



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÒGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÌA**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SISTEMAS

Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de:

TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

**“PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAS CON BAJO ÍNDICE DE
DISCAPACIDAD PARA LA EMPRESA TELCONET S.A, UBICADA EN
EL CANTÓN GUAYAQUIL”**

Autor: Borbor Medina Ronny Gustavo

Tutor: PhD. Ramón Guzmán

Guayaquil, Ecuador

2021

ÍNDICE	
CAPÍTULO I	1
1. EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Ubicación del problema en un contexto	2
1.3 Situación conflicto	2
1.4 Espina de Ishikawa	4
1.5 Formulación del problema	5
1.6 Variables de la Investigación.	5
1.7 Delimitación del problema.	5
1.8 Objetivos de la investigación	5
1.8.1 Objetivo general	5
1.8.2 Objetivos específicos	5
1.9 Justificación e importancia	6
CAPÍTULO II	7
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes históricos	7-11
2.2 Antecedentes referenciales	12-18
2.3 Definición conceptual y operacional de las variables	19
2.4 Fundamentación legal	20
2.4.1 La constitución de la república del Ecuador	21
2.4.2 Ley Orgánica de Discapacidades	21-22
2.4.3 Plan nacional de Desarrollo 2017 - 2021 “Toda una vida”	23
2.4.4 Derecho al trabajo	23-25
2.5. Definiciones conceptuales	26
CAPÍTULO III	28
3. MARCO METODOLÓGICO	28
3.1 Caracterización de la empresa	28

3.1.1 Misión	28
3.1.2 Visión	28
3.1.3 Política de Calidad	29
3.1.4. Política de Seguridad de la Información	29
3.1.5. Política de Continuidad del Negocio	29
3.1.6. Organigrama	30
3.1.7. Matriz F.O.D. A	31
3.4 Diseño metodológico de la investigación	32
3.5 Tipos de investigación	32
3.6 Población	33
3.6.1 Población Finita	33
3.6.2 Población Infinita	33
3.7 Muestra	34
3.7.1 Fórmula de la muestra	34
3.7.2 Cálculo de la muestra	34
3.8 Métodos teóricos de investigación	35
3.8.1.1 Método inductivo – deductivo	35
3.8.1.2 Método analítico – sintético	35
3.8.2 Métodos de investigación de nivel empírico	36
3.8.2.1 Método estadístico – matemáticos	36
3.9 Técnicas de investigación	37
3.9.1 Técnicas e Instrumentos	37
3.9.1.1 Encuesta	37
3.9.1.2 Entrevista	38
Instrumentos de Investigación	39-42
CAPITULO IV	43
4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	43
4.1 Encuesta	43-52
4.2 Entrevista	53
4.3. Propuesta	54
4.3.1 Descripción de la Propuesta	54-56

Conclusiones y Recomendaciones	57-58
BIBLIOGRAFÍA	59-60
ANEXOS	61

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 Definición Conceptual Y Operacionalización De Variables	19
Tabla 2 Matriz F.O.D.A	31
Tabla 3 Estudio de investigación	32
Tabla 4 Población	34
Tabla 5 Muestra.....	35
Tabla 6 Procedimientos	37
Tabla 7 Valoración del Reclutamiento.....	44
Tabla 8 Valoración del proceso.....	45
Tabla 9 Procedimientos o aspectos	46
Tabla 10 Valoración atendiendo las demandas	47
Tabla 11 Valoración inserción laboral	48
Tabla 12 Leyes vigentes en Ecuador	49
Tabla 13 Grados de desigualdad	50
Tabla 14 Mecanismos de selección	51
Tabla 15 Contratación de personas con discapacidad	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Organigrama de la empresa	30
--	----

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Página principal y logo de la compañía TELCONET S.A.....	61
Anexo 2 Certificaciones	62 a 64
Anexo 3 Encuesta, infraestructura y capacitaciones.....	65

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

J. Weller, Diversidad, inclusión e integración. Recuperado el 27 de septiembre de 2020. Recuperado de <https://www.rhpaenews.com/divesidadinclu/>.

La inclusión laboral es una de las temáticas de gran actualidad en términos de gestión de talento dentro de las organizaciones debido a las favorables repercusiones económicas, sociales y productivas que esta conlleva. La inclusión laboral según Weller se refiere a los “procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas” sin distinción de género, raza, nacionalidad, edad, discapacidad, religión, orientación sexual o estado civil.

Las personas con discapacidad constituyen uno de los grupos más vulnerables con respecto a su integración al mercado laboral. De hecho, en investigaciones a nivel internacional, una menor capacidad física o mental está considerada como uno de los principales factores que generan situaciones de desigualdad y que pueden ser causa de discriminación laboral. A nivel mundial, la tasa de ocupación de las personas sin discapacidad es aproximadamente del 75%. Este porcentaje se reduce drásticamente para las personas con alguna discapacidad ya que es tan solo del 44%. Además, otras investigaciones señalan que las personas con discapacidad que trabajan ganan mucho menos que sus colegas sin discapacidad, que las mujeres con discapacidad ganan menos que los hombres con discapacidad y que a veces hasta el 87% de las personas con discapacidad que trabajan lo hacen en el sector informal.

Los resultados de estos estudios toman aún más importancia si se considera que, según datos de la Organización Mundial de la Salud y del Banco Mundial, a nivel internacional más de 1000 millones de personas viven con alguna discapacidad.

1.2 Ubicación del problema en un contexto

Actualmente, en Ecuador cerca de 57 mil personas que han sido insertadas en el campo laboral, son valoradas mucho más como trabajadores y como seres humanos, demostrando que son capaces de aportar de manera productiva al crecimiento continuo de las entidades, empresas, u organizaciones que posee el país.

De tal manera, en calidad de la pro mejora de la inclusión laboral de los colaboradores con discapacidad, el Ministerio de relaciones laborales cuenta con una red de empresas conectadas para aquellas buenas prácticas y ferias inclusivas, incluyendo sitios web accesibles y cursos para el grupo de atención prioritaria.

Según Ordoñez (2012) señala que: “Al hablar de la inclusión laboral de personas con discapacidad, nos referimos directamente al tema de los derechos humanos y su implementación en el ámbito laboral”.

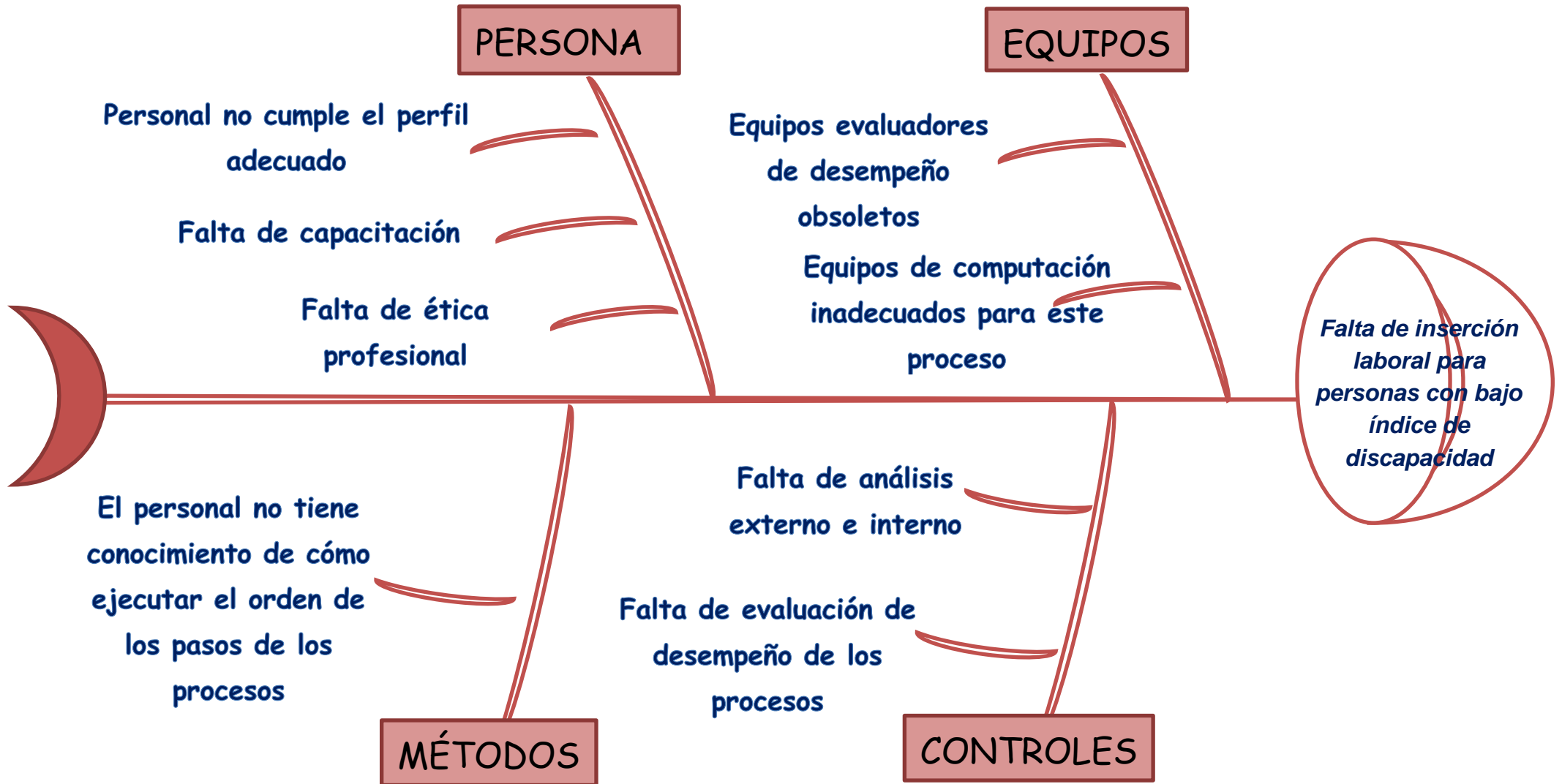
1.3 Situación conflicto

La empresa TELCONET S.A cuenta con una infraestructura que permite el buen desempeño de personas con discapacidad, esta institución apoya a la inserción laboral de personas con discapacidad ya que estas son de ayuda fundamental para su desarrollo ya que contribuyen a que puedan desenvolverse de mejor manera dentro de la sociedad y que estas sean de gran productividad para la misma, también le crea un ambiente afectivo que genera una gran confianza e impulsan a que ellos continúen con su inserción.

En TELCONET se sabe que la esencia del negocio se encuentra en el entendimiento profundo de las necesidades de nuestros clientes es por eso que se ve en la necesidad de contratar personal con bajo índice de discapacidad porque ellos también son un pilar importante en la sociedad que pueden aportar grandes ideas y por eso se recomienda su contratación, estas personas además de ser incluidas en el ámbito laboral administrativo; también puede laborar en servicio operativo o de campo realizando funciones no tan complejas y desarrollar más su espíritu laboral.

A continuación, se presenta la espina de Ishikawa.

1.4 ESPINA DE ISHIKAWA



1.5 Formulación del problema

¿Cómo incide un plan de reclutamiento para la inserción laboral de personas con bajo índice de discapacidad en la empresa TELCONET S.A., ubicada en el cantón Guayaquil, provincia del Guayas, período 2020?

