



Gestión de talento y desarrollo de competencias de personas con discapacidad

Management of talent and development of competences of people with disabilities

Priscilla R. Paredes-Floril

Doctoranda en Ciencias Administrativas, Universidad Nacional Mayor San Marcos. Lima, Perú.
pparedes@unmsm.edu.pe

RESUMEN

El presente artículo pretende demostrar que la gestión del talento humano permite el desarrollo de competencias cardinales en personas con discapacidad que laboran en las empresas de la provincia del Guayas- Ecuador. La metodología aplicada se enfoca en un estudio cuantitativo. El tipo de investigación utilizada es aplicada, y el tipo de estudio es no experimental con un diseño correlacional, transversal. Se utilizó la técnica de la encuesta, a través del instrumento cuestionario, para recolectar datos cualitativos. Los resultados obtenidos demuestran que la gestión del talento humano presenta una correlación positiva alta con el desarrollo de competencias cardinales en personas con discapacidad.

Palabras claves: Gestión de talento humano, desarrollo, competencias

ABSTRACT

This article aims to demonstrate that the management of human talent allows the development of cardinal competencies in people with disabilities who work in companies in the province of Guayas-Ecuador. The applied methodology focuses on a quantitative study. The type of research used is applied, and the type of study is non-experimental with a correlational, transversal design. The survey technique was used, through the questionnaire instrument, to collect qualitative data. The results obtained show that Human Talent Management has a high positive correlation with the Development of Cardinal Competencies in people with disabilities.

Keywords: management of human talent, development, competence

Recibido: 17/07/2018;

Aceptado: 06/11/2018;

Publicado: 21/12/2018

Introducción

La Discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás¹.

El paradigma de los Derechos Humanos exige reconocer a las personas con discapacidad, como sujetos de derechos y deberes, que deben ser incluidos, en igualdad de condiciones, y reconocer su capacidad, valor y aporte que le brindan a la sociedad en medio de su diversidad².

Es preciso establecer las bases de los modelos de abordaje de la discapacidad. Así, el modelo ecológico

funcional concibe al ser humano como un todo, integrador de su entorno inmediato, en donde actúa modificando los sistemas: personal, familiar y comunitario. Por lo antes expuesto, se concluye que los seres humanos tienen experiencias únicas y se relacionan con la percepción que tienen del ambiente, con el conocimiento adquirido, sentimientos, costumbres y tradiciones. En cambio, el modelo constructivista establece que las consecuencias de la discapacidad se deben más a las actitudes, prácticas y estructuras institucionales que a las deficiencias en sí³. Finalmente, el modelo biopsicosocial ubica a la discapacidad como un problema dentro de la sociedad y no como una característica de la persona. Enfatiza la importancia de la participación de todos los contextos ambientales capaces de influir positiva o negativamente sobre la persona con discapacidad. El ser humano es el eje central, toma los elementos biológicos, psicológicos y las condiciones sociales⁴.

Según el Consejo Nacional de discapacidades CONADIS¹, en Ecuador existen 361.511 personas con discapacidad y la provincia que tiene mayor cantidad es Guayas con 80.698. El Servicio de Integración Laboral para personas con discapacidades (SIL, 2013) indica que el 70% de las empresas de la provincia del Guayas han logrado la inclusión marcada por la falta de infraestructura, poca adecuación en las instalaciones laborales, falta de más perfiles con preparaciones específicas. Del 60% de las personas con discapacidades aptas para trabajar, el 40% ha llegado hasta la instrucción secundaria, el 10% tienen educación universitaria y el otro 10% no tienen capacitación.

Los problemas de inserción laboral de las personas con discapacidad responden a muchos factores que se resumen en los siguientes puntos:

- Un nivel educativo y una cualificación profesional deficiente o no adaptada a las demandas del sistema productivo.

- Falta de motivación e información de la propia persona con discapacidad y de sus familias, que se traduce en dificultades para mejorar su cualificación profesional o buscar empleo.
- Actitud negativa de una parte de los empleadores o de los responsables de recursos humanos, que revela un prejuicio inicial hacia las capacidades potenciales de la persona con discapacidad o una serie de ideas falsas preconcebidas (escasa polivalencia, difícil reciclaje, altos costos por la adaptación de lugares y puestos de trabajo...).
- Dificultades de accesibilidad⁵

De acuerdo a la Ley reformativa al Código del trabajo, publicada en el Registro Oficial 198, del 30 de enero del 2006, las empresas públicas y privadas deben contratar el 4% de personas de la nómina. Según el Ministerio de Trabajo, durante el año 2016, fueron recibidas 45 denuncias por despidos de personas con discapacidad que laboraban en empresas privadas, y hasta julio del 2017, las denuncias por despidos ascendieron a 67.

