

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



## FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO COHORTE AGOSTO 2018

---

**Tema:** “Gestión del talento humano y la inclusión social en las cooperativas de ahorro y crédito”

---

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en  
Gestión de Talento Humano

**Autora:** Ingeniera Diana Vanessa Chávez Benavides

**Director:** Ingeniero Jorge Enrique Jordán Vaca, Magíster.

Ambato – Ecuador

2021

## **A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas**

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA., e integrado por los señores: Ingeniero Víctor Hugo Córdova Aldás, PhD., e Ingeniera Silvia Melinda Oyaque Mora, Magíster. designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe Investigación con el tema: “Gestión del talento humano y la inclusión social en las cooperativas de ahorro y crédito” elaborado y presentado por la Ingeniera Diana Vanessa Chávez Benavides para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión de Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

-----  
*Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*  
**Presidente y Miembro del Tribunal**

-----  
*Ing. Víctor Hugo Córdova Aldás, PhD.*  
**Miembro del Tribunal**

-----  
*Ing. Silvia Melinda Oyaque Mora, Mg.*  
**Miembro del Tribunal**

## **AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN**

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación, presentado con el tema: “Gestión del talento humano y la inclusión social en las cooperativas de ahorro y crédito”, le corresponde exclusivamente a la Ingeniera Diana Vanessa Chávez Benavides, Autora bajo la Dirección del Ingeniero Jorge Enrique Jordán Vaca, Magíster, Director del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

-----  
*Ing. Diana Vanessa Chávez Benavides*  
*c.c.: 0201830718*  
**AUTORA**

-----  
*Ing. Jorge Enrique Jordán Vaca, Mg.*  
*c.c.: 1803079761*  
**DIRECTOR**

## **DERECHOS DE AUTOR**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

-----  
*Ing. Diana Vanessa Chávez Benavides*  
*c.c.: 0201830718*

## INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

<b>A LA UNIDAD ACADÉMICA DE TITULACIÓN DE LA UTA</b> -----	<b>ii</b>
<b>AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN</b> -----	<b>iii</b>
<b>DERECHOS DE AUTOR</b> -----	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> -----	<b>ix</b>
<b>DEDICATORIA</b> -----	<b>x</b>
<b>RESUMEN EJECUTIVO</b> -----	<b>xi</b>
<b>EXECUTIVE SUMMARY</b> -----	<b>xiii</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> -----	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I</b> -----	<b>2</b>
1.1. Tema de la investigación-----	2
1.2. Antecedentes investigativos-----	2
1.2.1 Definición del problema de la investigación.....	5
1.2.2 Contextualización del problema.....	5
1.2.3 Justificación de la investigación.....	6
1.2.4 Fundamento teórico.....	8
1.2.5 La inclusión social de personas con discapacidad .....	16
1.2.6 Fundamento conceptual.....	23
1.2.7 Fundamento legal .....	24
1.2.8 Objetivos de la investigación .....	26
<b>CAPÍTULO II</b> -----	<b>27</b>
<b>2. METODOLOGÍA</b> -----	<b>27</b>
2.1. Enfoque Investigativo-----	27
2.2. Modalidad Básica de la Investigación-----	27
2.2.1 Investigación bibliográfica-documental.....	27
2.2.2 Tipos de Investigación .....	28
2.2.3 Variables de estudio .....	28
2.2.4 Población y Muestra.....	28
2.2.5 Instrumentos de recolección y su técnica.....	29
2.2.6 Validación del instrumento de recolección de datos.....	29
<b>CAPÍTULO III</b> -----	<b>33</b>
<b>3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b> -----	<b>33</b>

3.1. Análisis de Resultados	33
3.2. Discusión	76
3.3. Verificación de hipótesis	78
3.4. Propuesta	79
<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>83</b>
<b>4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>83</b>
4.1. Conclusiones	83
4.2. Recomendaciones	85
REFERENCIAS	86
ANEXOS	90

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Validación del instrumento de recolección de datos – Personal de talento humano de la COAC San José Ltda-----	30
<b>Tabla 2</b> Validación del instrumento de recolección de datos – Personal con discapacidad de la COAC San José Ltda-----	31
<b>Tabla 3</b> Pregunta 1 representantes de talento humano -----	33
<b>Tabla 4</b> Pregunta 2 representantes de talento humano -----	34
<b>Tabla 5</b> Pregunta 3 representantes de talento humano -----	36
<b>Tabla 6</b> Pregunta 4 representantes de talento humano -----	37
<b>Tabla 7</b> Pregunta 5 representantes de talento humano -----	39
<b>Tabla 8</b> Pregunta 6 representantes de talento humano -----	40
<b>Tabla 9</b> Pregunta 7 representantes de talento humano -----	42
<b>Tabla 10</b> Pregunta 8 representantes de talento humano -----	43
<b>Tabla 11</b> Pregunta 9 representantes de talento humano -----	45
<b>Tabla 12</b> Pregunta 10 representantes de talento humano -----	46
<b>Tabla 13</b> Pregunta 11 representantes de talento humano -----	48
<b>Tabla 14</b> Pregunta 12 representantes de talento humano -----	49
<b>Tabla 15</b> Pregunta 13 representantes de talento humano -----	51
<b>Tabla 16</b> Pregunta 14 representantes de talento humano -----	52
<b>Tabla 17</b> Pregunta 15 representantes de talento humano -----	54
<b>Tabla 18</b> Pregunta 1 persona con discapacidad-----	56
<b>Tabla 19</b> Pregunta 2 persona con discapacidad-----	57
<b>Tabla 20</b> Pregunta 3 persona con discapacidad-----	59
<b>Tabla 21</b> Pregunta 4 persona con discapacidad-----	60
<b>Tabla 22</b> Pregunta 5 persona con discapacidad-----	62
<b>Tabla 23</b> Pregunta 6 persona con discapacidad-----	63
<b>Tabla 24</b> Pregunta 7 persona con discapacidad-----	65
<b>Tabla 25</b> Pregunta 8 persona con discapacidad-----	66
<b>Tabla 26</b> Pregunta 9 persona con discapacidad-----	68
<b>Tabla 27</b> Pregunta 10 persona con discapacidad -----	69
<b>Tabla 28</b> Pregunta 11 persona con discapacidad -----	71
<b>Tabla 29</b> Pregunta 12 persona con discapacidad -----	72
<b>Tabla 30</b> Prueba estadística-----	74

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b>	Procesos de la gestión de talento humano -----	11
<b>Figura 2</b>	Proceso de selección de personal -----	15
<b>Figura 3</b>	Pregunta 1 representantes de talento humano-----	34
<b>Figura 4</b>	Pregunta 2 representantes de talento humano-----	35
<b>Figura 5</b>	Pregunta 3 representantes de talento humano-----	37
<b>Figura 6</b>	Pregunta 4 representantes de talento humano-----	38
<b>Figura 7</b>	Pregunta 5 representantes de talento humano-----	40
<b>Figura 8</b>	Pregunta 6 representantes de talento humano-----	41
<b>Figura 9</b>	Pregunta 7 representantes de talento humano-----	43
<b>Figura 10</b>	Pregunta 8 representantes de talento humano -----	44
<b>Figura 11</b>	Pregunta 9 representantes de talento humano -----	46
<b>Figura 12</b>	Pregunta 10 representantes de talento humano-----	47
<b>Figura 13</b>	Pregunta 11 representantes de talento humano-----	49
<b>Figura 14</b>	Pregunta 12 representantes de talento humano-----	50
<b>Figura 15</b>	Pregunta 13 representantes de talento humano-----	52
<b>Figura 16</b>	Pregunta 14 representantes de talento humano-----	53
<b>Figura 17</b>	Pregunta 15 representantes de talento humano-----	55
<b>Figura 18</b>	Pregunta 1 persona con discapacidad-----	57
<b>Figura 19</b>	Pregunta 2 persona con discapacidad-----	58
<b>Figura 20</b>	Pregunta 3 persona con discapacidad-----	60
<b>Figura 21</b>	Pregunta 4 persona con discapacidad-----	61
<b>Figura 22</b>	Pregunta 5 persona con discapacidad-----	63
<b>Figura 23</b>	Pregunta 6 persona con discapacidad-----	64
<b>Figura 24</b>	Pregunta 7 persona con discapacidad-----	66
<b>Figura 25</b>	Pregunta 8 persona con discapacidad-----	67
<b>Figura 26</b>	Pregunta 9 persona con discapacidad-----	69
<b>Figura 27</b>	Pregunta 10 persona con discapacidad -----	70
<b>Figura 28</b>	Pregunta 11 persona con discapacidad -----	72
<b>Figura 29</b>	Pregunta 12 persona con discapacidad -----	73
<b>Figura 30</b>	Prueba estadística -----	75



## AGRADECIMIENTO

*Quiero agradecer a Dios por permitirme alcanzar este gran logro con mucho esfuerzo y dedicación, gracias a mi familia por todo el apoyo que me han brindado en cada decisión que he tomado, gracias por creer en mí, gracias a la vida porque día a día me demuestra que todo se puede lograr cuando se propone cumplir con nuestras metas. Gracias a la Universidad Técnica de Ambato que me abrió sus puertas para poder cumplir con mi sueño.*

*Sencillo no ha sido el proceso, pero gracias a las ganas que puse desde el primer día, a los conocimientos adquiridos y a la dedicación, he logrado importantes objetivos como culminar con mi maestría y obtener mi título tan anhelado.*

## DEDICATORIA

*Dedico de manera especial a mi Padre que desde el cielo está feliz por este logro alcanzado, a mi Madre que ha sido mi apoyo incondicional, sentó en mi la base de la responsabilidad y deseos de superación en ella tengo el espejo en el cual me quiero reflejar pues sus virtudes y su gran corazón me llevan a admirarle cada día más, a mis hermanos y sobrinos que siempre me han impulsado para no decaer.*

*Gracias Dios por concederme a los mejores padres y hermanos que son el pilar fundamental de mi vida.*

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**  
**COHORTE AGOSTO 2018**

**TEMA:**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA INCLUSIÓN SOCIAL EN LAS  
COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO

**AUTOR:** *Ingeniera Diana Vanessa Chávez Benavides*

**DIRECTOR:** *Ingeniero Jorge Enrique Jordán Vaca, Magíster*

**FECHA:** *11 de agosto del 2021*

**RESUMEN EJECUTIVO**

La presente investigación titulada, “Gestión del talento humano y la inclusión social en las cooperativas de ahorro y crédito”, la cual tiene como objetivo principal establecer la relación existente entre la gestión del talento humano con los índices de la inclusión socio-laboral a través del análisis del proceso de selección de personal que se lleva a cabo dentro de la organización, para esto se tomó como población de estudio a los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda. con sus sedes en la ciudad de San José de Chimbo (Matriz) y la ciudad de Guaranda, la metodología empleada para la investigación es del tipo exploratoria y descriptiva, donde su instrumento de recolección de datos es un cuestionario con preguntas estructuradas para obtener la información necesaria con un abordaje directo a los involucrados en el estudio (Departamento de Talento Humano, Responsabilidad Social), este instrumento fue validado por expertos los cuales fueron calificados como idóneos para su utilización en la investigación, dentro de los resultados más relevantes esta la del valor para el coeficiente de correlación de Pearson en el que se identifica una relación positiva débil, es decir, que si una variable aumenta su valor, la otra variable también, de igual manera se determinó que para que la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda. cumpla con los índices expuestos en la Ley Orgánica de Discapacidades (Ley N° 21.015) deberá contar dentro del total del personal al menos con 3 de sus colaboradores con capacidades diferentes y así cumplir con el 2% establecido en dicha

ley para organizaciones con más de 100 empleados, con base en lo anterior cabe indicar que la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda. cumple a cabalidad ya que dentro de su planta laboral cuenta con 6 profesionales que cumplen estos parámetros para el cumplimiento de la ley referida, el desarrollo de la presente investigación se establece como un punto de partida a ser tomado en cuenta para la mejora de los procesos por parte del departamento de talento humano como una medida de inclusión socio-laboral denotando la importancia de la misma para brindar igualdad de condiciones para las personas con capacidades diferentes dentro de campo laboral.

**DESCRIPTORES:** *COOPERATIVA, DIFERENTES, DISCAPACIDAD, GESTIÓN, IGUALDAD, INCLUSIÓN SOCIAL, INSERCIÓN, PROCESOS, TALENTO HUMANO, TRABAJADORES.*

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**  
**COHORTE AGOSTO 2018**

**THEME:**

MANAGEMENT OF HUMAN TALENT AND SOCIAL INCLUSION IN SAVINGS  
AND CREDIT COOPERATIVES

**AUTHOR:** *Ingeniera Diana Vanessa Chávez Benavides*

**DIRECTED BY:** *Ingeniero Jorge Enrique Jordán Vaca, Magíster.*

**DATE:** *11 de agosto del 2021*

**EXECUTIVE SUMMARY**

The present research entitled, "Human talent management and social inclusion in savings and credit cooperatives", whose main objective is to establish the relationship between human talent management with the indexes of social and labor inclusion through the analysis of the personnel selection process carried out within the organization, for this was taken as the study population was the workers of the Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda. based in the city of San José de Chimbo (Headquarters) and the city of Guaranda. The methodology used for the research is exploratory and descriptive, where the data collection instrument is a questionnaire with structured questions to obtain the necessary information with a direct approach to those involved in the study (Department of Human Resources, Social Responsibility), This instrument was validated by experts who were qualified as suitable for use in the research, among the most relevant results is the value for the Pearson correlation coefficient in which a weak positive relationship is identified, that is, if a variable increases its value, the other variable also, likewise it was determined that for the Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda. must have at least 3 of its collaborators with different abilities within the total staff and thus comply with the 2% established in said law for organizations with more than 100 employees, based on the above, it should be noted that Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda. fully complies since within its staff it has 6 professionals who meet these parameters for

compliance with the law referred to, the development of this research is established as a starting point to be taken into account for the improvement of processes by the department of human talent as a measure of socio-labor inclusion denoting the importance of the same to provide equal conditions for people with disabilities in the labor field.

**KEYWORDS:** *COOPERATIVE, DIFFERENT, DISABILITY, MANAGEMENT, EQUALITY, SOCIAL INCLUSION, INSERTION, PROCESSES, HUMAN TALENT, WORKERS.*

## INTRODUCCIÓN

La Disertación se encuentra orientada a realizar un análisis de la práctica de inclusión laboral empleada en la Empresa C&S Sepriv. Cia. Ltda. Dicha práctica emerge desde una disposición legal en las reformas realizadas al Código de Trabajo que se encuentran publicadas en el Registro Oficial Nro. 198 del 30 de enero de 2006.

Parte de esta norma punitiva, las empresas privadas a partir de veinticinco empleados están obligadas a contratar por lo menos una persona con discapacidad, en labores permanentes, adecuadas a sus capacidades.<sup>1</sup> C&S Sepriv, Cia. Ltda. como una empresa socialmente responsable al cumplir este requisito legal, necesita de un Instrumento que le permita llevar una inclusión laboral eficiente, a través de la elaboración sistemática de un formato de Perfil de Puestos que puedan contener las funciones adecuadas de acuerdo con la discapacidad de cada trabajador.

Se brinda un soporte técnico a la empresa, basado en la disposición legal del Código de trabajo referente a las obligaciones del empleador, determina de forma mandataria que las empresas e instituciones, públicas o privadas, deben efectuar las adaptaciones necesaria en los puestos de trabajo con la finalidad de facilitar la inclusión laboral personas con discapacidad al, toda adaptación al puesto de trabajo debe realizarse bajo las disposiciones que entrega la Ley de Discapacidades y en especial las normas INEN sobre accesibilidad al medio físico, , acuerdos, declaraciones legalmente suscritos por nuestro país.

Para el desarrollo del análisis y elaboración del perfil de puestos, el enfoque empresarial y el enfoque desde las Personas con Discapacidad determinan el cumplimiento de los objetivos de la Disertación. (Pacheco, 2014).

## CAPÍTULO I

### 1.1. Tema de la investigación

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA INCLUSIÓN SOCIAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO.

### 1.2. Antecedentes investigativos

Para el desarrollo de la presente investigación, se revisó información de varios proyectos que permitieron centrar el tema de estudio desde distintos aspectos, para ello se identifica a continuación los más importantes:

**Tema:** “El desarrollo humano e integración de las personas con discapacidad y la sensibilización con el entorno. Caso Gobierno Provincial del Carchi”. (Alvarez, 2017).

#### **Resumen ejecutivo:**

Millones de personas en el mundo entero viven con alguna forma de discapacidad, estas personas suelen verse marginadas a causa de los prejuicios acerca de las diversas modalidades de discapacidad y la limitada flexibilidad de los agentes sociales para atender a sus necesidades especiales. En la vida cotidiana, los discapacitados padecen múltiples desigualdades y disponen de menos oportunidades para acceder a la educación de calidad que se imparte en las instituciones de educación en todos los niveles.

Las personas con discapacidad han recorrido ya un largo camino hacia la consecución del pleno respeto de sus derechos, en un proceso en el que se han aunado los esfuerzos de las familias, las asociaciones de personas con discapacidad, los profesionales y las instituciones. Pero son todavía muchos los obstáculos físicos y las barreras sociales que limitan su participación en la sociedad.

Es por ello por lo que en la presente investigación se pretende estudiar factores como: el ambiente laboral, satisfacción profesional y económica, educación, plan de carrera y capacitación, y cómo influyen estos en el desarrollo de cada persona con discapacidad en el Gobierno Provincial del Carchi, la inclusión laboral de estas a los puestos de trabajo y la importancia de realizar una sensibilización de igualdad de derechos con el entorno.



Posteriormente, con el análisis estadístico mediante la aplicación de encuestas y de entrevistas a informantes calificados, de cada uno de los factores que involucran el desarrollo humano y la integración de personas con discapacidad, se planteará una propuesta de mejora en los aspectos donde se encuentren deficiencias en cuanto a la plena inclusión laboral, social y familiar y como el entorno laboral de las personas con discapacidad ha obedecido a través del tiempo en el diario vivir y compartir. (Alvarez, 2017).

**Adicional se revisó la siguiente información:**

**Tema:** ““La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi”. (Alarcon, 2015).

**Resumen:**

La presente investigación titulada: “La Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral De Las Personas Con Discapacidad En Las Instituciones Públicas De La Provincia Del Carchi”, es una aportación para que las personas con discapacidad aumenten los niveles de desempeño, logrando eficiencia en sus actividades laborales, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.

Como primer aspecto, se fundamenta las bases teóricas y científicas de las variables para determinar la relación existente entre las mismas: La Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal con discapacidad, mediante la síntesis de la diversa bibliografía encontrada, tanto en las bibliotecas como en internet.

Posteriormente se estableció los métodos de investigación, los cuales justifican la elaboración de la propuesta y validen la hipótesis planteada, se realizó una investigación a una muestra de la población objeto de estudio, empleando el uso de entrevistas como encuestas, tanto a las personas con discapacidad y directores de las entidades públicas de la provincia del Carchi.

Se concluye que el 44.58% de institución públicas no aplican gestión por competencias por lo que influye en el desempeño de los servidores, como apoyo a ello se presenta la propuesta denominada “Modelo de Gestión del Talento Humano inclusivo por Competencias”, que se elaboró acorde a los lineamientos y normas técnicas del Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador. El mismo está constituido por procedimientos que permite la elaboración de perfiles de puestos inclusivos además de los subsistemas de la Gestión del Talento Humano por Competencias, los mismos están respaldados por políticas, responsables y flujogramas que guían este modelo. (Alarcon, 2015).

El desarrollo de la siguiente investigación contribuyó para tener una perspectiva más amplia del tema:

**Tema:** “Inclusión laboral de personas con discapacidad, gestión de talento humano en la empresa C&S SEPRIV CIA.LTDA.”. (Pacheco, 2014).

**Resumen:**

La Disertación se encuentra orientada a realizar un análisis de la práctica de inclusión laboral empleada en la Empresa C&S Sepriv. Cia. Ltda. Dicha práctica emerge desde una disposición legal en las reformas realizadas al Código de Trabajo que se encuentran publicadas en el Registro Oficial Nro. 198 del 30 de enero de 2006.

Parte de esta norma punitiva, las empresas privadas a partir de veinticinco empleados están obligadas a contratar por lo menos una persona con discapacidad, en labores permanentes, adecuadas a sus capacidades.<sup>1</sup> C&S Sepriv, Cia. Ltda. como una empresa socialmente responsable al cumplir este requisito legal, necesita de un Instrumento que le permita llevar una inclusión laboral eficiente, a través de la elaboración sistemática de un formato de Perfil de Puestos que puedan contener las funciones adecuadas de acuerdo con la discapacidad de cada trabajador.

Se brinda un soporte técnico a la Empresa, basado en la disposición legal del Código de trabajo referente a las obligaciones del empleador, determina de forma mandataria que las empresas e instituciones, públicas o privadas, deben efectuar las adaptaciones necesaria

en los puestos de trabajo con la finalidad de facilitar la inclusión laboral personas con discapacidad al, toda adaptación al puesto de trabajo debe realizarse bajo las disposiciones que entrega la Ley de Discapacidades y en especial las normas INEN sobre accesibilidad al medio físico, , acuerdos, declaraciones legalmente suscritos por nuestro país.