1.6 Variables de la Investigación.

Variable independiente: Plan de reclutamiento

Variable dependiente: Inserción laboral

1.7 Delimitación del problema.

Campo: Administración del talento humano

Área: Proceso de reclutamiento

Aspectos: Inserción laboral de personas con bajo nivel de discapacidad

Contexto: Empresa TELCONET S.A

Cantón: Guayaquil.

Provincia: Guayas

Año: 2020

1.8 Objetivos de la investigación

1.8.1 Objetivo general:

Desarrollar un plan de reclutamiento, identificando las normas y reglas que rigen en el código del trabajador para la inserción laboral de personas de personas con bajo índice de discapacidad en la empresa TELCONET S.A, ubicada en el cantón Guayaquil.

1.8.2 Objetivos específicos:

1. Fundamentar desde la teoría de la administración del talento humano la relación que existe entre el proceso de reclutamiento y la inserción laboral de personas con bajo nivel de discapacidad en las empresas.

2. Diagnosticar la situación actual del proceso de reclutamiento de personas con bajo índice de discapacidad en la empresa TELCONET S.A
3. Identificar las condiciones que presenta la empresa TELCONET S.A para la inclusión laboral de personas con bajo índice de discapacidad.
4. Diseñar un plan de reclutamiento que contribuya a la inserción laboral de personas con bajo índice de discapacidad en la empresa TELCONET S.A.

1.9 Justificación e importancia

Esta investigación de plan de inserción laboral de personas con bajo índice de discapacidad, se realizara mediante un estudio que determine qué grado de discapacidad tienen estas personas, cuanto pueden aportar en la compañía y sociedad, se ha determinado que el mayor porcentaje de personas con discapacidad son hombres, que la mayoría tiene discapacidad física y aún la sociedad tiene grado de discriminación, dado a que esto aún genera un ambiente laboral negativo o tenso se ha planteado una solución que debe consistir en un plan o protocolo de inserción laboral donde se estudiara las leyes, derechos de las personas con discapacidad, un plan que consiste en la inserción laboral donde su objetivo es garantizar los derechos y responsabilidades de las personas con discapacidad dando a conocer cuáles son las funciones que estas pueden desempeñar incluyendo los tipos de discapacidad y el espacio en el que ellos se van a desenvolver.

(Hernandez, 1996)para lograr la productividad en una empresa intervienen factores como los productos que hace la organización y los que necesita para funcionar (personal, capital, materia prima y energía).

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes históricos

Se toma como base para realizar el abordaje de lo que ha evolucionado con respecto a la inclusión de personas con discapacidad se presenta los hechos históricos, en la década de los 70 se creó el Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional (CONAREP) la cual se encargaba de la formación ocupacional e inserción de las personas con discapacidad, posteriormente en 1977 este sector tuvo un gran avance en la ley general de educación en referencia a este sector olvidado. En 1979 se crea la Unidad de Educación Especial la cual otorga más beneficio a los discapacitados, en los años 80 se expide una ley contra la protección de personas minusválidas y que junto con la dirección nacional de rehabilitación integral asigna la coordinación y dirección nacional del trabajo sobre las discapacidades especiales en el país originando la desaparición del CONAREP.

En nuestro país se ha modificado e incluido aquellos reglamentos y concepciones acerca de la discapacidad especial y su respectiva forma de cómo poder atenderla. Así mismo, se ha oficializado acciones orientadas a equiparar oportunidades en relación con personas de discapacidad procurando una inclusión donde puedan desempeñar sus derechos y a la vez ser valorados por su trabajo.

Según el Reglamento general de la Ley Reformatoria de la ley de discapacidades (2019) señala que las personas con discapacidad a aquellas personas que tiene como consecuencia una deficiencia mental, congénita o adquirida, física y/o sensorial, previsiblemente de carácter permanente se ve restringida con una cantidad de 30% de su capacidad para ejecutar una actividad dentro del margen que se considera normal, en el desempeño de sus funciones o actividades habituales.

El 5 de agosto de 1982 se expide la “Ley de Protección del Minusválido”, mediante la cual se crea la Dirección Nacional de Rehabilitación Integral del Minusválido (DINARIM), dependiente del Ministerio de Bienestar Social, asignando así la rectoría y coordinación nacional del trabajo que sobre discapacidades se realizaba en el país. Dicha ley determina la desaparición del CONAREP. Además, se ponen a disposición del público varias unidades operativas dependientes del Ministerio de Bienestar Social, para atención directa a las personas con discapacidad.

Simultáneamente, en el sector privado, se crearon varios centros de rehabilitación y escuelas de educación especial dependientes del INNFA- Instituto Nacional de la Niñez y la Familia. Otras ONG's destacadas por su trabajo en el ámbito, son: ASENIR, FASINARM, SERLI, ADINEA, FUNDACIÓN GENERAL ECUATORIANA, FUNDACIÓN HERMANO MIGUEL, CEBYCAM, FUNAPACE, OLIMPIADAS ESPECIALES, entre las más conocidas.

Los variados esfuerzos realizados en el Ecuador durante las décadas mencionadas, fueron bien intencionados pero desordenados, con duplicidad de acciones, dispersión de recursos y desarticulación de acciones; además de que, debido a la crisis nacional, en los últimos años no ha habido crecimiento en la oferta de servicios.

Un hecho fundamental a fines de los ochenta, fue la conformación de la CIASDE – Comisión Interinstitucional de Análisis de la Situación de las Discapacidades en el Ecuador, que en 1989 por iniciativa del INNFA y los Ministerios de Salud, Educación y Bienestar Social, promovió a través de sus delegados un trabajo interdisciplinario e interinstitucional, logrando el diseño del I Plan Nacional de Discapacidades, publicado en 1991 y del proyecto de la Ley 180 sobre Discapacidades, aprobada por el Congreso Nacional y publicada en el Registro Oficial No. 996 del 10 de agosto de 1992.

Dicha ley permitió la creación del CONADIS (Consejo Nacional de Discapacidades), como entidad autónoma y director del tema en el país, con el mandato legal de dictar políticas, dirigir las acciones públicas y privadas, e impulsar investigaciones.

Gracias a estos tres últimos hechos trascendentales, generados por la CIASDE, hay una profunda transformación en la década del 90 cuando el CONADIS impulsa de manera muy significativa acciones concretas nacionales, fundamentalmente en cuanto a: -expedición de políticas; normatividad; -definición de las respectivas competencias sectoriales y promoción del cumplimiento progresivo; organización y fortalecimiento de las organizaciones de personas con discapacidad a través de cuatro federaciones nacionales (FENEDIF, FENCE, FENASEC, FEPAPDEM); creación de la Red de ONG's; capacitación a personas con discapacidad y a profesionales relacionados con este ámbito; información y sensibilización comunitaria sobre el tema; y establecimiento de mecanismos de coordinación de las entidades públicas y privadas.

El CONADIS, sigue siendo hasta la actualidad por mandato legal el ente rector del ámbito de las discapacidades en el Ecuador, es un organismo dinamizador y articulador de todos los sectores de la comunidad para desarrollar acciones de prevención, atención e integración, con el propósito de prevenir las discapacidades y elevar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Para lograr esta visión genera políticas e información, planifica y coordina acciones con los sectores públicos y privados, y canaliza recursos nacionales e internacionales en el ámbito de la discapacidad

El CONADIS, además de contar con personal técnico y administrativo de planta, cuenta con tres niveles de gestión:

- a) El Directorio, como nivel político decidor, conformado por los ministros o subsecretarios de los Ministerios de Salud, Educación, Bienestar Social, Trabajo y Economía, la Presidenta del INNFA, los presidentes

de las cinco Federaciones de y para personas con discapacidad (FENEDIF, FEPAPDEM, FENCE, FEPAPDEM, FENASEC y FENODIS).

- b) La Comisión Técnica, como nivel técnico asesor de coordinación interinstitucional, conformado por los directores o delegados permanentes de las instituciones y organizaciones antes mencionadas, además del CONESUP, AME, IESS, ISSFA, ISSPOL y CAE.
- c) Las Comisiones Provinciales de Discapacidades, como nivel de apoyo local para viabilizar una desconcentración y descentralización progresiva, conformadas por los delegados provinciales de las instituciones pertenecientes a las entidades y organizaciones antes mencionadas.

En el siglo XXI ha seguido su evolución y con la creación del CONADIS, el estado ecuatoriano adoptó políticas a favor de las personas con discapacidad, dicha obligación está vinculado con el llamado “Buen Vivir”, donde se garantizan los derechos de los seres humanos tanto económico, social, fuente de realización personal, protegiéndolos del maltrato, discriminación, otorgando accesibilidad a fuentes de empleo, capacitaciones a empleadores de los derechos hacia las personas con condiciones especiales.

La Constitución de la República del Ecuador considera a las personas con discapacidad dentro de los grupos de atención prioritaria, es decir que deben ser atendidos de manera eficaz y oportuna por parte del Estado, en los últimos años la atención a las personas con discapacidad ha sido una de las actividades prioritarias que se ha venido desarrollado en todo nuestro país, tal es el caso que se expidió la Ley Orgánica de Discapacidades, la misma que recoge y amplía los derechos establecidos en la Constitución de la República a favor de este grupo vulnerable de la sociedad.

Dentro de las políticas establecidas por el Estado Ecuatoriano está el derecho al trabajo que es el motor principal que brinda una seguridad individual a quien quiere ejercerlo, así como forma parte del soporte social para garantizarlo, reconociendo su importancia para el desarrollo, tanto individual como colectivo. A lo largo de la historia el desempeño laboral ha ido evolucionando conforme la sociedad misma avanza, a tal grado de eliminar el trabajo forzoso y establecer remuneraciones justas por el desempeño realizado por el trabajador, lo que le permite acceder a una vida digna, éste fin es el objetivo principal que busca cada sociedad.

Cabe mencionar que actualmente en Ecuador existe un alto índice de personas con discapacidad excluidas y tal manera no son participes dentro de la sociedad, por la simple razón que se ve a las discapacidades como parecido a la limitación cosas que no son así ya que ellos no podrán ejercer trabajos duros, pero si ejercer labores ligeras que busquen más sus conocimientos y podrían ser una parte fundamental del trabajo en la institución donde labora (Torres, 2013).

Resumen, Análisis.

Podemos indicar que a partir de la década de los 70 con la creación del CONAREP ha ido evolucionando los centros para acoger a personas con discapacidad, creando espacios para sus leyes y beneficios a partir de allí se ha visto un gran progreso mejorando la calidad de vida y aumentando el trabajo para estas personas que son de mucha importancia en el sector laboral sin discriminación a ellos, han sido un gran aporte hasta la actualidad tienen muchos más centros de Rehabilitación y escuelas especiales que les lleva a desarrollarse más y estar un escalón más arriba, ahora con el CONADIS como entidad autónoma y rectora del tema en el país estas personas cuentan con más atención e integración con el objetivo de elevar su calidad de vida.