La gestión del talento humano se encarga de integrar, organizar, capacitar, recompensar, desarrollar y motivar a los empleados, con miras a una mejora sistemática y permanente tanto de éste como de la propia organización⁶⁻⁸. El éxito de una tarea no es sólo una cuestión técnica, es importante relacionarse eficientemente en un entorno de personas para aportar beneficios en la organización, por ello es necesario diseñar procesos inclusivos de Gestión de talento que desarrolle las competencias de las personas con discapacidad insertadas laboralmente, de esta manera estar en sintonía con el objetivo 2 del Plan Nacional del buen vivir, en el que se establece el mejoramiento de las capacidades y potencialidades de los ciudadanos.

Para el siguiente estudio, se procedió a establecer dimensiones e indicadores de las variables Gestión del talento humano y Competencias cardinales (Tabla 1).

Tabla 1: Dimensiones e indicadores de la variable Gestión de talento humano

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items
Gestión del talento humano	Proceso de integración	Reclutamiento	1
		Selección	2-3
	Proceso de organización	Diseño de puestos	4-6
		Evaluación del desempeño	7-8
	Proceso de crecimiento personal	Formación	9-12
Proceso de retención	Salud ocupacional e Higiene laboral	13 -17	
	Compensación y beneficios	18-20	
Competencias cardinales	Autorregulación	Autocontrol	21-24
		Adaptabilidad al cambio	25-27
	Destrezas sociales	Capacidad de influencia	28-29
		Liderazgo	30-36
	Motivación	Orientación al logro	37-48
Empatía	Resolución de conflictos y negociación	49-50	

Elaboración propia

Objetivos

Objetivo general

Determinar en qué medida la Gestión del talento humano se relaciona con el desarrollo de competencias cardinales de las personas con discapacidad que laboran en empresas de la provincia del Guayas- Ecuador.

Objetivos específicos

1. Determinar en qué medida el proceso de integración se relaciona con el desarrollo de competencias cardinales de las personas con discapacidad.
2. Determinar en qué medida el proceso de organización se relaciona con el desarrollo de competencias cardinales de las personas con discapacidad.
3. Determinar en qué medida el proceso de crecimiento personal se relaciona con el desarrollo de competencias cardinales de las personas con discapacidad.
4. Determinar en qué medida el proceso de retención se relaciona con el desarrollo de competencias cardinales de las personas con discapacidad.

Gestión de talento humano

Una empresa socialmente responsable deberá realizar ajustes que faciliten la integración de personas con potencial: Ajuste en la selección de perfiles, en los procesos de selección, en los procedimientos de trabajo, valores de la empresa, en herramientas y consolidación del puesto de trabajo y en la política del personal.

Proceso de Integración

La inclusión o integración laboral de personas con discapacidad es: “el acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad; sin embargo, hay características con las cuales se puede trabajar para mejorar la calidad del trabajo de un colaborador con discapacidad”⁹.

Proceso de organización

Es el seguimiento in situ que se realiza a una persona desde su ingreso a la empresa, luego el nivel de desempeño mientras desarrollan sus tareas, las relaciones interpersonales con compañeros, jefes, además abarca el clima laboral, la comunicación, capacitación, entorno familiar, aspectos psicológicos, de salud, con la finalidad de garantizar la estabilidad y permanencia de personal con discapacidad.

Es recomendable que durante la relación laboral:

- Destinar un equipo multidisciplinario para realizar el acompañamiento específico de las relaciones interpersonales y laborales de los empleados con discapacidad

- Llevar un registro de citas y controles médicos de las personas con discapacidad que requieren tratamiento o rehabilitación constante.
- Realizar actividades informativas y de sensibilización sobre la discapacidad.
- Promover el diálogo entre las personas con discapacidad, en relación a sus derechos y obligaciones laborales¹⁰.

Proceso de crecimiento personal

Entre las prácticas relacionadas con las operaciones internas es importante señalar la importancia del establecimiento de políticas con la no discriminación e integración de las personas con discapacidad, las evaluaciones comparativas, la incorporación de medidas de accesibilidad al lugar de trabajo, entorno en línea, redes de discapacidad para empleados y la sensibilización en la toma de conciencia sobre la discapacidad para directivos y trabajadores¹¹.