Para el desarrollo del análisis y elaboración del perfil de puestos, el enfoque empresarial y el enfoque desde las Personas con Discapacidad determinan el cumplimiento de los objetivos de la Disertación.

(Pacheco, 2014).

### **1.2.1 Definición del problema de la investigación**

Manejo deficiente en la gestión de recursos humanos en cuanto al proceso de reclutamiento de personal, ya que la inserción socio – laboral de personas con discapacidad en las instituciones financieras de la provincia Bolívar no cumple con lo establecido en la normativa vigente.

Por lo expuesto se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿La gestión de talento humano incide en la inclusión socio - laboral en las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia Bolívar?

### **1.2.2 Contextualización del problema**

Cuesta (2017) afirma que: la gestión de talento humano tiene por objeto a la gestión de personas que trabajan en la organización laboral, y esas personas son las portadoras del conocimiento que no puede tratarse descontextualizado o independiente de las personas como seres sociales.

La definición del principio que rige a la gerencia del talento humano es la que señala que la dirección y la gestión en la organización se basan en el manejo efectivo de las potencialidades que tienen las personas. En otras palabras, se basa de la importancia que se le da al individuo como ser con potencialidades que pueden desarrollarse en beneficio de sí mismo y de su entorno. (Tejada, 2003).

Tedesco (2004) manifiesta que: una de las tendencias más fuertes de una economía nueva es el aumento de las desigualdades sociales, la segmentación del espacio y la fragmentación cultural de la población. Las personas con capacidades especiales tienen una menor participación en el mercado laboral, inclusive con pocas opciones aquellas con discapacidad considerable. En este sentido las instituciones que de una u otra manera forman un canal de comunicación entre estas personas con discapacidad y las empresas para lograr su inclusión social. Por ejemplo, en España existen los Centros Especiales de Empleo (CEE), los mismos que son la principal vía para la integración de las personas con discapacidad. El objetivo principal es reducir el desempleo y la inactividad de las personas con discapacidad. (Rodríguez y Cueto, 2013).

En el Ecuador se ha aprobado la Ley de Discapacidades donde manifiesta en el Art. 47 la Inclusión laboral. - La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de 4% de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales. (Ley Orgánica de Discapacidades, CONADIS, 2012)

### **1.2.3 Justificación de la investigación**

La gestión de talento humano en las organizaciones es muy importante, debido a que mediante una buena gestión de RR. HH se mostrará los principales potenciales de cada una de las personas que forman parte de las empresas. Y de esta forma buscando la inclusión social donde salga a relucir su gran potencial que ayude al crecimiento de cada una de ellas. La gestión de talento humano debería generar un alto índice de inclusión social en todas las organizaciones del país y porque no decir del mundo.

El estudio de la inclusión social dentro de las organizaciones en general ya sean privadas o públicas es muy importante, debido a que en la sociedad en la que vivimos se presenta

un alto índice de exclusividad, es decir, las personas con discapacidad, indígenas, afroamericanas, entre otras son consideradas como personas que no son capaces de realizar las actividades que realizan los demás, con esto se produce un bajo nivel de inclusión social. Según los derechos humanos a nivel mundial todas las personas sin importar su raza, sexo, identidad, cultura, capacidades, etc., tienen derecho a un trabajo digno y a ser tratados por igual sin discriminación alguna.

En las últimas décadas, se ha tomado un poco en cuenta sobre la inclusión social en las cooperativas de ahorro y crédito, lo cual es algo muy importante y novedoso de tomar en cuenta y buscar las formas de que todas las organizaciones tomen en cuenta la inclusión social y den oportunidades a todas las personas que estén en capacidad de trabajar y ayudar al progreso de estas.

Actualmente se han establecido algunos mecanismos para la inclusión social, y más aún la inclusión de personas con discapacidad en el sector empresarial. Sin embargo, aún existen algunas razones por las que este grupo de personas son vulnerables y no cuentan con una inserción total en cada una de las empresas del país. Por esta razón, la presente investigación pretende establecer la realidad de las cooperativas con respecto a la inclusión social de las personas con discapacidad, indígenas, afroamericanas, entre otras. Es ahí donde una excelente gestión de talento humano permitiría el crecimiento de la inclusión social en cada una de las organizaciones.

## **1.2.4 Fundamento teórico**

### ***1.2.4.1 La gestión del talento humano***

Para comprender de mejor manera el tema en desarrollo, es imprescindible considerar aspectos teóricos básicos que permitirán analizar y enfocar el estudio de manera directa en la incidencia de la gestión del talento humano en las organizaciones, referente a la aplicación de la normativa legal vigente en la inserción de personas con algún tipo de discapacidad para laborar en alguna dependencia o área de la empresa.

#### **Gestión**

Plantea dos niveles de gestión: uno lineal o tradicional, sinónimo de administración, según el cual gestión es “el conjunto de diligencias que se realizan para desarrollar un proceso o para lograr un producto determinado” y otro que se asume como dirección, como conducción de actividades, a fin de generar procesos de cambio. (Mora, 2007).

Se entiende por gestión a las actividades que todos los profesionales realizan dentro de su competencia laboral, es decir como responsable de las actividades a desarrollar es importante realizar una planificación para optimizar el tiempo en la ejecución de una u otra actividad dentro de la jornada laboral.

#### **Talento humano**

“Es la actividad profesional tendiente para establecer los objetivos y medios de su realización, a precisar la organización de sistemas, a elaborar la estrategia del desarrollo y a ejecutar la gestión del personal”. (Remetería, 2008).

Por lo tanto “La gestión del talento humano es un conjunto de acciones que deben ser aplicadas mejorar en todo momento del nivel de conocimientos, habilidades y capacidades para ser competitivo en el entorno actual y futuro”. (Chiavenato, 2009).

Todas las organizaciones tienen la responsabilidad de manejar una adecuada gestión del talento humano mediante una dirección con personal idóneo acorde al requerimiento, con la finalidad que todos los empleados que conforman la organización se sientan

identificados con la misma, y enfoquen sus objetivos y actividades a los objetivos planes, programas y proyectos que manejan los directivos de manera general.

#### ***1.2.4.2 Evolución del talento humano***

Desde que las empresas empezaron a desarrollarse como tal, han enfocado sus esfuerzos en combinar todas sus actividades en el cumplimiento de los objetivos planteados, razón por la cual desde de década pasada, los directivos de las organizaciones han reforzado la gestión de talento humano, pues identificaron que radica de este punto el éxito de su empresa.

El término fue acuñado por David Watkins de Softscape para describir el proceso que siguen las empresas para atraer y retener empleados productivos. En esta época se produjo un auge de los recursos humanos, ya que muchos se preparaban para ser expertos en esta área porque se empezaba a valorar mucho más a los colaboradores y se quería buscar una forma de comprometer a los empleados y obtener un mayor rendimiento. (Servicios de calidad de vida, s.f.).

La necesidad de las empresas por fortalecer el talento humano con el que cuentan es cada más priorizado por los directivos de estas, pues cuando encuentran un profesional que cumple con el perfil del puesto a desarrollar aplican estrategias para retenerlo, pues es la forma de garantizar que todas las actividades se ejecuten de forma correcta sin generar daño para los accionistas de las organizaciones.

Actualmente, las empresas basan parte de su trabajo en una adecuada gestión del talento humano, pues contando con profesionales con habilidades adecuadas, predisposición para cumplir con sus actividades, conocimiento y experiencia en el trabajo que desarrollan podrán generar una ventaja competitiva en el mercado, y mantener una cultura organizacional acorde los intereses de los accionistas y beneficio de los trabajadores.

La evolución del talento humano en las empresas es uno de los departamentos que han sufrido cambios considerables en la forma de manejar y dirigir al personal que laboran en cierta organización, pues a partir de la revolución industrial la forma de manejar una

organización ha evolucionado con la implementación de procesos para la elaboración de ciertos productos o servicios.

Debido a la implementación de nuevos procesos productivos y al poco conocimiento para optimizar los recursos existentes de la época provocaron que los trabajadores tengan que cumplir jornadas de trabajo extensas, explotación con sueldos bajos frente a las actividades que realizaban, baja preocupación por el bienestar de los mismos por parte de los directivos, razón por la cual surgieron los sindicatos o gremios de trabajadores que no son más que grupo de empleados que luchaban por sus derechos dentro de la organización para ser considerados como personas que contribuyen un factores indispensable dentro de la misma.

En Ecuador, la evolución del talento humano ha sido fruto de un trabajo conjunto entre gobierno, empresas y sindicatos, pues no todo parte de las leyes o reglamentos que dispone el estado, sino que además obedece a acciones tomadas por parte de movimientos y asociaciones de trabajadores que juntaban su malestar y maltratos para organizar y solicitar trato justo, igualitario entre trabajadores y un reconocimiento económico acorde a las actividades que brindaban en la empresa. (Zamora, 2015)

#### ***1.2.4.3 Proceso de la gestión de talento humano***

La calidad de los productos o servicios que ofrece una empresa, así como la eficiencia y eficacia que aplican para el cumplimiento y satisfacción de los clientes, hace necesaria la aplicación de la gestión del talento humano, para lo cual aplican cierto proceso que permite cumplir con lo planificado de manera estratégica (desde nivel directivo) para potenciar el talento humano con el que cuenta la empresa.

La gestión del talento humano se basa en las actitudes y aptitudes de poseen todas las personas frente a una actividad laboral. La gestión del talento humano es un proceso muy utilizado para transformar y gestionar al capital humano en todos los aspectos que lo conforman, sean tangible e intangible. Entre las actividades de ejecución se encuentran:

- Admisión de personas
- Aplicación de personas



- Compensación de personas
- Desarrollo de personas
- Mantenimiento de personas
- Monitoreo de personas (Abril, 2018).

**Figura 1**

*Procesos de la gestión de talento humano*



**Fuente:** (Gestión del talento humano , 2015).

#### **1.2.4.4 Administración de talento humano**

La administración del talento beneficia a todas las industrias pues les permite optimizar el potencial de todos los profesionales que van a colaborar para el cumplimiento de actividades de la empresa, para ello pueden aplicar estrategias como integrar, organizar y proporcionar los elementos necesarios, para ello la administración del talento humano dice:

Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evolución del desempeño. Una función administrativa dedicada a la integración, la formación, la evaluación y a la remuneración de los empleados, todos los administradores son en cierto sentido gerentes de recursos humanos porque participan en actividades como el reclutamiento, las entrevistas, la selección y la formación. (Rojas & Vilchez, 2018).

#### ***1.2.4.5 Importancia del talento humano***

Todas las empresas depositan en el talento humano la confianza y la responsabilidad de sus actividades o procesos debido a la habilidad que podrían presentar los trabajadores frente a algún puesto de trabajo, y así cumplir a satisfacción con las actividades planteadas por la empresa, bajo un ambiente adecuado para un desarrollo óptimo de dichos procesos. Para cumplir con las responsabilidades asignadas a cada funcionario, los mismos deben combinar de forma adecuada todos los conocimientos, habilidades y experiencia adquirida para hacer frente a las nuevas actividades de su actual lugar de trabajo para responder de manera favorable a las disposiciones de sus jefes inmediatos.

Actualmente los directivos saben la importancia de brindar a su personal todos los recursos necesarios para el correcto desarrollo de sus actividades pues son ellos los encargados de llevar a cabo los avances en proyectos, cumplir los logros estimados por los directivos, e inclusive en el peor de los escenarios, son quienes por algún motivo cometen errores que pueden perjudicar a la empresa.

Por eso no es exagerado afirmar que constituyen el recurso máspreciado, más valioso en toda sociedad. Si alguien dispusiera de cuantiosos capitales, equipos modernos e instalaciones impecables, pero careciera de un conjunto de personas, o éstas se consideran mal dirigidas, con escasos alicientes, con mínima motivación para desempeñar sus funciones, el éxito sería imposible. Por todo ello, todos los colaboradores de la empresa son la base de la misma, sin ellos no se podría cumplir con los procesos que lleva la misma. (Rojas & Vilchez, 2018).

#### ***1.2.4.6 Desempeño laboral***

El desempeño laboral de los empleados que forman parte de una empresa debe ser medido y controlado por el área responsable de la Unidad de Talento Humano de la empresa, pues se deben aplicar los mecanismos necesarios para evidenciar el cumplimiento de las actividades que les fueron asignados, para ello se entiende como desempeño laboral:

El desempeño de los empleados siempre ha sido considerado como la piedra angular para desarrollar la efectividad y éxito de una organización; por tal razón existe en la actualidad total interés para los gerentes de recursos humanos los aspectos que permitan no solo medirlo sino también mejorarlo. En este sentido, el desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Este desempeño puede ser exitoso o no, dependiendo de un conjunto de características que muchas veces se manifiestan a través de la conducta. (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010).

Algunas instituciones públicas o privadas aplican como estrategia para medir el desempeño laboral de sus trabajadores evaluaciones periódicas en base a las actividades que realizan, presentación de informes de producción mensual sean de cargos administrativos o productivos, medición de resultados en base a indicadores; lo cual genera beneficios para la empresa al cumplir con lo planeado de manera efectiva.

Sin embargo “un sistema de evaluación no garantiza que los empleados sean capacitados y desarrollados correctamente. Sin embargo, los datos de la evaluación ayudan a determinar las necesidades de capacitarlo y desarrollarlo. El principal interesado en evaluación del desempeño es el empleado.” (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010). Para todos los escenarios los directivos deben aplicar alternativas que les permita tomar decisiones oportunas para el correcto funcionamiento de la organización.

#### ***1.2.4.7 Selección del personal***

Los directivos o las personas encargadas de la Unidad de Talento Humano de las organizaciones aplican procesos para la selección del personal a incorporarse para cumplir con ciertas actividades que contribuyan al desarrollo de la empresa, seleccionar a personas para ocupar una vacante se enfoca en separar y centrarse en una persona y en otras no, dicha selección se basa en criterios estimados por la organización que permita contrastar los perfiles de los aspirantes a ocupar el cargo, hasta identificar el postulante que cumpla con todos los requerimientos que sean de apoyo y beneficio para la empresa.

Existen varias técnicas que utilizan para la selección de personal que utilizan durante el reclutamiento del mismo, el principal aspecto que es valorado es la aptitud (predisposición que tienen las personas para realizar ciertas actividades de la vida cotidiana o profesional) y la actitud (comportamiento que muestra una persona frente a una situación) que es valorado sin necesidad de aplicación de algún tipo de evaluación existentes, que se enlistan a continuación:

- Prueba psicotécnica
- Pruebas profesionales
- Entrevista de selección (Rojas M. , s.f.).

La selección de personal puede darse por varias causas, entre las cuales podría ser por renuncia de algún colaborador, o por necesidad de la Institución. Para la segunda es necesario que los directivos o los encargados de talento humano realicen un estudio completo sobre la necesidad, factores que entre otros suelen ser disponibilidad presupuestaria para la contratación, mobiliario y equipo tecnológico a usar por el nuevo colaborador, listado de las acciones y responsabilidades a ejecutar.

Cada organización tiene la obligación de transparentar y ofrecer igualdad de oportunidades a todas las personas interesadas en participar para el proceso de selección de alguna vacante con la finalidad de encontrar después de los filtros necesarios al postulante adecuado para beneficio de la empresa, y directamente a los clientes. Así como también crear un ambiente laboral adecuado que contribuya a estabilizar, y de ser el caso, apoyar a los compañeros de la empresa.

Al seleccionar un aspirante, durante todo el proceso se consideran evaluaciones que permiten calificar o no a un profesional, para ellos es importante considerar:

### **Figura 2**

*Proceso de selección de personal*



#### **1.2.4.8 Programas de capacitación**

Para las empresas los trabajadores “son el recurso más importante de todo proceso, por tanto, es importante invertir en ellos con el fin de proporcionarles continuamente oportunidades para mejorar sus habilidades, competencias y mejorar su productividad y desempeño en los procesos que se les asigne.” (Suarez, 2015).

Las organizaciones planifican de manera periódica capacitaciones para el personal que labora en la organización, dichos cursos sirven de apoyo para mejorar y actualizar el conocimiento de los funcionarios bajo su responsabilidad, teniendo un doble beneficio, el primero mejorar los procesos que maneja la empresa, y el segundo aportar en la formación de las personas.

En algunas ocasiones las capacitaciones son el resultado de cambios tecnológicos lo cual requieren con urgencia actualización de conocimientos sobre los mismos, pues “la capacitación de personal se ha adaptado a las nuevas realidades laborales, y esto acarrea

poner a prueba las habilidades de los colaboradores y áreas encargadas.” (Chaparro, 2021).

Para poder organizar la planificación de las capacitaciones a desarrollar, las empresas deben considerar la disponibilidad de tiempo de sus trabajadores, las temáticas a ser desarrolladas y el presupuesto que va a asignar para las mismas, realizar un análisis costo-beneficio.

## **1.2.5 La inclusión social de personas con discapacidad**

### ***1.2.5.1 Definiciones***

Es importante comprender las definiciones básicas, para lo cual se presenta la definición de inclusión, misma que engloba el escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar, confiar, aceptar y acoger las necesidades de la diversidad. Concretamente, tiene que ver con las personas, en este caso, las personas con discapacidad, pero se refiere a las personas en toda su diversidad.” (Cedeño, 2008).

Dicho de otro modo, la inclusión permite que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para desarrollarse en cualquier ámbito, en condiciones iguales o similares entre todos los participantes, sin permitir preferencias o discriminaciones que puedan afectar de manera directa en su personalidad.

En cuanto a la inclusión y su contraparte la exclusión, son conceptos que se han ido construyendo en diversos momentos en las últimas décadas. De acuerdo con Silver (1994) y Cabrera (2005), fue Lenoir (1974) el primero en utilizar la inclusión para referirse a los temas relacionados con la marginalidad social que se vivía en Francia, como un concepto no solo relacionado con la pobreza material y económica. (Velasco, Govea, & Gonzalez, 2015).

Desde época antigua, cierto grupo de personas utilizaban la discriminación por algún factor físico o psicológico ante otra persona de un grupo que tenía algún tipo de vulnerabilidad, comportamiento que se ha ido desarrollando con mayor énfasis en las

últimas décadas, sin embargo en base a los estudios de los derechos que todas las personas tenemos, éste término ha ido tomando mayor importancia en el medio en el que nos desenvolvemos, pues la inclusión y la apertura que ofrecen en igualdad de oportunidades para todas las personas ha ganado campo en nuestra sociedad.

Sin embargo, pese al trabajo conjunto de autoridades, representantes de ciertos grupos aún existe factores que se deben trabajar para poder brindar igualdad de condiciones a ciertas personas que presentan algún tipo de diversidad funcional o discapacidad. Lamentablemente a pesar del arduo trabajo que han llevado para lograr una adecuada inserción laboral, la forma de pensar de parte de la población crea barreras que impiden avanzar de mejor manera sobre el tema, el rechazo, la negación y la poca aceptación son algunas de las tantas consideraciones que se deben eliminar para que no afecten a la población vulnerable.

Actualmente, la incluir a “...esta población en la sociedad requiere la realización de un análisis más cualitativo, teniendo en cuenta las opiniones de los participantes protagonistas, de las habilidades que se trabajan y fomentan durante el transcurso de cada periodo de convivencia.” (Latorre & Liesa, 2016). Dichas habilidades pueden ser aplicadas a un adecuado ámbito social para que puedan desenvolverse sin impedimentos y disfrutar del entorno generando una convivencia sana basada en el respeto y la empatía hacía las demás personas.

En el ámbito laboral, cada vez son más las empresas que generan y brindan oportunidades para personas con cierta discapacidad que adaptan su estilo de vida, habilidades y diferencias intelectuales o físicas para poder ejecutar responsabilidades laborales de manera correcta, y así sentirse parte de una sociedad.

A pesar del trabajo realizado, “la discriminación en Ecuador es un hecho que aún se manifiesta de múltiples maneras; responde a un complejo conjunto de factores que precisan de un minucioso estudio para conocer a fondo cómo enfrentarlos más eficazmente” (Guaman, Erraez, & Alejandro, 2019). Formas de pensamiento basado en principios políticos, económicos, culturales, educativos, entre otras, provocan que en la

actualidad las personas con discapacidad no puedan acceder a todos los servicios de una sociedad normal, para lo cual se deberían implementar políticas públicas.

#### ***1.2.5.2 Discapacidad***

La Organización Mundial de la Salud define al termino como “Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación.” (Organización Mundial de la Salud, s.f.).

Dichas limitaciones que puede presentar alguna persona para que pueda sentirse parte de la sociedad, deben ser adaptadas, sin ser evidentemente notorias, frente a las circunstancias particulares de cada condición de la persona con discapacidad, mismas que deberán contar con la facultad requerida para cumplir actividades.

“La discapacidad no implica que el sujeto que la tiene no pueda llegar a alcanzar y realizar las mismas actividades siempre y cuando se cuente con una ayuda ajustada a sus necesidades. Del mismo modo, el término "discapacidad" no es sinónimo de enfermedad”. (Castillero, s.f.).

Con lo expuesto, en nuestro medio aún existen personas que consideran a la discapacidad como una enfermedad que les limita a realizar ciertas actividades, lo cual carece de validez, pues al manejar un principio de equidad y respeto por los derechos de todas las personas, se podrá lograr que todas las personas tengan igualdad de condiciones y oportunidades en nuestra sociedad.

