



Guía

Para la integración
Laboral de mujeres
CON DISCAPACIDAD



2015

INDICE

Dedicatoria	4	Elaboración de la Carta de Presentación y hoja de vida (Currículo Vitae)	30
Presentación	6	Sistema de Búsqueda de Empleo	42
Modulo 1		Modulo 5	
Servicio De Integración Laboral - SIL	7	Proceso De Integración Laboral (Reclutamiento, Selección, Contratación e inducción)	44
Modulo 2		Reclutamiento	51
Datos Sobre la Integración Laboral de Mujeres con Discapacidad	17	Selección	52
Modulo 3		Contratación	55
Normativa Legal Relacionada	21	Inducción	57
Modulo 4		Modulo 6	
Orientación para la Búsqueda de empleo	26	Responsabilidad Social Empresarial	59
Autoanálisis del perfil laboral	28		

CRÉDITOS

La presente “Guía para Integración Laboral de Mujeres con Discapacidad” ha sido realizada con el apoyo financiero de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo - AECID con cargo al proyecto Servicio de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en Ecuador: **“TRABAJANDO POR LA INCLUSIÓN FASE II” 12-PR1-0367**. Su contenido es responsabilidad exclusiva de la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física - FENEDIF y no refleja necesariamente la opinión de la AECID.

Director del Proyecto:

Xavier Torres Correa Presidente, de FENEDIF

Elaborado por:

Nelly Endara, Elizabeth Laines

Diseño y Diagramación:

Diego Gia

DEDICATORIA

La presente GUÍA está dirigida a mujeres con discapacidad que se encuentran en búsqueda de un puesto de trabajo remunerado y al público en general, hombres y mujeres que necesitan acceder a este derecho humano fundamental.



PRESENTACIÓN

La Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDF), consciente de que las mujeres contribuyen positivamente al desarrollo de pueblos y naciones, procura visibilizar la presencia e influencia de la mujer con discapacidad en el desarrollo integral de su familia y de la sociedad. El cumplimiento de sus roles sociales, que contribuyen al progreso y al cambio productivo del país y de las empresas para las cuales trabajan, reflejan el ahínco, el compromiso y la perseverancia que las caracteriza.

En esta ocasión se trata de enfatizar en su rol productivo fuera del hogar, para completar el presupuesto familiar y, en muchos casos para afrontar el reto de ser madres solas, jefes de familia y las únicas proveedoras del sustento. Esta situación, difícil en términos generales, se torna más compleja cuando se trata de mujeres

con discapacidad que se ven abocadas a superar su condición y los resultados que se derivan de la discriminación en que han vivido, para optar por un puesto de trabajo digno y estable.

Por esta razón, consideramos que una correcta aplicación de procesos de integración laboral (orientación, selección, contratación y acompañamiento) es vital para viabilizar su propósito de conseguir un puesto de trabajo, más aún cuando existen propuestas laborales que no se adaptan a las características, a las destrezas o al tipo de discapacidad de quien se encuentra en búsqueda de trabajo.

En Ecuador, por mandato constitucional, a través de diferentes medidas de acción afirmativa, las entidades públicas y privadas deben garantizar las

PRESENTACIÓN

adaptaciones, ajustes razonables y apoyos necesarios para su integración, en igualdad de oportunidades y condiciones que los demás, aplicando la normativa nacional e internacional vigente; considerando las especificidades de género (comportamientos y conductas aprendidas socialmente por mujeres y hombres y los otros roles socialmente asignados) así como las características de cada tipo de discapacidad (física, auditiva, intelectual, psicológica, visual o de lenguaje) que presente la postulante o candidata.

La integración laboral, por su parte, constituye un proceso integral, que a más del análisis de las competencias (académicas, laborales y de capacitación), habilidades y destrezas (individuales y sociales); incluye un análisis completo del puesto de trabajo respecto a las condiciones físicas, materiales y psicosociales, la secuencia de las tareas, los apoyos existentes, entre otros aspectos relevantes. Su correcta aplicación, contribuirá a una amigable, estable, efectiva y exitosa integración laboral de mujeres con discapacidad, que han adecuado sus potencialidades, destrezas y habilidades a los cambios de la economía, de la matriz productiva y de las demandas laborales.

La presente GUÍA está compuesta por seis (6) módulos que detallan algunos elementos importantes para

una efectiva integración laboral de las mujeres con discapacidad, quienes, sobre la base de un diagnóstico situacional, se encuentran en condición de inequidad pues, la combinación de discapacidad y género las sitúa en una posición de evidente desventaja en el mercado de trabajo, no sólo respecto a la población general, sino también respecto a los hombres con discapacidad.

Me place entregar este documento, elaborado con convicción y compromiso, para ponerlo al servicio de la mujer ecuatoriana con discapacidad y ubicarla dentro del contexto productivo nacional, en condiciones de eficiencia y efectividad, valorando sus capacidades y destrezas; reconociendo su valor y su inquebrantable voluntad de ser útil, autónoma y digna.

Hago propicia la oportunidad para agradecer al Eco. Carlos Marx Carrasco, Ministro del Trabajo, por su invaluable colaboración para que la presente GUÍA llegue a sus destinatarias, en concordancia con la nueva normativa laboral que facilita y garantiza una plena integración laboral de mujeres con discapacidad.

**Cordialmente,
Xavier Torres Correa
PRESIDENTE DE FENEDIF**

MÓDULO 1

SERVICIO DE INTEGRACIÓN LABORAL - SIL



¿QUÉ ES EL SERVICIO DE INTEGRACIÓN LABORAL - SIL?

El Servicio de Integración Laboral de Personas con Discapacidad (SIL), de la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF) es un programa especializado en la integración laboral normalizada de personas con discapacidad, que permite brindar a este sector de atención prioritaria, orientación, promoción laboral, información sobre el mercado de trabajo, auto evaluación socio profesional, capacitación, bolsa dinámica de trabajo, asesoramiento y apoyo en el proceso de integración laboral, en forma gratuita.



El SIL es una adaptación a la realidad ecuatoriana de un proceso puesto en marcha en España a principio de los años 90 por la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE). Tanto FENEDIF como COCEMFE pertenecen a la Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad Física (La RED), a través de la cual, se prestó la asesoría técnica necesaria para la transferencia y adaptación de conocimientos entre ambas entidades, por iniciativa de las Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad y con el auspicio financiero de la cooperación internacional. Actualmente forma parte de la estructura orgánica de FENEDIF y cuenta con el auspicio y financiamiento de PETROAZONAS-EP.

Con este servicio, FENEDIF busca apoyar el cumplimiento de la Reforma al Código Laboral que establece un porcentaje obligatorio de contratación de personas con todo tipo de discapacidad o sus sustitutos, en entidades públicas y privadas. Para el año 2007, el porcentaje fue del 1% hasta llegar al 4 % en el año 2010, disposición que continua vigente.

¿POR QUÉ ACUDIR AL SERVICIO DE INTEGRACIÓN LABORAL - SIL?

Porque el Servicio de Integración Laboral, está dirigido a la orientación del usuario para ubicar un puesto de trabajo y/o para mejoramiento del perfil laboral a través de una capacitación puntual de la persona con discapacidad que está en búsqueda de empleo.

- El Orientador Laboral, determina el perfil del candidato mediante una entrevista personal y/u observación en la que se analizan:
 - Los niveles de formación, experiencia laboral, habilidades y destrezas, y la necesidad de capacitación, formación o necesidades específicas en las que le apoyará el SIL a la persona en búsqueda de empleo.
- El Promotor Laboral, analiza los perfiles de los candidatos y los envía a las empresas de acuerdo al requerimiento. El Promotor Laboral conoce la base de usuarios disponibles, y los ayuda a conseguir empleo. Da seguimiento a las condiciones de estabilidad, permanencia laboral y condiciones de las personas integradas al trabajo.
- El Técnico de Capacitación: Apoya a la capacitación y formación de los usuarios (as) y empresas del SIL, para el mejoramiento de perfiles laborales y así lograr un mejor acceso al medio laboral.
- El Sicólogo; brinda apoyo en atención psicoterapéutica a los usuarios del SIL y su familia de forma gratuita. Otra de las áreas en las que aporta el área de psicología en coordinación con el área de capacitación es en la incidencia al cambio de actitud de la sociedad, especialmente en el ámbito



laboral, promoviendo la información y concienciación sobre una convivencia amigable, visibiliza la presencia de la persona con discapacidad, motiva la convivencia con la misma.

¿QUÉ ES LA ORIENTACIÓN LABORAL?

Es un proceso que consiste en apoyar al usuario (a), a definir su perfil laboral, identificando sus habilidades y destrezas para acceder a una plaza de trabajo.

La orientación laboral inicia por una entrevista personalizada que permitirá:

- Identificar necesidades de capacitación, formación y/o necesidades de intervención de la postulante o candidata.
- Definir el perfil laboral en base a los niveles de formación, experiencia laboral, habilidades y destrezas de la postulante o candidata.
- Direccionar procesos de formación y/o preparación a lo laboral complementarios que requerirá la postulante o candidata a fin de que la integración laboral sea mucho más efectiva.