Entre las prácticas relacionadas a la formación, contratación o retención de personas con discapacidad se encuentran las siguientes: establecimiento de técnicas y programas de contratación específica, pasantías, programas de formación, de tutorías.

Proceso de retención

Es un proceso que permite responder a las necesidades de los colaboradores de la empresa, a través de la participación, compartiendo todos los espacios que se desarrollan durante el ámbito laboral y de esta forma reducir la exclusión. Las actividades planificadas deben estar dirigidas a fortalecer el clima laboral y a fomentar la inclusión de las personas con discapacidad en todas las áreas de interrelación laboral, social, deportivas, etc. Estas actividades se encuadran en retiros espirituales, viajes institucionales, jornadas deportivas, jornadas de capacitación.

Entre las prácticas de asociación y colaboración, es importante señalar las siguientes: la participación en grupos y redes empresariales relacionadas con la discapacidad; la adhesión a normas de accesibilidad, tanto en servicios en línea como en el entorno físico, y el establecimiento de programas de voluntariado para empleados.

En este mismo orden de ideas, la seguridad Ocupacional busca proteger y mejorar la salud física, mental, social y espiritual de los trabajadores en sus puestos de trabajo, repercutiendo positivamente en la empresa. De acuerdo al Comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la salud (OMS), citado por Marín y Pico (2004) definen a la salud ocupacional como: “El proceso vital humano no sólo, limitado a la prevención y control de accidentes y enfermedades ocupacionales dentro y fuera de su labor, sino enfatizado en el reconocimiento y control de los agentes de riesgo en su entorno biopsicosocial” (p. 16) Esta definición presenta al trabajador como un ser

físico, psicológico y social en una situación concreta expuesto a riesgos producto del trabajo.

World Health Organization (2010)¹² establece que un entorno laboral saludable es aquel en el que se promueve la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del espacio de trabajo, considerando el entorno físico y psicosocial del trabajo y los recursos personales de salud en el espacio laboral.

Desarrollo de competencias cardinales

Las competencias son características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo¹³. Las competencias cardinales son aplicables a todos los integrantes de la organización y permiten alcanzar la visión organizacional¹⁴.

Las competencias emocionales responden a 5 habilidades prácticas de la inteligencia emocional: a) Autoconciencia, b) Autorregulación, c) Motivación, d) Empatía y e) Destrezas sociales¹⁵.

Autocontrol

El autocontrol “ es la habilidad para manejar efectivamente las emociones y los impulsos perjudiciales”¹⁵. Las emociones no fueron diseñadas para ser controladas, sino para controlar las respuestas en situaciones críticas junto a mecanismos que permiten reducirlas e inhibirlas¹⁶⁻¹⁷. Al canalizarlas apropiadamente se mantiene el equilibrio, logrando claridad en el pensamiento, se toma decisiones con mayor facilidad y se logra una comunicación no verbal¹⁹⁻²⁰.

El control no consiste en eliminar las emociones negativas, sino transformarlas en positivas; no controlar las emociones puede producir pérdida de salud física. Las ventajas del control de las emociones son: a) sentir seguridad de sí mismo b) fijarse en el afecto de los demás c) provocar reacciones emotivas en los demás d) reconocer las emociones en los demás²¹.

Adaptabilidad al cambio

Según Goleman¹⁵ es la habilidad de ser flexible para reaccionar ante los cambios en el entorno tanto interno como externo. Las personas que poseen desarrollada esta habilidad manejan con desenvolvimiento múltiples exigencias, prioridades cambiantes, adaptan sus reacciones y tácticas a las circunstancias mutantes.

Capacidad de influencia

De acuerdo con Serrano¹⁹ es la habilidad para implementar tácticas de persuasión efectivas. Las personas que tienen desarrollada esta habilidad ajustan sus presentaciones para agradar a los oyentes, usan estrategias completas, como la influencia indirecta, para lograr consenso y apoyo.

French y Raven (citados por Hughes et al.²²) identificaron cinco fuentes de poder mediante las cuales un individuo puede influir en otros: a) poder experto b)

poder referente c) poder legítimo d) poder de recompensa e) poder coercitivo.

