garantizar los derechos de los trabajadores que posean alguna clase de discapacidad, consiguiendo la inserción laboral en las empresas conforme determina la ley.

Desde mi punto de vista, que la integración laboral de las personas con discapacidad es un proceso que debe de tener como objetivo final, el empleo integrado, es decir, que sea exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad. Por lo antes expuesto y a fin de lograr una inserción laboral adecuada y darle frente a la diversidad es necesario conocer ampliamente sobre el tema y para ello se proponen los siguientes parámetros:

- **Educar con información fidedigna acerca de las personas con discapacidad.-** La capacitación va de manera relacionada con la necesidad de educar tanto al trabador a quien se va integrar como a todos los que conforman el equipo de trabajo, es decir a todo el sistema laboral de Parque de la Paz. Dado que el tema de la discapacidad es un tema que poco tratado en la empresa. Se considera conveniente dar inicio a mejoras en la inserción, para así permitir que el entorno Laboral sea el adecuado para el trabajo y cualquier persona que ingrese a ésta dependencia.
- **Sensibilizar a los colaboradores.-** Estimular un cambio en los patrones culturales y empresariales de manera que se logre un valor social hacia las personas con discapacidad. a su vez generar conciencia mediante una política de igualdad en el empleo y una apropiada gestión del recurso humano.
- **Crear un ambiente de participación integral**.- Por otro lado, también se proponen campañas de interacción laboral, para que así, haya la

oportunidad de que todos se relacionen dentro de los ambientes de trabajo en los que se encuentre la persona con discapacidad; y, que las tareas que desarrolle no lo mantengan aislado. Al lograrlo, se establecerá contactos con otros compañeros, supervisores y clientes, lo que ayudará a mejorar su confianza para propuesta de ideas laborales y mejor desempeño, en donde la empresa será la principal beneficiaria.

Conclusiones

- Dentro de las compañías es importante tomar en cuenta ciertos puntos importantes para mejorar una integración y entorno laboral, es decir, siempre se debe impartir conocimientos para que las personas que conforman la empresa puedan entender la importancia de lo que es difícil comprender. Este conocimiento de acuerdo a lo que se ha analizado es dar información sobre la integración laboral, entorno laboral y personas con discapacidad.
- La integración laboral presenta requerimientos que son propios de la materia, pero esto no significa que no haya conceptos, creencias o prejuicios demandados por el entorno laboral que no afecte a la integración e inserción de todos. Comprendiendo los puntos dictados las personas se sensibilizarían frente a esta situación y mejoraría ciertos aspectos en su trabajo como es el clima organizacional e incluso desempeño.
- El diagnostico tuvo como resultado la poca cultura sobre la integración laboral frente a los compañeros con discapacidad y permitió conocer el comportamiento sobre este grupo vulnerable. Empezando desde la empresa, que el bajo interés sobre sus colaboradores crea un malestar y logra un entorno laboral no agradable. Es posible que las personas no se sientan motivada y también pierdan el interés por querer llevarse bien con sus compañeros y lo más saludable para ellos es enfocarse en su trabajo.
- Para mejorar el entorno de trabajo es posible capacitar a los colaboradores frente a la inclusión de las personas con discapacidad y que logren conocer sus necesidades que al igual que las personas que no tienen discapacidad la tienen. No se trata solo de conocer que discapacidad tiene la persona sino

como se pueden involucrar con ellos a diario y que al contrario, sientan que forman parte de una gran empresa.

- Es notoria que la empresa no integra a sus empleados como deberían ser, pues el bienestar de los colaboradores aporta a un desarrollo y productividad positiva y eficiente; la empresa no lo ve tan claro según los comentarios y resultados de los colaboradores

BIBLIOGRAFIA

Aguilar, A., & García, R. (2015). POLÍTICAS DE CALIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL ECUADOR. *Memorias del Tercer Congreso Tecnología, Universidad y Sociedas* (págs. 58-67). Guayaquil: Ecotec.

Alicia, A. (2008). Discapacidad: lo que todos debemos saber. *Organizacion Panamericana de la Salud.* Valencia: Santillana.

Ayllón, Z. D. (27 de Mayo de 2011). Obtenido de Estudio del clima laboral durante un proceso de cambio empresarial: http://www.gestiopolis.com/estudio-del-clima-laboral-durante-un-proceso-de-cambio-empresarial/

Calle, D. J. (s.f.). *Universidad nacional abierta y a distancia. UNAD*. Obtenido de Modulo de Introducción a la Psicología: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/100104/100104_EXE/leccin_6_investigacin__exploratoria_descriptiva_correlacional_y_explicativa.html

Chiavenato. (2000). *motivacion y bienestar de los empleados.* españa: santillana.