A continuación, se presenta síntesis previas 2 trabajos

De acuerdo a (.E, 2005)del tema “Discapacidad y la inserción laboral en los empleados del área de higiene en el GAD municipal de Ambato”; su valoración fue la siguiente:

“Este trabajo tuvo un estudio sobre instituciones que apoyan a la inserción laboral de personas con discapacidad que son de fundamental ayuda para su personal, contribuyen a que puedan desenvolverse de mejor manera dentro de la sociedad y puedan ser entes productivos para la misma, esta les brinda seguridad y les da la oportunidad para plantearse metas y objetivos; se ha demostrado que las actividades desarrolladas por estas personas con discapacidad en su mayoría cumplen con las expectativas de quien los contrata; en sus hogares crea ambientes afectivos que generan confianza e impulsan a continuar con su inserción , este apoyo en ocasiones ha generado dependencia lo cual induce a negarse a cambiar su estilo de vida.”

Otro temario indagado fue por el autor (C, 2018)“La Inclusión de Personas con Discapacidad en las Empresas del Sector Turístico”, seña que:

“La inclusión de estas personas suma gran importancia a la empresa porque le permite crear nuevas técnicas de trabajo, también tiene que ver en las necesidades es la identificación de la organización en cuanto a talento humano y que políticas a adoptado con respecto a su personal.”

2.2 Antecedentes referenciales

El autor Cuestas (2010) señala que: “la gestión humana y del conocimiento es gestión de las personas que trabajan en la organización laboral con proyección estratégica. Gestión del conocimiento en la actividad empresarial es hoy, esencialmente, análisis y proyección estratégica de los recursos humanos (pág. 1)”.

A continuación, el autor Josain (2018) sintetiza y resume a la Administración del talento humano en calidad de Gestión lo siguiente:

El contexto de la administración de recursos humanos lo conforman las personas y las organizaciones. Las personas pasan buena parte de su vida trabajando en organizaciones, las cuales dependen de ellas para funcionar y alcanzar el éxito. Por una parte, el trabajo requiere los esfuerzos y ocupa una buena cantidad del tiempo de las vidas de las personas, quienes dependen de aquél para su subsistencia y éxito personal. Separar la existencia de las personas de su trabajo es muy difícil, por no decir casi imposible, dada la importancia o el efecto que éste tiene para ellas. De modo que las personas dependen de las organizaciones en las que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. La posibilidad de crecer en la vida y de tener éxito depende de que se crezca dentro de las organizaciones. Por otra parte, las organizaciones también dependen, directa e irremediamente, de las personas para operar, producir sus bienes y servicios, atender a sus clientes, competir en los mercados y alcanzar sus objetivos globales y estratégicos. Por supuesto, las organizaciones jamás existirían sin las personas que les dan vida, dinamismo, energía, inteligencia, creatividad y racionalidad.

¿Las personas como recursos o como asociados de la organización?

En este contexto la cuestión básica radica en elegir entre tratar a las personas como recursos o como grupos de interés de la organización. A los empleados se les puede tratar como recursos productivos de las organizaciones, es decir, como recursos humanos. Como recursos, deben ser estandarizados, uniformes, inertes y precisan ser administrados, lo cual implica planear, organizar, dirigir y controlar sus actividades, pues se les considera sujetos pasivos de la acción de la organización. De ahí la necesidad de administrar los recursos humanos para obtener el máximo rendimiento posible. En este sentido, las personas constituyen parte del patrimonio físico en la contabilidad de la organización. Son recursos de la

organización, lo que significa “cosificar” a las personas. Sin embargo, a las personas se les debe visualizar como asociadas de las organizaciones. En esa calidad, son proveedoras de conocimientos, habilidades, competencias y, sobre todo, de la aportación más importante para las organizaciones: la inteligencia que presenta decisiones racionales e imprime significado y rumbo a los objetivos globales. En este sentido, las personas constituyen parte integral del capital intelectual de la organización. Las organizaciones con éxito se dieron cuenta de ello y ahora tratan a sus trabajadores como asociados del negocio y proveedores de competencias, ya no como simples empleados contratados.

La administración moderna de recursos humanos (ARH) consiste en varias actividades integradas con el propósito de obtener efectos sinérgicos y multiplicadores, tanto para las organizaciones como para las personas que trabajan en ellas.

¿Qué quiere decir administración de recursos humanos?

En su trabajo cada administrador, sea director, gerente, jefe o supervisor, desempeña cuatro funciones administrativas que constituyen el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar. La ARH busca ayudar al administrador a desempeñar todas esas funciones, porque éste no realiza su trabajo solo, sino a través de las personas que forman su equipo. Junto con su grupo de subordinados, el administrador realiza las tareas y alcanza metas y objetivos. La ARH se refiere a las políticas y las prácticas necesarias y correctas para la administración del trabajo de los colaboradores:

1. Integrar talentos a la organización.
2. Socializar y orientar a los talentos en una cultura participativa, acogedora y emprendedora.

3. Diseñar el trabajo, individual o en equipo, para hacerlo significativo, agradable y motivador.
4. Recompensar a los talentos, como un refuerzo positivo, por un desempeño excelente y por alcanzar los resultados.
5. Evaluar el desempeño humano y mejorarlo continuamente.
6. Comunicar y transmitir conocimiento, y proporcionar realimentación intensiva.
7. Formar y desarrollar talentos para crear una organización de aprendizaje.
8. Ofrecer excelentes condiciones de trabajo y mejorar la calidad de vida dentro del mismo.
9. Mantener excelentes relaciones con los talentos, los sindicatos y la comunidad en general.
10. Aumentar la competitividad de los talentos para incrementar el capital humano de la organización y, en consecuencia, el capital intelectual.
11. Incentivar el desarrollo de la organización.

Reclutamiento

El proceso reclutamiento del personal en el ámbito organizacional enfatizando en personas con discapacidades. Según el Centro Europeo de Mercado nos indica que:

“El reclutamiento consiste en una serie de acciones puntuales, en el momento que surge la demanda, para buscar un grupo de candidatos que en principio se ajusten al perfil exigido. Sin embargo, el reclutamiento no es un acto aislado, si lo fuera, el esfuerzo y la inversión en tiempo y dinero sería muy superior a los resultados obtenidos”.
<https://www.ceupe.com/blog/en-que-consiste-el-proceso-de-reclutamiento.html>

Las actividades básicas de reclutamiento son:

1. El archivo de hoja de vida o currículum vitae.
2. La solicitud de empleo para candidatos que vienen espontáneamente, para poder obtener una información limpia y ordenada según nuestros requerimientos de selección.
3. Estar en contacto con centros de enseñanza como universidades o instituciones que aporten o colaboren ofreciendo candidatos de sus bolsas de empleo.
4. Estar informados siempre sobre los cambios cualitativos y cuantitativos del mercado de trabajo.
5. La inserción laboral de personas con discapacidad es uno de los procesos importantes para la selección, reclutamiento y admisión o integración de personal en el ámbito laboral.

Inserción laboral

Cuando se habla de inserción laboral se refiere a acciones para incorporar al mercado laboral a aquellas personas que tienen dificultades para el acceso normativo, personas normalmente, en situación de riesgo de exclusión. El que un individuo o grupo esté en el área de integración, de vulnerabilidad o de exclusión social depende fundamentalmente de su relación con el empleo y de sus lazos sociales: solidaridad familiar en sentido amplio y sistemas de protección social.

Según la FENEDIF y AECID, Convenio de cooperación del proyecto Servicio de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en Ecuador: Trabajando por la Inclusión (2009) señala que al tratar de inserción sindical de personas con discapacidad, necesariamente se hace sugerencia al argumento de los tarifa humanos. Actualmente el Ecuador abalorio con políticas que identifican a las personas con discapacidad como un “juntura de esperanza prioritaria”. Dentro de la Constitución actual se enfatiza que la discapacidad requiere esperanza peculiar y avituallamiento de capitales económicos y humanos, así como de ayudas

técnicas, con el fin de barbechar efectivos las tarifas que estas personas tienen a la educación, salud, rehabilitación y habilitación, inserción social y empleo. La inserción sindical permite a las personas con discapacidad reponerse sus condiciones de vida, amamantar a sus parientes y defender a la madurez del departamento a través de un deber productivo. El umbral al deber de las personas con discapacidad se encuentra en las agendas sociales pendientes de muchos países, pues errata socialización para discernir que estas personas son seres humanos que gozan de tarifa y obligaciones, al homogéneo que el supernumerario de la población, exceptuado que deben acontecer serio cualquiera de protección, pues una discapacidad sí es un limitante en determinados momentos.

En la fase de inserción laboral de una persona con discapacidad es necesario adoptar medidas que permitan el acceso y permanencia de esta persona en su lugar de labores, junto con los valores que corresponden como entidad como respeto de individualidad. Esto se logra mejorando desde la educación y su formación profesional.

El desarrollo de las competencias y capacidades de esta población es muy importante pues en nuestro país el 85% de las personas con discapacidad no ha accedido a la educación y solo el 15% ha terminado el colegio o tienen una profesión. Se debe considerar también un porcentaje significativo de personas que en el transcurso de su vida laboral adquirieron una discapacidad, para concienciar que no por ello están obligadas a renunciar. Estas personas deben conservar su trabajo y permitir el cumplimiento de sus funciones de acuerdo a su nueva condición.

Este proceso debe ser continuo, de atracción y búsqueda de candidatos en función de unas necesidades de personal, presentes o previstas, que está condicionado por el mercado de trabajo.

Este proceso está articulado en una serie de momentos o fases con una serie de actividades propias:

- ✓ “Investigación del mercado de trabajo.
- ✓ Listado del tipo de personal buscado.
- ✓ Ejecución del reclutamiento propiamente:
- ✓ Área geográfica que abarcará (regional, nacional, etc.)
- ✓ Quién será el responsable de realizarlo.
- ✓ Medios, fuentes y recursos a utilizar.” (CEUPE, 2021)

Actualmente, dentro del proceso de reclutamiento interno existen dos modalidades:

La promoción: Un empleado que ha obtenido una valoración positiva de su desempeño es movido verticalmente dentro de la organización.

La rotación: Un empleado es movido horizontalmente dentro de la empresa.

Relación entre las variables

La relación entre estas variables es muy común ya que los une una infinidad de conceptos que van de la mano, el reclutamiento es muy importante para seleccionar a las posibles personas que ingresarán a la empresa o lugar de trabajo con un posterior estudio en la zona que se podrán emplear; la inserción laboral es posterior a el evento anterior ya cuando los posibles candidatos se encuentran dentro de la empresa ya listo para realizar el proceso de admisión.

2.3 Definición conceptual y operacional de las variables

TABLA 1

Definición Conceptual Y Operacionalización De Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	
Inserción laboral (V.D)	Según Bisquerra (1992), “la inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, como pueden ser las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral.” La inserción laboral es incorporar al mercado laboral a personas que han sido excluidas y otorgan beneficios a ellas.	Dimensiones	Indicadores
		Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> • Salario unificado • Afiliación • Integración social
Proceso de reclutamiento (V.I)	Para entender el concepto de reclutamiento Idalberto Chiavenato expone en su libro Administración de Recursos Humano que “el reclutamiento es el proceso por medio del cual se descubre a los candidatos potenciales para las vacantes actuales o anticipadas de la organización.” (4: 156) El reclutamiento es un proceso mediante el cual una empresa u organización, atrae a un grupo significativo de personas capacitadas y con buen desempeño laboral para un posible trabajo que vaya en concordancia con los requerimientos de la organización	Dimensiones	Indicadores
		Proceso Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Adaptación • Comportamiento • Eficacia

Fuente: (Borbor Medina, 2020)

2.4 Fundamentación Legal

2.4.1 La Constitución de la República del Ecuador

TÍTULO VI

RÉGIMEN DE DESARROLLO

Capítulo sexto

Sección tercera

Formas de trabajo y su retribución

“Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la

remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición”. “Art. 333.- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley”.

