

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA

CARRERA ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS GENERALISTA

*TESINA PARA OPTAR AL GRADO DE BACHILLERATO EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS*

**“Análisis del proceso de inserción laboral de las personas en
situación de discapacidad, que lleva a cabo la Oficina de Gestión
Institucional de Recursos Humanos en el Ministerio de Cultura y Juventud”.**

Sustentante:

Rebeca López Pérez

Tutora:

M.Sc. Susana Araya Zamora

Tibás, Costa Rica, 2020

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	6
AGRADECIMIENTO	28
ABREVIATURAS	29
RESUMEN	31
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION	33
1.1 Planteamiento del Problema	33
1.2 Antecedentes Históricos de la Discapacidad	33
1.3 Justificación e Importancia	40
1.4 Justificación del Tema	42
1.5. Objetivos	51
1.5.1 Objetivo General	51
1.5. 2 Objetivos Específicos.....	51
1.6 Formulación del Problema	52
1.7 Alcances y Limitaciones.....	53
1.7.1 Alcances	53
1.7.2 Limitaciones	54
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	55
2.1 CONTEXTO HISTÓRICO	55

2. 1. 1. Antecedentes del Ministerio de Cultura y Juventud.....	55
2.2 Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos	58
2.2.1 Organigrama del Departamento.....	62
2.2.2 Organigrama del Ministerio de Cultura y Juventud.....	62
2.3 El Contexto Teórico-Conceptual	63
2.4. Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS).....	64
2.5 Reclutamiento y selección de personal	66
2.6 Inducción de personal.....	69
2.7 Reglamentación en Costa Rica.....	75
CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO	81
3.1 Tipo de Investigación	81
3.1.1 Finalidad.....	81
3.1.2 Dimensión Temporal.....	82
3.1.3 Marco de la Investigación	83
3.1.4 Naturaleza.....	84
3.1.5 Carácter.....	85
3.2 Sujetos y Fuentes de Información.....	87
3.2.1 Unidades de análisis.....	87

3.3. Selección del Muestreo.....	88
3.3.1 Población.....	88
3.3.2 Muestra.....	89
3.4 Técnicas e Instrumentos para Recolectar Información	91
3.4.1 Recolección de datos	91
3.4.2. Tipos de instrumentos de medición o recolección de datos	92
3.5 Variables y su Operacionalización.....	93
CAPITULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	97
4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	97
4.2 CODIFICACIÓN Y TABULACIÓN DE LA INFORMACIÓN	97
4.2.1 Cuestionario a Servidores en situación de Discapacidad del MCJ	98
4.2.2 Cuestionario a Miembros de la Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad del MCJ.....	141
4.2.3 Cuestionario a Jefaturas del MCJ	170
4.2.4 Consulta a Gestora Institucional de Recursos Humanos	233
Variable 1: Proceso de reclutamiento y selección.....	234
Variable 2: Reforma Procesal Laboral.....	237
Variable 3: Consejo Nacional de personas con Discapacidad (CONAPDIS).	237
Variable 4: Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)	238

4.2.5 Consulta a Viceministro Administrativo.....	239
Variable 1: Proceso de reclutamiento y selección	239
Variable 2: Reforma Procesal Laboral.....	242
Variable 3: Consejo Nacional de personas con Discapacidad (CONAPDIS).	242
Variable 4: Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)	243
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	245
5.2 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	245

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1	59
ILUSTRACIÓN 2 ORGANIGRAMA OGIRH, MCJ	62
ILUSTRACIÓN 3 ORGANIGRAMA MCJ	63

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO 1, POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN COSTA RICA, SEGÚN SEXO: AÑOS 2000, 2011 Y 2018.....	44
CUADRO 2, POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN COSTA RICA, SEGÚN EDAD, 2018.....	44
CUADRO 3, POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN COSTA RICA, SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD, 2018.....	45
CUADRO 4, POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN COSTA RICA, SEGÚN CALIFICACIÓN DEL GRUPO OCUPACIONAL, CANTIDAD DE TRABAJOS, CANTIDAD DE HORAS LABORADAS Y POSICIÓN DE EMPLEO, 2018.....	45
CUADRO 5 CANTIDAD DE PUESTOS EN MCJ.....	56
CUADRO 6, DETALLE DE LA POBLACIÓN.....	89
CUADRO 7, DETALLE DE LOS PARTICIPANTES DE LA MUESTRA.....	90
CUADRO 8, OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	94
CUADRO 9 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1.....	246
CUADRO 10 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2.....	255
CUADRO 11 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES OBJETIVO ESPECÍFICO N° 3.....	257
CUADRO 12 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES OBJETIVO ESPECÍFICO N° 4.....	261
CUADRO 13 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, GESTORA INSTITUCIONAL DE RECURSOS HUMANOS Y VICEMINISTRO ADMINISTRATIVO, OBJETIVO N° 1.....	267
CUADRO 14 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, GESTORA INSTITUCIONAL DE RECURSOS HUMANOS Y VICEMINISTRO ADMINISTRATIVO, OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2.....	271
CUADRO 15 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, GESTORA INSTITUCIONAL DE RECURSOS HUMANOS Y VICEMINISTRO, OBJETIVO ESPECÍFICO N° 3.....	272
CUADRO 16 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, GESTORA INSTITUCIONAL DE RECURSOS HUMANOS Y VICEMINISTRO, OBJETIVO ESPECÍFICO N° 4.....	273