El poder experto se refiere al conocimiento; el poder referente se refiere a la influencia que se tiene debido a la fuerza de la relación entre el líder y los seguidores; el poder legítimo depende de la función organizacional de la persona, el poder de recompensa incluye el control sobre los recursos deseados y el poder coercitivo se ejerce a través de la administración de sanciones negativas o la remoción de sucesos positivos.

Liderazgo

Para Blanchard, citado por Ramos²³, las características de un líder son: a) confianza en su equipo, b) anticipación ante los problemas, c) tranquilidad para afrontar situaciones difíciles, d) coraje y aceptación de riesgos, e) experiencia, f) ser modelo de imitación, g) dialogante y h) sintético.

De acuerdo con Bass (citado por Fischman²⁴), un líder transformador debe llevar a cabo cuatro prácticas:

- a) Estimulación intelectual
- b) Motivación inspiracional
- c) Consideración individual
- d) Influencia idealizada

Orientación hacia el logro

Alles¹⁴ la define como la capacidad para orientar los comportamientos propios y de otros hacia el logro de los resultados esperados. Las personas muy motivadas pueden cumplir sus objetivos y exigencias desafiantes, asumen riesgos, recaban información necesaria para minimizar la incertidumbre y descubren mejores formas para llevar a cabo las tareas¹⁹.

Resolución de conflictos y negociación

Los focos de conflictos se agrupan en a) causas organizativas b) causas personales y c) dinámica del trabajo²⁵. Cuando los canales de comunicación están rotos o circula una comunicación no significativa y negativa, ocurre el conflicto²⁶. La resolución de conflictos se refiere tanto a la superación de los obstáculos que se presentan como a los procesos que implican los caminos que conducen a la satisfacción de las necesidades²³.

La negociación ofrece la oportunidad de intercambiar promesas y contraer compromisos formales, para resolver sus diferencias²⁷. Todos los comportamientos son aprendidos. Se aborda dos teorías del aprendizaje: La teoría del condicionamiento operante y la teoría del aprendizaje social²⁸.

De acuerdo con la teoría del condicionamiento operante, el comportamiento es una función de sus consecuencias, en cambio la teoría del aprendizaje social establece que las personas pueden aprender tanto mediante la observación como a través de la experiencia directa. Desde esta perspectiva, la influencia de otras personas, es esencial²⁹.

Según Ramos²³, el coaching es un modelo que tiene la finalidad de desarrollar el potencial de las personas, en forma metódica, estructurada y eficaz.

Marco normativo que regula el trabajo de la discapacidad en el Ecuador

La Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo, en el artículo 27 señala:

- Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas³⁰;

La Ley Orgánica de Discapacidades, publicada en Registro Oficial, el 25 de septiembre de 2012, define en el art.6 a quienes se les reconoce legalmente como personas con discapacidad en el Ecuador.

Art 47, párrafo 3, Inclusión laboral, indica que: El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores, proporcionando los implementos técnicos y

tecnológicos para su realización, y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

Art 50. Mecanismos de selección de empleo: Las instituciones públicas y privadas están obligadas a efectuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la diversidad de género y diversidad de discapacidad³⁰.

El Instrumento Andino de seguridad y salud en el Trabajo (decisión 584) establece en el capítulo V De los trabajadores objeto de Protección especial.

Art 25. El empleador debe garantizar la protección de los trabajadores con discapacidad que sean sensibles a los riesgos derivados del trabajo, teniendo en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos, en la adopción de medidas preventivas y de protección necesarias.

Materiales y métodos

Esta investigación se tipifica como no experimental, transversal, cuantitativa³¹.

Población de estudio

La población es finita³² y está conformada por 16, 629 personas con discapacidad insertadas laboralmente en empresas de la Provincia del Guayas (Tabla 2)

Tamaño de la muestra

Se realizó un muestreo aleatorio estratificado por tipo de discapacidad y dentro de cada estrato se hizo un muestreo aleatorio simple³².

$$n = \frac{\sum N_k P_k Q_k}{N \frac{e^2}{Z^2} + \frac{1}{N} \sum N_k P_k Q_k}$$

n = 375 personas con discapacidad que laboran en empresas de la Provincia del Guayas. (Tabla 2)

Tabla 2: Cálculo de la muestra proporcional al tamaño del estrato

Estrato	Discapacidad	No. de sujetos en el estrato	Proporción	Muestra del estrato
1	Auditiva	2.883	17,34%	65
2	Física	9.227	55,49%	208
3	Intelectual	1.561	9,39%	35
4	Lenguaje	263	1,58%	6
5	Psicológico	444	2,67%	10
6	Visual	2.251	13,54%	51
TOTAL		16.629	100%	375

Fuente: Elaboración propia.