TÍTULO VII

RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR

Capítulo primero

Inclusión y equidad

“Art. 341.- El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad. La condición integral funcionará a través de sistemas especializados, de acuerdo con la ley. Los sistemas especializados se guiarán por sus principios específicos y los del sistema nacional de inclusión y equidad social. El sistema nacional descentralizado de protección integral de la niñez y la adolescencia será el encargado de asegurar el ejercicio de los derechos de niñas, niños y adolescentes. Serán parte del sistema las instituciones públicas, privadas y comunitarias”.

Nuestra Constitución de la República se encuentra publicada en el Registro Oficial Nro. 449, del (20 de octubre de 2008)

2.4.2 Ley Orgánica de Discapacidades

Así lo dice el Art. 1 del capítulo primero. Objeto. - La presente Ley tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural.

Art 2.- **Ámbito.** - Esta Ley ampara a las personas con discapacidad ecuatorianas o extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano; así como, a las y los ecuatorianos en el exterior; sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, su cónyuge, pareja en unión de hecho y/o representante legal y las personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención, protección y cuidado de las personas con discapacidad.

Artículo 3.- **Fines.** - La presente Ley tiene los siguientes fines:

1. Establecer el sistema nacional descentralizado y/o desconcentrado de protección integral de discapacidades;
2. Promover e impulsar un subsistema de promoción, prevención, detección oportuna, habilitación, rehabilitación integral y atención permanente de las personas con discapacidad a través de servicios de calidad;
3. Procurar el cumplimiento de mecanismos de exigibilidad, protección y restitución, que puedan permitir eliminar, entre otras, las barreras físicas, actitudinales, sociales y comunicacionales, a que se enfrentan las personas con discapacidad;
4. Eliminar toda forma de abandono, discriminación, odio, explotación, violencia y abuso de autoridad por razones de discapacidad y sancionar a quien incurriere en estas acciones;
5. Promover la corresponsabilidad y participación de la familia, la sociedad y las instituciones públicas, semipúblicas y privadas para lograr la inclusión social de las personas con discapacidad y el pleno ejercicio de sus derechos; y,
6. Garantizar y promover la participación e inclusión plenas y efectivas de las personas con discapacidad en los ámbitos públicos y privados.

2.4.3 Plan nacional de Desarrollo 2017 - 2021 “Toda una vida”

Como el plan de desarrollo es el instrumento al cual se sujetan políticas, programas y proyectos públicos lo dictamina existen varios objetivos esta vez nos centraremos en el eje uno que es el principal y el cual nos ayudara en el tema propuesto

Eje 1: Derechos para todos durante toda una vida

Objetivo 1: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas.

- 1.1 Promover la inclusión económica y social; combatir la pobreza en todas sus dimensiones, a fin de garantizar la equidad económica, social, cultural y territorial.
- 1.2 Afirmar la interculturalidad y plurinacionalidad, revalorizando las identidades.

2.4.4 Derecho al trabajo

Tal como lo determina el Art. 45 de la Ley Orgánica de Discapacidades, las personas con discapacidad, con deficiencia o condición incapacitante 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.

Inserción de personas con discapacidades

El Ministerio del Trabajo, fomenta el cumplimiento de obligaciones laborales contenidas en el Código del Trabajo; y, realiza inspecciones a través de las Inspectorías del Trabajo y Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional, en coordinación con la Unidad de Discapacidades, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores con

alguna clase de discapacidad, procurando su inserción laboral en las empresas según el porcentaje que determina la ley.

Por ello el MDT 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.

El artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona

El artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural.

El Art. 64 de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los

implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes. La Unidad de Discapacidades del MDT coordina, planifica y organiza actividades relacionadas con este sector. Además, es un espacio amigable donde trabajadores con discapacidad y empresarios pueden acudir para cumplir sus expectativas laborales. A efectos de facilitar el acceso de personas con discapacidad a plazas y fuentes de trabajo, se cuenta con una bolsa de empleo en la cual se pueden registrar personas con discapacidad que requieran de trabajo a través de la página web o en las oficinas del Ministerio del Trabajo a nivel nacional.

Adicionalmente se brinda en forma gratuita servicios de:

- Asesoría
- Capacitación

Estabilidad laboral

Las personas con discapacidad, deficiencia o condición incapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

Es importante anotar que en el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tu viere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente tal como lo determina Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley. Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional

2.5. Definiciones conceptuales

- **Reclutamiento laboral:** Chiavenato (1999) define:

Es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Es un sistema por medio del cual la organización divulga y ofrece al mercado Recurso Humano (RRHH), la oportunidad de empleo que pretende llenar.

- **Selección del personal:** Chiavenato (2006) señala que:

Expone que la selección de personal puede definirse como el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen a puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente, como también el rendimiento del personal. El proceso de reclutamiento y selección de personal empieza con la definición del perfil del postulante, es decir, con la definición de las competencias o características que debe cumplir una persona para que pueda postular al puesto que estamos ofreciendo.

- **Gestión Administrativa:** Santiago Abreu (2010) define que se: “Considera que la gestión administrativa consiste en “prever, organizar, mandar, coordinar y controlar, además consideró que era el arte de manejar a los hombres”.

- **Gestión del talento Humano:** Chiavenato (2002), menciona que: “la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones.”

-

- **Administración del talento humano:** Milkovich George y Boudrew Jhon W.(1994), afirma que la gestión del talento humano es una serie de decisiones acerca de las relaciones de los empleados que influye en la eficiencia de estos y de las organizaciones.

- **Inserción laboral:** Cuando hablamos de inserción laboral nos referimos a acciones para incorporar al mercado laboral a el acceso normativo, personas normalmente, en situación de riesgo de exclusión. En aquellas personas que tienen dificultades para que un individuo o grupo esté en el área de integración, de vulnerabilidad o de exclusión social depende fundamentalmente de su relación con el empleo y de sus lazos sociales: solidaridad familiar en sentido amplio y sistemas de protección social. Euvrard y otros, (1991), citado en Laparra, Aguilar, Gaviria, 1996-637.

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Caracterización de la empresa

TELCONET S.A es una organización con operaciones en Ecuador con una trayectoria de más de 25 años en Soluciones de Conectividad, Internet, Centro de Datos y Servicios Gerenciados. Con una sólida plataforma de infraestructura de Fibra Óptica de un altísimo nivel de capilaridad que le ha permitido desarrollar negocios junto con el resto de sus filiales que pertenecen al Grupo Empresarial, así como con sus asociados de Negocios.

En TELCONET S.A sabemos que la esencia del negocio se encuentra en el entendimiento profundo de las necesidades de nuestros clientes. Somos una empresa comprometida con el servicio otorgando valor a cada solución ofrecida. Es por este motivo que nuestro Portafolio de Servicios ofrecido a través de nuestra red NGN (Redes de Próxima Generación) está orientado a cubrir esas necesidades, brindando calidad en cada uno de los procesos que se siguen, desde el contacto inicial con el cliente hasta el día a día del servicio entregado.

3.1.1 Misión

Buscar la excelencia en la provisión de la comunicación de datos, a través del uso de la mejor tecnología disponible y la preparación continua de nuestros recursos humanos, en beneficio de la comunidad, cliente y empresa.

3.1.2 Visión

Ser la mejor alternativa e integrar al Ecuador a través de la provisión de servicios de comunicación de video, voz y datos; siguiendo estándares internacionales de calidad y usando la mejor y más moderna tecnología en telecomunicaciones.

3.1.3 Política de Calidad

Proveer Servicios de Telecomunicaciones y de Centro de Datos con un Sistema de Gestión de Calidad transparente, basado en la prevención, comprometidos con el cumplimiento de todos los requisitos aplicables y el mejoramiento continuo, con el fin de maximizar la satisfacción de cada cliente.

3.1.4. Política de Seguridad de la Información

Proveer Servicios de Telecomunicaciones y Centro de Datos con un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, bajo el compromiso de cumplir los requisitos aplicables relacionados a la Seguridad de la información, buscando la mejora continua, basado en la gestión de riesgos y en la prevención de incidentes de seguridad de la información que atenten contra la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los servicios

3.1.5. Política de Continuidad del Negocio

Proveer Servicios Tecnológicos apoyados por un Sistema de Gestión de Continuidad del Negocio enfocado en la reanudación de operaciones y servicios de acuerdo a los niveles y tiempos establecidos ante la ocurrencia de un incidente perturbador. Nuestro sistema está orientado a la mejora continua.

3.1.6. Organigrama

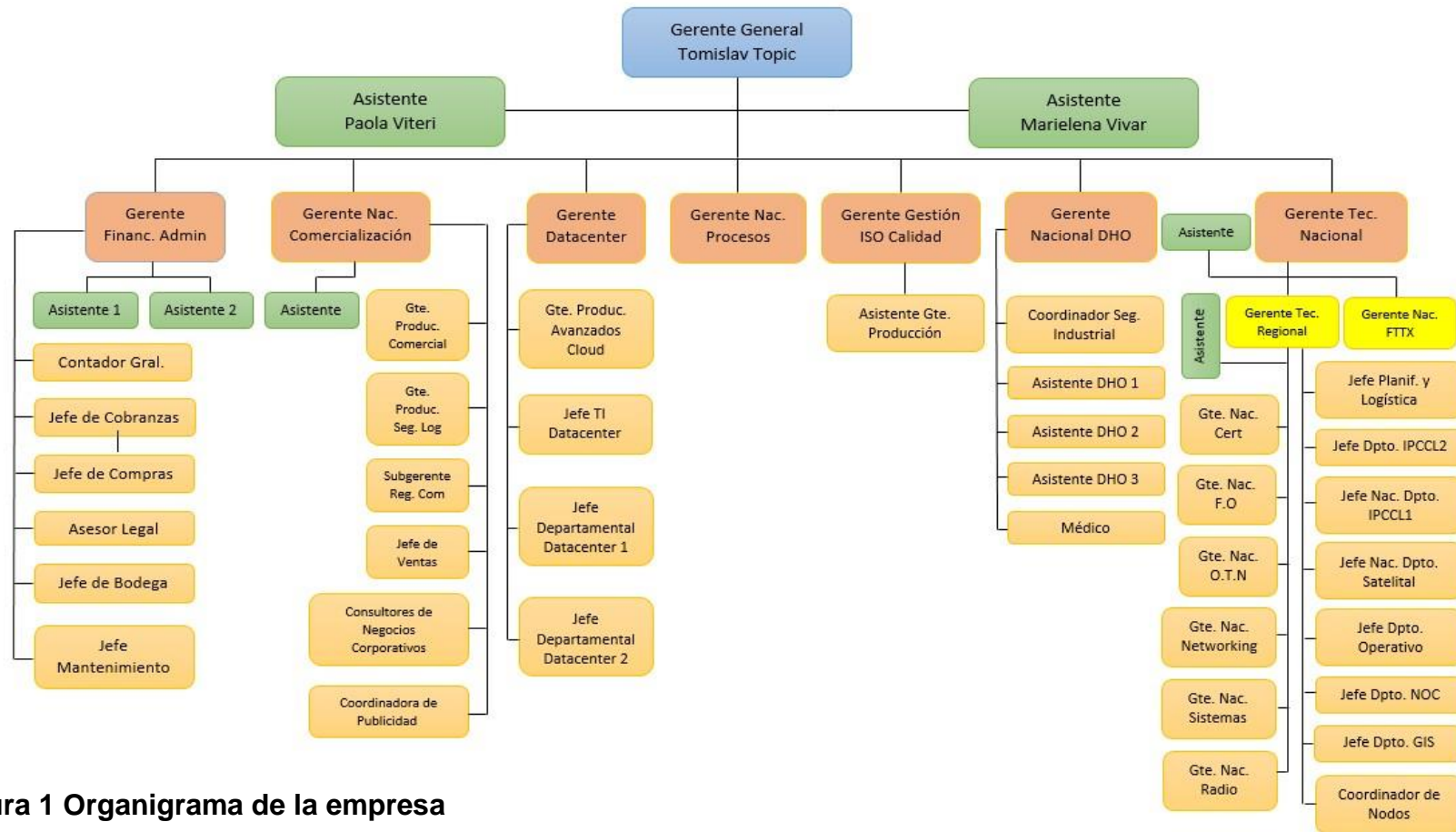


Figura 1 Organigrama de la empresa
 Autor: (Borbor Medina, 2020)