¿QUÉ ES LA PROMOCIÓN LABORAL?

Es el proceso que permite relacionar a empresarios y usuarios para cumplir la cuota laboral bajo parámetros de asesoría, pre selección de candidatos en base a los requerimientos y la organización de encuentro laborales. Posibilita la integración laboral a través de las siguientes acciones:

- Levantamiento de un diagnóstico empresarial (donde se levantará base de datos de empresas y posibles vacantes para la integración laboral).
- Realización de visitas empresariales ofertando servicios (perfiles, capacitación, charlas de sensibilización, orientación en accesibilidad y procesos de selección).
- Coordinación con el orientador laboral para identificar los posibles postulantes o candidatas para la integración laboral.
- Remisión de información sobre postulantes o candidatos al empresario.
- Realiza actividades de inducción al trabajo de las personas con discapacidad.
- Realiza el seguimiento a las condiciones de estabilidad y permanencia laboral de los usuarios para un posible mejoramiento de condiciones de trabajo.

¿QUÉ ES EL PROCESO TERAPÉUTICO?

Son los pasos que los psicólogos del SIL desarrollan para apoyar al mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias, a través de la intervención y atención psicoterapéutica.

El proceso terapéutico permite que el usuario desarrolle la comprensión y aceptación de su condición de discapacidad, así como contribuye al mejoramiento de su entorno familiar, laboral y social que favorece su integración plena. Promueve la adquisición, habilitación y/o rehabilitación de habilidades y destrezas conservadas o deterioradas a causa de la propia discapacidad o a su vez, trabaja en función de alcanzar máximos niveles de desarrollo y autonomía personal.

Desde el Servicio de Integración Laboral, SIL, la intervención del área de psicología inicia con el acercamiento empático a los usuarios del servicio, los mismos que son parte de procesos terapéuticos planificados de forma individualizada, según la necesidad de los mismos y las etapas requeridas. Permite trabajar áreas como:

- Apoyo a la integración laboral.
- Apoyo a la formación.
- Actitudes positivas.
- Promoción de la calidad de vida.
- Modificación de actitudes negativas.
- Intervención y superación de problemas reiterativos de comportamiento.
- Asistencia terapéutica según requerimiento (personal, familiar, pareja entre otras).
- Visitas domiciliarias, las mismas que permiten alianzas estrategias de apoyo familiar en la integración laboral.
- Desarrollo de habilidades de adaptación para la vida diaria, que le permitan incorporarse en las mejores condiciones al ámbito laboral.



¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

Desde el SIL, la finalidad se centrará en proporcionar a los usuarios el acceso a la formación y capacitación más adecuada según sus circunstancias y las demandas del mercado laboral, de modo que adquieran una apropiada valoración profesional y personal.¹

A más de afianzar y/o aprender nuevos conocimientos y destrezas, también es una oportunidad de interrelacionarse con personas distintas a las de su entorno familiar, especialmente en casos de personas con discapacidad que han vivido socialmente relegadas, lo que puede causar deserción laboral y/o negación para permitirse la oportunidad de un cambio de vida.

En síntesis, las oportunidades de formación y capacitación a las personas con discapacidad permiten mejorar las opciones laborales y sociales, que elevan su autoestima e inciden de manera positiva en su sistema familiar.



¹ Metodología Didáctica e Instrumentos, Julián Palomo Yuste

¿QUÉ ES EL SEGUIMIENTO A LA INTEGRACIÓN LABORAL?

Una vez que la mujer u hombre con discapacidad se ha insertado laboralmente, el SIL ubica un cronograma de seguimiento que permita establecer los avances y/o dificultades en su adaptación, así como las estrategias consensuadas para la prevención de riesgos de deserción o conflictos laborales.

Durante el seguimiento se realizan las siguientes preguntas:

- ¿La integración de una mujer con discapacidad fue necesaria para llenar la vacante ya existente?
- ¿El perfil de la candidata fue acorde a la vacante?
- ¿Se consideró las características de la persona con discapacidad al momento de ubicarla en el puesto de trabajo?
- ¿Cómo fue el proceso de selección?
- ¿En qué medida la empresa ha brindado acompañamiento a la persona con discapacidad para que asuma sus funciones?
- ¿Considera que su puesto de trabajo y la empresa en la que labora es accesible y/o dispone de adaptaciones para la movilidad y comunicación?



El objetivo del seguimiento es disminuir los niveles de deserción laboral que suele ocurrir por insatisfacción del puesto de trabajo, con el salario, con el mal clima laboral entre otros aspectos.

La valoración del puesto de trabajo se realiza en los siguientes aspectos:

1.- Análisis específico de las tareas:

- Análisis inicial de las tareas que se requieren.
- Secuencia de las tareas a realizar.
- Habilidades adicionales necesarias.
- Análisis del ritmo de producción y de la calidad del trabajo.

2.- Análisis global de las condiciones de la Empresa:

- Información de las distintas dependencias y su ubicación.
- Existencia de barreras en materia de accesibilidad.
- Análisis de las condiciones de producción.
- Posibilidades de interacción entre compañeros de trabajo.
- Cambio de personal, turnos y horarios, etc.

¿A DÓNDE DEBO ACUDIR?

El SIL brinda información y servicio para la integración en el mercado de trabajo, auto evaluación socio profesional, bolsa dinámica de trabajo, asesoramiento y apoyo en el proceso de integración laboral de las personas con discapacidad y sustitutos, a nivel nacional.

Cuenta con una oficina matriz en la ciudad de Quito ubicada en Av. 10 de Agosto (N37-193) entre Villalengua y Barón de Carondelet, con la puede contactarse a través de su número telefónico: 2279-868 / 2279-479 o ingrese al sitio Web www.fenedif.org a fin de recibir mayor información y asesoramiento sobre el procedimiento para la integración laboral.

En provincias estamos ubicados en las instalaciones de las delegaciones del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADIS).



MÓDULO 2

DATOS SOBRE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE MUJERES CON DISCAPACIDAD

DATOS SOBRE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE MUJERES CON DISCAPACIDAD

Según la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, “la discapacidad forma parte de la condición humana” y casi todas las personas podrían adquirir alguna discapacidad, transitoria o permanente, en algún momento de su vida. Datos mundiales señalan que, entre 785 y 975 millones de personas con discapacidad son mayores a 18 años², es decir están en edad de trabajar y la mayoría vive en países de América Latina y el Caribe.

Actualmente en el Ecuador se encuentran integradas laboralmente alrededor de 26.214 mujeres con discapacidad que trabajan con relación de dependencia a nivel nacional. Las provincias con mayor número de mujeres con discapacidad contratadas son Pichincha, Guayas, Azuay y Manabí. (Información tomada de la página web del Ministerio de Trabajo).



La población con discapacidad en general y en especial la mujer con discapacidad, tiene más probabilidades de ocupar puestos con bajo salario, menor nivel profesional, limitada posibilidad de ascenso, condiciones deficientes de trabajo; tiempo parcial o temporal y escasas oportunidades de desarrollo y potenciación de sus destrezas y habilidades. Estas circunstancias negativas, suelen estar relacionadas con actitudes, opiniones, estigmas y estereotipos negativos, profundamente arraigados, sobre la condición de discapacidad y género.

En el Ecuador, una de las entidades privadas que trabaja en la integración laboral de las personas con discapacidad, con perspectiva de género es el SIL, que ya ha logrado, desde el año 2008 al 2014, emplear a 14.136 personas con discapacidad, de las cuales el 70% corresponde a hombres,