Técnicas de recolección de datos

El tipo de muestreo que se realizó fue aleatorio simple. El instrumento aplicado tuvo 50 preguntas dirigidas a las personas con discapacidad que laboran en empresas de la provincia del Guayas, en una escala de Lickert del 1 al 5. (Tabla 3).

Tabla 3: Valoración de la escala de Lickert

Valoración	Escala
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Fuente: Elaboración propia.

Validez del instrumento: El instrumento fue validado por tres expertos.

Fiabilidad del instrumento: Se utilizó el parámetro Alfa de Cronbach.

Validez de las dimensiones: Se realizó un análisis exploratorio aplicando método de extracción de componentes principales con rotación VARIMAX.

Procesamiento y análisis estadístico: Se llevó a cabo con el software SPSS 23.

Para dar cumplimiento a los objetivos de la investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

Hipótesis general:

H_a La Gestión de talento humano se relaciona con el desarrollo de competencias cardinales de las personas con discapacidad, que laboran en las empresas de la provincia del Guayas- Ecuador.

Hipótesis específicas:

H₁ El proceso de integración laboral se relaciona con el desarrollo de competencias cardinales de personas con discapacidad, que laboran en las empresas de la provincia del Guayas- Ecuador.

H₂ El proceso de organización se relaciona con el desarrollo de competencias cardinales de personas con discapacidad, que laboran en las empresas de la provincia del Guayas- Ecuador.

H₃ El proceso de crecimiento personal se relaciona con el desarrollo de competencias cardinales de las personas con discapacidad, que laboran en las empresas de la provincia del Guayas- Ecuador.

H₄ El proceso de retención del personal se relaciona con el desarrollo de competencias cardinales de personas con discapacidad, que laboran en las empresas de la provincia del Guayas- Ecuador.

Resultados

Se obtiene un Alfa de Cronbach de 0.960 para los 50 elementos, esto indica que existe una excelente consistencia interna de la escala del instrumento, puesto que supera el valor de 0.9 (Tabla 4)

Tabla 42: Análisis de Fiabilidad del instrumento

PARÁMETRO	VALOR
Alfa de Cronbach	0,960
Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	0,956
N de elementos	50

Elaboración: propia

Se procedió a verificar la correlación de las variables a través del estadístico Rho de Spearman.

Hipótesis general

En relación con los procesos enmarcados dentro de la Gestión de talento humano en las empresas en la cual laboran. Del 100% (375) de los encuestados, el 64,3% (241) se encuentran de acuerdo, y solo el 3,7% (14) se encuentran en desacuerdo. Asimismo, con relación al desarrollo de las competencias cardinales, el 0,3% (1) se encuentran totalmente de acuerdo, el 24,80% (93) se encuentran de acuerdo, el 70,1% (263) manifiestan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente el 4,80% (18) se encuentran en desacuerdo. (Tabla 5)

Tabla 53: Análisis descriptivo Gestión de talento humano – Desarrollo de competencias cardinales

	Porcentaje Gestión de talento humano	Porcentaje Desarrollo de competencias cardinales
En desacuerdo	3,7	4,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24,5	70,1
De acuerdo	64,3	24,8
Totalmente de acuerdo	7,5	0,3
Total	100,0	100,0

Fuente. Datos tomados del programa estadístico SPSS. Elaboración propia

El coeficiente de correlación es = 0,755, lo que indica que existe una relación positiva alta conforme al baremo de interpretación. Además, con un nivel de significancia

bilateral de 0,000 menor a 0,05 ($0.000 \leq 0.05$), se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H₀). (Tabla 6).