INDICE DE TABLAS

TABLA 1, GÉNERO.....	98
TABLA 2, EDAD.....	99
TABLA 3, AÑOS DE LABORAR EN LA INSTITUCIÓN.....	100
TABLA 4, ¿EN QUÉ ÁREA DE LA INSTITUCIÓN LABORA?.....	101
TABLA 5, ¿HACE CUÁNTO TIEMPO LLENÓ LA OFERTA DE SERVICIOS DEL SERVICIO CIVIL PARA INGRESAR A LABORAR CON EL ESTADO?.....	102
TABLA 6, ¿CÓMO SE ENTERÓ QUE EL PUESTO QUE OCUPA ACTUALMENTE ESTABA VACANTE?.....	103
TABLA 7, ¿CUÁNDO REVISÓ LA INFORMACIÓN DEL CONCURSO POR EL PUESTO QUE OCUPA ACTUALMENTE, TUVO ALGUNA DUDA O SE LE PRESENTO ALGUNA DIFICULTAD SOBRE LA INFORMACIÓN BRINDADA? ..	105
TABLA 8, ¿QUÉ DUDAS O DIFICULTADES LE SURGIERON CUANDO REVISÓ LA INFORMACIÓN DEL CONCURSO EN EL CUAL PARTICIPÓ?.....	106
TABLA 9, ¿LUEGO DE CUANTO TIEMPO DE HABER APORTADO LA INFORMACIÓN PARA PARTICIPAR EN EL CONCURSO POR EL CUAL OBTUVO SU PUESTO DE TRABAJO, SE COMUNICARON CON USTED DE LA INSTITUCIÓN PARA CONVOCARLO A ENTREVISTA?	108
TABLA 10, ¿QUÉ MEDIO DE COMUNICACIÓN SE UTILIZÓ DE PARTE DE LA INSTITUCIÓN PARA CONVOCARLO A ENTREVISTA?	110
TABLA 11, ¿PREVIO A LA ENTREVISTA LE HICIERON ALGUNA CONSULTA SOBRE LO INDICADO EN SU BOLETA DE FUNCIONALIDAD?	111
TABLA 12, ¿QUÉ LE CONSULTARON SOBRE SU BOLETA DE FUNCIONALIDAD PREVIO A LA ENTREVISTA?	112
TABLA 13, ¿DURANTE LA ENTREVISTA LE HICIERON ALGUNA CONSULTA SOBRE LO INDICADO EN SU BOLETA DE FUNCIONALIDAD?	116
TABLA 14, ¿QUÉ LE CONSULTARON SOBRE SU BOLETA DE FUNCIONALIDAD DURANTE LA ENTREVISTA?....	117
TABLA 15, ¿LA PERSONA QUE LE REALIZÓ LA ENTREVISTA CONOCÍA CUÁL ERA SU DISCAPACIDAD?.....	120
TABLA 16, ¿EL LUGAR DONDE SE LLEVÓ A CABO LA ENTREVISTA ESTABA ADECUADO DE ACUERDO A SU DISCAPACIDAD?	121
TABLA 17, ¿DURANTE LA ENTREVISTA LE APLICARON ALGUNA PRUEBA O EXAMEN?	122

TABLA 18, ¿CONSIDERA QUE DURANTE EL PROCESO DE SELECCIÓN SE GENERARON ACTOS DE DISCRIMINACIÓN?.....	123
TABLA 19, ¿CUÁNDO INGRESÓ A LABORAR EN EL MCJ, RECIBIÓ ALGUNA INDUCCIÓN POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN?.....	124
TABLA 20, INDIQUE QUÉ TIPO DE ACCIÓN FUE RECIBIDA EN EL PROCESO DE INDUCCIÓN.....	125
TABLA 21, ¿QUÉ PERSONA LE BRINDÓ LA INDUCCIÓN?.....	129
TABLA 22, ¿LA INSTITUCIÓN LE HA DADO LA OPORTUNIDAD DE PARTICIPAR EN ALGUNA CAPACITACIÓN PARA SU FORMACIÓN LABORAL?.....	130
TABLA 23, ¿DURANTE EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO SINTIÓ QUE FUE DISCRIMINADO DE ALGUNA FORMA?.....	131
TABLA 24, ¿DURANTE EL PROCESO DE SELECCIÓN SINTIÓ QUE FUE DISCRIMINADO DE ALGUNA FORMA?.....	132
TABLA 25, ¿ALGUNA VEZ HA SOLICITADO ASESORAMIENTO LEGAL AL CONAPDIS?.....	133
TABLA 26, ¿EXISTE ALGUNA COMUNICACIÓN ENTRE SU PERSONA Y EL CONAPDIS PARA ABORDAR TEMAS RELACIONADOS CON PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?.....	134
TABLA 27, ¿TIENE CONOCIMIENTO SI EL CONAPDIS SE COMUNICA DE ALGUNA FORMA CON LA INSTITUCIÓN?.....	135
TABLA 28, ¿LA CIAD LE HA INVITADO A PARTICIPAR EN LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES?.....	136
TABLA 29, ¿LA CIAD LE HA INVITADO A PARTICIPAR EN LA FORMULACIÓN DEL PLAN DE EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES?.....	137
TABLA 30, ¿LA CIAD LE HA AYUDADO EN SOLVENTAR ALGÚN SERVICIO DE APOYO QUE HA REQUERIDO A NIVEL INSTITUCIONAL?.....	138
TABLA 31, ¿LA CIAD LE HA AYUDADO EN SOLVENTAR ALGUNA AYUDA TÉCNICA QUE HA REQUERIDO A NIVEL INSTITUCIONAL?.....	139
TABLA 32, ¿LE GUSTARÍA COLABORAR CON LA CIAD EN LA REALIZACIÓN DE SUS FUNCIONES?.....	140
TABLA 33, GÉNERO.....	141
TABLA 34, EDAD.....	142
TABLA 35, AÑOS DE LABORAR EN LA INSTITUCIÓN.....	143
TABLA 36, ¿CONOCE CUÁLES SON LOS FINES DEL CONAPDIS?.....	144