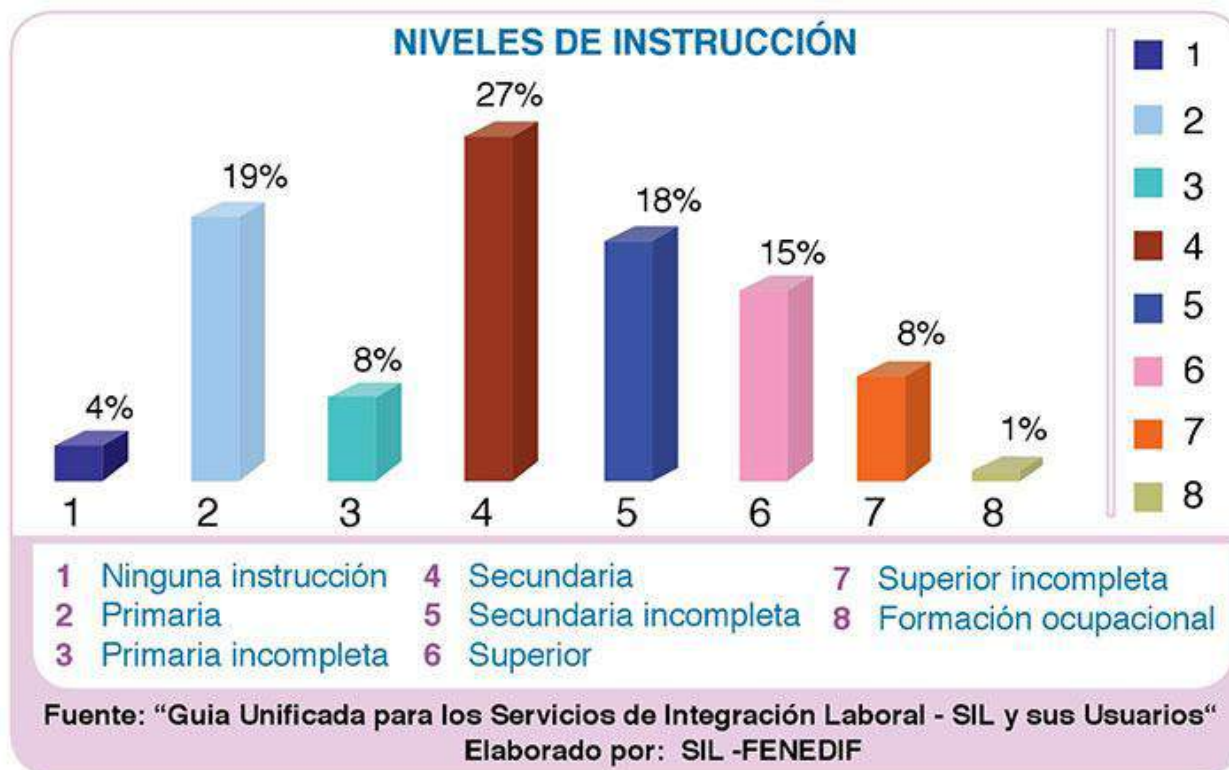
mientras que el 30% corresponde a mujeres, según se muestra en el siguiente cuadro que refleja la realidad de las once provincias donde actualmente funcionan las oficinas SIL. En la actualidad se ha iniciado un proceso para la apertura del SIL en las 12 provincias ecuatorianas restantes:

PROVINCIA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Pichincha	2371	1413	3784
Guayas	3195	1312	4507
Azuay	882	422	1304
Manabí	818	288	1106
Los Ríos	660	145	805
El Oro	667	200	867
Imbabura	413	254	667
Santo Domingo	180	107	287
Orellana	369	71	440
Tungurahua	155	93	248
Cotopaxi	82	39	121
Total	9792	4344	14136

Fuente: Servicio de Integración Laboral - SIL. Elaborado por: SIL - FENEDIF
Cuadro de Integración Laboral de Mujeres con Discapacidad. Fuente: MDT Anexo 1 (véase pág. 67)

² Convenio OIT 138 Sobre la Edad mínima de la admisión al empleo, 1973, indica que todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o condición que pueda resultar peligrosa para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.

Estos datos, que reflejan una notoria necesidad de trabajar por una mayor equidad de género para el acceso al trabajo, sugieren la prioridad de reforzar el acceso a la educación (especialmente de la mujer), pues, aunque muchas de las personas con discapacidad tienen instrucción primaria, seguida por instrucción secundaria, también es verdad que muy pocas alcanzan el nivel superior, como se observa en el gráfico:



En este contexto, reconocemos que, históricamente, la inclusión laboral de las personas con discapacidad ha sido promovida desde la sociedad civil y asumida por el Estado mediante la definición de políticas sectoriales de bajo impacto, por lo que es indispensable realizar mayores esfuerzos estatales y gubernamentales para enlazar la educación pública a las demandas de los empresarios; a mejorar los perfiles profesionales; a promover la calificación y experiencia laboral; a apoyar emprendimientos productivos (individuales o colectivos); a eliminar prácticas discriminatorias en el mercado laboral, particularmente de jóvenes, mujeres, indígenas, afrodescendientes o minorías sexuales que presenten algún tipo de discapacidad, por manifestar múltiples vulnerabilidades; a promover la accesibilidad física, tecnológica y de comunicación; y, a facilitar los apoyos técnicos necesarios por tipo de discapacidad y género.

MÓDULO 3

NORMATIVA LEGAL RELACIONADA

NORMATIVA LEGAL RELACIONADA

La integración laboral está estrechamente vinculada con uno de los derechos humanos básicos “el trabajo”, en este sentido se ubican una serie de normativas internacionales y nacionales que garantizan el acceso de la mujer con discapacidad al trabajo.

Los derechos humanos son normas universales que protegen a las personas y grupos contra acciones u omisiones que interfieren con la autonomía, el goce de derechos básicos y la dignidad humana (valor del ser humano).

[...El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana...]



Con seguridad, la integración laboral de las personas con discapacidad en el mundo, se afianza en convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, que establecen la igualdad de género en cuanto al acceso al empleo, el derecho a recibir igual remuneración y a la prohibición del hostigamiento sexual, entre otros aspectos.

En Ecuador encontramos la siguiente normativa vigente:

NORMATIVA NACIONAL

La Constitución Política 2008

Art. 330, 333 y sección 6ta. [...Garantiza la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición...].

El Código de Trabajo

Art. 42. Guarda concordancia con la importancia de garantizar para todo trabajador el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos, tecnológicos y adecuando su área de trabajo

La Ley Orgánica de Discapacidades

Art. 47. [...empresas públicas y privadas que tengan 25 o más trabajadores, debe contratar el 4% de personas con discapacidad o sustitutos en labores permanentes, apropiadas en relación a sus conocimientos, capacidades, condición física y aptitudes...]

Normativas de Seguridad y Salud en el Trabajo CD33

Numeral 4.2, Establece la vigilancia de la salud de los trabajadores, mediante el reconocimiento médico en relación a los factores de riesgo ocupacional de exposición, incluyendo a los trabajadores vulnerables.

Mandato Constitucional 8

Elimina y prohíbe la intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo; garantiza la jornada parcial prevista en el código de trabajo. Art. 82

Además, la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades, desarrollada por el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades – CONADIS, en concordancia con el Plan Nacional del Buen Vivir, establece las políticas y lineamientos concretos en materia laboral para personas con discapacidad, que se describen a continuación:

Políticas	Lineamientos
<p>6. Salvaguardar y promover el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, sin discriminación, en igualdad de derechos laborales y considerando las condiciones específicas de la persona con discapacidad.</p>	<p>Ampliar la probabilidad de integración o reintegración laboral de personas con discapacidad con bajos niveles de educación formal.</p>
	<p>Incrementar oportunidades de empleo y mejorar los ingresos de las personas con discapacidad.</p>
	<p>Asegurar condiciones que garanticen el desempeño laboral de las personas con discapacidad mediante la equiparación de oportunidades.</p>
	<p>Incrementar las posibilidades de autoempleo, micro emprendimiento y trabajo protegido para personas con discapacidad y sus familias.</p>
	<p>Fortalecer la institucionalidad de los organismos públicos y privados, comprometidos con el trabajo y empleo para personas con discapacidad.</p>

Fuente: Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades – CONADIS
Elaborado por: SIL -FENEDIF

Gracias a la normativa y a los instrumentos establecidos, ahora, la mujer ecuatoriana con discapacidad tiene derecho a exigir igualdad de condiciones en el trabajo:

- Igualdad en la formación para el empleo.
- Igualdad en el proceso de orientación laboral.
- Igualdad durante la búsqueda de empleo.
- Igualdad en el proceso de selección.
- Igualdad en el desarrollo de su carrera profesional.
- Igualdad en su incorporación laboral, para lo cual deberá solicitar las adaptaciones que el puesto de trabajo precise (es lo que se llama también ajustes razonables).
- Derecho a la protección jurídica en caso de discriminación de cualquier tipo (psicológica, física o acoso).



MÓDULO 4

ORIENTACIÓN PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

ORIENTACIÓN PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

La disminución del desempleo y subempleo en el país, es una tarea constante del Estado y de las organizaciones de la sociedad civil. En este sentido, la presente Guía, considerará desempleada a la mujer con discapacidad de 18 años o más que permanezca sin trabajo por un tiempo determinado (mínimo 3 meses).

Es importante subrayar que, además del cumplimiento al derecho de trabajar, existen muchas otras consideraciones y razones ventajosas para la contratación de mujeres con discapacidad, como por ejemplo:

- Su habilidad para darle más peso a su vida afectiva, lo cual permite poseer mayor capacidad para relacionarse desde la empatía y la valoración del otro. Suelen estar más orientadas a la persona y a sus necesidades, por lo que contribuyen a mejorar el clima laboral en una empresa.
- Su gran capacidad de realizar diversas tareas a la vez (multitareas) dentro de la organización, con una gran versatilidad y atención.
- Su capacidad para resolver conflictos hablando, (algo fundamental en una organización), actúa como un modelo de comunicación veraz.
- Manifiesta habilidad para el trabajo en equipo genera sinergia institucional para sumar esfuerzos y competencias.
- Su gran capacidad de resiliencia ayuda a superar conflictos de toda índole y a eliminar emociones negativas como resentimientos, envidias, rivalidades, etc.