Definicion. (2016). *DEFINICION ABC*. Obtenido de Definicion de Integración: http://www.definicionabc.com/social/integracion.php

Fernandez. (2012). *ambiente laboral.* cali,colombia : Norma.

Fienco, G. (15 de Agosto de 2013). *Facultad de Ciencias Sociales y Humanisticas*. Obtenido de Inclusion Laboral, Conquista social: http://www.fen.espol.edu.ec/greyfienco_inclusionlaboralconquistasocial

Financiero, E. (24 de abril de 2005). Calidad de Entorno Laboral mejor eficiencia segun estudios. Miami, Florida, Estados Unidos.

Frame, J. D. (2002). *La nueva direccio de proyectos.* washingtong: kleer.

Galdinal, C. (s.f.). Obtenido de Evolución de la Gestion : http://www.terragnijurista.com.ar/doctrina/evolucion.htm

GARCÍA, Y. R. (11 de Marzo de 2013). Obtenido de LA GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO EN LA ACTUALIDAD: https://www.eoi.es/blogs/scm/2013/03/11/la-gestion-del-recurso-humano-en-la-actualidad/

Ibarra, C. (26 de Octubre de 2011). Obtenido de Metodologia de la Investigación: http://metodologadelainvestigacinsiis.blogspot.com/2011/10/tipos-de-investigacion-exploratoria.html

Morillo, S. (32 de Octubre de 2011). *pymepresario*. Obtenido de El Departamento de Recursos Humanos de la actualidad: http://www.pymempresario.com/2011/10/el-departamento-de-recursos-humanos-de-la-actualidad/

Mosco, T. (2014). Visión sobre la nueva generación de empleadores y empleados. *Nuevas Tendencias* , 44.

SANABIA, L. E. (7 de Abril de 2013). *Escuela de Organizacion Industrial*. Obtenido de El clima organizacional y recursos humanos: https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/04/07/el-clima-organizacional-y-recursos-humanos/

ANEXO 1

Formato de Encuesta

UNIVERSIDAD ECOTEC

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

INGENIERÍA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON ÉNFASIS EN RECURSOS HUMANOS

Saludos cordiales. La presente encuesta busca Analizar la integración laboral entre el personal de Parque de la Paz en relación a la inclusión de personas con discapacidad, con el fin de buscar mejoras en la integración laboral, su opinión es importante. Sírvase contestar las siguientes preguntas. Gracias.

1. ¿Cree usted que la empresa PLP valora a sus empleados?

Si
No

2. ¿Cómo calificaría usted su nivel de satisfacción con el trabajo que realiza la empresa?

   Muy Bajo **Bajo** **Alto** **Muy Alto**

3. ¿Existe igualdad en el proceso de selección de puesto?

   Si **No** **Depende**

4. ¿Qué sentimientos provoca, la relación laboral directa con las personas con discapacidad?

Angustia

Armonía

Estrés

Tranquilidad

5. ¿Usted cree que existe discriminación laboral hacia las personas con discapacidad por parte de los empleados dentro de la empresa?

Sí

No

A veces

6. ¿Le gustaría aprender o tener Información sobre las personas con discapacidad para que su integración Laboral sea positiva?

Si

No

Me es Indiferente

7. ¿En la empresa Parque de la Paz evalúan periódicamente a los empleados sobre el trabajo en equipo como parte del desempeño de la misma?

Sí

No

Desconoce

8. ¿Con que frecuencia realiza el departamento de Recursos Humanos integraciones entre todos los colaboradores

Siempre

Algunas veces

Nunca

9. ¿Usted como compañero de trabajo ha brindado la ayuda necesaria a los compañeros con discapacidad cuando se la han solicitado?

Sí

No

A veces

10. ¿Qué campañas o medios realiza la empresa para la integración del personal?

Talleres de capacitación
Fiesta de integración
Fiesta de familia y empleados

ANEXO 2

Entrevistas con los Colaboradores con Discapacidad

RAUL CASTRO (LIMPIEZA)

1. Posee discapacidad Auditiva
2. Trabajo en el área de limpieza. *¿Qué hace?* Limpio las oficinas de la matriz; salas de capacitación, trabajo social, seguridad industrial.
3. Más o menos, si me llevo normal con mis compañeros. *¿Cómo es el día día en tu trabajo?* me canso mucho, a veces las personas no llegan temprano y no se puede limpiar bien pero luego se quejan.
4. No, No hacen mucho para nosotros. *¿Porque?* Porque supongo que no somos tan importantes como los demás. *¿A qué se refiere con eso?* Tal vez porque pertenecemos al área de limpieza. Solo cuando eres jefe te van a tratar bien. Igual así no seas alguien como yo
5. Pueden hacer charlas sobre qué es ser una persona con discapacidad, no porque seamos diferentes si no porque somos igual que ellos.