#### ***1.2.5.3 Tipos de discapacidad***

Las diversas causas que provocan una discapacidad han sido agrupadas de la siguiente manera:

- ✓ Discapacidad física: presencia de una problemática vinculada a una disminución o eliminación de capacidades motoras o físicas.
- ✓ Discapacidad sensorial: limitaciones derivadas de la existencia de deficiencias en alguno de los sentidos que nos permiten percibir el medio sea externo o interno.



- ✓ Discapacidad intelectual: aquella limitación del funcionamiento intelectual que dificulta la participación social o el desarrollo de la autonomía o de ámbitos como el académico o el laboral, poseyendo un CI inferior a 70 e influyendo en diferentes habilidades cognitivas y en la participación social.
- ✓ Discapacidad psíquica: presentan alteraciones de tipo conductual y del comportamiento adaptativo, generalmente derivadas del padecimiento de algún tipo de trastorno mental.
- ✓ Discapacidad visceral: personas que padecen algún tipo de deficiencia en alguno de sus órganos, la cual genera limitaciones en la vida y participación en comunidad del sujeto.
- ✓ Discapacidad múltiple: deriva de una combinación de limitaciones derivadas de algunas de las anteriores deficiencias. (Castillero, s.f.).

Cada tipo de discapacidad agrupa condiciones diferentes que una persona podría desarrollar, para lo cual para poder aplicarla en la vida laboral o profesional las empresas deben considerar dicho particular para adaptar sus actividades y brindar oportunidades a este grupo de personas vulnerables, para que se sientan identificados como parte activa de nuestra sociedad.

#### ***1.2.5.4 Áreas de la empresa que pueden cubrir personas con discapacidad***

Dependiendo el tipo de actividad a la que se dedique la empresa, una persona que tenga algún tipo de discapacidad podrá adaptarse a los cambios y las actividades que le propone la empresa para su inclusión laboral, para lo cual las empresas deben brindar “condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad; sin embargo hay características propias en el proceso de inclusión con las cuales se puede trabajar para mejorar la calidad del trabajo de un colaborador con discapacidad.” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

#### ***1.2.5.5 Beneficios para las personas con discapacidad***

Según establece el Ministerio de Trabajo, las personas con discapacidad tienen los mismos derechos y beneficios a recibir por parte del empleador mientras se encuentran en

asignación de funciones dadas por sus superiores. Existen ciertos eventos en los cuales una persona que posea cierto tipo de discapacidad puede considerarse beneficiario de incluirse en el mundo laboral, según:

- Trabajadores sustitutos: Se consideran trabajadores sustitutos las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad. (Derecho Ecuador, 2012).
- Estabilidad laboral: gozarán de estabilidad especial en el trabajo.
- Derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación.
- Seguridad social.
- Jubilación especial por vejez.
- Crédito preferente.
- La Décimo Tercera Remuneración: consiste en una suma equivalente a la doceava parte de lo recibido por el trabajador, durante el período comprendido entre el 1 de diciembre del año anterior y el 30 de noviembre del año en curso. (Derecho Ecuador, 2012).

Los beneficios que tienen las personas con discapacidad en el medio laboral le otorgan cierta ventaja frente a un empleado normal, pues debido a su condición los directivos de las empresas generan estrategias en base a la normativa legal vigente para evitar incumplimientos que generen sanciones para la empresa y malestar para los trabajadores. Ciertos escenarios que les ofrecen a los trabajadores les permiten tener cierta ventaja en función a los derechos que posee un ciudadano normal en el entorno laboral que se desarrolla, dichas ventajas permiten que las personas que poseen en algún tipo de discapacidad desempeñarse de mejor manera en su entorno o tener la posibilidad de experimentar actividades o responsabilidades diferentes a su habitual trabajo.

Algunas personas que poseen discapacidad y tienen la oportunidad de ser inmersos en el medio laboral, tienen detrás de ellos, una familia por quien velar, pagar cierto tipo de deudas en el caso que las tenga, afrontar el rechazo que podrían generar otras personas de su entorno cercano o laboral y adaptarse a un mundo normal, que para las personas con discapacidad genera malestar.

Actualmente, tanto empresas públicas como privadas han destinado buena parte de sus ganancias para invertir en adecuaciones y reformas en infraestructura física para un correcto desempeño de personas con discapacidad, así como generar campañas de concientización en sus trabajadores para cultivar en ellos el respeto, trato equitativo y una cultura organizacional acorde a los principios que la empresa tiene para ser ejecutados.

#### ***1.2.5.6 Impedimentos para personas con discapacidad***

Pese a que existe apoyo del Estado y normativa emitida para la inserción laboral de personas con discapacidad, existen varios inconvenientes presentados, entre los cuales son:

- La ideología de las personas: la gran mayoría de dueños de empresas o directivos, aún desconocen la Ley que ampara la contratación de personas con discapacidad, pues en algunos casos el temor de aplicar lo establecido en la norma genera una negativa para otorgar oportunidades a personas con discapacidad, así como también consideran que dichas personas no podrán cumplir con las actividades entregadas a su cargo, pensando incluso en que podrían generar pérdida para sus negocios, pues consideran a dichas personas como poco productivas.
- Infraestructura inadecuada: existe a nivel país una ineficiente adaptación de infraestructura para personas con discapacidad, pues en algunos casos los directivos de empresas privadas no realizan inversiones acordes las necesidades de personas con discapacidad, lo cual imposibilita una adecuada inserción laboral.
- Falta de capacitación: actualmente existen muy pocos lugares que brinden las debidas capacitaciones en temas de inserción laboral para personas con

discapacidad, pues el entorno laboral mantiene un nivel bajo de educación y formación referente al tema.

- Baja autoestima: al notar el rechazo debido al poco conocimiento de dueños de empresas sobre el tema, para una persona con discapacidad genera baja autoestima creando en ellos inseguridad al afrontar el mundo laboral. (Incluyeme, s.f.).

### **1.2.6 Fundamento conceptual**

**Discapacidad:** “...término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación, 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.).

**Inclusión social:** “la inclusión social asegura que todas las personas sin distinción puedan ejercer sus derechos y garantías, aprovechar sus habilidades y beneficiarse de las oportunidades que se encuentran en su entorno.” (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2018).

**Talento humano:** “la capacidad de las personas de comprender de manera inteligente la manera de resolver un determinado problema mediante una serie de habilidades, destrezas y experiencias.” (Negokai, 2019).

**Vulnerable:** “Que puede ser herido o recibir lesión, física o moralmente.” (Real Academia Española, s.f.).

### **1.2.7 Fundamento legal**

El Ministerio de Trabajo firmó un convenio de Cooperación Interinstitucional para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en los Sectores Público y Privado suscrito entre la Vicepresidencia de la República del Ecuador, cuyo objetivo es coordinar acciones conjuntas que permitan apoyar y garantizar el control e inspección del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores tanto a nivel público y privado para la inserción laboral de las personas con discapacidad. (Ministerio del trabajo, s.f.).

Todo apoyo interinstitucional resulta fructífero para el cumplimiento de ciertos objetivos y políticas que contribuyan o beneficien a un cierto número de personas, y más aún cuando dicho grupo de la sociedad son personas con algún tipo de discapacidad, pues el estado debe garantizar y velar porque los derechos de dichas personas no sean vulnerados, y se sientan parte del medio en el que nos desenvolvemos.

#### ***1.2.7.1 Ley Orgánica de Discapacidades***

Todas las personas que poseen algún tipo de discapacidad tienen el derecho de laborar en función a su condición o limitante médica, en condiciones dignas, seguras y con el apoyo del personal que labora en la misma área, así como de los directivos, pues según lo que estipula la Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 45 que expresa:

Artículo 45.- Derecho al trabajo. - Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición de discapacidad 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. (Asamblea Nacional, 2012).

Las personas con discapacidad que forman parte de una empresa deben tener un trato justo sin discriminar ni ser objeto de burla por su condición, por parte de los empleados y directivos, deben tener igualdad en oportunidades dentro de la empresa, para lo cual el artículo 46 de la misma ley expresa:

Artículo 47.- Inclusión laboral. - La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales. (Asamblea Nacional, 2012).

Las actividades para desempeñar por los trabajadores de empresas públicas y privadas, que tenga alguna discapacidad pero que al mismo tiempo les permita ofrecer sus servicios profesionales, deberán realizarlo en función a sus habilidades y destrezas que su condición lo permita sin afectar o atentar contra su salud, así lo ampara el artículo 47 de la misma ley:

El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. (Asamblea Nacional, 2012).

#### ***1.2.7.2 Código de trabajo***

Mediante el Código de Trabajo que debe ser aplicado tanto por empleadores como empleados, con la finalidad de poseer una herramienta de respaldo frente a las actividades inherentes al campo laboral en una determinada área, las personas que tienen discapacidad tienen la oportunidad de laborar en empresas públicas como privadas, pues:

El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural. (Congreso Nacional, 2012).

## **1.2.8 Objetivos de la investigación**

### ***1.2.8.1 Objetivo general***

- Determinar la incidencia de la gestión del talento humano en relación con la inclusión social–laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito en la Provincia Bolívar.

### ***1.2.8.2 Objetivos específicos***

- Elaborar la revisión bibliográfica para fundamentar el fenómeno en estudio.
- Analizar la gestión de talento humano en los procesos de selección que posee la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., en la Ciudad de Guaranda.
- Identificar los índices de inclusión social apropiada para la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.



## CAPÍTULO II

### 2. METODOLOGÍA

#### 2.1. Enfoque Investigativo

El enfoque del presente trabajo es cualitativo debido a que se va a realizar consultas a expertos, así como a los involucrados y además se aplicará entrevistas, cuyos juicios de valor permitirán esclarecer las interrogantes planteadas en la investigación dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., en la ciudad de Guaranda y los resultados se analizará a través de métodos estadísticos apoyados en herramientas informáticas para la comprobación de hipótesis.

Un enfoque cualitativo que también se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y análisis de datos (Hernandez, Metodología de la Investigación, 2014, pág. 7).

#### 2.2. Modalidad Básica de la Investigación

##### 2.2.1 Investigación bibliográfica-documental

La investigación se la va a desarrollar a través de la modalidad bibliográfica-documental la misma que (Hernandez, 2014, pág. 68) ayuda al investigador de diversas formas; puede ofrecerle un buen punto de partida, guiarlo en el enfoque y tratamiento que se le dará al problema de investigación, orientarlo respecto de los diversos elementos que intervienen en el problema, centrarlo en un problema específico, sugerirle cómo construir el marco teórico, etc., en este sentido permitirá recopilar información de libros, revistas científicas y material escrito.

##### 2.2.1.1 Investigación de campo

Además, se desarrollará una investigación de campo que (Hernandez S. , 2014, pág. 8) manifiesta que la investigación de campo significa sensibilizarse con el ambiente o

entorno en el cual se llevará a cabo el estudio, identificar informantes que aporten datos y guíen al investigador por el lugar, adentrarse y compenetrarse con la situación de investigación, además de verificar la factibilidad del estudio, puesto que se mantendrá contacto con la realidad ya que se aplicaran encuestas, entrevistas y consultas a expertos.

## **2.2.2 Tipos de Investigación**

### ***2.2.2.1 Investigación Exploratoria***

En la presente investigación se aplicarán dos tipos de investigaciones; por un lado, la investigación exploratoria que según (Hernandez, 2014, pág. 91) menciona que se emplea cuando el objetivo consiste en examinar un tema poco estudiado o novedoso como es el caso de nuestro estudio sobre la gestión de talento humano y la inclusión social en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

### ***2.2.2.2 Investigación Descriptiva***

Por otro lado, también se aplicará una investigación descriptiva que busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Al respecto del análisis realizado se describirán diferentes características del fenómeno en estudio. (Hernandez, Fernández y Baptista, 2014, pág. 92)

## **2.2.3 Variables de estudio**

**Variable independiente:** Gestión de los procesos de RR. HH

**Variable dependiente:** Inserción socio – laboral de personas con discapacidad.

## **2.2.4 Población y Muestra**

Según Lepkowski (citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 174) menciona que una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

Para el caso de nuestro estudio se tomará en cuenta la totalidad de la población que corresponde a 22 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., de la ciudad de Guaranda.

### **2.2.5 Instrumentos de recolección y su técnica**

La encuesta social: Esta es una técnica destinada a obtener información primaria de los actores involucrados, con el objeto de medir de la forma más acertada los sucesos de interés con respecto a la aplicación de indicadores de evaluación, dependiendo básicamente de la precisión, pertinencia y concisión de las preguntas. El cuestionario es el instrumento básico de recolección de información de la Encuesta Social; consiste en un formulario con un conjunto de preguntas estandarizadas que para efectos de la investigación serán cerradas.

### **2.2.6 Validación del instrumento de recolección de datos**

Para el proceso de validación del instrumento de recolección de datos se realizó una muestra con expertos de la Universidad Técnica de Ambato y de la Universidad Estatal de Bolívar donde se calculó el Alpha de Cronbach como el indicador de la correlación existente entre las variables de la investigación, obteniendo los siguientes resultados para el cuestionario dirigido al departamento de Talento Humano que realiza la selección de personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., en la ciudad de Guaranda Provincia Bolívar:

**Tabla 1**

*Validación del instrumento de recolección de datos – Personal de talento humano de la COAC San José Ltda.*

N°	Experto 1	Experto 2	Experto 3
Ítem 1	3	3	3
Ítem 2	5	4	4
Ítem 3	5	3	4
Ítem 4	5	3	4
Ítem 5	5	3	4
Ítem 6	5	4	4
Ítem 7	4	3	5
Ítem 8	5	2	4
Ítem 9	5	2	3
Ítem 10	5	2	2
Ítem 11	5	4	5
Ítem 12	5	4	4
Ítem 13	5	2	4
Ítem 14	5	3	4
Ítem 15	5	4	5
<b>TOTAL</b>	72	46	59

**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Formula**

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

**K** = Ítems

**Vi** = Variación de Ítems

**Vt** = Variación total

RESULTADO = 0,954

### **Análisis**

Al obtener un resultado de 0,954 en el cálculo del Alpha de Cronbach se establece un nivel de fiabilidad bajo la denominación de muy confiable para el instrumento de recolección de datos que fue utilizado en el personal de la COAC San José Ltda.

De igual manera se realizó el cálculo del Alpha de Cronbach para el cuestionario dirigido a las personas con discapacidad que forman parte de la Cooperativa San José Ltda., en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, con los siguientes resultados:

**Tabla 2**

*Validación del instrumento de recolección de datos – Personal con discapacidad de la COAC San José Ltda.*

<b>N°</b>	<b>Experto 1</b>	<b>Experto 2</b>	<b>Experto 3</b>
<b>Ítem 1</b>	4	5	3
<b>Ítem 2</b>	5	5	3
<b>Ítem 3</b>	5	5	4
<b>Ítem 4</b>	5	5	5
<b>Ítem 5</b>	5	5	4
<b>Ítem 6</b>	4	5	4
<b>Ítem 7</b>	3	4	5
<b>Ítem 8</b>	4	5	4
<b>Ítem 9</b>	5	5	3
<b>Ítem 10</b>	5	5	4
<b>Ítem 11</b>	4	5	4
<b>Ítem 12</b>	5	5	4
<b>TOTAL</b>	54	59	47

**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Formula**

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

**Donde:**

**K** = Ítems

**Vi** = Variación de Ítems

**Vt** = Variación total

RESULTADO = 0,855

**Análisis**

Al obtener un resultado de 0,954 en el caculo del Alpha de Crombach se establece un nivel de fiabilidad bajo la denominación de adecuada para el instrumento de recolección de datos que fue utilizado en el personal con discapacidad que labora en la COAC San José Ltda.

## CAPÍTULO III

### 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 3.1. Análisis de Resultados

Con el desarrollo del trabajo de campo bajo la metodología establecida en el presente capítulo se presentan los resultados que permitirán alcanzar cada uno de los objetivos planteados dentro de la investigación, los resultados iniciales corresponden a la aplicación del instrumento de recolección de datos con el personal encargado del proceso de reclutación, selección y contratación del personal de la organización

**Pregunta N°1:** La selección de personal se realiza en base a las habilidades que el perfil requiere

**Tabla 3**

*Pregunta 1 representantes de talento humano*

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi Nunca</b>	0	0%
<b>Ocasionalmente</b>	0	0%
<b>Frecuentemente</b>	2	50%
<b>Siempre</b>	2	50%
<b>TOTAL</b>	4	100%

**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

#### **Análisis**

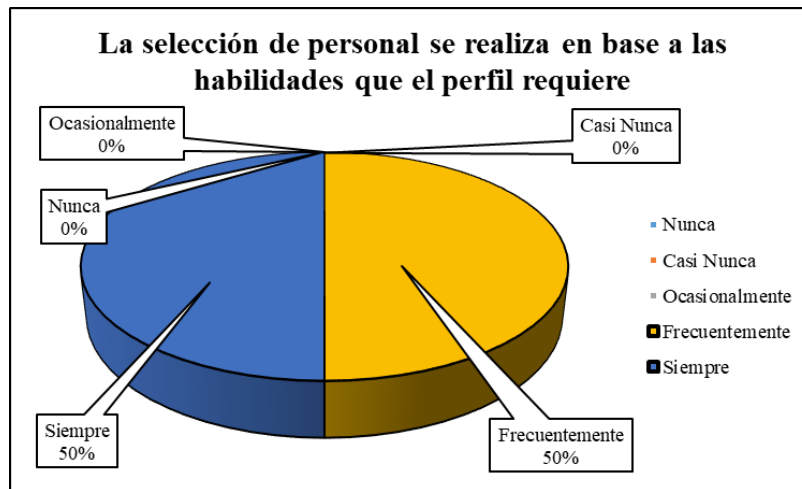
La tabla 1 presenta los resultados en cuanto a la primera interrogante planteada a los representantes del departamento de talento humano, donde el 100% afirma que el proceso de selección del personal frecuentemente o siempre se realiza en función de las habilidades de los postulantes.

## Interpretación

Esto indica que la COAC San José Ltda. prioriza las capacidades profesionales de los postulantes para que ocupen las vacantes que se ofrecen en las diferentes áreas de la organización.

**Figura 3**

### Pregunta 1 representantes de talento humano



**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Pregunta 2:** La selección de personal se realiza en base a las actitudes que el perfil requiere

**Tabla 4**

### Pregunta 2 representantes de talento humano

Escala	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	1	25%
Siempre	3	75%
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)



## Análisis

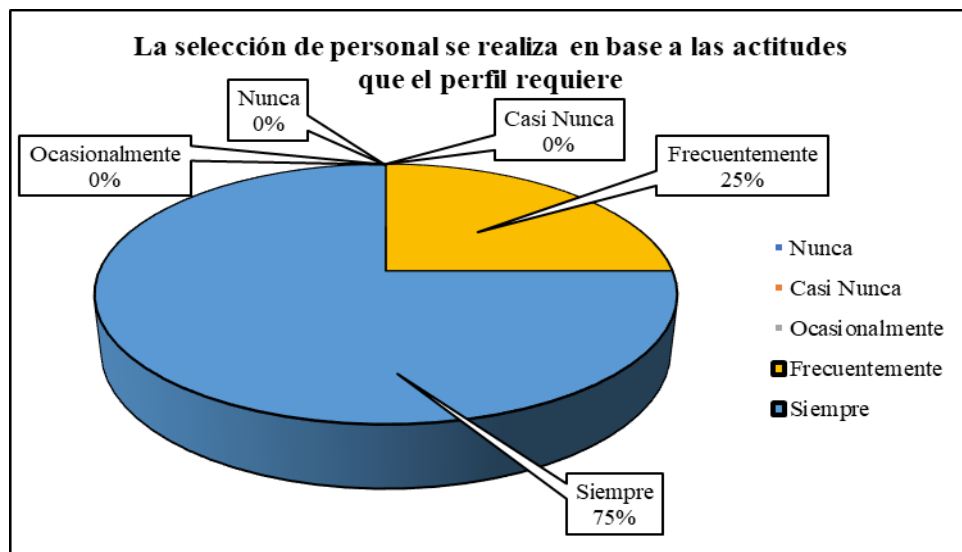
En la tabla 2 se manifiesta que el 75% de los participantes coinciden que el proceso de selección de personal se lo realiza siempre con base en las actitudes de los postulantes y el 25% indica que frecuentemente se enfatiza en las actitudes para seleccionarlos.

## Interpretación

Las actitudes representan un aspecto importante para la selección de nuevo personal dentro de la organización y se enfatiza en que los postulantes cumplan con estos requerimientos.