Partiendo de esta valoración hacia la mujer, para la búsqueda de trabajo deberá cumplir los siguientes pasos, para efectos de ubicar un empleo:

1. Autoanálisis de su perfil laboral, destrezas, habilidades y preferencias.
2. Elaboración de la carta de presentación y currículum vitae u hoja de vida.
3. Recurrir al sistema de búsqueda de empleo (física o electrónica).

AUTOANÁLISIS DEL PERFIL LABORAL

Estoy desempleado/a ¿Qué hago ahora?

No trabajar por un tiempo determinado, perder el empleo o tener dificultades para encontrar trabajo, ocurre constantemente. Este momento crítico en la vida de cualquier persona con o sin discapacidad, por lo general está acompañado de desmotivación y desorientación debido al constante cambio del mercado laboral y sus respectivos procesos de reclutamiento y selección de personal que cada vez utilizan las tecnologías del momento y las redes sociales.

Antes de postular a cualquier plaza laboral es importante que la mujer con discapacidad que se encuentra en situación de desempleo, se realice las siguientes preguntas:



¿Qué hacer? y ¿Qué me gusta hacer? Relacionada a las habilidades y competencias ocupacionales o de formación que posee y le gusta realizar.

¿Qué debería mejorar? ¿necesito recibir formación o capacitación? Relacionada a la seguridad de los conocimientos que posee.

¿Es posible seguir trabajando en el mismo ámbito? Relacionado a realizar un sondeo del mercado laboral existente. Que tan común es que una empresa solicite su perfil a través de la prensa o instituciones que trabajan en inserción laboral.

¿Qué perfiles profesionales tienen mayor demanda? Relacionado a observar cuales son los perfiles más apetecidos por el mercado laboral.

Para este efecto, en todo el territorio nacional existen oficinas del SIL - FENEDIF que, como ya se ha mencionado, prestan servicios de orientación profesional y apoyo a las personas en búsqueda de trabajo.

Una vez que la postulante tenga claro su objetivo laboral, deberá realizar las siguientes acciones:

- Investigar las plazas de trabajo vacantes, a través del sistema de búsqueda activa de empleo, ya sea por internet o acudiendo a las oficinas de entidades que trabajen en integración laboral. Por ejemplo SIL ó Sistema Público de Empleo "SOMOS TRABAJO".

- Elaborar una carta de presentación y una hoja de vida.
- Entregar la documentación a los servicios de integración laboral, o en al área de gestión del talento humano de la entidad que oferta la plaza de trabajo.

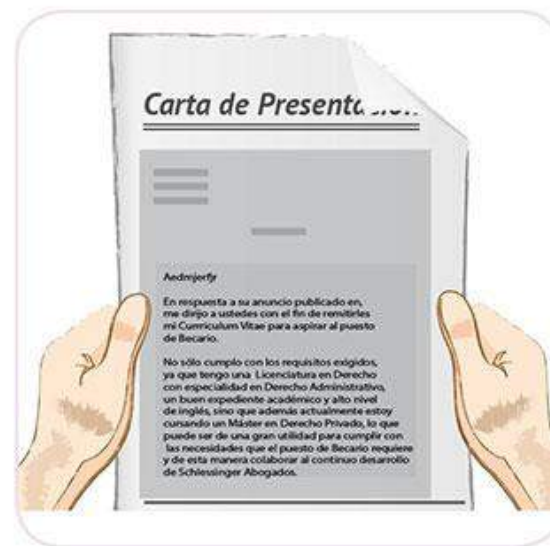
ELABORACIÓN DE LA CARTA DE PRESENTACIÓN Y HOJA DE VIDA (Currículo Vitae)

La persona que está en búsqueda de empleo debe elaborar su carta de presentación y su hoja de vida, documentos que serán entregados a la persona encargada de la integración laboral o al área de gestión de talento humano o de ser el caso, subirlos al portal web de la empresa.

¿Qué es la carta de presentación?

Es un documento que comunica al empleador el conocimiento que el postulante posee sobre la empresa, su deseo de trabajar en la misma y su calificación para el puesto de trabajo. La carta de presentación es una poderosa ayuda que acompaña a la hoja de vida o curriculum vitae, a la hora de encontrar trabajo. Por lo tanto se debe poner especial cuidado en su presentación.

El formato de la carta de presentación está compuesto por cinco secciones:



Primera sección: Introducción

El primer párrafo de la carta es el más importante, ya que motivará al lector a culminar su lectura. Para que sea efectivo deberá cumplir 3 objetivos:

- Explicar el motivo de la carta.
- Ofrecer la información precisa, para que el lector identifique en que aportará el postulante a la empresa.
- Cautivar al lector.

En el caso de ser referido por alguna persona, se debe citar en este párrafo, y además hacer una referencia en la hoja de vida o Curriculum Vitae.

Ejemplo:

Soy recién titulado en Bachillerato en Sistemas. Me gustaría mucho colaborar en su prestigiosa empresa en calidad de Asistente Técnico, pues cuento con los conocimientos y habilidades actualizadas para este cargo.

Segunda sección: Cualidades

En el segundo párrafo de la carta de presentación, debe explicar por qué quiere trabajar para esta compañía y por qué se siente calificado para este puesto. No mencione habilidades que no apliquen al cargo específico que está buscando. Este es el párrafo que utiliza para venderse a sí mismo y además explica que está calificado. No haga esta sección muy larga, sólo de información que sea relevante al cargo.

Ejemplo:

Poseo dos cualidades importantes: mi capacidad de trabajo en equipo y las ganas de aprender y desarrollarme, que me permitirán un adecuado desempeño y acoplamiento al puesto de trabajo.

Tercera sección: Detalle de lo que usted puede aportar a la empresa

Debe explicar por qué está interesado en la empresa o en el sector y qué es lo que tiene para encajar en el puesto y para ser útil en la empresa. Debe relacionar los logros y éxitos que considere que pueden ser importantes para el puesto que solicita. Puede incluir en la carta de presentación datos relevantes que muestren que está familiarizado con la compañía o el sector.



Ejemplo:

Como parte de mi formación técnica tengo sólidos conocimientos en programación, digitación y mantenimiento de sistemas informáticos, aspectos que su prestigiosa empresa requiere para un mejor servicio.

Cuarta sección: Acción:

En este punto, deberá mostrar su interés por concertar una entrevista.

Ejemplo:

De ser su interés, me gustaría mucho, que me conceda una entrevista, para con mayor detalle, expresarle mi deseo de trabajar en la empresa.

Quinta sección: Despedida:

Ahora, debe escribir la despedida en un par de frases, “Gracias por su tiempo”, “Un cordial saludo” y abajo su firma.

Recuerde:

Lea su carta de presentación varias veces, con detenimiento, no debe tener faltas de ortografía o errores, revise que la fecha corresponda al día de entrega, que el nombre de la empresa y la persona a quien se envía sean los correctos, debe ser pulcra....recuerde que representa su imagen.

Las recomendaciones para redactar una carta de presentación en forma adecuada:

1. No envíe NUNCA la carta con errores de ortografía o con el nombre mal escrito, de la persona a quién va dirigida, un error puede distraer la atención del contenido de la carta. Permita que una tercera persona revise la carta.
2. Escriba la carta en forma clara y concisa.
3. Averigüe en forma previa, el nombre y cargo de la persona a quien va dirigida la carta.

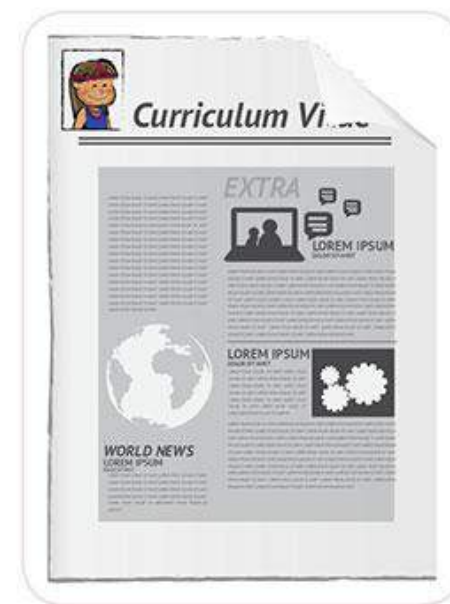
4. Redacte el encabezado o parte inicial de la carta, detallando los siguientes datos:
 - Nombre del postulante o persona que está interesada en el puesto de trabajo.
 - Dirección de la casa o domicilio en la que vive.
 - Teléfono al cual contactarlo (número habitual al que lo localicen con facilidad).
 - Correo Electrónico o e-mail si posee.
5. Dirija la carta utilizando cualquiera de las siguientes formas:
 - Estimado señor “apellido”. Ejemplo: Estimado señor Cortez.
 - Estimado Don “nombre y apellido”. Ejemplo: Estimado Don Juan Carlos Cortez.
 - Si contesta a un anuncio, diríjala a “Estimados señores”. Ejemplo: Estimados señores ECUASANITAS.
6. Nunca tutee en la carta, hable siempre de usted. Escriba la carta en forma clara y concisa.
7. Nunca solicite el “puesto que sea”, no demuestre desesperación.
8. Envíe la carta de presentación original asegurándose que esté firmada.