Tabla 6: Correlación de Ha a través de Rho de Spearman

			Gestión de talento humano	Desarrollo de competencias
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,755**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	375	375
	Desarrollo de competencias	Coeficiente de correlación	,755**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	375	375

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente. Datos tomados del programa estadístico SPSS. Elaboración propia

Hipótesis específica no. 1

El 7,5% (28) de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo con el proceso de integración, que incluye el reclutamiento y la selección, el 55,5%

(208) manifiestan estar de acuerdo, el 30,9% (116) indican estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente el 6,1% (23) se encuentran en desacuerdo. (Tabla 7)

Tabla 7: Análisis descriptivo del proceso de Integración

		Porcentaje
Válido	En desacuerdo	6,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30,9
	De acuerdo	55,5
	Totalmente de acuerdo	7,5
	Total	100,0

Fuente. Datos tomados del programa estadístico SPSS. Elaboración propia

El coeficiente de correlación es = 0,533, lo que indica que existe una relación positiva moderada conforme al baremo de interpretación. Además, con un nivel de

significancia bilateral de 0,000 menor a 0,05 ($0.000 \leq 0.05$), se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho). (Tabla 8).

Tabla 8: Correlación de H1 a través de Rho de Spearman

			Desarrollo de competencias	Proceso de integración
Rho de Spearman	Desarrollo de competencias	Coeficiente de correlación	1,000	,533**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	375	375
	Proceso de integración	Coeficiente de correlación	,533**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	375	375

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente. Datos tomados del programa estadístico SPSS. Elaboración propia

Hipótesis específica no. 2

Del 100% (375) de los encuestados, el 6,9% (26) se encuentran totalmente de acuerdo con el proceso de organización, que incluye el diseño de puestos y la evaluación de desempeño, el 60,3% (226) se encuentran de acuerdo, el 27,5% (103) manifiestan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y por último el 5,3% (20) se encuentran en desacuerdo. (Tabla 9).

El coeficiente de correlación es = 0,769, lo que indica que existe una relación positiva alta conforme al baremo de interpretación. Además, con un nivel de significancia bilateral de 0,000 menor a 0,05 ($0.000 \leq 0.05$), se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho). (Tabla 10).

Tabla 9: Análisis descriptivo del proceso de organización

		Porcentaje
Válido	En desacuerdo	5,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27,5
	De acuerdo	60,3
	Totalmente de acuerdo	6,9
	Total	100,0

Fuente. Datos tomados del programa estadístico SPSS. Elaboración propia

Tabla 10: Correlación de H2 a través de Rho de Spearman

			Desarrollo de competencias	Proceso de organización
Rho de Spearman	Desarrollo de competencias	Coeficiente de correlación	1,000	,769**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	375	375
	Proceso de organización	Coeficiente de correlación	,769**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	375	375

** La correlación es significativa en el nivel 0,05(2 colas).

Fuente. Datos tomados del programa estadístico SPSS. Elaboración propia

Hipótesis específica no. 3

El 7,5% (28) de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo con el proceso de crecimiento personal, el 52% (195) se encuentran de acuerdo, el 36,80% (138) manifiestan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente el 3,7% (14) se encuentran en desacuerdo. (Tabla 11).

El coeficiente de correlación es = 0,762, lo que indica que existe una relación positiva alta conforme al baremo de interpretación. Además, con un nivel de significancia bilateral de 0,000 menor a 0,05 ($0.000 \leq 0.05$), se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho). (Tabla 12)

Tabla 11: Nivel del Proceso de crecimiento personal

		Porcentaje
Válido	En desacuerdo	3,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	36,8
	De acuerdo	52,0
	Totalmente de acuerdo	7,5
	Total	100,0

Fuente. Datos tomados del programa estadístico SPSS
Elaboración propia

Tabla 12: Correlación de H3 a través de Rho de Spearman

			Desarrollo de competencias	Proceso de crecimiento personal
Rho de Spearman	Desarrollo de competencias	Coeficiente de correlación	1,000	,762**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	375	375
	Proceso de crecimiento personal	Coeficiente de correlación	,762**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	375	375

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente. Datos tomados del programa estadístico SPSS. Elaboración propia

Hipótesis específica no. 4

El 7,5% (28) de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo con el proceso de crecimiento

personal, el 60.5% (227) se encuentran de acuerdo, el 28,3% (106) manifiestan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente el 3,7% (13) se encuentran en desacuerdo. (Tabla 14).

El coeficiente de correlación es = 0,788, lo que indica que existe una relación positiva moderada conforme al baremo de interpretación.

Además, con un nivel de significancia bilateral de 0,000 menor a 0,05 ($0.000 \leq 0.05$), se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). (Tabla 14).