### Figura 4

*Pregunta 2 representantes de talento humano*



**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Pregunta 3:** Se han acercado a la empresa entidades que colocan a personas con capacidades especiales

**Tabla 5**

*Pregunta 3 representantes de talento humano*

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi Nunca</b>	3	75%
<b>Ocasionalmente</b>	1	25%
<b>Frecuentemente</b>	0	0%
<b>Siempre</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	4	100%

**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

### **Análisis**

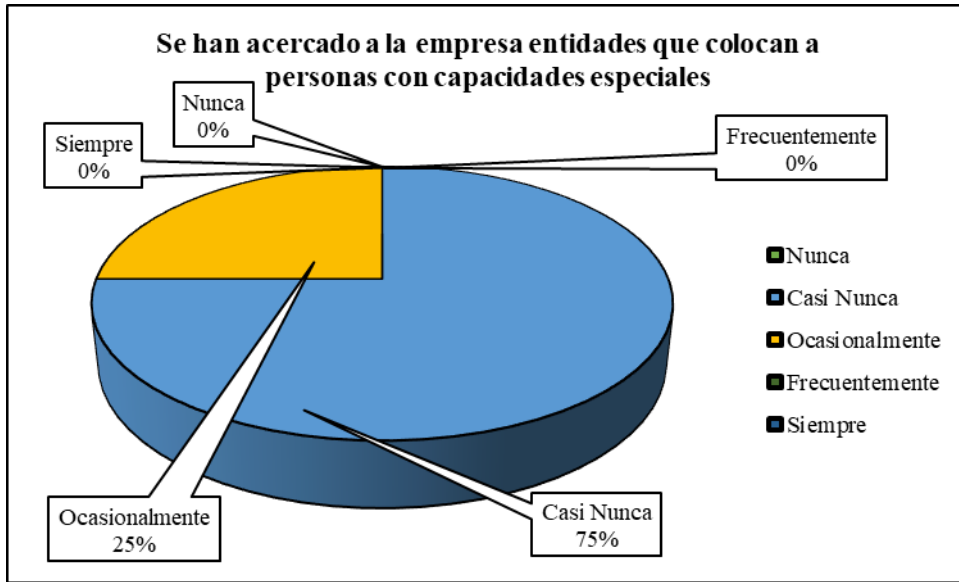
En la tabla 3 se establece que el 75% de los encuestados mencionan que casi nunca se ha evidenciado la presencia de entidades que coloquen laboralmente a personas con capacidades diferentes y solo uno de ellos ha notado que esto se realiza ocasionalmente.

### **Interpretación**

Con esto se interpreta la no existencia o desinterés de este tipo de organizaciones que deben velar por la inserción sociolaboral de las personas con capacidades diferentes y así ofrecerles oportunidades de crecimiento profesional en las distintas organizaciones públicas y privadas.

**Figura 5**

*Pregunta 3 representantes de talento humano*



**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Pregunta 4:** Se ha tenido que excluir a una persona del proceso de selección por encontrarse en una condición diferente

**Tabla 6**

*Pregunta 4 representantes de talento humano*

Escala	Frecuencia	%
Nunca	3	75%
Casi Nunca	1	25%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

## Análisis

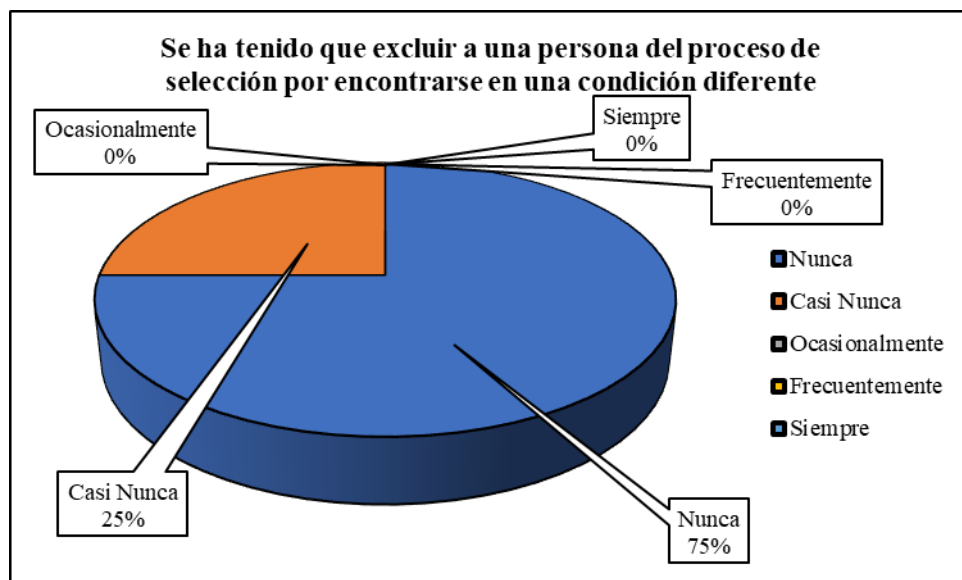
Se cuestiono en cuanto a la necesidad de excluir a una persona con capacidades diferentes de un proceso de selección de personal dentro de la organización y el 75% de los participantes indicaron que esto no ha sucedido y tan solo el 25% uno de ellos indica que casi nunca siendo correlacionado con lo que expresa la mayoría.

## Interpretación

Dentro de la COAC San José Ltda. al momento de realizar el proceso de selección de un nuevo empleado/a procuran ser claros y transparentes dando énfasis al trato igualitario sin importar las posibles diferencias entre los participantes y así tomar una decisión justa basada en habilidades y requerimientos específicos.

### Figura 6

Pregunta 4 representantes de talento humano



**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Pregunta 5:** Los protocolos establecidos para el proceso de selección de personal se modifican cuando una persona con capacidades diferentes participa en ellos

**Tabla 7**

*Pregunta 5 representantes de talento humano*

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi Nunca</b>	0	0%
<b>Ocasionalmente</b>	1	25%
<b>Frecuentemente</b>	3	75%
<b>Siempre</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	4	100%

**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Análisis**

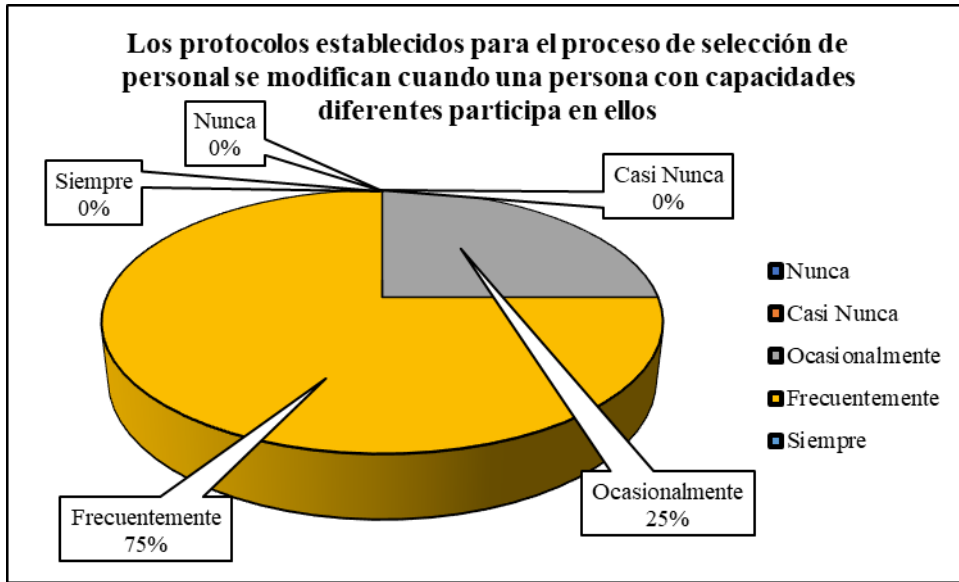
En cuanto a la modificación de protocolos en el proceso de selección de personal cuando en este se involucra una persona con capacidades diferentes el 75% manifiesta que esto se realiza frecuentemente y el 25% ocasionalmente.

**Interpretación**

La COAC San José Ltda. pretende mostrarse como una institución inclusiva brindando todas las comodidades físicas, emocionales, tecnológicas para que los involucrados en un proceso de selección a un cargo vacante puedan realizarlo sin el temor que eso pueda verse como un factor influyente en el camino.

**Figura 7**

*Pregunta 5 representantes de talento humano*



**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Pregunta 6:** Cuando la organización oferta una plaza de trabajo: ¿Hay 2 o más personas con capacidades diferentes optando por el puesto?

**Tabla 8**

*Pregunta 6 representantes de talento humano*

Escala	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	3	75%
Ocasionalmente	1	25%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

## Análisis

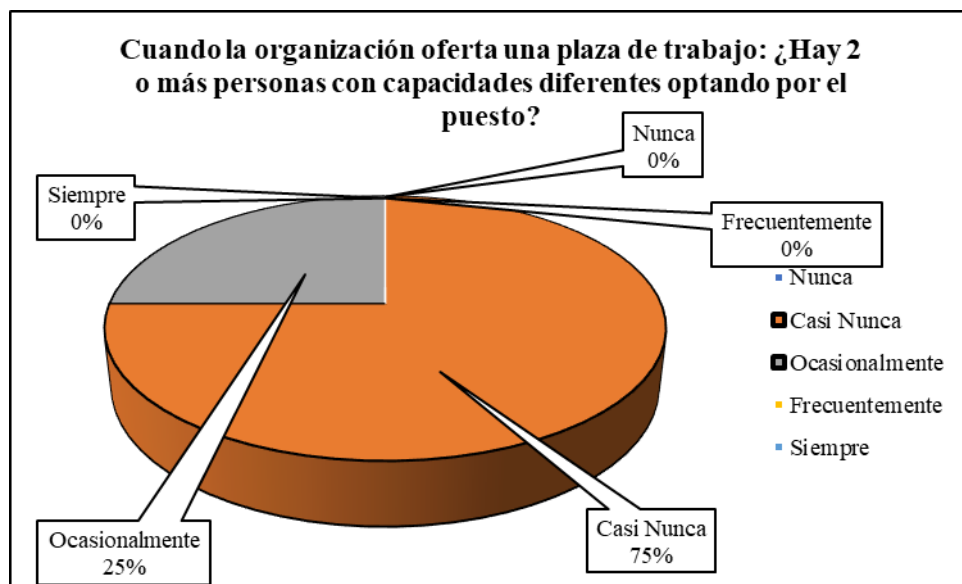
Se consulto sobre la frecuencia en la que dentro de un proceso de selección de personas pudieran existir dos o más involucrados con capacidades diferentes y el 75% menciona que casi nunca se presenta este escenario y solo uno de ellos manifiesta que ocasionalmente ha sucedido.

## Interpretación

En la apertura de procesos de selección de nuevo personal para la organización se nota claramente la poca o nula afluencia de personas con capacidades diferentes y eso supone un punto a ser tomado en cuenta ya que se debería determinar los factores intervinientes en esta situación.

### Figura 8

Pregunta 6 representantes de talento humano



**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Pregunta 7:** Se realizan pruebas psicológicas y técnicas para una persona con capacidad diferente en el proceso de selección

**Tabla 9**

*Pregunta 7 representantes de talento humano*

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi Nunca</b>	0	0%
<b>Ocasionalmente</b>	3	75%
<b>Frecuentemente</b>	0	0%
<b>Siempre</b>	1	25%
<b>TOTAL</b>	4	100%

**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Análisis**

La aplicación de pruebas técnicas y psicológicas se planteó como una interrogante dentro del proceso de selección que realiza la organización y la tabla 7 muestra que el 75% dice que ocasionalmente si se desarrolla este tipo de pruebas y el 25% indica que siempre se las realiza.

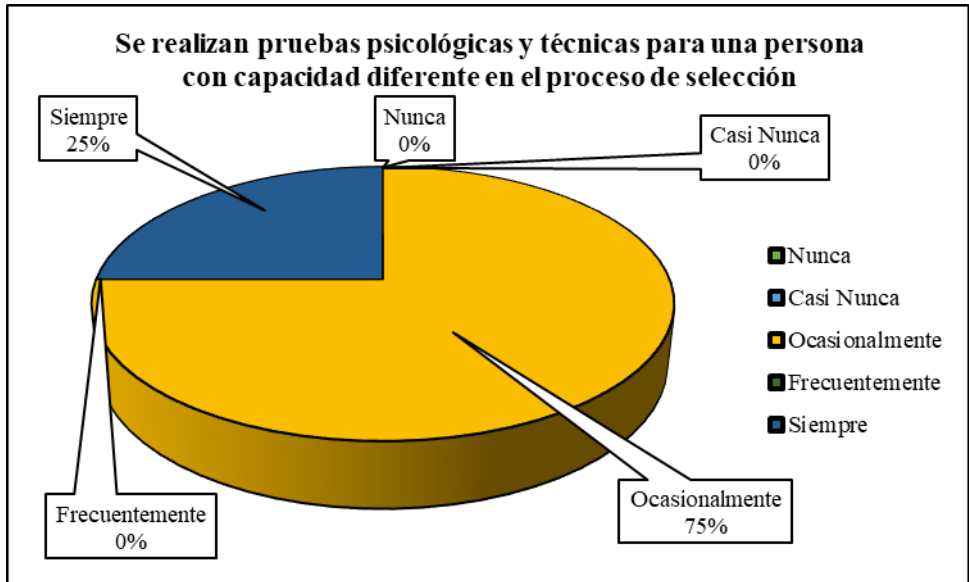
**Interpretación**

El desarrollo y aplicación de pruebas de carácter técnico y psicológico se lo hace de manera general por lo que los participantes con capacidades diferentes dentro de un contexto igualitario también se ven sometidos a estas intervenciones por parte de los encargados de este proceso.



**Figura 9**

*Pregunta 7 representantes de talento humano*



**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Pregunta 8:** Se elaboran pruebas técnicas para una persona con capacidad diferente, en el proceso de selección

**Tabla 10**

*Pregunta 8 representantes de talento humano*

Escala	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Ocasionalmente	1	25%
Frecuentemente	2	50%
Siempre	1	25%
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

## Análisis

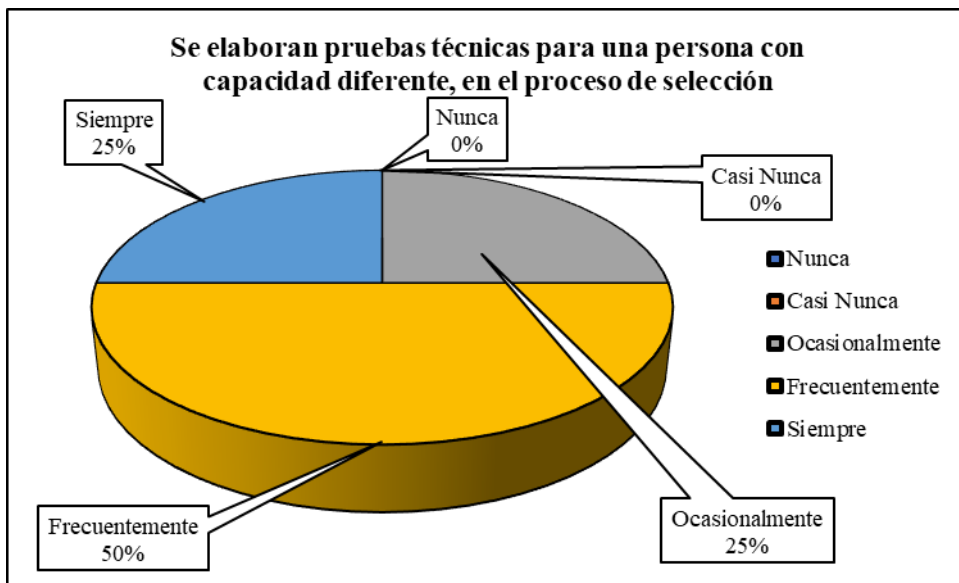
El desarrollo y aplicación de métodos y maneras de evaluar las destrezas y habilidades de los postulantes siempre será un aspecto importante para tomar en cuenta por lo que en la tabla 8 se indica que el 50% lo hace frecuentemente, el 25% ocasionalmente y el restante 25% lo hace siempre.

## Interpretación

La valoración técnica de habilidades, aptitudes y demás brinda una perspectiva más específica del tipo de profesional que está postulando dentro del proceso de selección de personal dentro de la COAC San José Ltda. y se involucran a todos las participantes incluidas las personas con capacidades diferentes.

### Figura 10

Pregunta 8 representantes de talento humano



**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Pregunta 9:** Realizan la entrevista de selección, para una persona con capacidad diferente de la misma forma en que entrevista a otros candidatos

**Tabla 11**

*Pregunta 9 representantes de talento humano*

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi Nunca</b>	0	0%
<b>Ocasionalmente</b>	0	0%
<b>Frecuentemente</b>	2	50%
<b>Siempre</b>	2	50%
<b>TOTAL</b>	4	100%

**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Análisis**

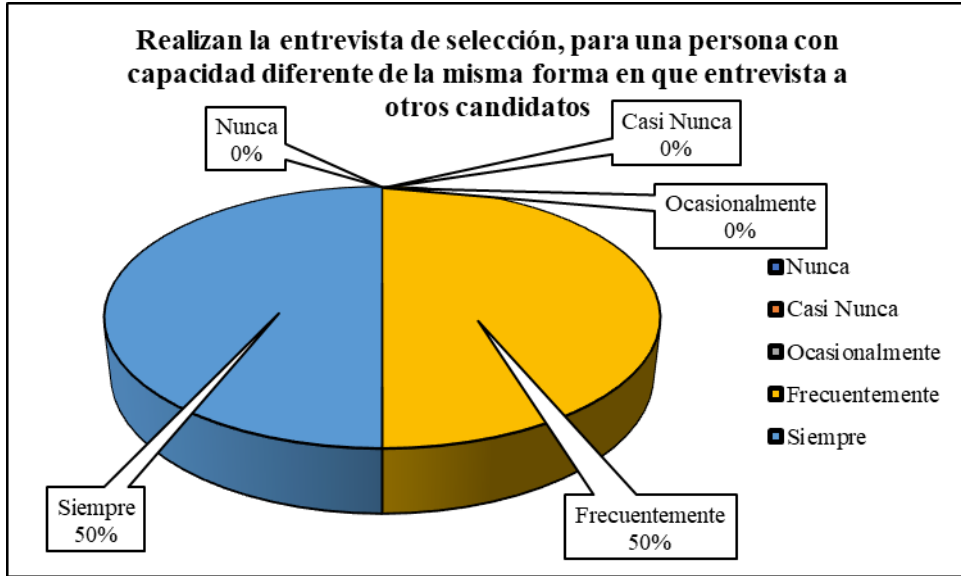
Es importante conocer el proceso de aplicación de una entrevista dirigida hacia los postulantes en un proceso de selección por lo que la tabla 8 señala en un 50 % lo realiza frecuentemente, y el restante 50 % lo hace siempre.

**Interpretación**

Las entrevistas dentro de la COAC San José Ltda. se realizan de manera personalizada por lo que en esta actividad se involucran a personas con capacidades diferentes a fin de conocer más a fondo sus destrezas y habilidades en cuanto al puesto vacante.

**Figura 11**

*Pregunta 9 representantes de talento humano*



**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Pregunta 10:** En una entrevista laboral con una persona con capacidad distinta: ¿Se profundiza en la educación, habilidades y personalidad?

**Tabla 12**

*Pregunta 10 representantes de talento humano*

Escala	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Ocasionalmente	1	25%
Frecuentemente	3	75%
Siempre	0	0%
TOTAL	4	100%

**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

## Análisis

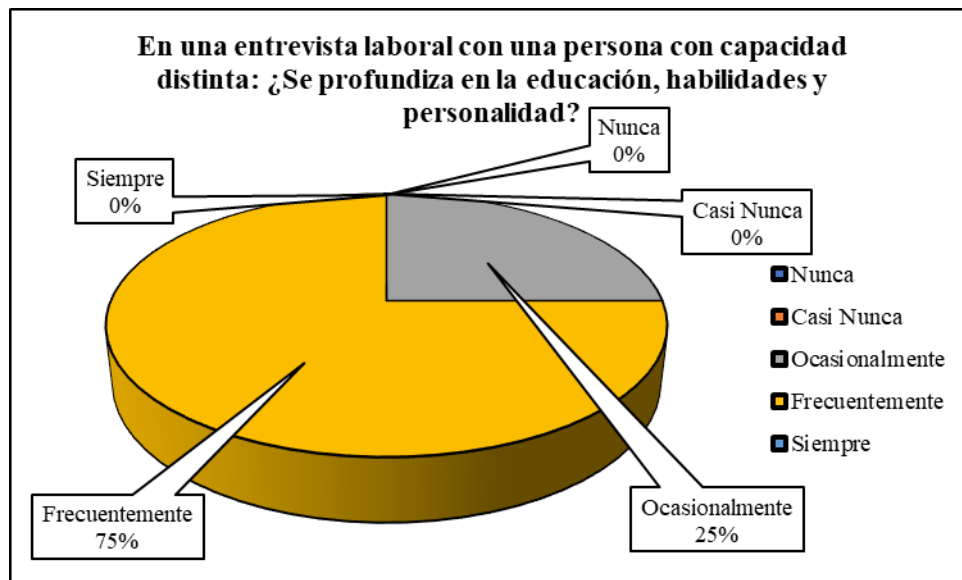
La tabla 10 indica en sus resultados que el 75% de los participantes profundiza aspectos como la educación, las habilidades y rasgos de personalidad en las entrevistas dirigidas a las personas con capacidades diferentes y el 25% lo hace únicamente de forma ocasional.

## Interpretación

Como una muestra de inclusión y manejo honesto por parte de la COAC San José Ltda. hacia las personas con capacidades diferentes, en las entrevistas se los trata como a todos los demás sin discriminación o favoritismo causado por su condición siendo sus habilidades y personalidad su carta de presentación.