9. No use formatos creativos, a menos que el trabajo sea 100% creativo, en ese caso sería un punto a su favor.
10. En lo posible, utilice el mismo papel que, para el Curriculum Vitae (papel bon A4), preferentemente impreso por una computadora, no manuscrita.
11. Una vez terminada, revísela una y otra vez, léala en voz alta y permita que otras personas la lean, esto con el fin de asegurarse que no existan errores.

¿Qué es la hoja de vida o curriculum vitae³ ?

Es un resumen escrito y ordenado de información personal sobre sí misma (nombres completos, número de cédula, edad, fecha de nacimiento, dirección, número de teléfono); los cursos de capacitación recibidos y de la experiencia laboral (lugares en los cuales ha trabajado la postulante o candidata) en forma cronológica o por fechas desde el más reciente al más antiguo.

Sirve para acreditar la formación profesional y/o artesanal, las destrezas y / o experiencia laboral de la postulante, que le permitirá encontrar un empleo de acuerdo a su perfil. Servirá de base para la entrevista que el posible empleador realizará a la postulante o candidata.



³ Tomado de la Guía Unificada para los Servicios de Inserción Laboral (SIL) y sus usuarios

Una hoja de vida debe elaborarse considerando las siguientes características :

- Fácil lectura: debe elaborarse de tal forma que quien la lea se sienta a gusto. No debe tener formatos complicados, entre más sencilla y concreta mayor eficiencia. No debe tener alteraciones, correcciones o imprecisiones gráficas: debe ser impecable. Sin manchas, dobleces o signos que denoten desorden y descuido.
- Real: debe reflejar el verdadero perfil laboral de la candidata, sin exageraciones.
- Completa: debe reflejar todo lo que es relevante de su experiencia y formación; por ello, es preciso que se realice siempre luego de desarrollar un proceso de autoconocimiento, pues mediante éste se puede detectar lo que es verdaderamente importante.

Adicionalmente, en lo posible debe:

- Usar papel bond, tamaño A-4.
- Poner especial atención en la ortografía y la redacción.
- Revisar márgenes y espacios.
- Presentarlo de forma impresa y procurar siempre enviar originales o en su lugar copias de la documentación debidamente notariadas.
- Utilizar un lenguaje claro y de fácil comprensión.
- Incluir una foto tamaño carnet y de frente.



MODELO DE HOJA DE VIDA O CURRICULUM VITAE

MODELO DE HOJA DE VIDA O CURRICULUM VITAE

A continuación encontrarán un modelo de hoja de vida, que contiene cinco partes esenciales: datos personales, instrucción, experiencia laboral, capacitación y referencias personales.

1.- DATOS PERSONALES DEL O LA POSTULANTE:

(Llenar todos los casilleros, estos datos servirán para contactarle posteriormente).

Nombre: _____
Apellidos Nombres

Dirección Domiciliaria: _____
Provincia Cantón Parroquia
Dirección

Teléfono(s): _____
Convencionales Celular o Móvil

Correo electrónico: _____ Cedula Identidad: _____

Personas con discapacidad: SI NO No. de carné: _____ Tipo: _____

Estado Civil: _____ No. De Hijos: _____ Tipo de Sangre: _____

Teléfono: _____ Edad: _____ Fecha de Nacimiento: _____

Agregue aquí una fotografía actualizada

2.- INSTRUCCIÓN

(No es requerido llenar todos los casilleros, responda únicamente a los que correspondan a su último nivel de instrucción o aquellos que se encuentren en relación con los requisitos del puesto).

Nivel de Instrucción	Nombre de la Institución Educativa	Especialización	Título Obtenido
Primaria			
Secundaria			
Especial			
Artesanal			
Técnico Superior			
Título Profesional (Tercer Nivel)			
Post-Grado			
Otros			

3.- EXPERIENCIA LABORAL

(Incluya únicamente información laboral que tenga relación específica o relacionada con el puesto de trabajo al que está postulando. Si es necesario, incluya más filas en la siguiente tabla).

FECHAS DE TRABAJO			Organización o Empresa	Denominación del Puesto	Responsabilidades / Actividades/Funciones	Razones de salida
DESDE	HASTA	No. meses/años				

4.- CAPACITACIÓN RECIBIDA:

(Incluya únicamente los eventos de capacitación relacionados con el puesto. Si es necesario, incluya más filas en la siguiente tabla).

Nombre del Evento	Nombre de la Institución Capacitadora	Tipo Certificación:		Duración en horas
		Asistencia	Aprobación	

Nota: En caso de que la o el postulante no pueda certificar (cuente con un diploma o certificado) del o los eventos de capacitación no los incluya.

5.- NOMBRES Y TELÉFONOS DE TRES PERSONAS DE REFERENCIA

(No familiares, preferentemente ex jefes o ex compañeros de trabajo).

1. _____

2. _____

3. _____

Lugar y Fecha de Presentación: _____

Nombre de la Postulante
Cédula

Firma

IMPORTANTE: Entregar este formulario más copias ordenadas de certificados de instrucción, trabajo y capacitación, de acuerdo al orden de la Hoja de Vida, cuando se solicite en el anuncio o se lo solicite el o la responsable del proceso de selección y contratación. Caso contrario únicamente presente el formulario completamente lleno. Ubique solo la información que pueda certificar o comprobar.

SISTEMA DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

En el Ecuador existen dos esquemas de contratación: pública y privada.

En el sector público, El Ministerio del Trabajo - MDT, es el ente rector del empleo en el país, trabaja por la integración laboral de todos los ciudadanos y ciudadanas con y sin discapacidad a través de varios programas⁴:



- a. Sistema Público de Empleo "SOMOS TRABAJO, es un servicio para personas con y sin discapacidad que se creó con el objetivo de facilitar el encuentro entre la oferta (pública y privada) de trabajo y las demanda de los ciudadanos y empleadores. Para este efecto constituyó su portal web <http://www.socioempleo.gob.ec/>, como un espacio en el cual los ciudadanos obtengan una opción de empleo y los empresarios encuentren personal calificado.

Contáctos Sistema Público de Empleo "SOMOS TRABAJO":

<http://www.socioempleo.gob.ec/socioEmpleo-war/paginas/contactenos.jsf>

⁴Información tomada de la página web del Ministerio del Trabajo <http://www.trabajo.gob.ec/>

CIUDAD - PROVINCIA	OFICINAS SIL		DIRECCIÓN
	TELF. OFICINA	EXTENSIONES	
Biprovincial: El Coca	062883883		Calle Quito y Ernesto Rodriguez esquina
Cuenca, Azuay	074110253	ext:106-107	Calle Intiñan 152 y Cacique Chapana
Machala, El Oro	072931724		Rocafuerte y Guayas, Edif. La Gobernación, Mezanine.
Babahoyo, Los Ríos	052731878		Pedro Carbo 209 entre 10 de Agosto y General Barahona, diagonal al Cuerpo de Bomberos.
Manta, Manabí	052564944		Prolongación de la Av. Manabí, Centro de Rehabilitación # 3 del INFA, junto al Hospital del IESS.
Sto. Domingo Tsáchilas	023778327		Calle César Fernández y Cadmo Zambrano, Diagonal al Hotel San Fernando.
Guayaquil, Guayas	042690021		Av. Quito y Padre Solano. Edificio del SECAP Mezzanine.
Quito, Pichincha	022279479/868		Av. 10 de Agosto N37-193 entre Villalengua y Barón de Carondelet.
Latacunga, Cotopaxi	032802855		Calle Antonia Vela y General Maldonado 107
Ambato, Tungurahua	032426836		Francisco Flor 05-08 y Bolivar (Liceo Cevallos).
Ibarra, Imbabura	062951311		Calle Bolivar 3-08 y Borrero esquina.

Reiteramos que, en el sector privado, entre otros, se encuentra el Servicio de Integración Laboral SIL de FENEDIF, que presta sus servicios de orientación para la integración laboral a nivel nacional, de forma gratuita.

Usted puede y debe acceder a las bolsas de empleo existentes, en forma personal o virtual, cualquiera que sea el caso, es importante ingresar todos los datos y requisitos solicitados a fin de postular exitosamente a las plazas laborales ofertadas.

MÓDULO 5

PROCESO DE INTEGRACIÓN LABORAL
(RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN,
CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN)

PROCESO DE INTEGRACIÓN LABORAL (RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN)

Como ya se ha dicho, el proceso de integración laboral, es un medio para lograr la plena integración de la mujer con discapacidad; busca ubicar al talento humano más idóneo o adecuado que contribuya al mejoramiento continuo de la calidad del servicio de las entidades públicas, privadas o de las empresas que se encuentran ofertando una plaza de trabajo.