TABLA 37, CONOCE SI POR MEDIO DEL CONAPDIS SE HA GENERADO ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ACCIONES PARA LA ATENCIÓN DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD DE LA INSTITUCIÓN.....	144
TABLA 38, MARQUE CON UNA X LA ACCIÓN QUE HA DESARROLLADO EL CONAPDIS PARA LA ATENCIÓN DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD DE LA INSTITUCIÓN:	146
TABLA 39, ¿LA INSTITUCIÓN MANTIENE COMUNICACIÓN CON EL CONAPDIS?	148
TABLA 40, ¿HAY ALGUNA PERSONA DE LA INSTITUCIÓN QUE TENGA UN PAPEL DE ENLACE ENTRE EL CONAPDIS Y EL MCJ PARA COORDINAR TEMAS CORRESPONDIENTES AL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE DEL PAÍS CON RESPECTO LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	149
TABLA 41, ¿HAY ALGUNA PERSONA QUE SE HA REUNIDO O SE REÚNE HABITUALMENTE CON PERSONEROS DEL CONAPDIS PARA COORDINAR ASPECTOS DE CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE DEL PAÍS CON LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	151
TABLA 42, ¿HACE CUÁNTO TIEMPO EXISTE LA CIAD EN LA INSTITUCIÓN?.....	152
TABLA 43, ¿QUIÉN SUPERVISA LA LABOR QUE LLEVA LA CIAD A NIVEL INSTITUCIONAL?	153
TABLA 44, ¿QUIÉN SUPERVISA LA LABOR QUE LLEVA LA CIAD A NIVEL EXTERNO?.....	154
TABLA 45, ¿CUÁNTAS PERSONAS CONFORMAN LA CIAD?.....	155
TABLA 46, ¿DE QUÉ ÁREAS SON LAS PERSONAS QUE CONFORMAN LA CIAD?	156
TABLA 47, ¿CADA CUÁNTO TIEMPO SE REÚNE LA CIAD?	157
TABLA 48, ¿LA CIAD HA GENERADO ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ACCIONES EN LA INSTITUCIÓN?	158
TABLA 49, ¿CONSIDERA QUE LAS FUNCIONES ENCOMENDADAS A LA CIAD, SE PUEDEN CUMPLIR?	159
TABLA 50, ¿POR QUÉ LAS FUNCIONES ENCOMENDADAS A LA CIAD NO SE PUEDEN CUMPLIR?.....	160
TABLA 51, ¿LA CIAD TIENE APOYO DEL ÁREA INSTITUCIONAL QUE SUPERVISA SU LABOR?	162
TABLA 52, ¿POR QUÉ LA CIAD NO RECIBE APOYO DEL ÁREA INSTITUCIONAL QUE SUPERVISA SU LABOR?.....	163
TABLA 53, ¿LA CIAD DEL MCJ HA GENERADO ALGÚN ENLACE CON OTRA CIAD DE OTRA INSTITUCIÓN?	165
TABLA 54, ¿LA CIAD INSTITUCIONAL CUENTA CON UN PLAN ANUAL DE TRABAJO?	166
TABLA 55, ¿LA CIAD RINDE INFORMES SEMESTRALES SOBRE SU CONSTITUCIÓN Y CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES A LA ENTIDAD EXTERNA QUE LOS SUPERVISA?	167
TABLA 56, ¿LA CIAD RINDE INFORMES SEMESTRALES SOBRE SU CONSTITUCIÓN Y CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES A LA ENTIDAD EXTERNA QUE LOS SUPERVISA?	168

TABLA 57, ¿QUÉ DEBE DE CAMBIARSE EN LA CIAD?.....	169
TABLA 58, GÉNERO	171
TABLA 59, EDAD.....	172
TABLA 60, AÑOS DE LABORAR EN LA INSTITUCIÓN	173
TABLA 61, ¿EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA DONDE USTED LABORA, QUIÉN TIENE A CARGO EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE PLAZAS PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	174
TABLA 62, ¿ALGUNA OTRA ENTIDAD GUBERNAMENTAL INTERVIENE EN EL PROCESO RECLUTAMIENTO EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA DONDE USTED LABORA DE PLAZAS PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	175
TABLA 63, ¿QUÉ OTRA INSTITUCIÓN INTERVIENE EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA DONDE USTED LABORA, DE PLAZAS PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	177
TABLA 64, ¿EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA DONDE USTED LABORA, QUIÉN TIENE A CARGO EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PLAZAS PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?.....	179
TABLA 65, ¿ALGUNA OTRA ENTIDAD GUBERNAMENTAL INTERVIENE EN EL PROCESO SELECCIÓN EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA DONDE USTED LABORA DE PLAZAS PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	181
TABLA 66, ¿QUÉ OTRA INSTITUCIÓN INTERVIENE EN EL PROCESO DE SELECCIÓN EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA DONDE USTED LABORA, DE PLAZAS PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	183
TABLA 67, ¿EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA DONDE USTED LABORA, CUENTA CON UNA COMISIÓN ESPECIALIZADA?.....	185
TABLA 68, ¿POR QUÉ EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA DONDE USTED LABORA, NO CUENTA CON UNA COMISIÓN ESPECIALIZADA?.....	186
TABLA 69, ¿EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA DONDE USTED TRABAJA, CUENTA CON UNA POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA RESERVA DE PLAZAS DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	188