### Figura 12

*Pregunta 10 representantes de talento humano*



**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Pregunta 11:** El proceso de entrevistas para una persona con capacidad distinta consta con más de 2 fases

**Tabla 13**

*Pregunta 11 representantes de talento humano*

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi Nunca</b>	0	0%
<b>Ocasionalmente</b>	3	75%
<b>Frecuentemente</b>	1	25%
<b>Siempre</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	4	100%

**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Análisis**

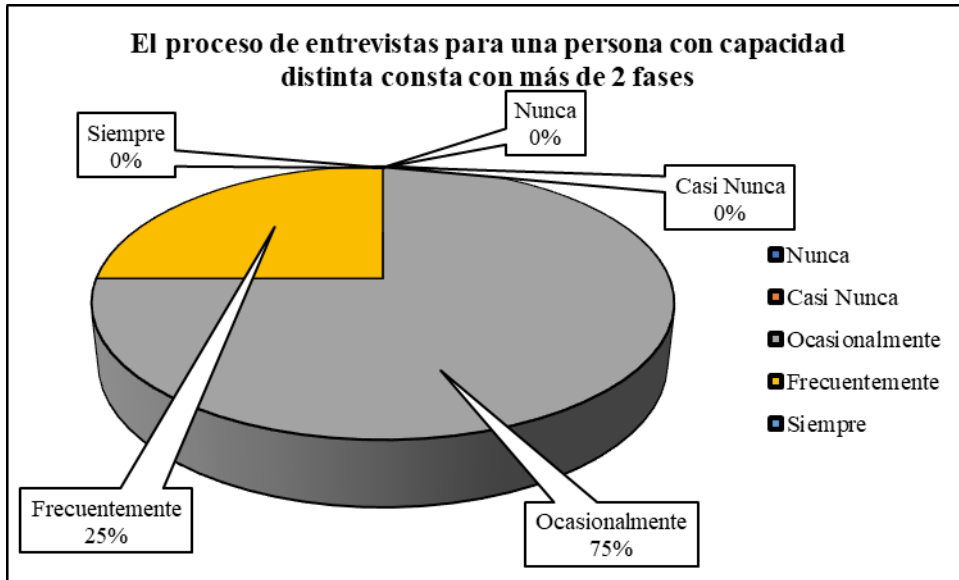
Se muestra en la tabla 11 los resultados en cuanto a si se desarrollan más de dos fases dentro del proceso de selección del personal a postulantes que tengan capacidades diferentes, el 75% mencionan que esto sucede ocasionalmente y el 25% indica que esto pasa frecuentemente.

**Interpretación**

Dentro de las fases en un proceso de selección en la COAC San José Ltda. se identifican diferentes en las que se obtiene la información necesaria de los postulantes incluyendo las personas con capacidades diferentes y por esto ellos se ven sometidos a las de dos fases.

**Figura 13**

*Pregunta 11 representantes de talento humano*



**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Pregunta 12:** Dejaría la decisión a sus superiores de contratar a una persona con capacidad diferente

**Tabla 14**

*Pregunta 12 representantes de talento humano*

Escala	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	3	75%
Ocasionalmente	1	25%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

## Análisis

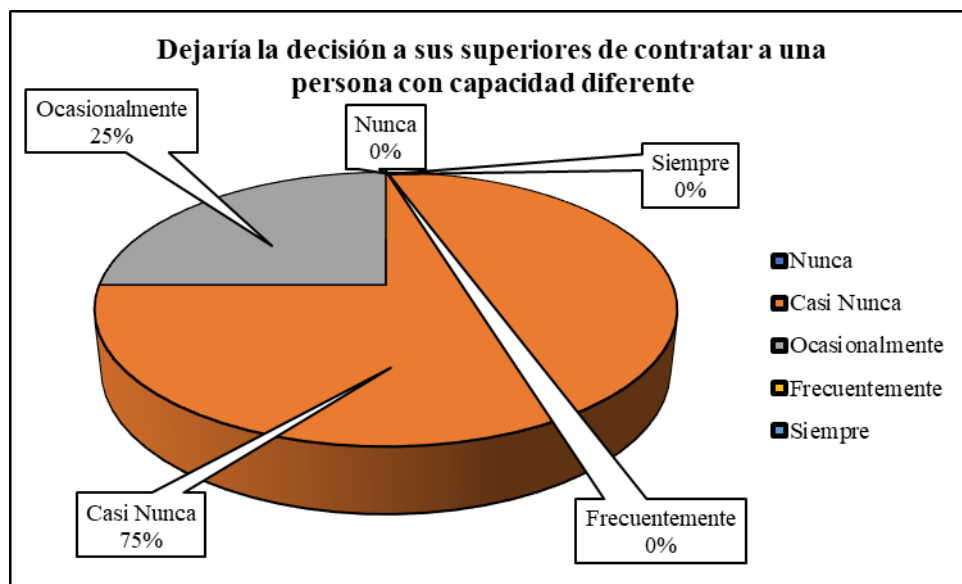
El evadir la responsabilidad en el proceso de selección de personas con capacidades diferentes supone una cuestión bastante importante por lo que en la tabla 12 se establece que el 75% no lo hace y se hace cargo de la decisión y el 25% menciona que en alguna ocasión tuvo que hacerlo.

## Interpretación

Dentro de la organización las decisiones de selección de personal recaen directamente en los encargados del proceso que son los representantes del área de talento humano salvo excepciones debidamente justificadas esto cambiaría y sería la alta dirección la encargada de seleccionar a la persona idónea para el puesto vacante.

### Figura 14

Pregunta 12 representantes de talento humano



**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)



**Pregunta 13:** Si una persona con capacidad diferente llena el perfil para un puesto vacante y únicamente se le tiene que adaptar medios como el transporte y la ubicación de su oficina, ¿Se permite su participación en el proceso de selección?

**Tabla 15**

*Pregunta 13 representantes de talento humano*

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi Nunca</b>	0	0%
<b>Ocasionalmente</b>	0	0%
<b>Frecuentemente</b>	2	50%
<b>Siempre</b>	2	50%
<b>TOTAL</b>	4	100%

**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

### **Análisis**

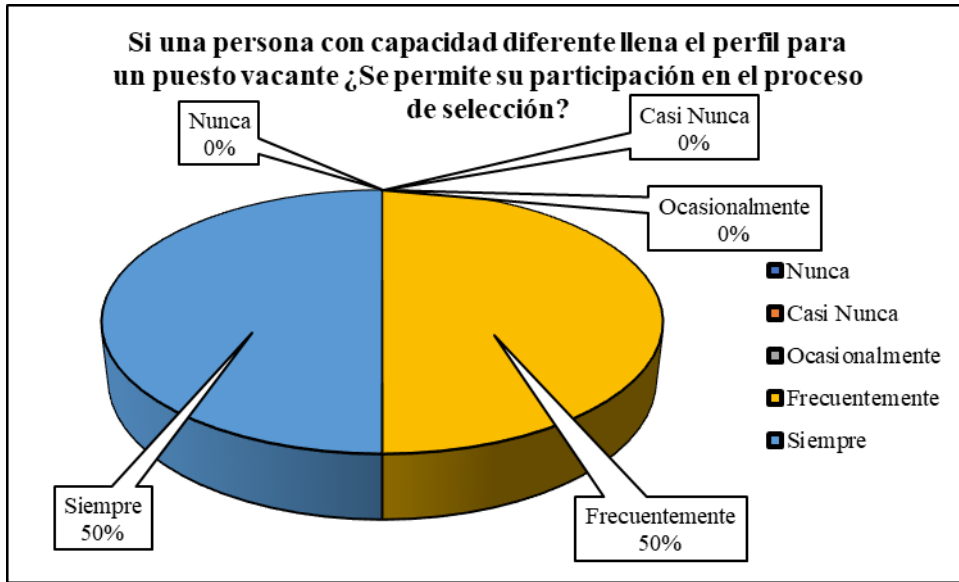
En la tabla 13 se indica que el 50% realiza frecuentemente la adaptación de medios y el otro 50% siempre realiza la adaptación de medios como una manera de incluir a las personas con capacidades distintas en el proceso de selección de personal.

### **Interpretación**

En el 100% de las ocasiones de ser necesaria la adaptación de cambios en cuanto al transporte y ubicación del puesto de trabajo se lo hace para brindar las garantías y comodidades necesarias y así la persona con capacidades diferentes se desenvuelva en su estación de trabajo de una manera eficiente y efectiva.

**Figura 15**

*Pregunta 13 representantes de talento humano*



**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Pregunta 14:** La organización investiga referencias y experiencia profesional en una persona con capacidad diferente

**Tabla 16**

*Pregunta 14 representantes de talento humano*

Escala	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	4	100%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

## Análisis

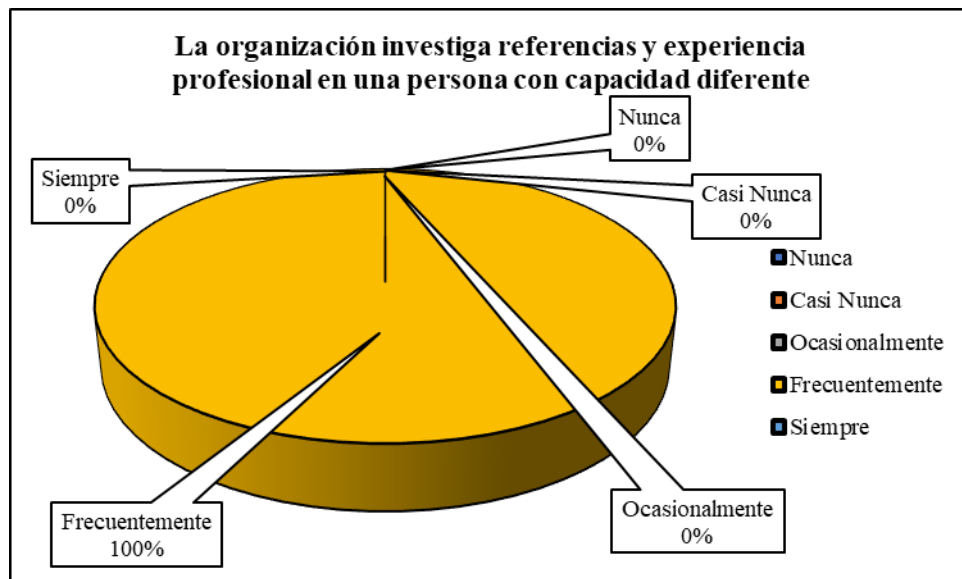
En la tabla 14 coincide el 100% de los participantes que se realiza una investigación frecuente de las antiguas plazas de trabajo que ocupaban los postulantes con capacidades diferentes.

## Interpretación

Las referencias personales y profesionales son un factor preponderante dentro del proceso de selección de personal por parte de la COAC San José Ltda. ya que implica el buen accionar y desenvolvimiento de los postulantes en sus antiguos puestos de trabajo lo que brinda una idea inicial de que esperar de esta persona.

### Figura 16

*Pregunta 14 representantes de talento humano*



**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Pregunta 15:** Envía usted las plazas vacantes a los programas de colocación laboral para personas con discapacidad de la provincia

**Tabla 17**

*Pregunta 15 representantes de talento humano*

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi Nunca</b>	1	25%
<b>Ocasionalmente</b>	3	75%
<b>Frecuentemente</b>	0	0%
<b>Siempre</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	4	100%

**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

### **Análisis**

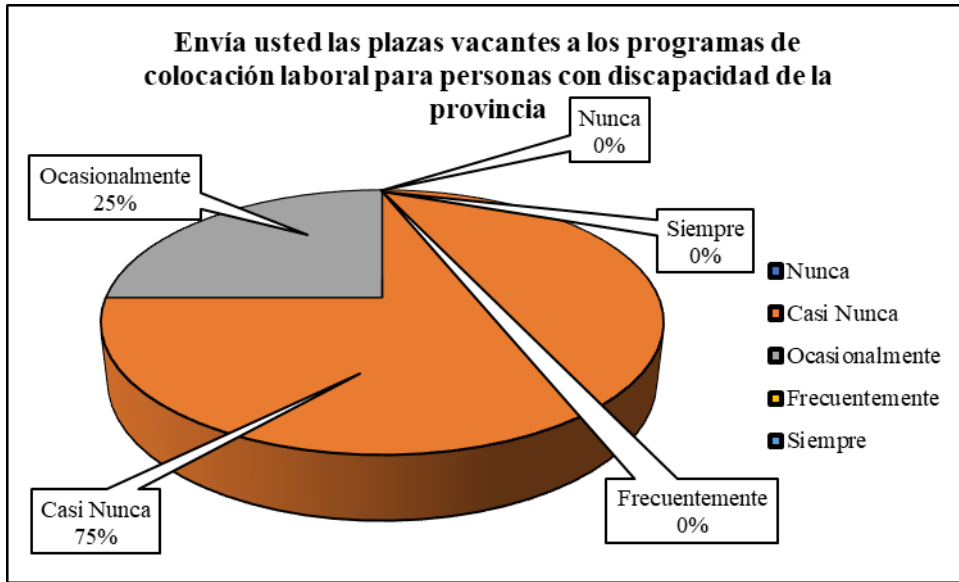
La tabla 15 muestra los resultados obtenidos de la interrogante en relación con si la COAC San José Ltda. mantiene contacto con las organizaciones encargadas de la ubicación e inserción sociolaboral de las personas con capacidades diferentes siendo el 75% de estos que mencionan que casi nunca se desarrolla esta actividad y tan solo el 25% indica que se lo hace ocasionalmente.

### **Interpretación**

Es evidente que no existe un trabajo interinstitucional para este caso en particular entre la COAC San José Ltda. y las organizaciones encargadas de la inserción sociolaboral de las personas con capacidades diferentes.

**Figura 17**

*Pregunta 15 representantes de talento humano*



**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

Resultados del instrumento de recolección de datos aplicado a las personas con capacidades diferentes que trabajan en la COAC San José Ltda.

Con la previa obtención de información proporcionada por parte de las personas encargadas de gestionar, controlar y ejecutar los procesos de selección de personal para las vacantes disponibles en la organización, se aplica un segundo instrumento de recolección de datos dirigido a las personas con capacidades diferentes que laboran dentro de la institución siendo cuatro las personas involucradas, y así conocer directamente sus experiencias en cuanto a los procesos a los que se han visto sometidos hasta encontrarse en sus actuales puestos de trabajo.

**Pregunta 1:** En el proceso de selección de un empleo ¿Ha recibido ayuda de personas y entidades que se dedican a la protección de los derechos de las personas con capacidades diferentes?

**Tabla 18**

*Pregunta 1 persona con discapacidad*

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Nunca</b>	2	50%
<b>Casi Nunca</b>	0	0%
<b>Ocasionalmente</b>	1	25%
<b>Frecuentemente</b>	0	0%
<b>Siempre</b>	1	25%
<b>TOTAL</b>	4	100%

**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

### **Análisis**

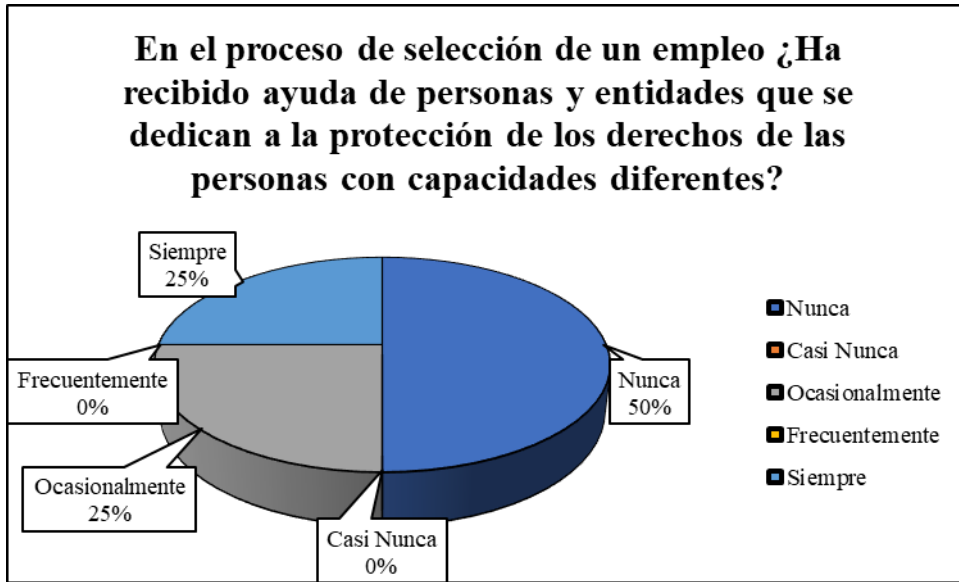
Se les cuestiono sobre el apoyo que han recibido por parte de personas u organizaciones dedicadas a velar por el interés de las personas con capacidades diferentes y en la tabla 16 se indica que el 50% de las personas no han recibido ayuda alguna, el 25% recibieron ayuda de manera ocasional y el 25% restante siempre han gozado del apoyo de terceros.

### **Interpretación**

La intervención por parte de terceros para mejorar el proceso de inserción sociolaboral facilita para que las personas con capacidades diferentes tengan mayores oportunidades de conseguir el trabajo que persiguen, aunque en relación con los resultados se evidencia una falencia que podría ser producto del desconocimiento, desinterés o la no existencia de este tipo de ayudas en la localidad donde realiza sus actividades las COAC San José Ltda.

**Figura 18**

*Pregunta 1 persona con discapacidad*



**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Pregunta 2:** Ha participado en un proceso de selección de personal completo

**Tabla 19**

*Pregunta 2 persona con discapacidad*

Escala	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	1	25%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	1	25%
Siempre	2	50%
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

### **Análisis**

En la tabla 17 se presenta los resultados para la pregunta relacionada a si las personas con capacidades diferentes han sido parte de un proceso completo de selección de personal y

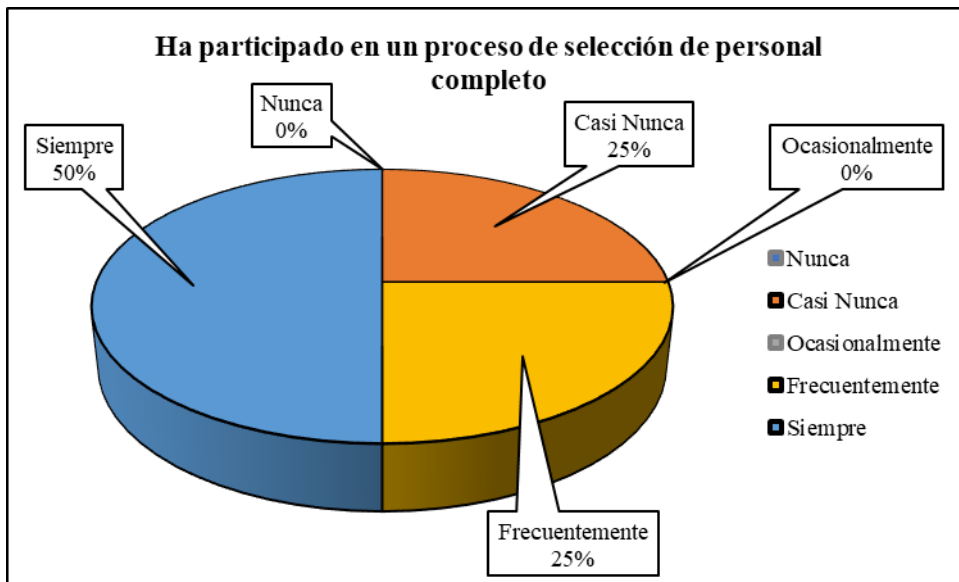
el 50% establece que siempre ha completado los procesos, el 25% frecuentemente lo completa y el 25% casi nunca lo ha completado.

### Interpretación

El hecho que las personas con capacidades diferentes completen un proceso de selección para una vacante debería ser una constante en instituciones públicas o privadas y los resultados demuestran que estas si completan en su gran mayoría con esto lo que les brinda igualdad de condiciones para optar por un cargo.