Tabla 13: Nivel del Proceso de retención

		Porcentaje
Válido	En desacuerdo	3,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28,3
	De acuerdo	60,5
	Totalmente de acuerdo	7,5
	Total	100,0

Fuente. Datos tomados del programa estadístico SPSS.
Elaboración propia

Tabla 14: Correlación de H_4 a través de Rho de Spearman

			Desarrollo de competencias	Proceso de retención
Rho de Spearman	Desarrollo de competencias	Coeficiente de correlación	1,000	,788**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	375	375
	Proceso de retención	Coeficiente de correlación	,788**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	375	375

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente. Datos tomados del programa estadístico SPSS. Elaboración propia

Conclusiones

El objetivo general de la presente investigación fue demostrar que la gestión del talento humano, se relaciona con el desarrollo de competencias cardinales en personas con discapacidad, que laboran en las empresas de la provincia del Guayas- Ecuador; a través de la investigación realizada, tanto a nivel teórico, cuanto a nivel empírico, mediante la realización de la encuesta y luego de su correspondiente tabulación, se constata la relación, con un grado de significancia de 0.755 a través del Rho de Spearman. La correlación observada entre las variables puede ser explicada de acuerdo con el aporte de autores³³ quienes sostienen que la empresa socialmente responsable; identifica, valora y potencia las competencias transversales (técnicas, sociales y laborales) y desarrollan estrategias para la retención de personas que tienen especiales dificultades para el acceso laboral ordinario.

El primer objetivo específico se cumple con un grado de significancia positivo moderado, en el Rho de Spearman de 0.533. Como expresó Le Boterf citado por Pereda y Berrocal³⁴ la selección apunta a determinar si el candidato podrá desempeñar el puesto, querrá hacer el trabajo, se adaptará a la empresa y al equipo de trabajo. Por otro lado, Souto (2012) concluye en su estudio doctoral, que las competencias emocionales juegan un papel muy importante pues inciden positivamente en la empleabilidad e inserción laboral. Sin embargo, también es importante que la empresa adapte el entorno y se convierta en una empresa inclusiva.

El segundo objetivo específico se cumple con un grado de significancia positivo alto, en el Rho de Spearman de 0.769. Los resultados son consistentes con lo que

expresa Chiavenato⁷, acerca de las dimensiones de un puesto. Un puesto debe permitir que el colaborador: a) utilice varias de sus habilidades y competencias personales para ejecutarlo, b) que tenga autonomía, independencia, c) que se sienta personalmente responsable del éxito y fracaso de las tareas en función de sus propios esfuerzos, d) que perciba y evalúe su propio desempeño mientras ejecuta el trabajo. Los resultados, además confirman lo expresado por los autores Grant y Parker (2009), sobre la adaptación del puesto a través de: a) la ampliación del puesto, b) el enriquecimiento del puesto.

El tercer objetivo específico se cumple con un grado de significancia positivo alto, en el Rho de Spearman de 0.762. Los resultados obtenidos son consistentes con lo expresado por Reina (2005) en relación a la formación de un empleado, para el autor antes mencionado, la formación no solo se orienta a dotar, mantener e incrementar las competencias profesionales, sino también al desarrollo personal, con la finalidad de cumplir los objetivos y metas de la organización.

El cuarto objetivo específico se cumple con un grado de significancia positivo alto, en el Rho de Spearman de 0.788. Los resultados obtenidos son consistentes según lo expresado por la OMS y la OIT. La salud ocupacional no sólo previene y controla accidentes y enfermedades ocupacionales; sino también controla los agentes de riesgo biopsicosocial del trabajador; con la finalidad de librarlo de enfermedades físicas y emocionales. Es muy importante considerar los riesgos que pueden existir en el ambiente físico. Sin embargo en el ambiente psicosocial, también existen riesgos que se deben tomar en cuenta, tales como: la pobre organización del trabajo, cultura organizacional, estilos de control y mando, problemas de rotación de turnos, falta de apoyo

para lograr el balance trabajo - familia, aplicación y protección inconsistente de los derechos de los trabajadores, falta de conciencia para afrontar problemas referentes a la salud/ enfermedad mental, miedo de perder el trabajo por fusiones, adquisiciones, reorganizaciones. Además, un plan salarial basado en competencias facilita la flexibilidad de los empleados, al premiarse la multivalencia, polivalencia y autonomía.