ALEXIS AROCA (LIMPIEZA)

1. Intelectual, esquizofrenia pero ya no tengo mucho. Me he curado un poco
2. Hago limpieza o también me mandan a comprar, hay mucho que hacer.
3. Creo que a algunas personas no les caigo bien porque me dicen que me vaya no más. *¿y a que se debe eso? ¿Qué piensa Usted?* Ni idea, yo solo hago mi trabajo. Pero si hay otras personas que son buenas.
4. Creo que no. ¿Porque? No sé, no ha de ser importante. *¿Usted cree que lo respetan?* Si, a veces. *¿Y cuando no que hacen?* Bueno, solo ponen mala cara.
5. Ah cierto! Deberían ensenar para que las personas aprendan a comunicarse con las personas que no escuchan.

WILMER TUMBACO (LIMPIEZA)

1. Poseo discapacidad Visual, pero veo muy bien. los lentes que tengo me ayudan mucho, les dicen de lupa.
2. Hago la limpieza de la oficina de matriz como los demás solo que cada uno tiene su espacio.
3. Bien bien, yo me llevo bien con la gente creo que por mi forma de ser. *¿Y cómo por tu forma de ser?* Bueno así como me vez, hablo mucho. Acabo terminar mis estudios universitarios y soy licenciado en comunicación. *¿y cómo así no has aplicado para esa área?* Creo que por mi discapacidad a parte no he tenido gran experiencia pero me encanta lo que estudie y tengo mi propio programa de radio. *¿alguna vez has intentado aplicar en alguna vacante interna?* Bueno aquí no hay mucha oferta y prefieren personas externas. Creo que no les convencería tanto tampoco.
4. No creo, pero aprendemos a vivir con ello. Me enfoco en mí en trabajo y no en lo que los demás quieran saber sobre mí, pienso que no sería de interés de los demás. Aquí la gente trabaja y ya.
5. Pienso que deben dar oportunidades a personas que se han esforzado mucho, en este caso me gustaría que en algún momento me ayuden a encontrar algo mejor aquí mismo. *¿si encontraras un trabajo de tu conveniencia que hicieras?* Creo que si me fuera. *¿porque?* Porque sería lo mejor, debe ser que haya me tomen más en cuenta.

JORGE DE LA CRUZ (LIMPIEZA)

1. Auditiva, no puedo pronunciar bien algunas palabras.
2. Limpio las oficinas del gerente.
3. Bien, es un poco cansado. ¿cree que lo toman en cuenta? No sé, a veces cuando quieren algo pero como no saben comunicarse no me piden mucho.
4. No, solo las fiestitas. Cada uno tiene su grupo.
5. Que estén pendiente de darnos uniformes nuevos, nosotros sudamos mucho y el uniforme se daña más rápido. A veces se demoran y andamos con el uniforme ya desgastado. *¿en qué quisieras que la empresa mejore?* Que sean más preocupados por todos, no solo nosotros que tenemos discapacidad sino todos en general y recibamos las cosas por igual. *¿y qué*

ejemplo me puedes dar de eso? O sea, por ejemplo de lo uniformes puede ser que como solo limpiamos no se preocupen de cómo nos veamos.

JAIME ZEVALLOS (MARKETING)

1. Auditiva
2. Soy auxiliar de marketing ayudo a buscar proveedores de lo que requiera el departamento.
3. Normal, mi trabajo es poco no es tan pesado. Ayudo a contactar proveedores. No me llevo con algunas porque son un poco creídas. *¿Y porque crees que es eso?* Creo que se creen más que uno. Algunas dicen que no hago bien mi trabajo. *¿pero debe haber una razón por la cual digan eso?* Ellas deben tener su opinión. ¿Cómo consideras que realizas tu trabajo? No sé, normal.
4. No creo que hayan realizado algo para el entendimiento sobre las personas con discapacidad. pero si es de integración pueden ser los eventos que hay pero específicamente para ilustrar a las personas no.
5. Yo sé que tengo una discapacidad pero no por eso soy menos que otros, creo que así se maneja en todos lados pero también hay empresas que si dan importancia a las persona con discapacidad. *¿Qué desearías que la empresa haga para mejorar la integración?* Creo que dar capacitaciones para poder comunicarse con las personas que tienen problemas auditivos. Creo que si sabemos de todo un poco la vida sería menos complicada.