**Figura 19**

*Pregunta 2 persona con discapacidad*



**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)



**Pregunta 3:** Se ha sentido excluido de procesos de selección por tener una capacidad diferente

**Tabla 20**

*Pregunta 3 persona con discapacidad*

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Nunca</b>	<b>1</b>	<b>25%</b>
<b>Casi Nunca</b>	<b>1</b>	<b>25%</b>
<b>Ocasionalmente</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Frecuentemente</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>
<b>Siempre</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Análisis**

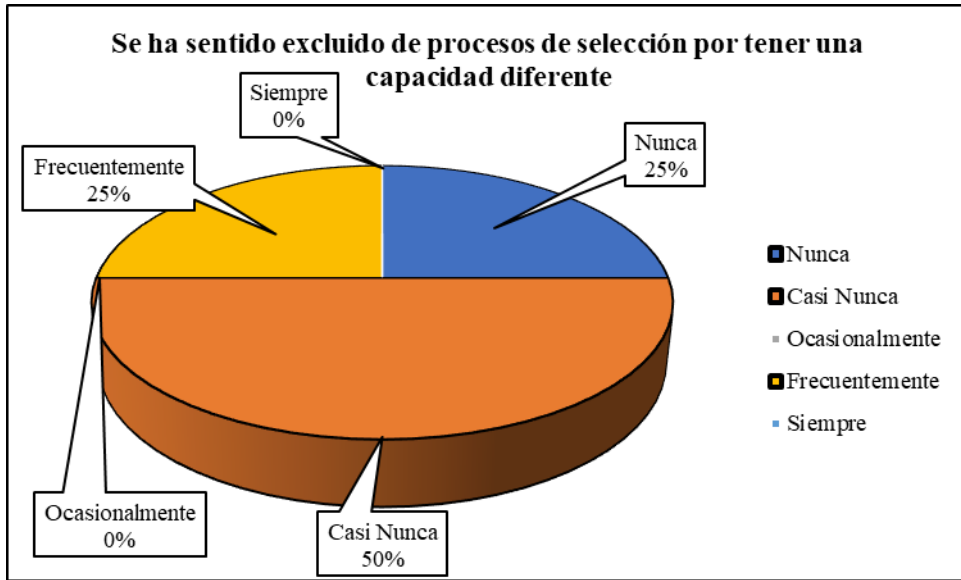
La percepción por parte de las personas con capacidades diferentes sobre si han sido o no excluidos en los procesos de selección indican que el 50% ha tenido esta percepción frecuentemente, el 25% casi nunca y el 25% nunca.

**Interpretación**

La exclusión de las personas con capacidades diferentes en los procesos de selección de un vacante debe ser un aspecto para eliminarse en todos los niveles y dependencias públicas y privadas puesto que estas tienen las mismas oportunidades y capacidades para ejercer un puesto en específico dentro de una organización.

**Figura 20**

*Pregunta 3 persona con discapacidad*



**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Pregunta 4:** Los procesos de selección por el cual usted ha pasado conllevan entrevistas, pruebas o exámenes, entre otros.

**Tabla 21**

*Pregunta 4 persona con discapacidad*

Escala	Frecuencia	%
Nunca	1	25%
Casi Nunca	1	25%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	2	50%
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

## Análisis

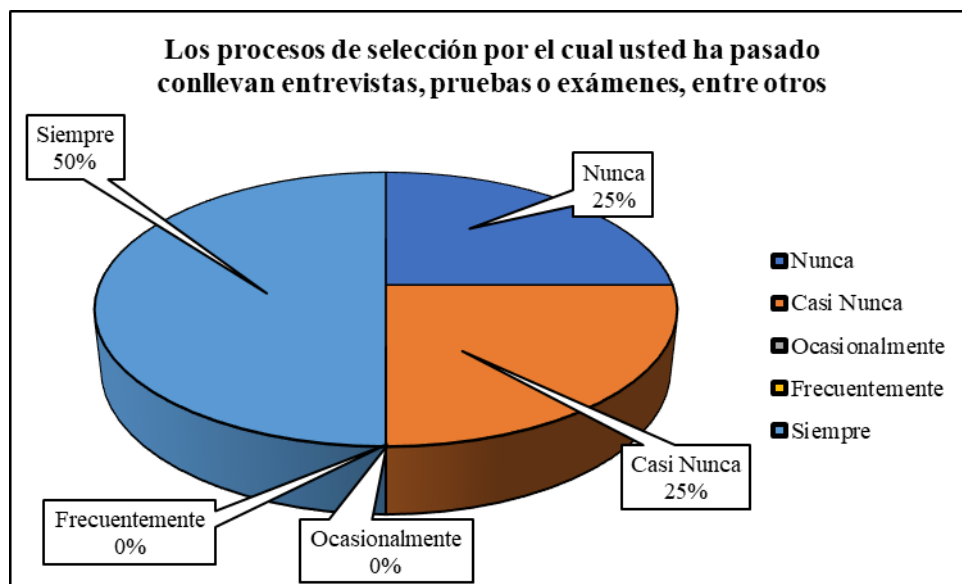
En la tabla 19 se presenta los resultados en cuanto a la pregunta sobre el proceso y las actividades para optar por una vacante, el 50% menciona que dentro de estos procesos se lleva a cabo entrevistas, pruebas y demás, el 25% indica que casi nunca se someten a estas actividades y el 25% restante nunca se han sometido a dichas actividades dentro del proceso.

## Interpretación

Dentro de los procesos a los que se han sometido a lo largo de sus vidas las personas con discapacidad se muestra como en algunos casos estos se someten a diferentes actividades que en otros casos no se incluyen.

### Figura 21

Pregunta 4 persona con discapacidad



**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Pregunta 5:** Evalúa el perfil del puesto antes de aplicar al mismo

**Tabla 22**

*Pregunta 5 persona con discapacidad*

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Nunca</b>	1	25%
<b>Casi Nunca</b>	0	0%
<b>Ocasionalmente</b>	0	0%
<b>Frecuentemente</b>	1	25%
<b>Siempre</b>	2	50%
<b>TOTAL</b>	4	100%

**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Análisis**

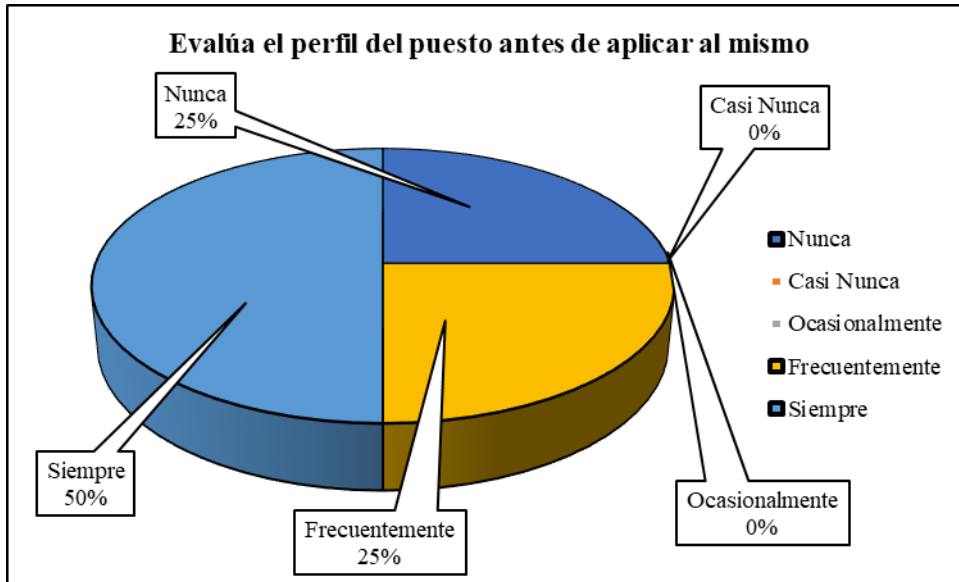
La tabla 20 establece los resultados en cuanto a la pregunta sobre si las personas con capacidades diferentes evalúan la vacante disponible antes de postular por ella, siendo el 50% que siempre lo realiza, el 25% lo hace frecuentemente y el 25% nunca evalúa el perfil de la vacante disponible.

**Interpretación**

El que una persona evalúe las características específicas que se solicita en un trabajo implica el compromiso con el que esta pretende postular, siendo el punto de partida para obtener el cargo a disposición.

**Figura 22**

*Pregunta 5 persona con discapacidad*



**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Pregunta 6:** Las entrevistas laborales en las que ha participado han sido agradables y afables independientemente del resultado que tengan.

**Tabla 23**

*Pregunta 6 persona con discapacidad*

Escala	Frecuencia	%
Nunca	1	25%
Casi Nunca	0	0%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	1	25%
Siempre	2	50%
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

## Análisis

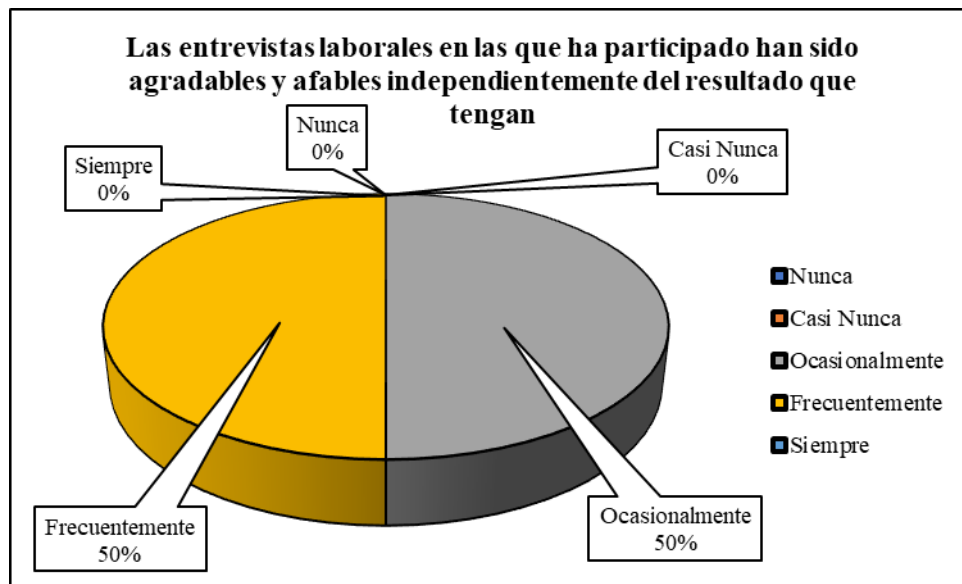
La percepción de los involucrados en cuanto a la amabilidad y lo agradable de las entrevistas demuestra que en el 50% de los casos siempre estos procesos han cumplido con características amables y afables, el 25% frecuentemente y el 25% final nunca es decir han sido experiencias desagradables para los postulantes.

## Interpretación

El brindar un ambiente amable y afable debe ser primordial por parte de las organizaciones que presentan diferentes vacantes en donde se involucran personas con capacidades diferentes.

### Figura 23

Pregunta 6 persona con discapacidad



**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Pregunta 7:** En las entrevistas laborales que ha experimentado: ¿Se ha profundizado sobre su educación, capacidades, habilidades y personalidad?

**Tabla 24**

*Pregunta 7 persona con discapacidad*

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi Nunca</b>	1	25%
<b>Ocasionalmente</b>	1	25%
<b>Frecuentemente</b>	1	25%
<b>Siempre</b>	1	25%
<b>TOTAL</b>	4	100%

**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

### **Análisis**

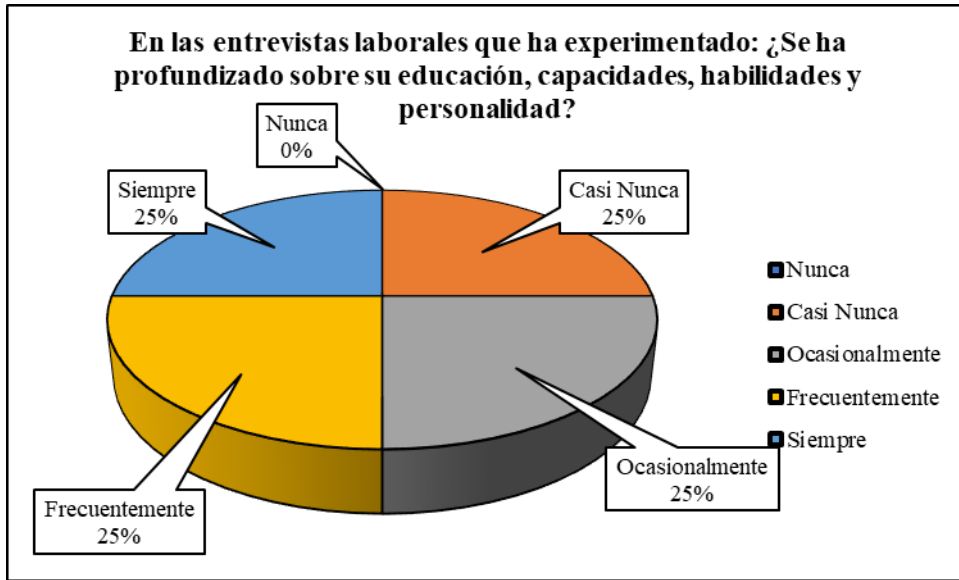
En cuanto a la pregunta 7 dirigida a las personas con capacidades distintas que sus resultados se muestran en la tabla 22, el 25% de los participantes casi nunca han identificado que se profundice en su educación, capacidades y habilidades, otro 25% ocasionalmente, otro 25% frecuentemente y el 25% restante siempre ha tenido esa percepción.

### **Interpretación**

La profundización en cuando a las capacidades académicas, habilidades, capacidades técnicas y personalidad supondrá un factor importante y diferenciador para tomar una decisión dentro de un proceso de selección de una vacante.

**Figura 24**

*Pregunta 7 persona con discapacidad*



**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Pregunta 8:** A las entrevistas de trabajo que ha asistido ha estado más de una persona con capacidades distintas participando de la misma.

**Tabla 25**

*Pregunta 8 persona con discapacidad*

Escala	Frecuencia	%
Nunca	1	25%
Casi Nunca	1	25%
Ocasionamente	1	25%
Frecuentemente	1	25%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)



## Análisis

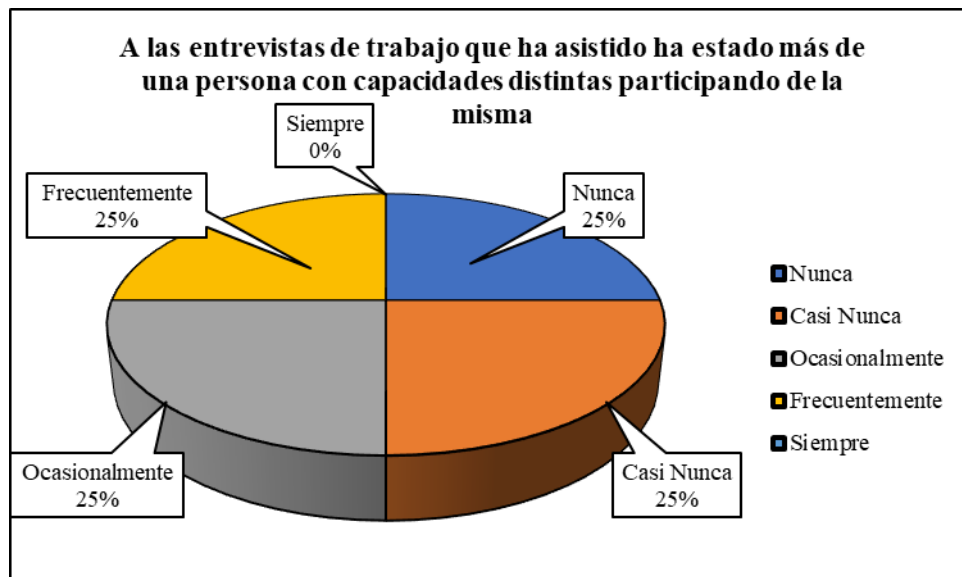
La pregunta 8 dirigida a las personas con capacidades distintas establecen en sus resultados que el 25% nunca ha participado en un proceso de selección por una vacante en conjunto con otra persona en la misma condición, otro 25% casi nunca, otro 25% ocasionalmente y el restante 25% frecuentemente.

## Interpretación

La presencia de más de una persona con capacidades diferentes en un proceso de selección para una vacante es poco frecuente por lo cual se debería tratar de que las ofertas laborales sean más atractivas en cuanto a que garanticen una justa participación de los involucrados.

### Figura 25

*Pregunta 8 persona con discapacidad*



**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Pregunta 9:** Se ha visto sometido a pruebas psicométricas dentro de los procesos de selección por parte de las organizaciones

**Tabla 26**

*Pregunta 9 persona con discapacidad*

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Nunca</b>	1	25%
<b>Casi Nunca</b>	0	0%
<b>Ocasionalmente</b>	0	0%
<b>Frecuentemente</b>	1	25%
<b>Siempre</b>	2	50%
<b>TOTAL</b>	4	100%

**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Análisis**

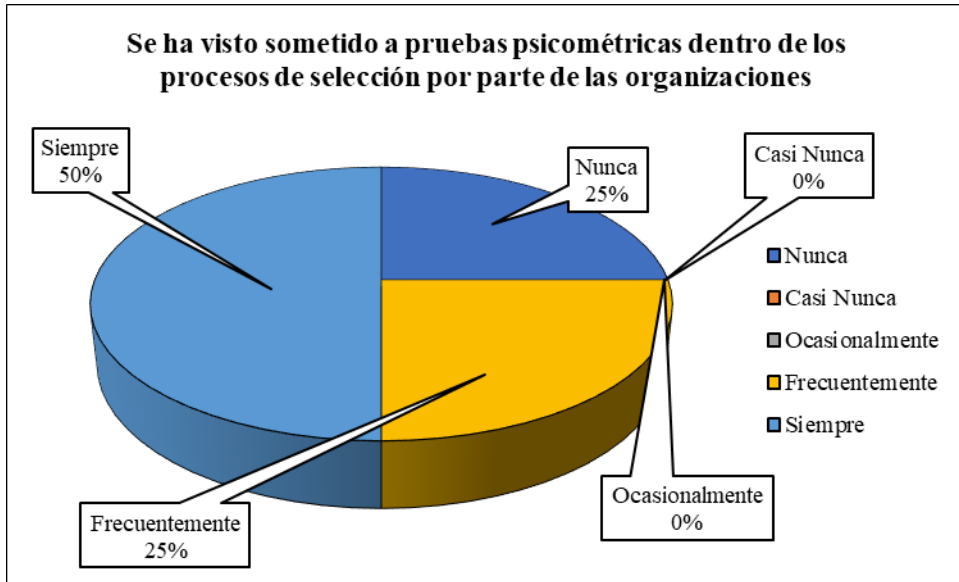
En la pregunta nueva se pretende averiguar la frecuencia con la que las personas con capacidades diferentes se han sometido a pruebas psicométricas y el 50% siempre se han visto en esta situación, el 25% frecuentemente y el 25% nunca se ha sometido a estas pruebas.

**Interpretación**

Las pruebas psicométricas dentro de los procesos de selección de personal son aspectos que hoy en día son frecuentes para personas con capacidades diferentes y para las que no, por lo que no es algo dirigido para este tipo de personas en especial.

**Figura 26**

*Pregunta 9 persona con discapacidad*



**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Pregunta 10:** Los procesos de selección que ha pasado conllevan pruebas de conocimiento ya sea escrita, oral o directa al puesto de trabajo

**Tabla 27**

*Pregunta 10 persona con discapacidad*

Escala	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	3	75%
Siempre	1	25%
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

## Análisis

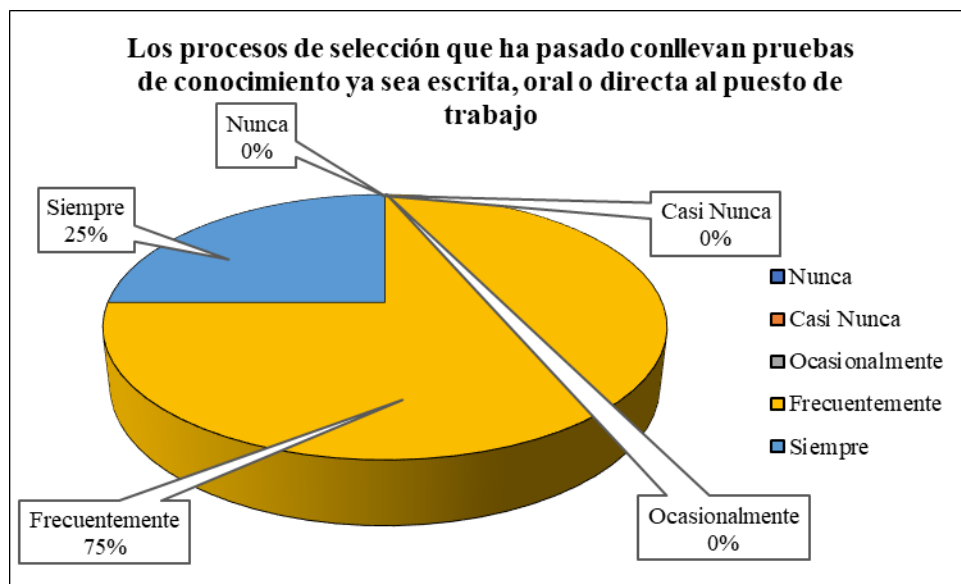
En la tabla 10 los resultados indican que el 75% de las personas con capacidades diferentes frecuentemente han desarrollado pruebas de conocimiento oral y escrito y el 25% afirman que siempre se han sometido a estas evaluaciones

## Interpretación

Como se ha indicado reiterativamente en los análisis e interpretaciones anteriores las evaluaciones en cuanto al conocimiento teórico ya sea de manera oral o escrita se realiza sin distinción en cuanto si la persona tiene o no capacidades diferentes.