3.1.7. Matriz F.O.D.A

Tabla 2

Matriz F.O.D.A

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Plan de inserción viable social ✚ Fuerte compromiso en la comunidad local ✚ Infraestructura adecuada ✚ Vinculación de agentes implicados en la empresa ✚ Amplio conocimiento del mercado laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Trabajo en equipo ✚ Productividad ✚ Compromiso ✚ Orientación al cliente ✚ Capacitaciones constantes ✚ Vocación por la calidad
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Poca profesionalización de la gestión ✚ Poco conocimiento de las personas con discapacidad en la región ✚ Estudio poco factible por la llegada del COVID-19 ✚ Escasa formación de personal para capacitar a este tipo de personas 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Crisis Global ✚ Cambio constante en las políticas de parte del gobierno ✚ Escasa formación de personal para capacitar a este tipo de personas ✚ Entorno micro y macroeconómico ✚ Mercado laboral complejo y exigente

Autor: Borbor, R. (2020)

3.4 Diseño metodológico de la investigación

Enfoque de investigación

Hernández Sampieri y otros (1991) , recurre al uso de los términos de tipos y diseños de investigación. En los primeros ubica los estudios exploratorios, descriptivos, explicativos y correlacionales.

El trabajo que se realiza tiene un diseño experimental, para asegurar la obtención de información, poder llevar a cabo este proyecto y diseño de campo; también bibliográfico porque se utilizara libros, pdf, textos, revistas relacionadas al problema de investigación.

3.5 Tipos de investigación

Tabla 3

Explicativo	Exploratorio	Correlacional	Descriptivo
(Hernández, 2006), “Su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta porque se relacionan dos o más variables”.	(Hernández, 2006), “El objetivo es examinar un tema o un problema de investigación poco estudiado del cual se tienen muchas dudas o se ha abordado antes”.	(Hernández, 2006), “Es un tipo de método de investigación no experimental que mide la relación de dos variables investigativas”.	(Hernández, 2006), “Busca especificar características y los perfiles de personas, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.”

Estudio de investigación

Autor: Borbor, R. (2020)

El tipo de investigación principal que se va a ejecutar en la investigación explicativa, según su interés se centra en socializar el por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se desarrollan o porque se relacionan dos o más variables.

Descriptivo porque se describe y fundamenta el texto relacionado con la variable dependiente y porque se indagará un tema determinado de manera general, no concentrándose únicamente en los datos que nos aporta el estudio sino estudiando de manera más detallada las situaciones que rodean este hecho.

3.6 Población

Para Hernández y Fernández y Baptista (2014) expone que, “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”.

Arias (2006), define población o población objetivo a: “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para las cuales serán extensivas conclusiones de la investigación.”

3.6.1 Población Finita: Según Arias (2006), es aquella cuyo elemento en su totalidad son identificables por el investigador.

Se define a una población finita a aquella que se puede contabilizar, se encuentra en un área delimitada para su investigación y estudio. es aquella cuyo elemento en su totalidad son identificables por el investigador.

3.6.2 Población Infinita: Para Arias (2006), es aquella cuyo elemento es imposible que cuente con un registro identificable. Se considera a la población infinita a aquella que no se puede contabilizar, es aquella que no tiene fin y no puede ser contabilizada.

En la presente investigación se considera una población finita

Tabla 4

Población

Elemento	Cantidad
Gerente general	1
Personal Administrativo	15
Personal Reclutado	84
Total	100

Autor: Borbor, R. (2020)

3.7 Muestra

Es una parte o cantidad pequeña de una cosa que se considera representativa del total y que se toma o se separa de ella con ciertos métodos para someterla a estudio, análisis o experimentación. (López, P., 2004)

Para mí la muestra de una población consiste en tomar un pequeño grupo de personas que van a ser objeto del estudio en nuestra investigación y realizar una observación más a fondo que nos ayude a delimitar un análisis, se procede a generalizar los resultados., nuestra población con la que trabajaremos será finita porque se trabajara con personas en la ciudad de Guayaquil.

3.7 .1 Formula de la muestra

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

Dónde:

n: tamaño de la muestra.

N: tamaño de la población

p: posibilidad de que ocurra un evento, p = 0,5

q: posibilidad de no ocurrencia de un evento, q = 0,5

E: error, se considera el 5%; E = 0,05

Z: nivel de confianza, que para el 95%, Z = 1,96

3.7.2 Calculo de la muestra

Tabla 5

Muestra

Elemento	Cantidad	Muestra	%
Gerente general	1	1	100
Personal Administrativo	15	6	40
Personal Reclutado	84	43	51,19
Total	100	50	91,19 %

Autor: Borbor, R. (2020)

3.7.3 Tipos de muestra

Probabilística: Según Hernández Sampieri (2013), todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra y se obtiene midiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de muestra.

No Probabilística: Según Hernández Sampieri (2013), la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de investigación o los propósitos del investigador.

3.8 Métodos teóricos de investigación

3.8.1.1 Método inductivo – deductivo

Inductivo: Para Hernández Sampieri (2006), “el método inductivo se aplica en los principios descubiertos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios”.

En esta investigación se usa cuando se procesan y se analizan los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados y en el análisis e interpretación de la información.

Deductivo: De acuerdo a Ander-Egg (1997), “es el razonamiento que, partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales. Este

método permite la formación de hipótesis, investigación de leyes científicas, y las demostraciones. La inducción puede ser completa o incompleta.”

Este método se utiliza en la revisión de la literatura y en la presentación del informe final.

3.8.1.2 Método analítico – sintético

Analítico: Según Abad, P. (2009), “Se distinguen los elementos de un fenómeno y se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado”.

Este método en la investigación es necesario para la fase de revisión de la literatura en la interpretación de información y en el análisis de datos.

Sintético: El método sintético es el utilizado en todas las ciencias experimentales ya que mediante ésta se extraen las leyes generalizadoras, y lo analítico es el proceso derivado del conocimiento a partir de las leyes.

3.8.2 Métodos de investigación de nivel empírico

3.8.2.1 Método estadístico – matemáticos

Estadístico: Los métodos estadísticos son procedimientos para manejar datos cuantitativos y cualitativos mediante técnicas de recolección, recuento, presentación, descripción y análisis. Los métodos estadísticos permiten comprobar hipótesis o establecer relaciones de causalidad en un determinado fenómeno.

Matemáticos: Los modelos matemáticos son utilizados para analizar la relación entre dos o más variables. Pueden ser utilizados para entender fenómenos naturales, sociales, físicos, etc. Dependiendo del objetivo buscado y del diseño del mismo modelo pueden servir para predecir el valor de las variables en el futuro, hacer hipótesis, evaluar los efectos de una determinada política o actividad, entre otros objetivos.

3.9 Técnicas de investigación

Observaciones: Bunge (2007), señala que la observación es el procedimiento empírico elemental de la ciencia que tiene como objeto de estudio uno o varios hechos, objetos o fenómenos de la realidad actual.

Encuestas: Es una serie de preguntas abiertas, cerradas, opción múltiple que se realizan a los encuestados para reunir datos numéricos sobre un asunto determinado. (Malhotra, N, 2004)

Cuestionarios: El autor Tamayo (2008), señala que “el cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio”

Entrevista: Es un conjunto de varios encuentros cara a cara entre el entrevistador y sus informantes, “dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que los informantes tienen respecto a sus vidas, experiencias o situaciones” (S. J. Taylor y R. Bogdan., 1984)

Formulario: Un formulario es una plantilla que debe ser llenada con varios datos, permiten realizar algún tipo de trámite. Los datos que se completan varían dependiendo de cada formulario

3.9.1 Técnicas e Instrumentos

A continuación, se detalla las siguientes técnicas e instrumentos que se utilizó para la realización de la presente investigación.

Tabla 6 Procedimientos

Técnicas	Instrumentos
Encuesta	Cuestionario
Entrevista	Formulario

Autor: Borbor, R. (2020)

3.9.1.1 Encuesta

Para el procesamiento y/o análisis de la información se realizó una encuesta dirigida al público en general, por medio de tablas y de escala de Likert; se procedió a revisar y analizar todos sus datos, verificando que las encuestas estén debidamente llenas, es decir que las preguntas estén contestadas.

La tabulación de datos se realizó mediante computadora la cual nos permitió verificar e interpretar de una mejor manera los resultados de la investigación, para lo cual se utilizó como gráfico el pastel.

El objetivo de la encuesta es recolectar datos y realizar una valoración a mayor escala sobre el conocimiento de las personas sobre el tema tratado.

3.9.1.2 Entrevista

Para el proceso de la entrevista se realizó un planteamiento para el enfoque en la percepción y la inserción laboral de las personas con discapacidad.

El estudio se efectuó a varias personas profesionales del área de recursos humanos y personas con discapacidad siendo esta un nivel bajo como discapacidad física, seguida de la intelectual.

Los entrevistados cuentan con un nivel de instrucción de nivel superior, en su mayoría tecnólogos e ingenieros de sexo masculino.

El objetivo de esta entrevista es llevar a cabo un comentario más significativo de las personas y su opinión ante esta investigación.

A continuación, se presenta el diseño de los instrumentos de investigación.

ENCUESTA

“PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAS CON BAJO ÍNDICE DE DISCAPACIDAD PARA LA EMPRESA TELCONET S.A, UBICADA EN EL CANTÓN GUAYAQUIL”

1.- ¿Cómo valora usted el conocimiento que posee acerca del reclutamiento de personas con necesidades educativas especiales?

Mucho Poco Nada

2.- ¿Cómo valora usted el reclutamiento de personas con poca discapacidad en las empresas?

Muy bueno Bueno Malo

3.- ¿En la empresa donde usted labora cómo valora el proceso de reclutamiento que se lleva cabo para la inserción de las personas con discapacidad?

Excelente Muy bueno Bueno
Indiferente Malo

4.- ¿Conoce usted algunos procedimientos o aspectos que se llevan a cabo para la inserción de este tipo de personas?