JOFFRE VILLAVICENCIO (MARKETING)

1. Intelectual
2. Soy asistente de marketing, manejo algunos temas en las redes de la empresa.
3. Lo que me paso ahora fue causado por un accidente, físicamente es muy poco el contacto que tengo con mis compañeros pero mediante vía telefónica cualquier novedad se me notifica. La relación la considero buena.

4. Exactamente para las personas con discapacidad no solo lo hacen de manera general. *¿se siente cómodo trabajar desde su casa?* Es cómodo pero me agradaría seguir teniendo la experiencia de trabajar en oficina, tal vez me ayudaría a despejarme más, pero con la silla de ruedas no puedo ir. Solo hay escaleras.
5. Bueno, pueden ser que se realicen mediante eventos como es el día de integración y que realicen actividades que todos podamos formar parte y también en mi caso, yo poco voy a la empresa porque debo estar en silla de ruedas hasta recuperarme y la empresa no tiene las instalaciones adecuadas para mí o para otras personas que padezca de alguna discapacidad física.

DARWIN PENALOZA (TALENTO HUMANO)

1. Auditiva
2. Trabajo en talento humano y manejo los archivos de personal. Debo estar pendiente que todos esté en orden
3. Normal, solo hago mi trabajo y ya. ¿le gusta trabajar en equipo? Si creo. Pero me limito hacer solo mis tareas.
4. Directamente algo para las personas con discapacidad no pero realizan eventos para que todos asistan. *¿Cómo se siente trabajando dónde está?* No hay un buen ambiente, tenemos muchos problemas para comunicarnos. *¿y eso a que se debe, que opina*? Creo que la gente está desmotivada.
5. Pienso que es importante que las personas conozcan más cosas de lo que ellos ya saben. Por ejemplo, tal vez sepan de las personas con discapacidad y su discapacidad pero lo que no saben es como desenvolverse frente a ello. Entonces dirían que se pueden realizar charlas en temas específicos sobre discapacidad.

INGRID RIERA (TALENTO HUMANO)

1. Intelectual
2. Pertenezco al área de talento humano porque mi jefa es la gerente de ese departamento. Lo que hago es contestar llamadas.

3. Si me llevo bien, solo a veces se quejan porque dicen que no contesto bien el teléfono. Al parecer los clientes o las personas que llaman se quejan con otros. ¿y porque tienes este tipo de inconveniente? No sé, creo que contesto bien. ¿Cuándo te piden que lo hagas mejor como se expresan contigo? Si se molestan porque ya han sido muchas veces pero según yo hago bien mi trabajo.
4. La empresa no hace mucho. Pero deberían hacer algo. A veces las personas malinterpretan porque tengo alguna discapacidad y tienden a marginarme. ¿por ejemplo? No tengo un grupo de amigos como los demás, tengo un novio que también tiene discapacidad y trabaja en la empresa, solo él.
5. Que seamos tratados de la misma manera.

KERLY CAICEDO (DPTO LEGAL)

1. Física
2. Ayudo al ingreso de información en la computadora de documentos confidenciales y archivos.
3. Es buena, nuestro departamento es bastante amigable, me gusta mi trabajo. Tengo hijos y son mi motivo para hacer un trabajo excelente.
4. No he escuchado que hacen algo. Pero si hacen las fiestas de la empresa.
5. Tal vez inculcarles ciertos tips de manera que puedan apreciar a las personas con discapacidad como “normales” *¿a qué te refieres con normales?* Es que a veces pienso que nos minimizan.

ANABELL TORRES (DPTO LEGAL)

1. Física
2. Ayudo arreglando los archivos del departamento
3. Se quejan mucho por mi trabajo, la verdad es que tengo muchas citas médicas y eso me complica realizar un buen trabajo.
4. Las personas tienden a tratarnos diferentes, no saben si tener cuidado o no con lo que dicen. Tienen temor a decir algo que no deben. Creo que nunca estaremos a nivel que las personas sin discapacidad. *¿Por qué piensas eso?* No es que crea que sea así pero la sociedad mismo influye en

nuestra forma de pensar y nos hacen creer conceptos que no tienen sentido.

5. Me parece creativo realizar una charla y darles a conocer temas importantes sobre las personas con discapacidad.