TABLA 70, ¿LA COMISIÓN ESPECIALIZADA DEL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA DONDE USTED LABORA, ES LA QUE LLEVA A CABO EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA RESERVA DE PLAZAS DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	189
TABLA 71, ¿QUIÉN SUPERVISA LA LABOR QUE LLEVA LA COMISIÓN ESPECIALIZADA DEL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA?	191
TABLA 72, ¿EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA, CUMPLE CON LA RESERVA DE PLAZAS PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD DE CUANDO MENOS UN PORCENTAJE DE UN CINCO POR CIENTO (5%)?	193
TABLA 73, ¿TIENE CONOCIMIENTO DE CÓMO SE LLEVA A CABO LA DEFINICIÓN DEL 5% DE LAS PLAZAS PARA CUMPLIR CON LA LEY N° 8862, ES DECIR COMO SE SABE CUÁNTAS PLAZAS LE CORRESPONDEN A CADA PROGRAMA?	194
TABLA 74, ¿POR QUÉ EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA, NO CUMPLE CON LA RESERVA DE PLAZAS PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, DE CUANDO MENOS UN PORCENTAJE DE UN CINCO POR CIENTO (5%)?	195
TABLA 75, ¿CONSIDERA QUE DURANTE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE SE LLEVAN A CABO EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA, SE GENERAN ACTOS DE DISCRIMINACIÓN PARA LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	197
TABLA 76, ¿CONSIDERA QUE DURANTE LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO QUE SE LLEVAN A CABO EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA, SE GENERAN ACTOS DE DISCRIMINACIÓN PARA LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	199
TABLA 77, ¿TIENE CONOCIMIENTO DEL PROGRAMA Y MANUAL DE INDUCCIÓN INSTITUCIONAL?	200
TABLA 78, ¿EL PROGRAMA Y MANUAL DE INDUCCIÓN INSTITUCIONAL SE APLICA EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA?	201
TABLA 79, TIENE CONOCIMIENTO SI EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA, SE HA DADO LA OPORTUNIDAD DE PARTICIPAR EN ALGUNA CAPACITACIÓN PARA LA FORMACIÓN LABORAL A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	203
TABLA 80, ¿TIENE CONOCIMIENTO SI EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA, SE CUENTA CON UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN CON CONTENIDO DE EDUCACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN SOBRE DISCAPACIDAD PARA EL PERSONAL?	204

TABLA 81, ¿TIENE CONOCIMIENTO SI EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA, SE HA RECIBIDO ALGÚN ASESORAMIENTO TÉCNICO PARA ADAPTAR EL EMPLEO Y EL ENTORNO A LAS CONDICIONES Y NECESIDADES DE LA PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD QUE LO REQUIERAN?	206
TABLA 82, ¿TIENE CONOCIMIENTO SI EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA, SE CUENTA CON UNA POLÍTICA INTERNA QUE PREVENGA LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE UNA DISCAPACIDAD?	207
TABLA 83, ¿CONSIDERA QUE EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA, SE AJUSTA Y APLICA LOS PROCEDIMIENTOS DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL?	209
TABLA 84, ¿CONSIDERA QUE EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DEL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA, SE ESTÉ DANDO ALGUNA FORMA DE DISCRIMINACIÓN PARA LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?.....	210
TABLA 85, ¿CONSIDERA QUE EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA, SE ESTÉ DANDO ALGUNA FORMA DE DISCRIMINACIÓN PARA LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?.....	212
TABLA 86, ¿CONOCE CUÁLES SON LOS FINES DEL CONAPDIS?	213
TABLA 87, CONOCE SI POR MEDIO DEL CONAPDIS SE HA GENERADO ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ACCIONES PARA LA ATENCIÓN DE LA POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA.....	214
TABLA 88, MARQUE CON UNA X LA ACCIÓN QUE HA DESARROLLADO EL CONAPDIS PARA LA ATENCIÓN DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD DE LA INSTITUCIÓN:	215
TABLA 89, ¿TIENE CONOCIMIENTO SI EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA, SE MANTIENE COMUNICACIÓN CON EL CONAPDIS?	217
TABLA 90, ¿HAY ALGUNA PERSONA EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA, QUE TENGA UN PAPEL DE ENLACE CON EL CONAPDIS PARA COORDINAR TEMAS CORRESPONDIENTES AL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE DEL PAÍS CON RESPECTO LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	219

TABLA 91, ¿HAY ALGUNA PERSONA QUE SE HA REUNIDO O SE REÚNE HABITUALMENTE CON PERSONEROS DEL CONAPDIS PARA COORDINAR ASPECTOS DE CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE DEL PAÍS CON LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	221
TABLA 92, ¿EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA DONDE USTED LABORA, CUENTA CON UNA CIAD?	222
TABLA 93, ¿POR QUÉ EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA DONDE USTED LABORA, NO CUENTA CON UNA CIAD?	224
TABLA 94, ¿CONOCE CUÁLES SON LAS FUNCIONES DE LA CIAD?	225
TABLA 95, ¿QUIEN SUPERVISA LA LABOR QUE LLEVA LA CIAD EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA DONDE USTED LABORA?	226
TABLA 96, CONOCE SI POR MEDIO DE LA CIAD SE HA GENERADO ALGUNA DE LAS ACCIONES ANOTADAS EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA:	228
TABLA 97, MARQUE CON UNA X LA ACCIÓN QUE HA DESARROLLADO LA CIAD PARA LA ATENCIÓN DE LA POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA:.....	229

INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1, GÉNERO.....	98
GRÁFICO 2, EDAD.....	99
GRÁFICO 3, AÑOS DE LABORAR EN LA INSTITUCIÓN.....	100
GRÁFICO 4, ¿EN QUÉ ÁREA DE LA INSTITUCIÓN LABORA?.....	102
GRÁFICO 5, ¿HACE CUÁNTO TIEMPO LLENÓ LA OFERTA DE SERVICIOS DEL SERVICIO CIVIL PARA INGRESAR A LABORAR CON EL ESTADO?.....	103
GRÁFICO 6, ¿CÓMO SE ENTERÓ QUE EL PUESTO QUE OCUPA ACTUALMENTE ESTABA VACANTE?	104
GRÁFICO 7, ¿CUÁNDO REVISÓ LA INFORMACIÓN DEL CONCURSO POR EL PUESTO QUE OCUPA ACTUALMENTE, TUVO ALGUNA DUDA O SE LE PRESENTO ALGUNA DIFICULTAD SOBRE LA INFORMACIÓN BRINDADA?	105
GRÁFICO 8, ¿QUÉ DUDAS O DIFICULTADES LE SURGIERON CUANDO REVISÓ LA INFORMACIÓN DEL CONCURSO EN EL CUAL PARTICIPÓ?.....	107
GRÁFICO 9, ¿LUEGO DE CUANTO TIEMPO DE HABER APORTADO LA INFORMACIÓN PARA PARTICIPAR EN EL CONCURSO POR EL CUAL OBTUVO SU PUESTO DE TRABAJO, SE COMUNICARON CON USTED DE LA INSTITUCIÓN PARA CONVOCARLO A ENTREVISTA?	109
GRÁFICO 10, ¿QUÉ MEDIO DE COMUNICACIÓN SE UTILIZÓ DE PARTE DE LA INSTITUCIÓN PARA CONVOCARLO A ENTREVISTA?	110
GRÁFICO 11, ¿PREVIO A LA ENTREVISTA LE HICIERON ALGUNA CONSULTA SOBRE LO INDICADO EN SU BOLETA DE FUNCIONALIDAD?.....	111
GRÁFICO 12, ¿QUÉ LE CONSULTARON SOBRE SU BOLETA DE FUNCIONALIDAD PREVIO A LA ENTREVISTA?.....	114
GRÁFICO 13, ¿DURANTE LA ENTREVISTA LE HICIERON ALGUNA CONSULTA SOBRE LO INDICADO EN SU BOLETA DE FUNCIONALIDAD?.....	116
GRÁFICO 14, ¿QUÉ LE CONSULTARON SOBRE SU BOLETA DE FUNCIONALIDAD DURANTE LA ENTREVISTA?	118
GRÁFICO 15, ¿LA PERSONA QUE LE REALIZÓ LA ENTREVISTA CONOCÍA CUÁL ERA SU DISCAPACIDAD?	120
GRÁFICO 16, ¿EL LUGAR DONDE SE LLEVÓ A CABO LA ENTREVISTA ESTABA ADECUADO DE ACUERDO A SU DISCAPACIDAD?	121

GRÁFICO 17, ¿DURANTE LA ENTREVISTA LE APLICARON ALGUNA PRUEBA O EXAMEN?	122
GRÁFICO 18, ¿CONSIDERA QUE DURANTE EL PROCESO DE SELECCIÓN SE GENERARON ACTOS DE DISCRIMINACIÓN?	123
GRÁFICO 19, ¿CUÁNDO INGRESÓ A LABORAR EN EL MCJ, RECIBIÓ ALGUNA INDUCCIÓN POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN?	124
GRÁFICO 20, INDIQUE QUÉ TIPO DE ACCIÓN FUE RECIBIDA EN EL PROCESO DE INDUCCIÓN.	127
GRÁFICO 21, ¿QUÉ PERSONA LE BRINDÓ LA INDUCCIÓN?	129
GRÁFICO 22, ¿LA INSTITUCIÓN LE HA DADO LA OPORTUNIDAD DE PARTICIPAR EN ALGUNA CAPACITACIÓN PARA SU FORMACIÓN LABORAL?	130
GRÁFICO 23, ¿DURANTE EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO SINTIÓ QUE FUE DISCRIMINADO DE ALGUNA FORMA?	131
GRÁFICO 24, ¿DURANTE EL PROCESO DE SELECCIÓN SINTIÓ QUE FUE DISCRIMINADO DE ALGUNA FORMA?	132
GRÁFICO 25, ¿ALGUNA VEZ HA SOLICITADO ASESORAMIENTO LEGAL AL CONAPDIS?	133
GRÁFICO 26, ¿EXISTE ALGUNA COMUNICACIÓN ENTRE SU PERSONA Y EL CONAPDIS PARA ABORDAR TEMAS RELACIONADOS CON PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	134
GRÁFICO 27, ¿TIENE CONOCIMIENTO SI EL CONAPDIS SE COMUNICA DE ALGUNA FORMA CON LA INSTITUCIÓN?	135
GRÁFICO 28, ¿LA CIAD LE HA INVITADO A PARTICIPAR EN LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES?	136
GRÁFICO 29, ¿LA CIAD LE HA INVITADO A PARTICIPAR EN LA FORMULACIÓN DEL PLAN DE EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES?	137
GRÁFICO 30, ¿LA CIAD LE HA AYUDADO EN SOLVENTAR ALGÚN SERVICIO DE APOYO QUE HA REQUERIDO A NIVEL INSTITUCIONAL?	138
GRÁFICO 31, ¿LA CIAD LE HA AYUDADO EN SOLVENTAR ALGUNA AYUDA TÉCNICA QUE HA REQUERIDO A NIVEL INSTITUCIONAL?	139
GRÁFICO 32, ¿LE GUSTARÍA COLABORAR CON LA CIAD EN LA REALIZACIÓN DE SUS FUNCIONES?	140
GRÁFICO 33, GÉNERO	141
GRÁFICO 34, EDAD	142