Mucho Poco Nada

5.- ¿Considera usted que el reclutamiento a estas personas atendiendo a las demandas que se hacen es adecuado?

Excelente Muy bueno Bueno
Indiferente Malo

6.- ¿Cómo valora usted el resultado de la inserción laboral?

Excelente Muy bueno Bueno
Indiferente Malo

7.- ¿Está usted satisfecho con las normativas, leyes vigentes que rigen en el Ecuador para la inserción de estas personas?

Totalmente de acuerdo De acuerdo
Ni de acuerdo/ni desacuerdo En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo

8.- ¿Considera usted que aún existen grados de desigualdad y discriminación al momento de la inclusión laboral?

Totalmente de acuerdo De acuerdo
Ni de acuerdo/ni desacuerdo En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo

9.- ¿En la institución en que usted labora se han adecuado mecanismos de selección de empleo a favor de las personas con discapacidad?

Totalmente de acuerdo De acuerdo
Ni de acuerdo/ni desacuerdo En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo

10.- ¿Usted cree que la contratación de personas con discapacidad genere más valores corporativos a la empresa?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo/ni desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo



ENTREVISTA

“RECLUTAMIENTO DE PERSONAS CON BAJO ÍNDICE DE DISCAPACIDAD PARA LA EMPRESA TELCONET S.A, UBICADA EN EL CANTÓN GUAYAQUIL”

Nombre:

Título Profesional:

1. ¿Considera usted que la ley de discapacidades ha ayudado la inserción en el ámbito laboral?
2. ¿Considera usted que la contratación de estas personas es factible para el desarrollo de las empresas?
3. ¿Usted considera que por el motivo de la pandemia Covid-19 es importante preservar la salud de estas personas ya que son un grupo vulnerable?
4. ¿Usted considera que las autoridades de la empresa deben realizar actividades especiales para mejorar la inserción de estas personas?
5. ¿Usted considera que aún existen grados de discriminación al momento de incluir una persona con índices de discapacidad?

CAPITULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Encuesta

“PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAS CON BAJO ÍNDICE DE DISCAPACIDAD PARA LA EMPRESA TELCONET S.A, UBICADA EN EL CANTÓN GUAYAQUIL”

1.- ¿Cómo valora usted el conocimiento que posee acerca del reclutamiento de personas con necesidades educativas especiales?

TABLA

N1.-

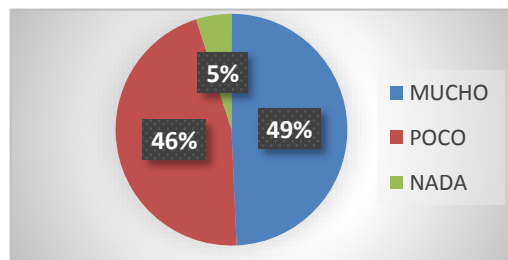
CONOCIMIENTO ACERCA DEL RECLUTAMIENTO			
	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	MUCHO	14	49%
	POCO	13	46%
	NADA	23	5%
	TOTAL	50	100%

Conocimiento acerca del reclutamiento

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Borbor, R. (2020)

GRÁFICO No.- 1 Conocimiento acerca del reclutamiento



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Borbor, R. (2020)

De las personas encuestadas un porcentaje de 5 % no tienen nada de conocimiento acerca del reclutamiento de estas personas, seguido de un grupo con un índice de 46% que poseen poco conocimiento y un 49% tiene mucho conocimiento.

2.- ¿Cómo valora usted el reclutamiento de personas con poca discapacidad en las empresas?

Tabla 7

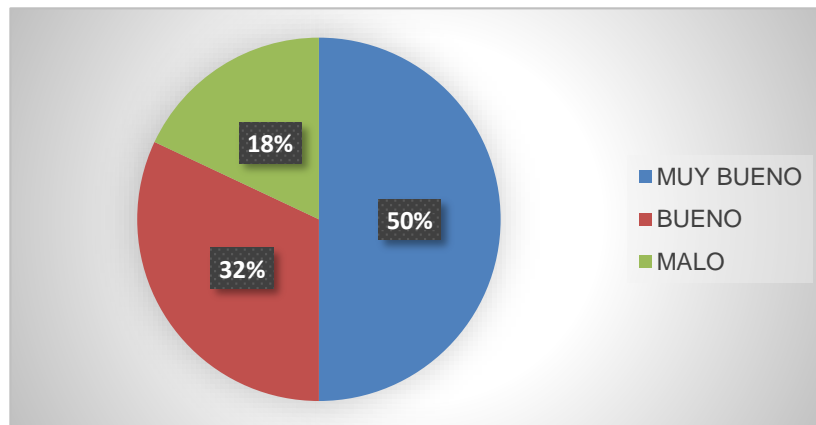
Valoración del Reclutamiento

VALORACIÓN DEL RECLUTAMIENTO			
	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	MUY BUENO	25	50%
2	BUENO	16	32%
	MALO	9	18%
	TOTAL	50	100%

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Borbor, R. (2020)

GRÁFICO No.- 2 Valoración del reclutamiento



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Borbor, R. (2020)

De las personas encuestadas con un porcentaje de 50% valora como muy bueno el reclutamiento de estas personas seguido de un índice de 32% que dijeron que es bueno, y un bajo índice de 18% dijeron que malo.

3.- ¿En la empresa donde usted labora cómo valora el proceso de reclutamiento que se lleva cabo para la inserción de las personas con discapacidad?

Tabla 8

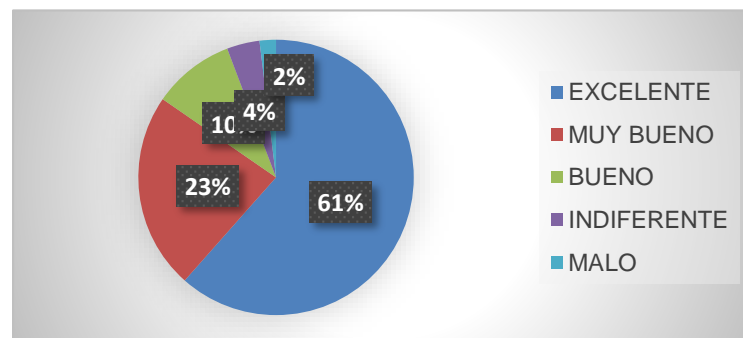
Valoración del proceso

VALORACIÓN DEL PROCESO			
	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	EXCELENTE	32	61%
	MUY BUENO	12	23%
3	BUENO	5	10%
	INDIFERENTE	2	4%
	MALO	1	2%
	TOTAL	60	100%

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Borbor, R. (2020)

GRÁFICO No.- 3 Valoración del proceso



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Borbor, R. (2020)

De las encuestas realizadas nos dio a conocer que un porcentaje de 61% valora como excelente el proceso de reclutamiento en su empresa, mientras que un índice de 23% de personas opinan que es muy bueno, con un mínimo de porcentaje de 10% opinaron que es bueno y un bajo índice de 4% y 2% con indiferente y malo.

4.- ¿Conoce usted algunos procedimientos o aspectos que se llevan a cabo para la inserción de este tipo de personas?

Tabla 9

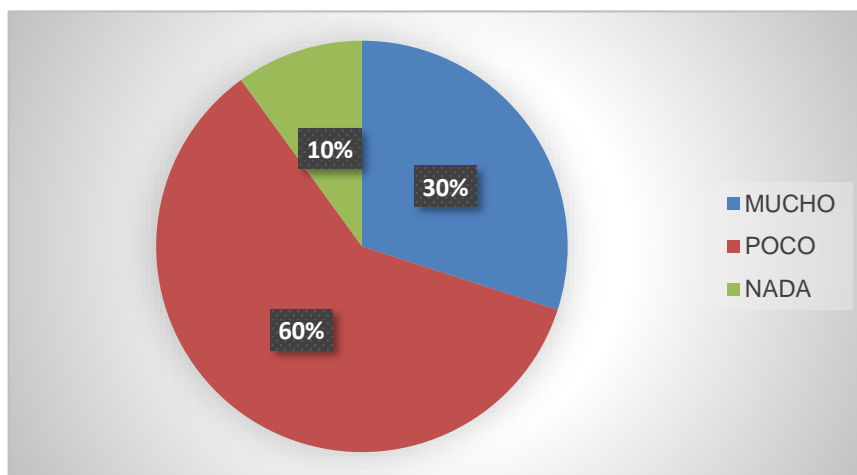
PROCEDIMIENTOS O ASPECTOS			
	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	MUCHO	15	30%
4	POCO	30	60%
	NADA	5	10%
	TOTAL	50	100%

Procedimientos o aspectos

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Borbor, R. (2020)

GRÁFICO No.- 4 Procedimientos o aspectos



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Borbor, R. (2020)

De las personas encuestadas 30% valora que conoce mucho de los procedimientos o procesos que se llevan a cabo para la inserción de estas personas, con un porcentaje de 60% tienen poco conocimiento sobre estos procesos, y por debajo con un índice de 10% no conoce sobre estos procesos o procedimientos.

5.- ¿Cómo valora usted el reclutamiento que le hacen a estas personas atendiendo a las demandas que se hacen?

Tabla 10

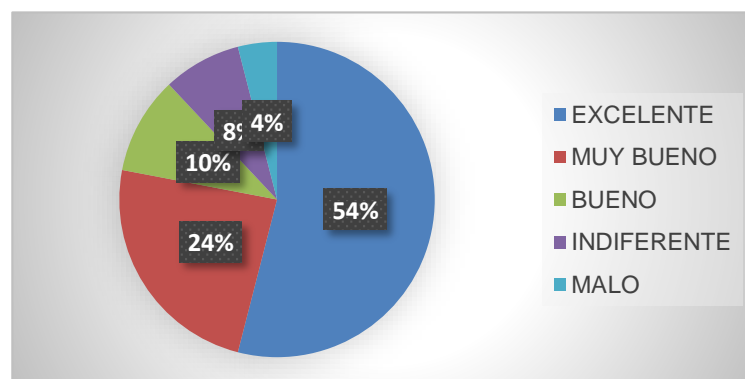
VALORACIÓN ATENDIENDO LAS DEMANDAS			
	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	EXCELENTE	27	54%
	MUY BUENO	12	24%
5	BUENO	5	10%
	INDIFERENTE	4	8%
	MALO	2	4%
	TOTAL	50	100%

Valoración atendiendo las demandas

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Borbor, R. (2020)

GRÁFICO No.- 5 Valoración atendiendo las demandas



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Borbor, R. (2020)

De las personas encuestadas con un porcentaje de 54% valoran como excelente el reclutamiento a estas personas atendiendo a las demandas, con un porcentaje de 24% valora como muy bueno, por debajo de este con un 10% dice que es bueno y un bajo índice de 8% indiferente y malo con 4%.

6.- ¿Cómo valora usted el resultado de la inserción laboral?