### Figura 27

*Pregunta 10 persona con discapacidad*



**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Pregunta 11:** Conoce si fueron investigadas las referencias que usted ha brindado en trabajos anteriores y personas que le conocen

**Tabla 28**

*Pregunta 11 persona con discapacidad*

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Nunca</b>	1	25%
<b>Casi Nunca</b>	1	25%
<b>Ocasionalmente</b>	0	0%
<b>Frecuentemente</b>	2	50%
<b>Siempre</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	4	100%

**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

### **Análisis**

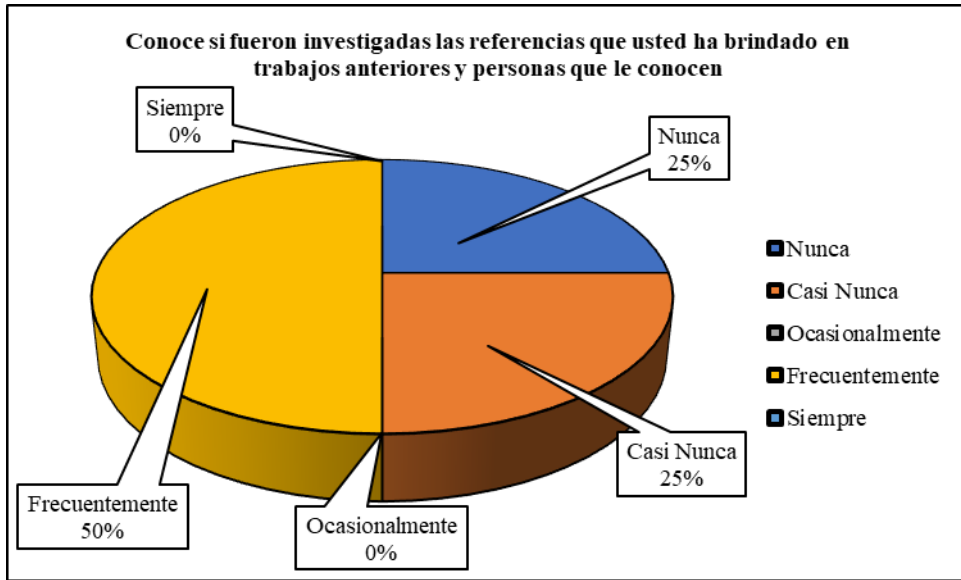
En cuanto a si los postulantes supieron si sus referencias fueron investigadas por parte de los encargados de los procesos de selección a los que se sometieron, el 50% indica que frecuentemente han sido investigados, el 25% casi nunca ha sido investigado y el 25% final nunca ha sido investigado.

### **Interpretación**

La investigación a la que son sometidos los postulantes para un trabajo por parte de las organizaciones es normal dentro de un proceso de selección para una vacante, aunque de los entrevistados solo el 50% ha sido parte de eso.

**Figura 28**

*Pregunta 11 persona con discapacidad*



**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

**Pregunta 12:** Le han negado una plaza de trabajo por padecer una condición diferente sin antes haber pasado un proceso de selección

**Tabla 29**

*Pregunta 12 persona con discapacidad*

Escala	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	3	75%
Ocasionalmente	0	0%
Frecuentemente	1	25%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

## Análisis

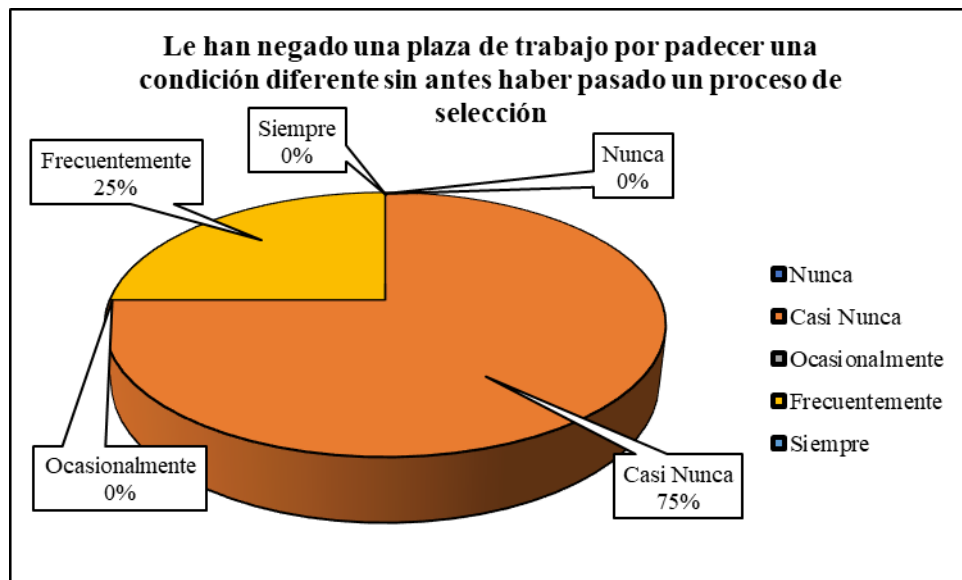
La pregunta 12 pretende obtener información sobre si una persona con capacidades le han negado un puesto de trabajo por su condición y el 75% de los entrevistados mencionan que casi nunca les ha sucedido y el 25% se ha visto discriminado para obtener una plaza de trabajo por la que postulo.

## Interpretación

Dentro de todos los procesos de selección en los que han participado los involucrados en la recolección de información la mayoría coincide en que no han sido discriminados por su condición para obtener un trabajo.

### Figura 29

*Pregunta 12 persona con discapacidad*



**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

## Pruebas estadísticas

Para el cálculo de las pruebas estadísticas se realizará con base en el coeficiente de correlación de Pearson y así relacionar las variables entre si con su respectivo análisis por lo cual a continuación se presenta sus resultados:

**Tabla 30**

*Prueba estadística*

CORRELACIONES			
		Gestión de Talento Humano	Inserción social
Gestión de Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,360
	Sig. (bilateral)		,640
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	,146	,075
	Covarianza	,049	,025
	N	4	4
Inserción social	Correlación de Pearson	,360	1
	Sig. (bilateral)	,640	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	,075	,299
	Covarianza	,025	,100
	N	4	4

**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

### **Análisis**

Como se observa en la tabla 28 el coeficiente de correlación de Pearson tiene un valor de 0,36 y este al ser mayor que 0 indica una relación positiva débil entre las variables es decir que si los valores de una de las variables van en aumento también aumentarían los valores de la otra variable.

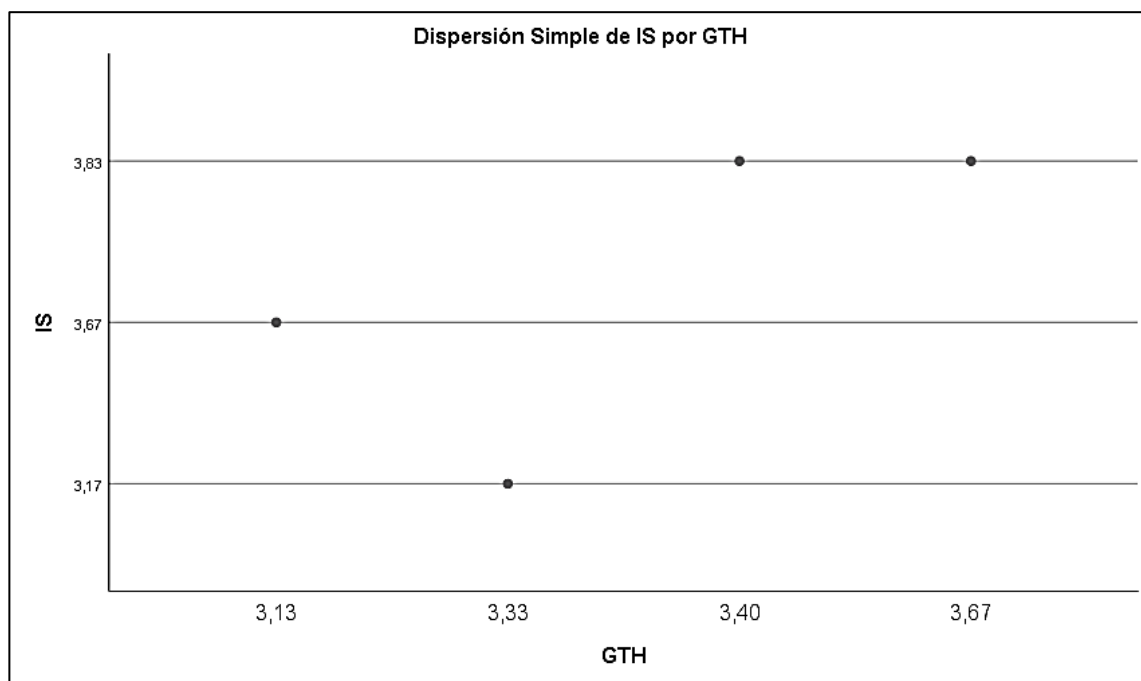
El cálculo de la significancia de P que es igual a 0,640 permite el análisis en cuanto a la aceptación o rechazo de las hipótesis a partir del nivel de significación de investigación que es de 0,05.

Su representación gráfica es la siguiente:



**Figura 30**

*Prueba estadística*



**Nota:** Trabajo de campo (Chávez, 2021)

### **3.2. Discusión**

El fin del desarrollo de la presente investigación es la de estudiar la posible relación existente entre la gestión del talento humano por parte de las COAC de la provincia Bolívar tomando como muestra a la COAC San José Ltda. en cuanto a la inserción laboral de personas con capacidades diferentes y así cimentar un estudio que puede ser parte de un análisis más profundo por cuanto es un tema de mucho interés en un contexto de igualdad que se vive en la actualidad en todos los niveles y áreas de una organización de carácter público o privado.

Para el desarrollo de la investigación como ya se había indicado la localidad cabe indicar que dentro del área de talento humano se identifican 4 personas responsables del proceso de reclutamiento, evaluación, selección y contratación cuando existe una vacante disponible, siendo este proceso la evidencia del trabajo realizado por dicha dependencia.

La inserción sociolaboral de personas con capacidades diferentes por parte de la COAC San José Ltda. se ve reflejada en cuanto al cumplimiento con lo establecido en Ley de Inclusión Laboral (Ley N° 21.015) la cual indica que organizaciones que tiene más de 100 empleados están obligados a tener dentro de su nómina de trabajadores al menos el 2%, el lugar de aplicación de la información cuenta con un total de 174 trabajadores y dentro de esta institución existen 6 personas con discapacidad laborando en diferentes puestos de trabajo lo que representa el 3,4 % del total del personal que presta sus funciones en la organización.

Dentro de lo establecido bibliográficamente la eficiente gestión de los procesos en el área de talento humano siempre se lo ha relacionado con el correcto manejo de los procesos de selección de nuevo personal para una organización ya que de estos depende que la persona que pueda ser incluida a prestar sus servicio cumpla con todas las características requeridas para el puesto, más aún se debe optimizar este proceso cuando los postulantes son personas con capacidades distintas, ya que esto como bien reflejan los resultados de los instrumentos de recolección de datos implica cambio en los protocolos de evaluación, fases de selección e incluso adaptación de puntos de encuentro o lugares de trabajo ya que

es primordial en este caso brindar todas las comodidades, físicas, emocionales y organizacionales para no interrumpir el correcto accionar de estas personas.

La inserción socio laboral es un aspecto que en los últimos años ha tomado mucha fuerza y énfasis por parte de las organizaciones que reclutan personal por las diferentes normativas existentes las cuales buscan garantizar los derechos de inclusión de estas personas ya que están en las mismas capacidades para desempeñar actividades y en muchos de los casos están más calificados que personas “sin discapacidad”, la limitante siempre serán las barreras sociales lo cual se refleja en la información bibliográfica ya que durante años estas personas han visto como son excluidos de diversas maneras de este tipo de actividades.

Con todo lo expuesto y en relación con los resultados que reflejan la gestión que realizan las instituciones financieras en la muestra de la COAC San José Ltda. el accionar de estas organizaciones da apertura para que las personas con capacidades diferentes puedan tener acceso a plazas de trabajo a las que antes se veían relegados por discriminación o por temor a no ser ni siquiera tomados en cuenta, la inserción socio laboral es un eje fundamental en el cambio de este tipo de paradigmas.

### **3.3. Verificación de hipótesis**

Con los resultados establecidos y presentados en los apartados previos, se procede a la verificación de hipótesis, para lo cual presentamos las mismas:

#### **Hipótesis nula**

**Ho:** ¿No existe una relación entre la gestión eficiente de los procesos de selección de personal y la inserción socio laboral del personal de la COAC San José Ltda.?

#### **Hipótesis alternativa**

**Hi:** ¿Si existe una relación entre la gestión eficiente de los procesos de selección de personal y la inserción socio laboral del personal de la COAC San José Ltda.?

Para establecer la decisión en cuanto la aceptación o rechazo de las hipótesis se tomó en cuenta el siguiente planteamiento estadístico:

Si el valor de P (Sig. Bilateral = 0,640) es mayor que alfa (significancia = 0,05), se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa

#### **Decisión**

Como es evidente el valor de P es mayor que el valor de alfa por lo que para la presente investigación se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula la cual indica:

**Ho:** ¿No existe una relación entre la gestión eficiente de los procesos de selección de personal y la inserción socio laboral del personal de la COAC San José Ltda.?

### **3.4. Propuesta**

Con el fin del trabajo practico y presentación de los resultados de la presente investigación, se elabora la siguiente propuesta la cual pretende establecer una solución al problema asociado con la gestión en cuanto al procesos de selección de personal de una vacante dentro de la COAC San José Ltda. Guaranda específicamente en relación si uno o varios de los participantes son personas con capacidades diferentes. Con la modificación en cuanto a las actividades dentro del proceso, la institución no tendrá que adaptar o modificar las fases dependiendo las características de los postulantes siendo más eficientes y efectivos al contratar nuevo personal.

Un inconveniente identificado en la gestión por parte de los representantes del área de talento humano es la centralización del proceso de selección del personal ya que cuenta con protocolos sin especificaciones técnicas para el proceso de integrar personas con capacidades diferentes, estos protocolos son modificados en los momentos que la situación amerite lo cual emplea recursos humanos técnicos lo cual merma la efectividad de este.

#### **Objetivo general de la propuesta**

- Proponer un plan de ejecución con lineamiento estratégico para garantizar la eficiencia del proceso de integración de personas con capacidades diferentes dentro del área de talento humano.

#### **Objetivos específicos**

- Redactar una nueva misión y visión del departamento de talento humano de la COAC San José Ltda.
- Determinar los lineamientos estratégicos y actividades que se desarrollaran para mejorar la eficiencia del proceso de integración de personas con capacidades diferentes.

#### **Formulación y direccionamiento estratégico**

Al establecer la formulación y direccionamientos estratégicos se pretende orientar el objetivo general de la propuesta, para esto se empieza con la determinación tanto de la misión y visión del departamento de talento humano, sus objetivos estratégicos todo esto con base para el desarrollo de las líneas estratégicas de acción.

### **Misión del área de Talento Humano de la COAC San José Ltda.**

Garantizamos la transparencia y confiabilidad de los procesos desarrollados en el departamento de talento humano de manera eficiente y ágil, todo esto alineado a las políticas, valores y objetivos institucionales

### **Visión del área de Talento Humano de la COAC San José Ltda.**

Convertirse en una dependencia dentro de la organización que garantice los derechos de las personas con capacidades diferentes dentro de un proceso de integración laboral, mediante la estandarización de protocolos e inclusión sociolaboral.

#### **Línea estratégica**

La determinación de las líneas estratégicas es la antesala del planteamiento de los objetivos estratégicos, las cuales sirven como una guía o un direccionamiento, por lo que a continuación se presenta la línea estratégica de la presente propuesta:

- Reclutamiento, selección y evaluación de los postulantes con capacidades diferentes.

### **Objetivos estratégicos**

Con base en el número de líneas estratégicas se deriva el total de los objetivos estratégicos y estos establecerán las metas que se quiere alcanzar dentro del área de talento humano de la COAC San José Ltda. Guaranda:

- Determinar las actividades a desarrollarse en el contexto de un eficiente manejo del proceso de interacción de personas con capacidades diferentes garantizando el principio de igualdad en todas sus fases.

### **Plan de Acción estratégica de la propuesta**

Dando continuidad con la propuesta, se establece el siguiente plan de acción el cual se fundamenta en los puntos que se han mencionado anteriormente:

Línea estratégica:

- Reclutamiento, selección y evaluación

### **Objetivo estratégico:**

- Determinar un proceso eficiente, integrador para el reclutamiento, selección, y evaluación de personas con capacidades diferentes dentro de la organización.

### **Líneas de acción estratégica:**

- Determinar cuáles son las acciones que se ejecutan actualmente dentro del proceso de integración de personas con capacidades diferentes y así establecer los puntos específicos donde tendrá acción directa la propuesta
- Generar una serie de protocolos estandarizados que permita la evaluación de los postulantes que pudieran o no tener capacidades diferentes, donde se medirán sus conocimientos teóricos, prácticos, razonamiento, habilidades, actitudes, aptitudes con relación a la vacante ofertada por parte de la organización.
- Si dentro de las exigencias que un puesto de trabajo en específico tiene en cuanto a movilidad o ubicación dentro de la infraestructura de la organización, realizar las adaptaciones necesarias para que las personas con capacidades diferentes que son parte de la postulación puedan desenvolverse correctamente sin inconvenientes.

### **Responsable:**

Para la presentación de la propuesta y desarrollo de esta la persona responsable será el jefe o representante del área de talento humano de la COAC San José Ltda.

### **Tiempo establecido para el cumplimiento:**

El tiempo estimado para el cumplimiento de todo lo que se ha planteado es de 1 mes desde su aprobación por parte de la alta gerencia de la institución.

**Metas estratégicas:**

- Desarrollar una serie de cuestionarios teórico - prácticos que faciliten la medición y cuantificación de habilidades por parte de los postulantes sin restricciones en el caso que uno de ellos presente capacidades diferentes.
- Efectuar una investigación previa de cada uno de los participantes en los procesos de postulación y así conocer si son o no personas con capacidades diferentes, a fin de garantizar que el debido proceso de selección lo cumplan todos en igualdad de condiciones.
- En los casos en que los postulantes con capacidades diferentes no hayan sido seleccionados para la vacante dentro de la organización generar una base de datos con la cual se pueda realizar un trabajo interinstitucional que les permita buscar plazas de trabajo como una medida de inserción sociolaboral.

**Conclusión de la propuesta**

- Con la presentación y ejecución de la presente propuesta la COAC San José Ltda. se mostrará como una opción más atractiva en sus procesos integración de personal hacia sus postulantes con capacidades diferentes, ya que estos tendrán la plena seguridad que competirán en igualdad de condiciones y el cumplimiento de sus derechos estarán totalmente garantizado en cada una de las etapas dispuestas.



## CAPÍTULO IV

### 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 4.1. Conclusiones

- Mediante la revisión documental – bibliográfica se establece los diferentes procesos que lleva acabo el área de talento humano, dentro de estos se establece el proceso de selección de personal el cual consiste en el reclutamiento, evaluación, selección y contratación de los individuos que prestaran sus servicios a la organización y como estos se ven sometidos a cambios cuando dentro de los postulantes se presentan personas con capacidades diferentes y a fin de garantizar su bienestar y competencia igualitaria por la vacante las organizaciones deben adecuar los distintos protocolos, fases y hasta instalaciones físicas para que estos participen en igualdad de condiciones, siendo esto parte de la llamada inserción sociolaboral que es responsabilidad de la colectividad en general que al día de hoy es un aspecto hasta penado por la ley en caso de discriminación por parte de organizaciones hacia esta personas.
- Con base en la información recabada mediante los distintos instrumentos de recolección de datos, se establece como la COAC San José Ltda. en sus procesos de selección de personal cuando uno o varios de sus postulantes son personas con capacidades distintas modifica su procedimiento estándar para brindar igualdad de condiciones y que proceso no se retrase en ninguna de sus fases, y al hablar de igualdad todos los involucrados son sometidos a evaluaciones teóricas, técnicas, psicométricas sin discriminación alguna, adicional a todo lo que se desarrolla dentro de la organización esta realiza una investigación de las referencias profesionales y personales de los participantes con el objetivo de conocer el tipo de profesionalismo con el que se han desenvuelto los postulantes en el pasado, ya con esto y con la información de cada uno de los participantes los encargados del área de talento humano de la institución tomara la mejor decisión basado en resultados y no en condiciones físicas de los postulantes.

- Como ya se identifica en la Ley de Inclusión Laboral (Ley N° 21.015) se establece que el porcentaje mínimo de nómina que debe tener una organización es del 2% de trabajadores con discapacidad y la COAC San José Ltda. al contar con 174 empleados dentro de la institución el mínimo con personas con capacidades diferentes deberían ser 3 trabajadores y cabe indicar que actualmente se encuentran 6 personas prestando sus servicios bajo estas condiciones y más importante aún es que estas personas tienen cargos de alta dirección como jefaturas de agencia o supervisores operativos siendo los encargados de dirigir a grupos de personas.

#### **4.2. Recomendaciones**

- Desarrollar la investigación en las demás agencias de la institución tanto dentro y fuera de la provincia para así conocer el manejo de los procesos en el área de talento humano con más detalle, ampliar el alcance a otras instituciones financiera con el objetivo de establecer diferencias e igualdades para así establecer un manejo interinstitucional que fortalezca la inserción sociolaboral de las personas con capacidades diferentes en este tipo de organizaciones financieras.
- Establecer protocolos estandarizados que no deban modificarse bajo condiciones en las que uno de los postulantes sea una persona con capacidades diferentes y más bien pueda aplicarse directamente sin distinción en cuanto a sus capacidades físicas, motoras y así mostrándose como una institución inclusiva en los procesos de selección de personal para las vacantes que vayan ofertándose según sea la necesidad.
- En cuanto al cumplimiento de los requerimientos de la Ley de Inclusión Laboral que la COAC San José Ltda. no cumpla únicamente con los parámetros mínimos establecidos y exigidos por dicha ley, que se amplíe la nómina de este tipo de trabajadores que con lo evidenciado por los ya existentes en la institución son realmente eficaces y eficientes en sus labores.