GRÁFICO 35, AÑOS DE LABORAR EN LA INSTITUCIÓN.....	143
GRÁFICO 36, ¿CONOCE CUÁLES SON LOS FINES DEL CONAPDIS?.....	144
GRÁFICO 37, CONOCE SI POR MEDIO DEL CONAPDIS SE HA GENERADO ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ACCIONES PARA LA ATENCIÓN DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD DE LA INSTITUCIÓN.....	145
GRÁFICO 38, MARQUE CON UNA X LA ACCIÓN QUE HA DESARROLLADO EL CONAPDIS PARA LA ATENCIÓN DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD DE LA INSTITUCIÓN:	147
GRÁFICO 39, ¿LA INSTITUCIÓN MANTIENE COMUNICACIÓN CON EL CONAPDIS?	148
GRÁFICO 40, ¿HAY ALGUNA PERSONA DE LA INSTITUCIÓN QUE TENGA UN PAPEL DE ENLACE ENTRE EL CONAPDIS Y EL MCJ PARA COORDINAR TEMAS CORRESPONDIENTES AL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE DEL PAÍS CON RESPECTO LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	150
GRÁFICO 41, ¿HAY ALGUNA PERSONA QUE SE HA REUNIDO O SE REÚNE HABITUALMENTE CON PERSONEROS DEL CONAPDIS PARA COORDINAR ASPECTOS DE CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE DEL PAÍS CON LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	151
GRÁFICO 42, ¿HACE CUÁNTO TIEMPO EXISTE LA CIAD EN LA INSTITUCIÓN?	153
GRÁFICO 43, ¿QUIÉN SUPERVISA LA LABOR QUE LLEVA LA CIAD A NIVEL INSTITUCIONAL?	154
GRÁFICO 44, ¿QUIÉN SUPERVISA LA LABOR QUE LLEVA LA CIAD A NIVEL EXTERNO?	155
GRÁFICO 45, ¿CUÁNTAS PERSONAS CONFORMAN LA CIAD?	156
GRÁFICO 46, ¿DE QUÉ ÁREAS SON LAS PERSONAS QUE CONFORMAN LA CIAD?.....	157
GRÁFICO 47, ¿CADA CUÁNTO TIEMPO SE REÚNE LA CIAD?.....	158
GRÁFICO 48, ¿LA CIAD HA GENERADO ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ACCIONES EN LA INSTITUCIÓN?	159
GRÁFICO 49, ¿CONSIDERA QUE LAS FUNCIONES ENCOMENDADAS A LA CIAD, SE PUEDEN CUMPLIR?.....	160
GRÁFICO 50, ¿POR QUÉ LAS FUNCIONES ENCOMENDADAS A LA CIAD NO SE PUEDEN CUMPLIR?	161
GRÁFICO 51, ¿LA CIAD TIENE APOYO DEL ÁREA INSTITUCIONAL QUE SUPERVISA SU LABOR?.....	162
GRÁFICO 52, ¿POR QUÉ LA CIAD NO RECIBE APOYO DEL ÁREA INSTITUCIONAL QUE SUPERVISA SU LABOR?	164
GRÁFICO 53, ¿LA CIAD DEL MCJ HA GENERADO ALGÚN ENLACE CON OTRA CIAD DE OTRA INSTITUCIÓN?	165
GRÁFICO 54, ¿LA CIAD INSTITUCIONAL CUENTA CON UN PLAN ANUAL DE TRABAJO?	166

GRÁFICO 55, ¿LA CIAD RINDE INFORMES SEMESTRALES SOBRE SU CONSTITUCIÓN Y CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES A LA ENTIDAD EXTERNA QUE LOS SUPERVISA?	167
GRÁFICO 56, ¿LA CIAD RINDE INFORMES SEMESTRALES SOBRE SU CONSTITUCIÓN Y CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES A LA ENTIDAD EXTERNA QUE LOS SUPERVISA?	168
GRÁFICO 57, ¿QUÉ DEBE DE CAMBIARSE EN LA CIAD?	170
GRÁFICO 58, GÉNERO	171
GRÁFICO 59, EDAD	172
GRÁFICO 60, AÑOS DE LABORAR EN LA INSTITUCIÓN.....	173
GRÁFICO 61, ¿EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA DONDE USTED LABORA, QUIÉN TIENE A CARGO EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE PLAZAS PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	174
GRÁFICO 62, ¿ALGUNA OTRA ENTIDAD GUBERNAMENTAL INTERVIENE EN EL PROCESO RECLUTAMIENTO EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA DONDE USTED LABORA DE PLAZAS PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	176
GRÁFICO 63, ¿QUÉ OTRA INSTITUCIÓN INTERVIENE EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA DONDE USTED LABORA, DE PLAZAS PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	178
GRÁFICO 64, ¿EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA DONDE USTED LABORA, QUIÉN TIENE A CARGO EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PLAZAS PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	180
GRÁFICO 65, ¿ALGUNA OTRA ENTIDAD GUBERNAMENTAL INTERVIENE EN EL PROCESO SELECCIÓN EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA DONDE USTED LABORA DE PLAZAS PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	181
GRÁFICO 66, ¿QUÉ OTRA INSTITUCIÓN INTERVIENE EN EL PROCESO DE SELECCIÓN EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA DONDE USTED LABORA, DE PLAZAS PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	183
GRÁFICO 67, ¿EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA DONDE USTED LABORA, CUENTA CON UNA COMISIÓN ESPECIALIZADA?.....	185
GRÁFICO 68, ¿POR QUÉ EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA DONDE USTED LABORA, NO CUENTA CON UNA COMISIÓN ESPECIALIZADA?.....	187