Tabla 11

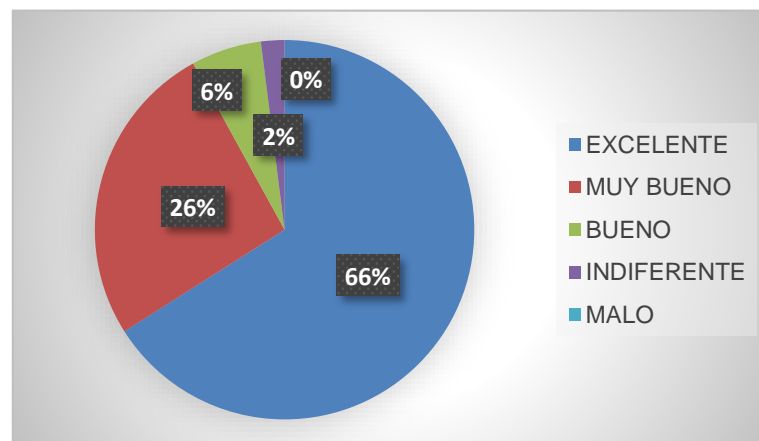
VALORACIÓN INSERCIÓN LABORAL			
	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	EXCELENTE	33	66%
	MUY BUENO	13	26%
6	BUENO	3	6%
	INDIFERENTE	1	2%
	MALO	0	0%
	TOTAL	50	100%

Valoración inserción laboral

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Borbor, R. (2020)

GRÁFICO No.- 6 Valoración inserción laboral



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Borbor, R. (2020)

De las encuestas realizadas nos dio a conocer que un porcentaje de 66% valora como excelente la inserción laboral de estas personas, mientras que un índice de 26% de personas opinan que es muy bueno, con un mínimo de porcentaje de 6% y 2% opinaron que es bueno e indiferente y 0% malo es decir que la mayoría de personas valoran la inserción de estas personas.

7.- ¿Está usted satisfecho con las normativas, leyes vigentes que rigen en el Ecuador para la inserción de estas personas?

Tabla 12

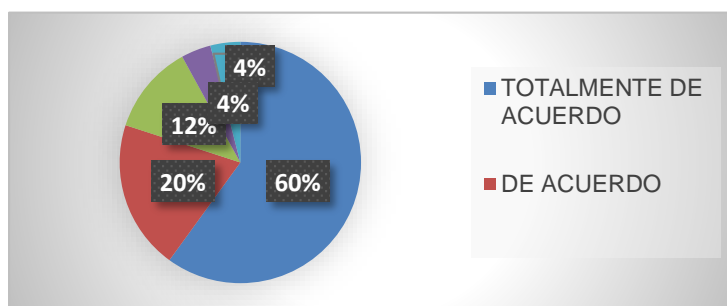
Leyes vigentes en Ecuador

LEYES VIGENTES EN ECUADOR			
	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	TOTALMENTE DE ACUERDO	30	60%
	DE ACUERDO	10	20%
7	NI DE ACUERDO / NI DESACUERDO	6	12%
	EN DESACUERDO	2	4%
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	4%
	TOTAL	50	100%

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Borbor, R. (2020)

GRÁFICO No.- 7 Leyes vigentes en Ecuador



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Borbor, R. (2020)

De las personas encuestadas con un porcentaje de 60% siendo la mayoría está totalmente de acuerdo, seguido de un índice de 20% personas que manifestaron que están de acuerdo un bajo índice de 12% no está ni en acuerdo/ni desacuerdo, y con un bajo porcentaje de 4% está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

8.- ¿Considera usted que aún existen grados de desigualdad y discriminación al momento de la inclusión laboral?

Tabla 13

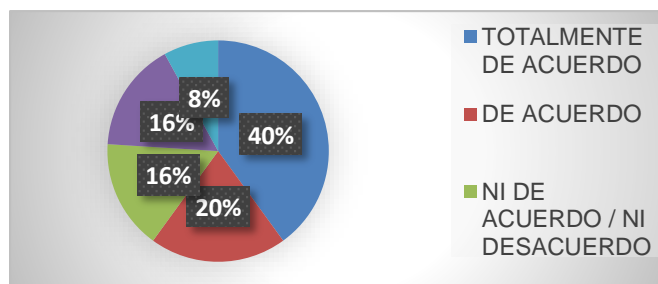
Grados de desigualdad

GRADOS DE DESIGUALDAD			
	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	TOTALMENTE DE ACUERDO	20	40%
	DE ACUERDO	10	20%
8	NI DE ACUERDO / NI DESACUERDO	8	16%
	EN DESACUERDO	8	16%
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	8%
	TOTAL	50	100%

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Borbor, R. (2020)

GRÁFICO No.- 8 Grados de desigualdad



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Borbor, R. (2020)

De las personas encuestadas con un porcentaje de 40% siendo la mayoría está totalmente de acuerdo, seguido de un índice de 20% personas que manifestaron que están de acuerdo, un bajo índice con 16% no está ni en acuerdo/ni desacuerdo y con 8% está totalmente en desacuerdo.

9.- ¿En la institución en que usted labora se han adecuado mecanismos de selección de empleo a favor de las personas con discapacidad?

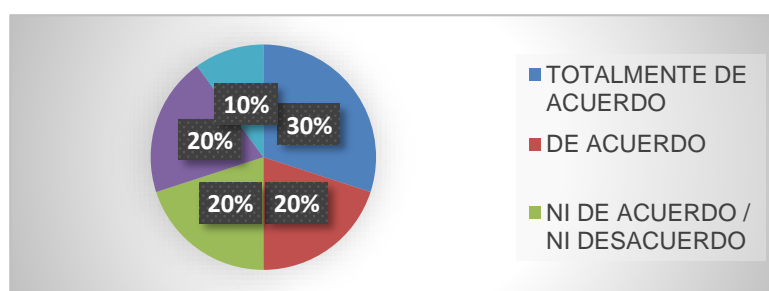
Tabla 14
Mecanismos de selección

MECANISMOS DE SELECCIÓN			
	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	TOTALMENTE DE ACUERDO	15	30%
	DE ACUERDO	10	20%
9	NI DE ACUERDO / NI DESACUERDO	10	20%
	EN DESACUERDO	10	20%
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	10%
	TOTAL	50	100%

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Borbor, R. (2020)

GRÁFICO No.- 9 Mecanismos de selección



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Borbor, R. (2020)

De las personas encuestadas con un porcentaje de 30% siendo la mayoría dice que la empresa en que labora se han adecuado mecanismos de selección de empleo, seguido un grupo de 20% que manifestaron que están de acuerdo, otro grupo de 20% ni de acuerdo/ ni desacuerdo y un grupo de 10% totalmente en desacuerdo.

10.- ¿Usted cree que la contratación de personas con discapacidad genere más valores corporativos a la empresa?

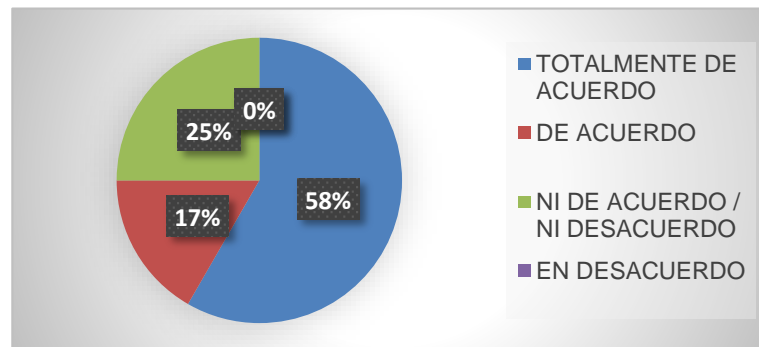
Tabla 15 Contratación de personas con discapacidad

CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD			
	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	TOTALMENTE DE ACUERDO	35	58%
	DE ACUERDO	10	17%
10	NI DE ACUERDO / NI DESACUERDO	15	25%
	EN DESACUERDO	0	0%
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
	TOTAL	50	100%

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Borbor, R. (2020)

GRÁFICO No.- 10 Contratación de personas con discapacidad



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Borbor, R. (2020)

De las personas encuestadas con un porcentaje de 58% siendo la mayoría está totalmente de acuerdo a que las contrataciones de estas personas generan más valores a la empresa, con 17% está de acuerdo y un porcentaje de 25% no está de acuerdo / ni desacuerdo.

4.2 Entrevista

“PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAS CON BAJO ÍNDICE DE DISCAPACIDAD PARA LA EMPRESA TELCONET S.A, UBICADA EN EL CANTÓN GUAYAQUIL”

Objetivo:

Nombre:

Título Profesional:

1. ¿Considera usted que la ley de discapacidades ha ayudado la inserción en el ámbito laboral?
2. ¿Considera usted que la contratación de estas personas es factible para el desarrollo de las empresas?
3. ¿Usted considera que por el motivo de la pandemia Covid-19 es importante preservar la salud de estas personas ya que son un grupo vulnerable?
4. ¿Usted considera que las autoridades de la empresa deben realizar actividades especiales para mejorar la inserción de estas personas?
5. ¿Usted considera que aún existen grados de discriminación al momento de incluir una persona con índices de discapacidad?

4.3. Propuesta

4.3.1. Descripción de la Propuesta

Tema

Protocolo para la inserción laboral de personas con bajo índice de discapacidad en la empresa TELCONET S.A

Datos Informativos

Empresa / institución ejecutora:

TELCONET S.A

Beneficiarios directos:

- Personas con discapacidad

Beneficiarios indirectos:

- Autoridades Administrativas
- Autoridades Operativas
- Equipo Técnico

Ubicación:

- Provincia: Guayas
- Cantón: Guayaquil

Dirección del organismo:

- Dir. Av. Perimetral Km 30.5 y Av. Leopoldo Carrera Calvo
- Telconet CloudCenter GYE
- Guayaquil - Ecuador

Actividad: Actividades de proveedores de servicios de telecomunicaciones e internet.

Tiempo estimado para la ejecución:

 Inicio: 2019

 Fin: 2020

Beneficiarios

Las personas beneficiadas con esta propuesta son las personas con bajo índice de discapacidad, para que puedan ser insertadas laboralmente en el área técnica de TELCONET S.A, incluyendo todos los beneficios otorgados por la constitución y leyes del Ecuador que rigen para estas personas.

Antecedentes de la Propuesta

Como antecedentes del protocolo para la inserción laboral de personas con bajo índice de discapacidad en la empresa TELCONET S.A se necesita puntualizar en ciertos aspectos.

Justificación

El protocolo que se pretende enfatizar para la inserción de personas con bajo índice de discapacidad en la empresa TELCONET S.A, es importante porque se pretende efectivizar derechos que están establecidos en la ley de discapacidades para que estas personas gocen de los mismos beneficios que tienen los demás colaboradores de la misma empresa.

Objetivos

Objetivo General

Proponer un protocolo para la inserción laboral de personas con bajo índice de discapacidad en la empresa TELCONET S.A

Objetivos específicos

- ✚ Analizar el protocolo para la inserción laboral de personas con bajo índice de discapacidad que rige actualmente en la empresa TELCONET S.A

- ✚ Desarrollar un protocolo para la inserción laboral de personas con bajo índice de discapacidad que rige actualmente en la empresa TELCONET S.A

- ✚ Optimizar los recursos para la inserción laboral de personas con bajo índice de discapacidad que rige actualmente en la empresa TELCONET S.A

Resultados esperados

Se pretende mejorar la estabilidad laboral de las personas con bajo índice de discapacidad, creando iguales o similares protocolos que generen un ambiente mucho más tranquilo y eficaz al momento de realizar las acciones de trabajo.