Por lo general el proceso incluye subprocesos continuos que se resumen en el siguiente gráfico y que se debe considerar dentro del tiempo de espera para concretar una nueva relación laboral:

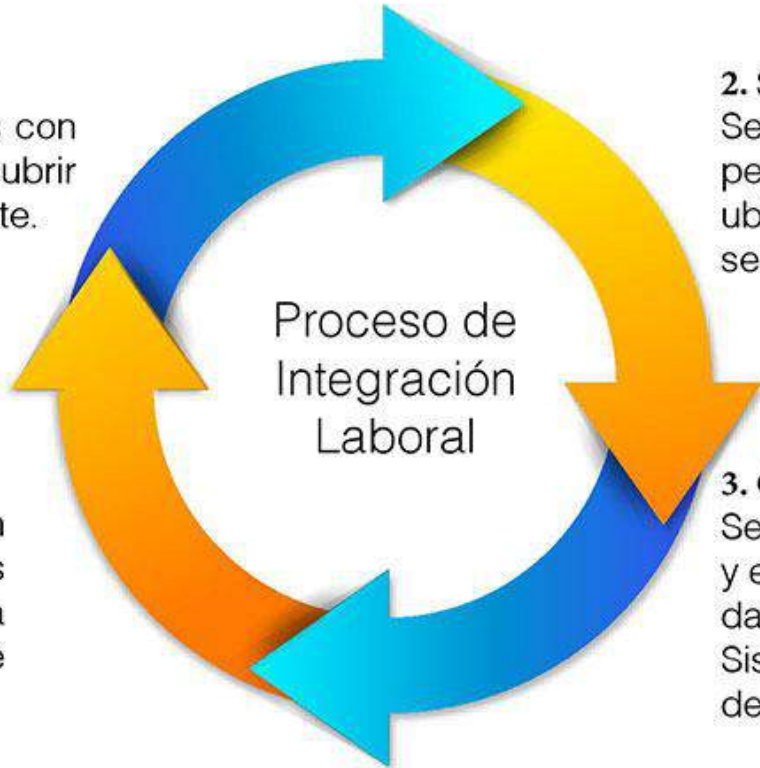
1. Reclutamiento

Se ubica a las personas con mejores perfiles para cubrir y/o remplazar una vacante.

2. Selección

Se elige una terna (tres personas), para entre estos ubicar al candidato que más se ajuste al perfil requerido.

Proceso de
Integración
Laboral




3. Contratación


Se procede a elaborar el contrato y el empleador debe ingresar los datos de sus trabajadores en el Sistema Administrativo Integral de Trabajo y Empleo-SAITE.


4. Inducción


Se entrega información relacionada a datos generales de la empresa así como del puesto de trabajo.

Por otro lado, para la integración laboral de una persona con discapacidad se observa, a más de la normativa existente, las características propias de género (mujer-hombre) y el tipo de discapacidad de cada postulante. En este sentido a continuación se presenta una tabla que detalla las características, adaptaciones o requerimientos necesarios por tipo de discapacidad:

Tipo de Discapacidad	Características	Adaptaciones o requerimientos para su inserción laboral
<p>Física</p> 	<p>Deficiencias corporales y/o viscerales evidentes (amputaciones, cuadriplejía, paraplejía, hemiplejía, etc.), que también suelen provocar daño y limitación en la función de órganos internos, (fibrosis quística de páncreas, insuficiencia renal crónica terminal, epilepsia de difícil control, enfermedades cardíacas, etc.). Sin embargo las capacidades mentales y sensoriales son completas y por tanto con una adecuada accesibilidad, estas personas pueden ser tanto o más productivas que una persona sin discapacidad por cuanto su condición les mantiene por más tiempo en su puesto de trabajo.</p>	<p>Requiere adaptaciones al medio físico para la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su adecuado desenvolvimiento o acceso.</p> <p>Ejemplo: rampas, amplitud de espacios para el ingreso de silla de ruedas.</p>

Tipo de Discapacidad	Características	Adaptaciones o requerimientos para su inserción laboral
Psicológica	<p>En este tipo de discapacidad se encuentran personas con trastorno bipolar, trastorno psicótico, esquizofrenia, autismo, etc. quienes con una adecuada atención sicoterapéutica y uso de los fármacos indicados, están en condiciones de prestar servicios eficientes.</p>	<p>Requiere que el ambiente laboral sea tranquilo, las tareas encomendadas sean concretas, sin implicar niveles de presión ni responsabilidades complejas. Deben estar controladas con tratamiento de especialidad y sus actividades laborales deben estar bajo supervisión.</p>
Intelectual 	<p>En este tipo de discapacidad se encuentran personas con síndrome de Down, retardo mental, parálisis cerebral entre otras, presentan deficiencias cognitivas que pueden limitar la comprensión de ciertas ideas complejas, de la misma manera es evidente que con tratamiento psicoterapéutico adecuado pueden desarrollar habilidades y destrezas suficientes para asumir con eficiencia sus responsabilidades laborales. Se recomienda potenciar sus capacidades repetitivas en actividades manuales para áreas operativas.</p>	<p>Requieren de canales de información concretos y claros que faciliten su comprensión, así como supervisión constante en la realización de sus tareas. Es importante el uso de tecnologías para optimizar la comunicación (tablet o Ipad).</p>

Tipo de Discapacidad	Características	Adaptaciones o requerimientos para su inserción laboral
<p data-bbox="277 491 389 528">Visual</p> 	<p data-bbox="501 485 1335 951">Presentan ceguera y baja visión. En ambas situaciones estaríamos hablando de personas con un alto grado de pérdida de visión, que causa dificultad en la movilidad, orientación, escritura, lectura y actividades de la vida diaria. Al tener su capacidades intelectivas completas, con una adecuada capacitación y apoyo tecnológico pueden obtener óptimos niveles de orientación, análisis, lectura y escritura por lo que pueden realizar un eficiente trabajo sobre todo cuando se requiere gran capacidad de concentración.</p>	<p data-bbox="1370 448 1711 485">Requiere de apoyos:</p> <ul data-bbox="1370 533 1921 1046" style="list-style-type: none"> - Tiflológicos.- Regleta y punzón: Lecto escritura braille. - Abaco: Cálculos Matemáticos - Bastón: Orientación y movilidad. - Tiflotecnológicos.-Lectores de Pantalla Jaws, NVDA, entre otros. - Grabadoras: comunicación verbal - Lupas electrónicas, microscopio, mini telescopios. <p data-bbox="1402 1098 1944 1219">Así como señaléticas en braille, sonoras y podo táctiles, espacios necesarios para su movilidad.</p>

Tipo de Discapacidad	Características	Adaptaciones o requerimientos para su inserción laboral
<p data-bbox="315 448 465 491">Auditiva</p> 	<p data-bbox="562 437 1391 820">Presentan sordera total o hipoacusia debido a que no han desarrollado el sentido del oído o han perdido la capacidad de escuchar en forma total o parcial, situación que dificulta la comunicación con su entorno. Muchos de estos casos se ven acompañados por la ausencia de lenguaje, circunstancia que requiere del uso de audífonos, el oralismo (lectura de movimiento de los labios) o la expresión mediante la lengua de señas.</p> <p data-bbox="562 874 1391 1082">Al tener sus capacidades intelectivas completas, con una adecuada capacitación y apoyo tecnológico pueden obtener óptimos niveles de comunicación por lo que pueden realizar un eficiente trabajo sobre todo cuando se requiere gran capacidad de concentración.</p>	<p data-bbox="1442 437 2018 1209">Requiere del desarrollo de procesos de comunicación alternativos por parte de sus compañeros de trabajo: hablar claramente, despacio, con palabras sencillas que puedan ser fácilmente leídas en los labios, escribir aquello que requiere comunicarse y confirmar que los mensajes han sido comprendidos. Las responsabilidades encomendadas no deben implicar la necesidad de comunicación con el público. Es recomendable el acompañamiento de una intérprete de lengua de señas. Requiere de la colaboración por parte de sus compañeros de trabajo para poder establecer alternativas de comunicación.</p>

Fuente: Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad MDT - CONADIS - FENEDIF

Adicionalmente, es importante considerar; durante el reclutamiento, selección, contratación e inducción, las recomendaciones de inclusión emitidas por el Ministerio del Trabajo:

- Una primera recomendación se relaciona con la necesidad de capacitar y sensibilizar a su entorno laboral para acepten y respeten la diversidad y se pueda generar un educado clima laboral.
- No existe ninguna diferenciación de género (hombres y mujeres); no se debe mencionar que se trata de una persona con discapacidad en los contratos de trabajo.
- Los sueldos deben ubicarse en relación al mercado laboral, según la vacante sin ningún tipo de discriminación.
- La obligatoriedad laboral debe ser aplicada para trabajadores con o sin discapacidad.
- Se ha demostrado en diferentes estudios que si una persona con discapacidades (hombre - mujer) está ubicada de acuerdo a su perfil y con un clima laboral adecuado, su desempeño alcanza los niveles productivos requeridos y en ciertas discapacidades incluso mayor.
- Cada persona con y sin discapacidad hombre o mujer tiene fortalezas y debilidades, lo importante es potenciar las fortalezas a través de las actividades a desempeñar, no podemos generalizar sobre su desempeño por tipo de discapacidad.
- La discapacidad, no es una condición que se asocie a su comportamiento, sin embargo el relacionamiento con los demás dependerá de factores individuales.