GRÁFICO 69, ¿EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA DONDE USTED TRABAJA, CUENTA CON UNA POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA RESERVA DE PLAZAS DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	188
GRÁFICO 70, ¿LA COMISIÓN ESPECIALIZADA DEL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA DONDE USTED LABORA, ES LA QUE LLEVA A CABO EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA RESERVA DE PLAZAS DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	190
GRÁFICO 71, ¿QUIÉN SUPERVISA LA LABOR QUE LLEVA LA COMISIÓN ESPECIALIZADA DEL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA?	192
GRÁFICO 72, ¿EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA, CUMPLE CON LA RESERVA DE PLAZAS PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD DE CUANDO MENOS UN PORCENTAJE DE UN CINCO POR CIENTO (5%)?	193
GRÁFICO 73, ¿TIENE CONOCIMIENTO DE CÓMO SE LLEVA A CABO LA DEFINICIÓN DEL 5% DE LAS PLAZAS PARA CUMPLIR CON LA LEY N° 8862, ES DECIR COMO SE SABE CUÁNTAS PLAZAS LE CORRESPONDEN A CADA PROGRAMA?	194
GRÁFICO 74, ¿POR QUÉ EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA, NO CUMPLE CON LA RESERVA DE PLAZAS PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, DE CUANDO MENOS UN PORCENTAJE DE UN CINCO POR CIENTO (5%)?	196
GRÁFICO 75, ¿CONSIDERA QUE DURANTE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE SE LLEVAN A CABO EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA, SE GENERAN ACTOS DE DISCRIMINACIÓN PARA LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	198
GRÁFICO 76, ¿CONSIDERA QUE DURANTE LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO QUE SE LLEVAN A CABO EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA, SE GENERAN ACTOS DE DISCRIMINACIÓN PARA LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	199
GRÁFICO 77, ¿TIENE CONOCIMIENTO DEL PROGRAMA Y MANUAL DE INDUCCIÓN INSTITUCIONAL?	200
GRÁFICO 78, ¿EL PROGRAMA Y MANUAL DE INDUCCIÓN INSTITUCIONAL SE APLICA EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA?	202
GRÁFICO 79, TIENE CONOCIMIENTO SI EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA, SE HA DADO LA OPORTUNIDAD DE PARTICIPAR EN ALGUNA CAPACITACIÓN PARA LA FORMACIÓN LABORAL A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	203

GRÁFICO 80, ¿TIENE CONOCIMIENTO SI EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA, SE CUENTA CON UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN CON CONTENIDO DE EDUCACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN SOBRE DISCAPACIDAD PARA EL PERSONAL?	205
GRÁFICO 81, ¿TIENE CONOCIMIENTO SI EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA, SE HA RECIBIDO ALGÚN ASESORAMIENTO TÉCNICO PARA ADAPTAR EL EMPLEO Y EL ENTORNO A LAS CONDICIONES Y NECESIDADES DE LA PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD QUE LO REQUIERAN?	206
GRÁFICO 82, ¿TIENE CONOCIMIENTO SI EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA, SE CUENTA CON UNA POLÍTICA INTERNA QUE PREVENGA LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE UNA DISCAPACIDAD?	208
GRÁFICO 83, ¿CONSIDERA QUE EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA, SE AJUSTA Y APLICA LOS PROCEDIMIENTOS DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL?	209
GRÁFICO 84, ¿CONSIDERA QUE EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DEL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA, SE ESTÉ DANDO ALGUNA FORMA DE DISCRIMINACIÓN PARA LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	211
GRÁFICO 85, ¿CONSIDERA QUE EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA, SE ESTÉ DANDO ALGUNA FORMA DE DISCRIMINACIÓN PARA LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	212
GRÁFICO 86, ¿CONOCE CUÁLES SON LOS FINES DEL CONAPDIS?	213
GRÁFICO 87, CONOCE SI POR MEDIO DEL CONAPDIS SE HA GENERADO ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ACCIONES PARA LA ATENCIÓN DE LA POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA.....	214
GRÁFICO 88, MARQUE CON UNA X LA ACCIÓN QUE HA DESARROLLADO EL CONAPDIS PARA LA ATENCIÓN DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD DE LA INSTITUCIÓN:	216
GRÁFICO 89, ¿TIENE CONOCIMIENTO SI EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA, SE MANTIENE COMUNICACIÓN CON EL CONAPDIS?	218
GRÁFICO 90, ¿HAY ALGUNA PERSONA EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA, QUE TENGA UN PAPEL DE ENLACE CON EL CONAPDIS PARA COORDINAR TEMAS	

CORRESPONDIENTES AL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE DEL PAÍS CON RESPECTO LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	219
GRÁFICO 91, ¿HAY ALGUNA PERSONA QUE SE HA REUNIDO O SE REÚNE HABITUALMENTE CON PERSONEROS DEL CONAPDIS PARA COORDINAR ASPECTOS DE CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE DEL PAÍS CON LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	221
GRÁFICO 92, ¿EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA DONDE USTED LABORA, CUENTA CON UNA CIAD?	223
GRÁFICO 93, ¿POR QUÉ EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA DONDE USTED LABORA, NO CUENTA CON UNA CIAD?	224
GRÁFICO 94, ¿CONOCE CUÁLES SON LAS FUNCIONES DE LA CIAD?	225
GRÁFICO 95, ¿QUIEN SUPERVISA LA LABOR QUE LLEVA LA CIAD EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA DONDE USTED LABORA?	227
GRÁFICO 96, CONOCE SI POR MEDIO DE LA CIAD SE HA GENERADO ALGUNA DE LAS ACCIONES ANOTADAS EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA:	228
GRÁFICO 97, MARQUE CON UNA X LA ACCIÓN QUE HA DESARROLLADO LA CIAD PARA LA ATENCIÓN DE LA POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN EL PROGRAMA O DIRECCIÓN PRESUPUESTARIA EN EL CUAL USTED TRABAJA:.....	231