Referencias bibliográficas

1. Conadis. *Consejo Nacional para la igualdad de discapacidades*. Obtenido de http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf. (15 de enero de 2016).
2. López R. *Evolución histórica y conceptual de la discapacidad y el respaldo jurídico-político internacional: El paradigma de los derechos humanos y de la accesibilidad*. Alteridad. 2011: 102-108.
3. Verdugo, M. Á. *La Concepción de discapacidad en los modelos sociales*. Recuperado el 9 de julio de 2016, de http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO7103/concepcion_discapacidad.pdf
4. Ministerio de Inclusión Económica y Social. *Propuesta de atención integral para personas con discapacidad*. Recuperado el 10 de mayo de 2016, de <http://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/11/Modelo-de-Atenci%C3%B3n-de-Discapacidades.pdf>
5. Alcover C, Pérez V. *Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional*. Medicina y seguridad del Trabajo. 2013: 206- 223.
6. Robbins S, Decenzo D. *Fundamentos de Administración: conceptos esenciales y aplicaciones* (Tercera ed.). México: Pearson Educacion; 2002.
7. Chiavenato I. *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill; 2008.
8. Veras M. *Prácticas de Gestión Humana*. República Dominicana: Librimundo; 2013.
9. CONADIS. *Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Ecuador; 2013.
10. Ministerio de Relaciones laborales;. *Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Ecuador: CONADIS; 2013.
11. Oficina Internacional del Trabajo. (9 de noviembre de 2011). *Discapacidad en el lugar de Trabajo: Prácticas de las empresas (Documento de trabajo 3)*. Recuperado el 8 de mayo de 2016, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_167187/lang-es/index.htm
12. World Health Organization. *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de apoyo*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2010.
13. Alles M. *Dirección estratégica de RRHH* (3era ed., Vol. 1). Buenos Aires: Granica; 2015.
14. Alles M. *Diccionario de competencias, La Trilogía*. Buenos Aires: Granica; 2009.
15. Goleman D. *La Inteligencia emocional en la empresa*. Buenos Aires: Batam Books; 2016.
16. Guilera L. *Más allá de la inteligencia emocional. las cinco dimensiones de la mente*. Madrid: Thomson editores Spain; 2007.
17. Asamblea General de las Naciones Unidas. *Declaración universal de los derechos humanos*. París: Naciones Unidas. Resolución 217 A; 1948.
18. Muñoz H. *Inteligencia emocional y pensamiento positivo*. Madrid: Hobby club; 2008.
19. Serrano B. *Inteligencia emocional*. Madrid: San Pablo; 2009.
20. Martin D., Boeck K. E.Q. *Què es inteligencia emocional. Cómo lograr que las emociones determinen nuestro triunfo en todos los ámbitos de la vida*. Puerto Rico: Edaf Antillas; 2002.
21. González J. *Inteligencia emocional. la manera de manejar las emociones*. Madrid: Dastin Export; 2007.
22. Hughes R, Ginnett R, Curphy G. *Liderazgo. Como aprovechar las lecciones de la experiencia*. México: McGraw- Hill Interamericana; 2007.
23. Ramos P. *Dirección de equipos de trabajo: liderazgo y motivación*. Málaga: ICB; 2015.
24. Fischman D. *El líder transformador*. Lima: Editorial Planeta Perú; 2015.
25. Del Pino E. *Conflictos, personas y trabajo ¿Son difíciles de manejar?* Madrid: Fundación Confemetal; 2012.
26. González J. *Supérate a través del autocontrol*. Madrid - España: Edimat Libros S.A 449 ; 2004.
27. Ortega, C. (2015). *Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima*. Lima: Universidad Nacional Mayor San Marcos.
28. Escobar, M. (2005). Las competencias Laborales ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios Gerenciales*(96), 31-55.

29. Robbins, S; Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson.
30. Asamblea Nacional. (20 de octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito, Ecuador: Registro oficial.
31. Asamblea Nacional del Ecuador. *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito, Ecuador: CONADIS; 2012.
32. Hernández R, Fernández C, Baptista P. *Metodología de la Investigación* (sexta ed.). México: McGraw-Hill; 2014.
33. Chavez N. *Introducción a la Investigación Educativa*. Tercera Edición en Español. Maracaibo: La Columna; 2007.
34. Rubio, Palacín, Colomer y Cruells. *Guia per a l'acompanyament i el suport tutorial*. Generalitat de Catalunya: Departament de Treball; 2008.
35. Pereda S, Berrocal F. *Dirección y Gestión de Recursos Humanos por competencias*. Madrid: Centro de estudios Ramón Areces; 2011.
36. Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Esp. *Plan Estratégico 2010-2015*. San José; 2010.