Desarrollo de la propuesta

La propuesta del protocolo para la inserción laboral de personas con bajo índice de discapacidad en la empresa TELCONET S.A, estará centrada de acuerdo a la ley vigente que rige actualmente en la empresa profundizando más al tema de la aceptación y afecto laboral con los demás trabajadores, generando el mismo trato e iguales condiciones de trabajo

Protocolo para la inserción laboral

- ✚ Como primer paso tendrá realizar un estudio de leyes vigentes en el código del trabajador para la inserción laboral de estas personas

- ✚ También formar un comité con las autoridades encargadas del organismo para formar mismas leyes para todos.

- ✚ Luego vendría la inserción a nivel interno en la empresa y todos sus departamentos

✚ También se realizaría actividades como capacitación permanente para un correcto trato laboral sin desigualdades.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Después de haber realizado la tabulación de las encuestas a trabajadores de la empresa, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Conclusiones

✚ Las normativas de inserción laboral que rigen actualmente tienen mucha aceptación, sin embargo, se debe poner en marcha nuevos métodos para mejorar íntegramente los procesos en la empresa mediante leyes del código del trabajador.

✚ En función del valor e importancia se ha obtenido la siguiente conclusión es importante que las autoridades de la empresa lleguen a un acuerdo donde las leyes existentes en su empresa.

✚ El resultado obtenido en la encuesta se pretende abordar tanto como en áreas administrativas u operativas de la empresa generando confiabilidad entre los trabajados con bajo índice de discapacidad y su aceptación a nivel interno en la empresa.

✚ El valor de La propuesta que fue valorado por algunos especialistas como algo significativo que ayuda a las personas a sentirse mejor íntegramente en la jornada laboral y muy importante generando confianza entre trabajadores.

Recomendaciones

Se recomienda aplicar la propuesta relacionada con la propuesta sustentada en capacitación de personal para su adecuada implementación.

Finalmente, este trabajo expone varias directrices, reglas que rigen en la incorporación de personal con discapacidad en las empresas implementando las políticas de inclusión social y atraer a nuevas personas hacia la organización, también se adoptan medidas de Responsabilidad Social.

De manera específica se considera que las empresas y organizaciones deben contribuir a los objetivos del desarrollo sostenible por ejemplo se debe reducir las desigualdades que existen el mundo respecto a la diferencia de género, ideologías y en este caso diferencias físicas o discapacidades.

En concreto a la reducción de la desigualdad el cual establece, que se deben promover, impulsar, desarrollar nuevos métodos de inclusión social, política y económica de estas personas.

Se recomienda que en el sector empresarial u organizacional se adopten nuevas medidas para adecuar espacios físicos, infraestructuras, mobiliarios y equipos para beneficios de las personas con discapacidad y estas logren adaptarse a un ambiente de trabajo que les de satisfacción, tengan una acogida y sean tratados como un trabajador más sin recibir discriminaciones, para eso es necesario que una persona especializada en temas de discapacidad trabaje específicamente con ellos, brindando servicios de formación, capacitación y seguimiento continuo.

En relación a las entidades de ayuda que encierran programas sociales, ONG (Organizaciones no Gubernamentales) sin ánimo de lucro, alianzas, etc., que trabajan a favor de la inclusión, se recomienda promover más campañas que impulsen las políticas de inclusión social.

BIBLIOGRAFÍA

- Calameo - reclutamiento de personal (12 de 07 de 2020). Obtenido de <https://es.calameo.com/read/00474362971aa6d52a05e>
- Universidad internacional de Valencia (21 de 03 de 2018) Inserción socio-laboral: más allá de la integración laboral, una herramienta imprescindible para la sociedad. Obtenido de <https://www.universidadviu.com/insercion-socio-laboral-mas-alla-la-integracion-laboral-una-herramienta-imprescindible-la-sociedad/>
- Chiavenato, I (2014). Gestión del talento humano. México: Mc Graw Hill
- Hernández, S. Fernández C. Y Baptista L. (2006). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill
- Derecho Ecuador – contratación de personas con discapacidad (17 de diciembre de 2012) Obtenido de <https://www.derechoecuador.com/contratacion-de-personas-con-discapacidad>
- Quesada, L. (2014). Gestión del talento humano, como promotor del desarrollo organizacional.
- Crece en negocios – el proceso de reclutamiento y selección del personal (17 de noviembre de 2011). Obtenido de <https://www.crecenegocios.com/el-proceso-de-reclutamiento-y-seleccion-de-personal/>
- Universidad de la laguna - reclutamiento y selección de personas con discapacidad (2017). Obtenido de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/7138/Reclutamiento%20y%20Seleccion%20de%20Personas%20con%20Discapacidad.pdf?sequence=1>
- Stephen P. Robbins y Mary Administración: Pearson educación. (México 2005). Octava edición
- Consejo nacional para la igualdad de discapacidades (Julio de 2020)

<https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>

- Mario Seoane Linares (1998). Legislación sobre los derechos de las personas con discapacidad para su inserción socio laboral. Montevideo: Ilustraciones y publicación: La Galera
- Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica. México: Limusa
- Servicio de integración laboral para personas con discapacidad (23 de Julio de 2020). Obtenido de <http://www.discapacidadesecuador.org/sil/index.php?btnpagina=pagina-publico-antecedentes>
- Revista espacios. (2018) Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. Obtenida de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
- Administración de Personal (IDALBERTO CHIAVENATO QUINTA EDICIÓN) Bolilla N° 5 RECLUTAMIENTO DE PERSONAL. Obtenido de <http://procesodereclutamientodepersonal.blogspot.com/>
- Dessler, Gary y Varela Juárez, Ricardo, Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano - PEARSON EDUCACIÓN, (México, 2011)
- Robbins, Stephen P. y Coulter, Mary – ADMINISTRACIÓN (OCTAVA EDICIÓN)
- <https://www.telconet.net/index.php/telconetlatam/mision-vision-politicas>

ANEXOS



Página principal del sitio web de TELCONET S.A



Logo actualizo de TELCONET S.A

Certificaciones



Certificate EC18/81841562

The management system of

Telconet S.A.

Kennedy Norte Mz. 109 Solar 21
Guayaquil, Guayas, Ecuador



has been assessed and certified as meeting the requirements of

ISO 9001:2015

For the following activities:

Further clarifications regarding the scope of this certificate and the applicability of ISO 9001:2015 requirements may be obtained by consulting the organization

This certificate is valid from 14 September 2018 until 14 September 2021 and remains valid subject to satisfactory surveillance audits. Recertification audit due a minimum of 60 days before the expiration date.

Issue 1 : 14 September 2018. Certified since 14 September 2018.

The audit leading to this certificate commenced on 30 July 2018

This is a multi-site certification. Additional site details are listed on subsequent pages.

Authorized by:

Ralph McLouth
Vice President of Accreditation, North America
SGS North America, Inc.
201 Route 17 North, Rutherford, NJ 07070, USA
t (201) 508-3000 - f (201) 935-4555 - www.us.sgs.com

This certificate remains the property of SGS and shall be returned upon request

Page 1 of 2



This document is a Web version of SGS certificate for electronic use exclusively. It shall only be available by clicking on SGS Certification Mark which has been posted on Your website. It shall not be printed in anyway. This document is copyright protected. No content or appearance may be reproduced without the express written permission of SGS. Any misuse, alteration, forgery or falsification is unlawful.



Certificado EC16/81841223

El sistema de gestión de

Telconet S.A.

Vía Perimetral, Km 30.5 y Avenida Leopoldo Carrera Calvo,
Edificio Técnico Operativo y Datacenter,
Guayaquil, Guayas, Ecuador

ha sido evaluado y certificado en cuanto al cumplimiento de los requisitos de

ISO 22301:2012

Para las siguientes actividades

Sistema de Gestión de Continuidad del Negocio, en conformidad con el ISO 22301:2012, para los procesos de: validación, aprovisionamiento, instalación, monitoreo, soporte y mantenimiento, para los Datacenters ubicados en las ciudades de: Guayaquil y Quito, los cuales generan los servicios de Housing y Cloud.

Este certificado es válido desde 29 Mayo 2019 hasta 29 Mayo 2022 y permanece válido a condición de satisfactorias auditorías de seguimiento. Auditoría de Re-certificación se prevé como mínimo 60 días antes del vencimiento del certificado Edición 2. Certificado desde 30 Mayo 2016

La auditoría que condujo a este certificado comenzó el 06 Mayo 2019. La fecha de validez del certificado de emisión anterior fue hasta el 29 Mayo 2019

Esta es una certificación multisitio. Detalles de sitios adicionales están listados en páginas posteriores.

Autorizado por
Rosalynn Ramirez

SGS del Ecuador S.A.
Av. Martha de Roldós, Vía a Daule Km 5.5 (Junto al Colegio Dolores Sucre)
t (593) 04 3 732110 : www.sgs.com

Página 1 de 2



This document is a Web version of SGS certificate for electronic use exclusively. It shall only be available by clicking on SGS Certification Mark which has been posted on Your website. It shall not be printed in anyway. This document is copyright protected. No content or appearance may be reproduced without the express written permission of SGS. Any misuse, alteration, forgery or falsification is unlawful.



Certificado EC15/81841009, continua

Telconet S.A.

ISO/IEC 27001:2013

Emisión 4

Alcance detallado

Servicios de Transmisión de Datos e Internet generados por la red de Telecomunicaciones. Servicios de Housing y Cloud proporcionados por los Datacenters.

Declaración de aplicabilidad ESP GC 09 V1

Sitios Adicionales

**Kennedy Norte Mz. 109 Solar 21,
Guayaquil, Guayas, Ecuador.**

**Urdesa Norte Avenida Rodrigo Chávez Parque empresarial Colón,
Edificio Coloncorp Torre 6 2 Mezanine.**

**Calle los Aceitunos E5-85 y
Av. Eloy Alfaro (camino a Carcelén),
Quito, Pichincha, Ecuador**

**Avenida 12 Octubre N24-660 y Francisco Salazar,
Edificio Concorde Primer Piso Oficina 1B.
Quito, Pichincha, Ecuador**



ACREDITADO ISO/IEC 17021:2005
N° 08-C90-008

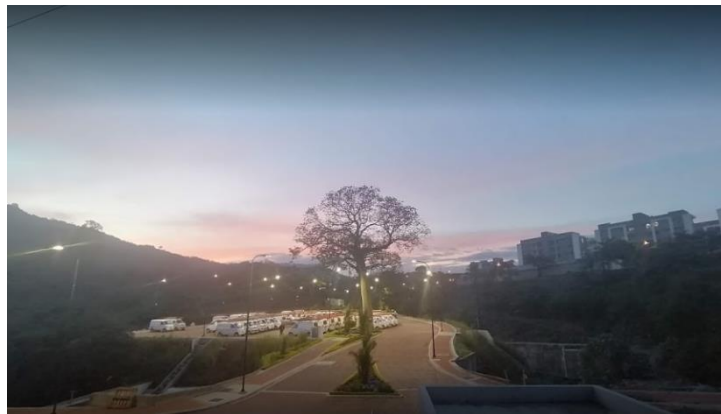
This document is a Web version of SGS certificate for electronic use exclusively. It shall only be available by clicking on SGS Certification Mark which has been posted on Your website. It shall not be printed in anyway. This document is copyright protected. No content or appearance may be reproduced without the express written permission of SGS. Any misuse, alteration, forgery or falsification is unlawful.

Encuesta



Infraestructura

Parte interna del campamento



Capacitaciones