## REFERENCIAS

- Abril, C. (2018). *Diseño de procesos de gestión del talento humano*. MEGAGRAF. Obtenido de <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttthh.pdf>
- Alarcon, D. (2015). *La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi*. Universidad Politecnica Estatal de Carchi. (Tesis de grado).
- Alvarez, Y. (2017). *El desarrollo humano e integración de las personas con discapacidad y la sensibilización con el entorno. Caso Gobierno Provincial del Carchi*. Universidad Andina Simon Bolivar. (Tesis de maestría)., Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5723/1/T2361-MDTH-Alvarez-El%20desarrollo.pdf>
- Asamblea Nacional. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades. Registro Oficial N° 796 -- Martes 25 de septiembre del 2012*.
- Castillero, O. (s.f.). *Los 6 tipos de discapacidad y sus características*. Obtenido de <https://psicologiymente.com/salud/tipos-de-discapacidad>
- Cedeño, F. (2008). *Colombia, hacia la educación inclusiva de calidad*. Obtenido de [www.colombiahumanitaria.gov.co/Prensa/Paginas/120920a.aspx](http://www.colombiahumanitaria.gov.co/Prensa/Paginas/120920a.aspx)
- Chaparro, L. (2021). *Capacitación de personal: Propuestas innovadoras para tu organización este 2021*. (R. R. Humanos, Editor) Obtenido de <https://revistarecursoshumanos.com/2021/01/22/capacitacion-de-personal-propuestas-innovadoras-para-tu-organizacion-este-2021/>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mcgraw-Hill Interamericana.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2018). *Inclusión social, económica y política de las personas mayores*. Obtenido de

<https://www.cepal.org/es/enfoques/inclusion-social-economica-politica-personas-mayores>

Congreso Nacional. (2012). Código de trabajo. *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005*.

Derecho Ecuador. (2012). *Contratación de personas co discapacidad* . Obtenido de <https://www.derechoecuador.com/contratacion-de-personas-con-discapacidad>

*Gestión del talento humano* . (2015). Obtenido de <http://thgestionth.blogspot.com/2015/10/procesos-de-la-gestion-del-talento.html>

Guaman, V., Erraez, J., & Alejandro, K. (2019). *Inclusión social en las instituciones educativas ecuatorianas*. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas. Obtenido de <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA>

Hernandez. (2014). Metodología de la Investigación.

Incluyeme. (s.f.). *4 motivos por los que personas con discapacidad no consiguen empleo*. Obtenido de <https://www.incluyeme.com/4-motivos-los-personas-discapacidad-no-consiguen-empleo/>

Latorre, C., & Liesa, M. (2016). *La inclusión social de personas con diversidad funcional en una experiencia de Vida Independiente*. Revista nacional e internacional de educación inclusiva. Obtenido de <https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/view/278>

Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/MANUALFIN.pdf>

Ministerio del trabajo. (s.f.). *Inserción de personas con discapacidades*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/>

Mora, C. (2007). Clima Organizacional.

Negokai. (2019). *Talento humano: definición, proceso y tendencias*. Obtenido de <https://negokai.com/talento-humano-definicion-proceso-y-tendencias.html>

Organización Mundial de la Salud. (s.f.). *Discapacidades*. Obtenido de <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>

Organización Mundial de la Salud. (s.f.). *Discapacidades*. Obtenido de <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>

Pacheco, F. (2014). *Inclusión laboral de personas con discapacidad, gestión de talento humano en la empresa C&S SEPRIV CIA.LTDA*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. (Tesis de grado), Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/6350/102.17.000829.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Revista de Ciencias Sociales. Obtenido de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000300010](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010)

Real Academia Española. (s.f.). *Vulnerable*. Obtenido de <https://dle.rae.es/vulnerable>

Remetería, A. (2008). *Concepto de gestión*. Chile: Editorial Universidad Bolivariana.

Rojas, M. (s.f.). *RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL COMO ELEMENTO DE TRABAJO DE TALENTO HUMANO*. Universidad Cooperativa de Colombia (Tesis de grado). Obtenido de [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17192/1/2018\\_reclutamiento\\_selecci%C3%B3n\\_personal.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17192/1/2018_reclutamiento_selecci%C3%B3n_personal.pdf)

Rojas, R., & Vilchez, S. (2018). Universidad Norbert Wiener. (Tesis de maestría)., Lima. Servicios de calidad de vida. (s.f.). *La historia de la gestión del talento en el mundo empresarial*. Obtenido de <https://www.sodexo.es/blog/historia-gestion-talento-empresarial/>

Suarez, P. (2015). *EL PROCESO DE CAPACITACIÓN PERSONAL EN LA ORGANIZACIÓN*. Revista científica. Universidad Autónoma de Colombia. Obtenido de <http://revistas.fuac.edu.co/index.php/clepsidra/article/view/625>

Velasco, L., Goveia, R., & Gonzalez, L. (2015). *Inclusión Social de Personas con Discapacidad Intelectual en Guadalajara, México*. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498150319058.pdf>

Zamora, L. (2015). Evolución de la gestión de talento humano "Caso la empresa pública Municipal de Telecomunicaciones, Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Cuenca - ETAPA EP.-. Universidad del Azuay. (Tesis de maestría). Obtenido de <http://201.159.222.99/bitstream/datos/4571/1/11058.PDF>

## ANEXOS

### *Anexo 1:* INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**TEMA DE LA INVESTIGACIÓN:** “Gestión de talento humano y la inclusión social en las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia Bolívar en el año 2020”

**OBJETIVO QUE SE PRETENDE ALCANZAR:** Analizar la gestión de talento humano en los procesos de selección de personas con capacidades diferentes que posee la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., en la Ciudad de Guaranda.

### CUESTIONARIO DE PROCESO DE SELECCIÓN EN PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES

Puesto:

Antigüedad en el puesto:

**Instrucciones:** A continuación, se le presenta una serie de cuestionamientos en los cuales deberá responder con una “X” en la casilla que usted considere la opción más acertada tomando en cuenta la correspondiente escala valorativa.

Solicitamos su sinceridad para cumplir con los objetivos de la investigación.

### ESCALA VALORATIVA

Nunca	Casi Nunca	Ocasionalmente	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

### PREGUNTAS

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	La selección de personal se realiza en base a las habilidades que el perfil requiere					
2	La selección de personal se realiza en base a las actitudes que el perfil requiere					
3	Se han acercado a la empresa entidades que colocan a personas con capacidades especiales					
4	Se ha tenido que excluir a una persona del proceso de selección por encontrarse en una condición diferente					



5	Los protocolos establecidos para el proceso de selección de personal se modifican cuando una persona con capacidades diferentes participa en ellos					
6	Cuando la organización oferta una plaza de trabajo: ¿Hay 2 o más personas con capacidades diferentes optando por el puesto?					
7	Se realizan pruebas psicológicas y técnicas para una persona con capacidad diferente en el proceso de selección					
8	Se elaboran pruebas técnicas para una persona con capacidad diferente, en el proceso de selección					
9	Realizan la entrevista de selección, para una persona con capacidad diferente de la misma forma en que entrevista a otros candidatos					
10	En una entrevista laboral con una persona con capacidad distinta: ¿Se profundiza en la educación, habilidades y personalidad?					
11	El proceso de entrevistas para una persona con capacidad distinta consta con más de 2 fases					
12	Dejaría la decisión a sus superiores de contratar a una persona con capacidad diferente					
13	Si una persona con capacidad diferente llena el perfil para un puesto vacante y únicamente se le tiene que adaptar medios como el transporte y la ubicación de su oficina, ¿Se permite su participación en el proceso de selección?					
14	La organización investiga referencias y experiencia profesional en una persona con capacidad diferente					
15	Envía usted las plazas vacantes a los programas de colocación laboral para personas con discapacidad de la provincia					

¡GRACIAS POR CONTESTAR A LAS PREGUNTAS Y POR SU TIEMPO!

## CUESTIONARIO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y CAPACIDADES DIFERENTES

Institución:

Edad:

Grado académico:

Sexo:

Puesto:

Antigüedad:

Condición diferente que posee (Diagnóstico):

**Instrucciones:** A continuación, se le presenta una serie de cuestionamientos en los cuales deberá responder con una “X” en la casilla que usted considere la opción más acertada tomando en cuenta la correspondiente escala valorativa.

Solicitamos su sinceridad para cumplir con los objetivos de la investigación.

### ESCALA VALORATIVA

Nunca	Casi Nunca	Ocasionalmente	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

### PREGUNTAS

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	En el proceso de selección de un empleo ¿Ha recibido ayuda de personas y entidades que se dedican a la protección de los derechos de las personas con capacidades diferentes?					
2	Ha participado en un proceso de selección de personal completo					
3	Se ha sentido excluido de procesos de selección por tener una capacidad diferente					
4	Los procesos de selección por el cual usted ha pasado conllevan entrevistas, pruebas o exámenes, entre otros					
5	Evalúa el perfil del puesto antes de aplicar al mismo					
6	Las entrevistas laborales en las que ha participado han sido agradables y afables independientemente del resultado que tengan					

7	En las entrevistas laborales que ha experimentado: ¿Se ha profundizado sobre su educación, capacidades, habilidades y personalidad?				
8	A las entrevistas de trabajo que ha asistido ha estado más de una persona con capacidades distintas participando de la misma				
9	Se ha visto sometido a pruebas psicométricas dentro de los procesos de selección por parte de las organizaciones				
10	Los procesos de selección que ha pasado conllevan pruebas de conocimiento ya sea escrita, oral o directa al puesto de trabajo				
11	Conoce si fueron investigadas las referencias que usted ha brindado en trabajos anteriores y personas que le conocen				
12	Le han negado una plaza de trabajo por padecer una condición diferente sin antes haber pasado un proceso de selección				

¡GRACIAS POR CONTESTAR A LAS PREGUNTAS Y POR SU TIEMPO!

Anexo 2: CRONOGRAMA

Tiempo Actividades	Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Definición del problema																								
Revisión bibliográfica																								
Elaboración del plan																								
Objetivo Específico 1																								
Actividad 1.1																								
Actividad 1.2																								
Objetivo Específico 2																								
Actividad 2.1																								
Actividad 2.2																								
Objetivo Específico 3																								
Actividad 3.1																								
Actividad 3.2																								
Interpretación de resultados																								
Redacción del trabajo final																								
Presentación del escrito																								



### Aneo 3: Validación del instrumento de recolección de datos



#### INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO DE ENCUESTA

**Cuestionario dirigido a:** Departamento de Talento Humano que realiza la selección de personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., en la ciudad de Guaranda provincia de Bolívar.

**Tema:** “Gestión de talento humano y la inclusión social en las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia Bolívar en el año 2020.”

#### Apreciación cualitativa

Crterios	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
Presentación	✓				
Claridad en la redacción de los ítems	✓				
Pertinencia de las variables con los Indicadores	✓				
Relevancia del contenido	✓				
Factibilidad de la aplicación	✓				

**OBSERVACIONES:** No hay observaciones

**Validado por:** Ing. Juan Carlos Pérez Briceño, MBA.

**Profesión:** Ingeniero Comercial, Magister en Administración de Empresas

**Lugar de trabajo:** Universidad Técnica de Ambato

**Cargo que desempeña:** Docente Investigador de Posgrado y Pregrado

**Lugar y fecha de validación:** Ambato, 31 de mayo de 2021

**Firma:**



Firmado electrónicamente por:  
JUAN CARLOS  
PEREZ BRICENO

### INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO DE ENCUESTA

**Cuestionario dirigido a:** Personas con discapacidad que forman parte de la Cooperativa San José Ltda., en la ciudad de Guaranda, provincia de Bolívar.

**Tema:** “Gestión de talento humano y la inclusión social en las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia Bolívar en el año 2020.”

#### Apreciación cualitativa

Crterios	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
Presentación	✓				
Claridad en la redacción de los ítems	✓				
Pertinencia de las variables con los Indicadores	✓				
Relevancia del contenido	✓				
Factibilidad de la aplicación	✓				

**OBSERVACIONES:** No hay observaciones

**Validado por:** Ing. Juan Carlos Pérez Briceño, MBA.

**Profesión:** Ingeniero Comercial, Magister en Administración de Empresas

**Lugar de trabajo:** Universidad Técnica de Ambato

**Cargo que desempeña:** Docente Investigador de Posgrado y Pregrado

**Lugar y fecha de validación:** Ambato, 31 de mayo de 2021

**Firma:**



Firmado electrónicamente por:  
**JUAN CARLOS  
PEREZ BRICENO**

### INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

**Cuestionario dirigido a:** Departamento de Talento Humano que realiza la selección de personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., en la ciudad de Guaranda Provincia Bolívar

**Tema:** “Gestión de talento humano y la inclusión social en las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia Bolívar en el año 2020”

#### Apreciación cualitativa

<b>Criterios</b>	<b>Excelente</b>	<b>Muy Bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Regular</b>	<b>Malo</b>
Presentación		X			
Claridad en la redacción de los ítems	X				
Pertinencia de las variables con los Indicadores	X				
Relevancia del contenido	X				
Factibilidad de la aplicación	X				

**OBSERVACIONES:** NINGUNA

**Validado por:** Ing. Cesar Guerrero, Mg.

**Profesión:** Docente Universitario

**Lugar de trabajo:** UTA

**Cargo que desempeña:** Docente

**Lugar y fecha de validación:** Ambato, 09/06/2021

**Firma:**





### INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

**Cuestionario dirigido a:** Las personas con discapacidad que forman parte de la Cooperativa San José Ltda., en la ciudad de Guaranda, Provincia Bolívar.

**Tema:** “Gestión de talento humano y la inclusión social en las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia Bolívar en el año 2020”

#### Apreciación cualitativa

<b>Criterios</b>	<b>Excelente</b>	<b>Muy Bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Regular</b>	<b>Malo</b>
Presentación		X			
Claridad en la redacción de los ítems		X			
Pertinencia de las variables con los Indicadores		X			
Relevancia del contenido		X			
Factibilidad de la aplicación		X			

**OBSERVACIONES:** NINGUNA

**Validado por:** Ing. Cesar Guerrero, Mg.

**Profesión:** Docente Universitario

**Lugar de trabajo:** UTA

**Cargo que desempeña:** Docente

**Lugar y fecha de validación:** Ambato, 09/06/2021

**Firma:**



### INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

**Cuestionario dirigido a:** Las personas con discapacidad que forman parte de la Cooperativa San José Ltda., en la ciudad de Guaranda, Provincia Bolívar.

**Tema:** “Gestión de talento humano y la inclusión social en las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia Bolívar en el año 2020”

#### Apreciación cualitativa

Crterios	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
Presentación	X				
Claridad en la redacción de los ítems		X			
Pertinencia de las variables con los Indicadores	X				
Relevancia del contenido	X				
Factibilidad de la aplicación	X				

**OBSERVACIONES:**

Se puede mejorar la redacción de ciertas interrogantes, para que sean respondidas más claramente.

**Validado por:**

Oscar Paul Tanqueño

**Profesión:**

Ingeniero en Administración de Empresas

**Lugar de trabajo:**

Universidad Estatal de Bolívar

**Cargo que desempeña:**

Docente

**Lugar y fecha de validación:**

Riobamba, 14 de junio del 2021

**Firma:**




### INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

**Cuestionario dirigido a:** Departamento de Talento Humano que realiza la selección de personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., en la ciudad de Guaranda Provincia Bolívar

**Tema:** “Gestión de talento humano y la inclusión social en las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia Bolívar en el año 2020”

#### Apreciación cualitativa

Crterios	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
Presentación		X			
Claridad en la redacción de los ítems		X			
Pertinencia de las variables con los Indicadores	X				
Relevancia del contenido	X				
Factibilidad de la aplicación	X				

<b>OBSERVACIONES:</b> Existen preguntas que podrían unificarse, y hay ausencia de signos ortográficos y de puntuación.
<b>Validado por:</b> Oscar Paul Tanqueño.
<b>Profesión:</b> Ingeniero en Administración de Empresas
<b>Lugar de trabajo:</b> Universidad Estatal de Bolívar
<b>Cargo que desempeña:</b> Docente Universitario
<b>Lugar y fecha de validación:</b> Riobamba, 14 de junio del 2021.
<b>Firma:</b> 

**Anexo 4:** Presupuesto

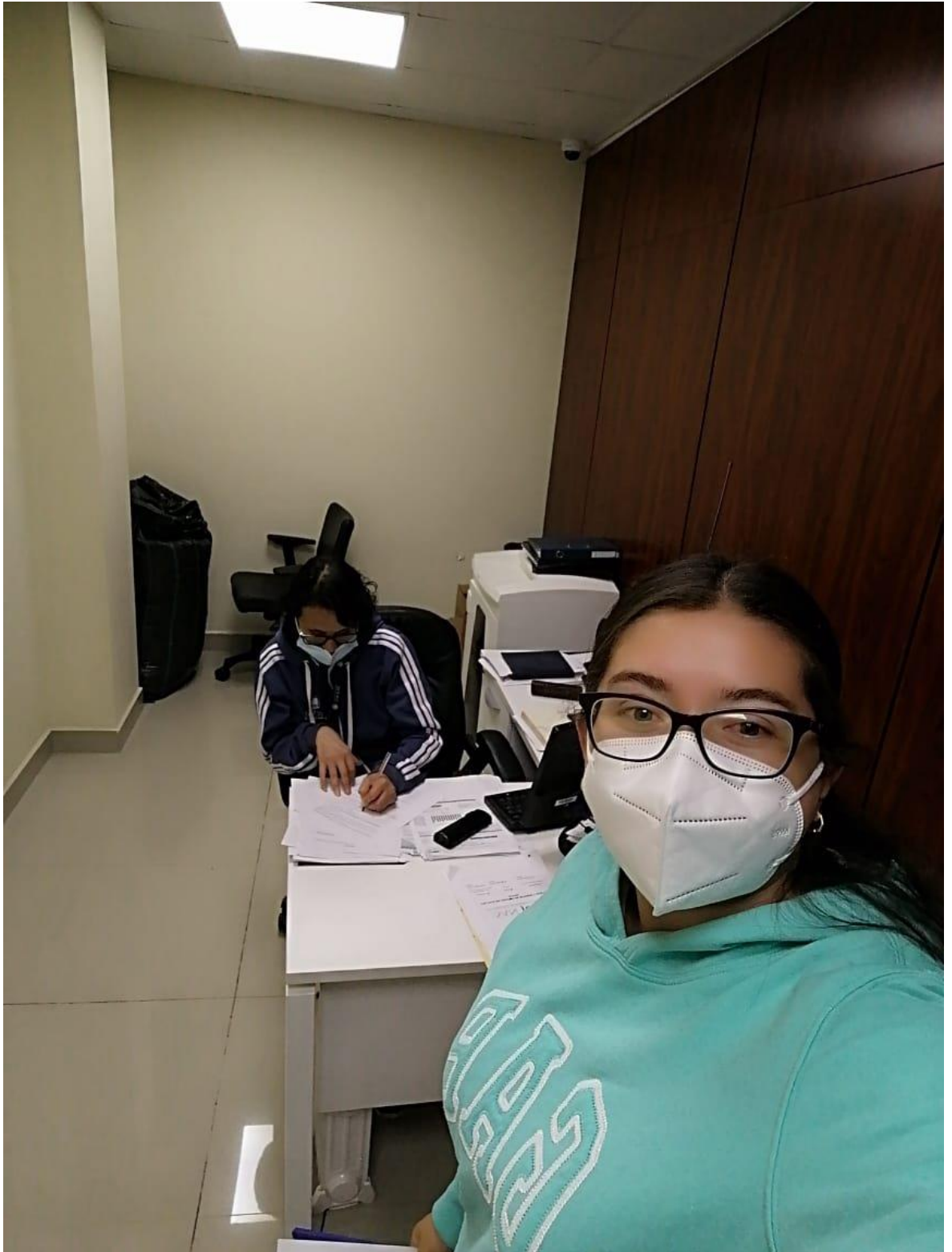
ITEM	RECURSOS	USD
1	Asesoría	100,00
2	Computador personal	600,00
3	Impresora	325,00
4	Soporte de datos magnético	10,00
5	Combustibles y peajes	50,00
6	Material Bibliográfico	50,00
7	Papel bond, cuaderno, esferos, lápices	20,00
8	Derechos de inscripción	
9	Derechos de Grado	
10	Servicio de empastado	
11	Servicio de internet y teléfono	
	<b>TOTAL DE PRESUPUESTO</b>	<b>1.155,00</b>

**Anexo 5: Fotografías**

**Recolección de información – Trabajo de campo**



Recolección de información – Trabajo de campo





Recolección de información – Trabajo de campo



Recolección de información – Trabajo de campo