- Los postulantes con discapacidad deben ser evaluados y ocupar cargos de acuerdo a su perfil laboral, especificidades y potencialidades; la discapacidad no debe ser un determinante para la identificación de cargos laborales.
- No existe diferencia alguna de los requisitos y procedimientos establecidos por el Código de Trabajo para postulantes con discapacidad y sin discapacidad.

RECLUTAMIENTO

Los pasos que generalmente se siguen en este subproceso, son los siguientes:

- En caso de que una empresa desee cubrir y/o remplazar una vacante emite al Departamento de Talento Humano la requisición de personal debidamente aprobada por su máxima autoridad.
- El encargado-a del subsistema de Selección del Personal se responsabilizará de la requisición a través del:
 - a. **Reclutamiento interno:** que implica publicar el proceso de selección vía correo electrónico y en las carteleras ubicadas en los sitios de alto tránsito del personal. En la publicación se indicará los períodos de recepción de las cartas de postulación, verificación del perfil y trayectoria laboral; y se presentan los resultados finales del proceso de selección en los medios de comunicación internos de la empresa.



- b. Reclutamiento externo: Por lo general lo hacen a través de: la Bolsa de empleo digital, Sistema Público de Empleo “SOMOS TRABAJO”, Porfinempleo, Computrabajo, Multitabajos etc.); a través de la publicación de un aviso en la prensa, o aplicando una consultoría que ubique a los postulantes con el perfil requerido. Una vez que se cuenta con una base de datos de posibles postulantes, se programa las entrevistas para finalmente proceder a la Contratación de los perfiles más pertinentes que cumplen con la capacitación formal o alternativa, experiencia laboral, competencias y destrezas requeridas en los anuncios.

SELECCIÓN

Una vez que los candidatos han sido filtrados previamente bajo los parámetros de experiencia, grado de instrucción, competencias, etc. Se realizan las siguientes acciones:

- El encargado del área de selección realizará la entrevista inicial de todos los postulantes que se presenten.
- Se escogerá una terna (tres mejores perfiles) a quienes el jefe del área solicitante realizará una entrevista con el objeto de validar el conocimiento técnico del candidato.
- De no haber sido seleccionado ningún candidato de la terna final se conformará una segunda terna para continuar con el proceso de selección.
- Se escogerá al mejor perfil, para lo cual el jefe directo emitirá un informe positivo para su contratación e incorporación a la empresa, procediéndose a verificar las referencias laborales que el candidato señala en el la hoja de vida o curriculum vitae.
- Cuando son cargos de alta trascendencia usualmente tienen una segunda entrevista con la máxima autoridad de la Empresa.

- La persona que ha sido seleccionada de la terna final, deberá presentarse a una entrevista preliminar con el médico ocupacional en la cual se determinaran los exámenes pre ocupacional que el candidato deberá realizarse antes de la incorporación. (Procedimientos establecido por la Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo del IESS.).
- Se comunica al candidato la fecha en la cual debe acercarse para:
 - Recibir el listado de documentación requerida.
 - Recibir la carta de apertura de cuenta bancaria en caso de no contar con una.



- El candidato deberá entregar toda la documentación solicitada por el responsable de la selección, previo a la apertura de la Historia Clínica de Salud Ocupacional.

Es importante que todos los instrumentos y herramientas utilizados para la selección sean accesibles e incluyentes:

- **La Convocatoria.-** Comunica o busca informar en primera instancia la disponibilidad de una vacante de trabajo, así mismo informa sobre las entrevistas de los postulantes.
- **La Entrevista.-** Permite el intercambio de información entre empleador y postulante, busca evaluar la experiencia, el posible desempeño, las capacidades o la confiabilidad que el postulante demuestra para un cargo.

- **La Evaluaciones Técnicas y Pruebas Psicométricas.-** Son herramientas que tienen por objeto medir un conocimiento específico; las pruebas psicométricas miden una característica psicológica en particular, rasgos del comportamiento o de la personalidad, también sus competencias en el entorno laboral.

Según las habilidades de la persona con discapacidad se deberán adaptar los instrumentos o a su vez realizar los ajustes necesarios que permitan cumplir con esta fase del proceso.

Tanto la entrevista como la evaluación técnica y las pruebas psicométricas se aplicará considerando las características del tipo de discapacidad del postulante.

El Resultado Final del Proceso de Selección

Se informará a través de una notificación en la cual se ubicará el nombre del postulante seleccionado y las razones del porque no se escogió al candidato.

A nivel general, es importante, que en este subproceso:

- Se Informe sobre la normativa vigente con relación a la contratación de la mujer con discapacidad.
- Se utilice de preferencia el Servicio Público de Empleo u otras bolsas de trabajo de organizaciones de la sociedad civil que tengan el conocimiento en el área de integración laboral de personas con discapacidad (hombre-mujer), a fin de acceder a perfiles acorde a sus vacantes.
- No se anticipe ni se niegue a entrevistar a una persona basándose en el porcentaje de discapacidad.
- Se entregue información sencilla respecto al cargo que desempeñaría.

- En cualquier vacante que exista, se promueva la participación de mujeres con discapacidad.
- Se considere la posibilidad de acompañamiento de un familiar para optimizar el proceso de selección, en ciertos tipos de discapacidades como por ejemplo: discapacidad intelectual, visual y en caso de discapacidad auditiva se requiere el acompañamiento de un intérprete de lengua de señas.

CONTRATACIÓN

Cuando el candidato o candidata ha entregado toda la documentación requerida, generalmente se realizan las siguientes acciones:

- De acuerdo con la nueva Ley de Justicia Laboral (abril 2015), en el caso de contrato individual de trabajo se encuentra la siguiente clasificación:
 1. Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
 2. A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
 3. Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
 4. Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y,
 5. Individual, de grupo o por equipo



- Se ingresa la información del candidato al sistema interno de la empresa, con la información existente en la solicitud de empleo.
- Se procede a realizar el aviso de ingreso al IESS.
- Se levanta una ficha socioeconómica familiar.
- Se registra el contrato a través de la página del Ministerio del Trabajo, para lo cual se servirá de la información previamente ingresada al sistema interno, y la del IESS.

Para este efecto Ingrese al link **www.trabajo.gob.ec/sistema-de-registro-de-contratos-y-actas-de-finiquito** donde encontrara el MANUAL DE USUARIO: EMPLEADORES <Sistema de Registro de Contratos y Actas de Finiquito> en donde detalla toda la información y los procedimientos tanto para el empleador como para el empleado.



SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN INTEGRAL DE TRABAJO Y EMPLEO (SAITE)



INDUCCIÓN

Una vez que el nuevo colaborador o colaboradora se haya incorporado, deberá participar de la inducción establecida por cada una de las empresas, por lo general se relacionará a:

a. Inducción General

- Generalidades Institucionales.
- Misión y Visión.
- Políticas de remuneración.
- Derechos y Obligaciones del Trabajador-a (Reglamento interno, Manuales y procedimientos).

- Estructura Organizacional.
- Imagen personal y Corporativa.

b. Inducción al Puesto de Trabajo

- Generalidades del puesto.
- Funciones principales.
- Reconocimiento del puesto de trabajo.
- Asignación de insumos requeridos.
- Disposiciones generales del área.
- Procesos internos del área.

c. Inducción Sistemas

- Creación de usuario.
- Disposiciones generales del área de sistemas.
- Políticas del Departamento del Área de Sistemas.
- Manejo de aplicativos asignados.
- Respaldo de información.
- Manejos de Teléfonos.
- Manejos de Impresora.

d. Inducción de Seguridad y Salud en el trabajo.

- Información sobre la prevención de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Terminado el proceso de inducción el trabajador o trabajadora firmará una constancia escrita de haberla recibido.



MÓDULO 6

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

¿Qué es la Responsabilidad Social Empresarial?

Es la forma de gestionar la empresa teniendo en cuenta los objetivos productivos de la misma y buscando impactos sociales, económicos y ambientales.

¿Cómo actúa una Empresa de Responsabilidad Social?

- a. No tiene que ver solamente con una forma de realizar trabajos sociales en la comunidad, sino se trata más bien de aplicar una estrategia empresarial, que junto a su gestión de negocios y reflejando sus valores, trata a la responsabilidad social como un caso de negocio más.
- b. Las empresas que practican responsabilidad social además obtiene otros beneficios como por ejemplo: son más atractivas para los clientes, para sus empleados y para los inversionistas; razón por la cual resultan más competitivas y pueden lograr un mejor posicionamiento y obtener mayor utilidad.
- c. Una empresa de responsabilidad social para ser exitosa, debe involucrar además distintos grupos de interés como los trabajadores, los clientes, el Estado y factores ambientales sustentables, que trabajen coordinadamente para crear valor agregado y puedan lograr mejores resultados para la comunidad y para la misma empresa.

Una de las formas de identificar la responsabilidad social empresarial es en la aplicación de políticas institucionales y a través de programas y proyectos, entre los más necesarios están:



Programa de ampliación y mejoramiento de la educación formal: El objetivo es fomentar la reinserción en la educación formal y entregar habilidades y conocimientos acordes a los cambios tecnológicos y económicos y los requerimientos del mercado de trabajo.

Programa de capacitación laboral: El objetivo es ampliar la probabilidad de inserción o reinserción laboral de los y las jóvenes con bajos niveles de educación formal, poca o ninguna experiencia laboral, provenientes de hogares pobres, indígenas o afrodescendientes y mejorar su productividad mediante la calificación para el trabajo y la intermediación laboral.

Programa de apoyo a los emprendimientos productivos: El objetivo es apoyar el inicio o desarrollo de los emprendimientos o iniciativas productivas de generación de ingresos mediante la ampliación del acceso al crédito, la asociación de emprendedores y el apoyo al desarrollo empresarial.

Programa de empleo emergente: Los objetivos son crear empleo y transferir ingresos temporales a la población joven urbana, desempleada, no calificada y de escasos recursos, a cambio de una contraprestación de servicios laborales con una duración máxima de seis meses en proyectos de infraestructura económica y social, prevención de desastres naturales y comunitarios de los barrios pobres urbano-marginales.



Programa de integración laboral de personas con discapacidad: Los objetivos consisten en eliminar las prácticas discriminatorias y las barreras de entrada al mercado de trabajo para los y las jóvenes mujeres, indígenas, afrodescendientes, personas con discapacidad y de minorías sexuales, y concienciar a la población en general y a los empresarios en particular sobre los derechos en contra de la discriminación. “El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico, multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades.

¿Cómo medir el grado de Responsabilidad Social Empresarial (RSE)?

Para conocer el grado de compromiso de una empresa con RSE, se pueden evaluar los avances en temas de responsabilidad social en las siguientes áreas:

1. Principios:

Se refiere a cómo una empresa integra un conjunto de principios en la toma de decisiones en sus procesos y objetivos estratégicos. Estos principios básicos se refieren a los ideales y creencias que sirven como marco de referencia para la toma de decisiones organizacionales. Esto se conoce como “enfoque de los negocios basado en los valores” y se refleja en general en la Misión y Visión de la empresa, así como en sus Códigos de Ética y de Conducta.

2. **Ética y Valores:**

Se refiere a las políticas de recursos humanos que afectan a los empleados, tales como compensaciones y beneficios, carrera administrativa, capacitación, el ambiente en donde trabajan, diversidad, balance trabajo-tiempo libre, trabajo y familia, salud, seguridad laboral, etc.

3. **Condiciones del Ambiente de Trabajo y Empleo:**

Desde el punto de vista de un trabajador, el lugar debe cumplir con el conjunto de condiciones que contribuyen a realizar satisfactoriamente sus labores. Para la empresa, es todo lo que tiene que ver con adecuar el ambiente para el aumento de la productividad. Este factor determina el clima laboral empresarial.



4. **Apoyo a la Comunidad:**

Es el más amplio rango de acciones que la empresa realiza para maximizar el impacto de sus contribuciones, ya sean en dinero, tiempo, productos, servicios, o conocimientos que están dirigidas hacia las comunidades en las cuales opera. Incluye el apoyo al espíritu emprendedor de sus vecinos, apuntando a un mayor crecimiento económico de toda la comunidad circundante.

5. **Protección y manejo ambiental:**

Es el compromiso de la organización empresarial con el ambiente que le rodea y el desarrollo sustentable.

Abarca temas tales como la optimización de los recursos naturales, su preocupación por el manejo de residuos, la capacitación y concienciación de su personal, esto implica una inclinación permanente y consciente del empresario para evaluar el impacto ambiental que tienen sus acciones.

6. La Integración Laboral:

Las empresas que trabajan con los principios de responsabilidad social reconocen la efectividad productiva de las personas con discapacidad y facilitan su integración laboral para cumplir con el derecho al trabajo en una relación ganar-ganar entre empleador y empleado y no solamente para cumplir con la norma jurídica que dispone la integración laboral en un 4% de la nómina total de trabajadores.

7. Marketing Responsable

Se refiere a una política que involucra un conjunto de decisiones de la empresa relacionadas fundamentalmente con sus consumidores y se vincula con la integridad del producto, las prácticas comerciales, los precios, la distribución, la divulgación de las características del producto, el marketing y la publicidad.

8. Comunicación Socialmente Responsable:

Se plantea que antes de pensar que la comunicación es un proceso al servicio de la responsabilidad social, la comunicación debe ser socialmente responsable, es decir que implica una revisión de los productos, canales o espacios de comunicación, de modo que ellos reflejen siempre y ante todo, la capacidad y disposición de diálogo de la organización.

9. Inclusión:

Una RSE contempla en su nómina la integración equitativa de género, discapacidad, orientación sexual, condiciones étnicas, etc., de manera que se refleje el respeto y aceptación plena de la diversidad.

Recomendaciones para generar responsabilidad social empresarial.

- Cumplir con toda la normativa jurídica vigente en todos los ámbitos del que hacer empresarial.
- Crear en la empresa una cultura de organización socialmente responsable e incluyente.
- Afianzar en los grupos de interés los valores esenciales de la RSE de la empresa y sensibilizar al entorno empresarial sobre discapacidad.
- Construir y/o desplegar el lenguaje positivo de la responsabilidad social.
- Identificar y procesar las expectativas de los grupos de interés y transversalizar la discapacidad en todos los niveles empresariales.
- Niveles empresariales.
- Administrar la gestión de conflictos potenciales.
- Divulgar los programas y acciones de RSE.
- Evaluar y monitorear.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- Estudio Temático, Trabajo y Personas con Discapacidad, Naciones Unidas Oficina del Alto Comisionado, 73 páginas, Estados Unidos, 17 de diciembre de 2012.
- Plan Nacional de Buen Vivir, Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo, 544 pág., Quito Ecuador, 2013.
- Sistemas de Protección Social en América Latina y el Caribe Ecuador, Naciones Unidas/ CEPAL/ María Naranjo Bonilla, 50 pág., Santiago de Chile, agosto 2013.
- Página web, Ministerio del Trabajo, www.trabajo.gob.ec, octubre de 2014.
- Agenda Nacional para la Igualdad, Consejo Nacional para la Igualdad de las Discapacidades, 60 páginas, Quito-Ecuador, 2013.
- Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, Ministerio del Trabajo, 30 páginas, Quito - Ecuador, 2013.
- Informe Mundial Sobre la Discapacidad, Banco Mundial y Organización Mundial de la Salud, 363 pág., Suiza, 2011. República Dominicana, 2014.

Cuadro de Integración Laboral de Mujeres con Discapacidad. MDT

TIPO DE DISCAPACIDAD							
PROVINCIA	AUDITIVA	FISICA	INTELECTUAL	LENGUAJE	PSICOLÓGICA	VISUAL	TOTAL
Azuay	254	1294	146	16	86	349	2145
Bolívar	22	99	8	2	5	54	190
Cañar	27	135	15	2	26	38	243
Carchi	16	89	7	0	4	22	138
Chimborazo	73	275	38	5	8	68	467
Cotopaxi	58	218	31	6	6	47	366
El Oro	99	414	49	14	24	73	673
Esmeraldas	52	256	27	5	16	63	419
Galápagos	5	29	3	1	2	7	47
Guayas	1118	3894	544	67	220	768	6611
Imbabura	77	318	30	3	21	63	512
Loja	70	301	44	3	21	69	508
Los Ríos	55	306	23	3	11	44	442
Manabí	226	1063	60	11	43	236	1639
Morona Santiago	17	90	3	0	2	17	129
Napo	18	63	8	3	1	12	105
Orellana	13	67	2	2	5	16	105
Pastaza	22	73	1	1	7	10	114
Pichincha	1646	5590	957	115	380	1345	10033
Santa Elena	25	119	3	1	4	14	166
Santo Domingo	33	203	14	1	5	43	299
Sucumbíos	16	66	3	3	6	20	114
Tungurahua	126	350	43	6	22	88	635
Zamora Chinchipe	14	77	6	0	1	16	114
TOTAL	4082	15389	2065	270	926	3482	26214

Fuente: Bases diciembre 2014 IESS - MSP (Cruce TICS MDT)



Ministerio del Trabajo