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA

Yo Rebeca López Pérez, mayor de edad, portadora de la cédula de identidad número uno ochocientos sesenta y nueve quinientos veinticuatro, egresada de la carrera de Administración de Negocios de la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de éste acto y debidamente apercibido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga en el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de mi trabajo de tesis para optar por el título de Bachiller en Administración de Negocios, juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado: **"Analizar el proceso de inserción laboral de las personas en situación de discapacidad, que lleva a cabo la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos en el Ministerio de Cultura y Juventud"**, es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte: artículo 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo, quedo advertido que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público.

En fe de lo anterior, firmo en la ciudad de San José, a los veintitrés días del mes de agosto del año dos mil veinte.



Firma del estudiante
Cédula: 1-0869-0524

CARTA APROBACIÓN TUTORA

CARTA DE APROBACION DE LA TUTORA

Llorente, 24 de agosto del 2020

Señores
Universidad Hispanoamericana
Carrera Administración de Negocios

Estimados señores:

La estudiante **Rebeca López Pérez**, cédula de identidad número 1-0869-0524 me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado **“Análisis del proceso de inserción laboral de las personas en situación de discapacidad, que lleva a cabo la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos en el Ministerio de Cultura y Juventud”**, el cual ha elaborado para optar por el grado académico de Bachillerato en Administración de Negocios.

En mi calidad de tutora, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación; antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos; conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos por el postulante, se obtiene la siguiente calificación:

a)	ORIGINAL DEL TEMA	10%	10
b)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	18
c)	COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	30%	30
d)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	20
e)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEORICO	20%	20
	TOTAL	100	98

En virtud de la calificación obtenida, se avala el traslado al proceso de lectura.

Atentamente,

CARMEN SUSANA
 ARAYA ZAMORA
 (FIRMA)

Forma digitalizada por UBERU
 SUSANA ARAYA ZAMORA (FIRMA)
 Fecha: 2020/08/24 21:46:30

M.Sc. Susana Araya Zamora
Cédula Identidad N. 4-0140-0573
Camé Colegio Profesional N° 011457

CARTA APROBACIÓN LECTOR

CARTA DE AUTORIZACIÓN DEL LECTOR.

San José, 25 de setiembre del 2020.

Señores
Departamento de Registro
Universidad Hispanoamericana
Llorente

Estimados Señores:

La estudiante Rebeca Lopez Pérez, portadora de cedula de identidad numero 1-0869-0524 me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado " Analizar el proceso de inserción laboral de las personas en situación de discapacidad, que lleva a cabo la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos en el Ministerio de cultura y Juventud ", para optar por el grado academico de Bachillerato, en Administración de Negocios.

He revisado y he hecho las observaciones relativas al contenido analizado, particularmente, lo relativo a la coherencia entre el marco teórico y el análisis de datos; la consistencia de los datos recopilados y la coherencia entre éstos y las conclusiones; asimismo, la aplicabilidad y originalidad de las recomendaciones, en términos de aporte de la investigación. He verificado que se han hecho las modificaciones correspondientes a las observaciones indicadas.

Por consiguiente, este trabajo cuenta con mi aval para ser presentado en la defensa pública.

Atentamente,



Profesor : LIC. SALOMON LEIVA HERNANDEZ.
Lector

CARTA APROBACIÓN FILÓLOGO

La Universidad ha indicado que no se solicitará la revisión del filólogo, esto por la emergencia que está viviendo el país y lo afectada que se ha visto la economía.

CARTA APROBACIÓN CENIT

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA
CENTRO DE INFORMACION TECNOLOGICO (CENIT)
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA
REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DE LOS TRABAJOS FINALES DE GRADUACION

Tibás, 25 de setiembre 2020

Señores:
Universidad Hispanoamericana
Centro de Información Tecnológico (CENIT)

Estimados Señores:

El suscrito (a) Rebeca López Pérez con número de identificación 1-0869-0524 autor (a) del trabajo de graduación titulado "Analizar el proceso de inserción laboral de las personas en situación de discapacidad, que lleva a cabo la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos en el Ministerio de Cultura y Juventud" presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar por el título de Bachillerato en Administración de Negocios. Si autorizo al Centro de Información Tecnológico (CENIT) para que con fines académicos, muestre a la comunidad universitaria la producción intelectual contenida en este documento.

De conformidad con lo establecido en la Ley sobre Derechos de Autor y Derechos Conexos N° 6683, Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

Cordialmente,

Rebeca López Pérez
Cédula 1-0869-0524

Firma y Documento de Identidad

DEDICATORIA

A los individuos que no tienen la oportunidad de desarrollar a plenitud sus capacidades por medio del aprendizaje formal, que se ven limitados en creación, desarrollo y sueños, pero que aun así, continúan con sus metas para conseguir lo que desean.

A Dios, a la Virgen de los Ángeles, a mi Ángel de la Guarda, a mis padres, José Luis López Vallejos y Rosa Ana Pérez Castillo, por todo su apoyo durante todo el desarrollo de mi vida.

A mi primo, Francisco Pérez Castillo (†), ejemplo de vida para todos los que tuvimos la dicha de compartir con él y conocerlo.

Rebeca López Pérez.

AGRADECIMIENTO

A los seres humanos que persiguen sus sueños y se esfuerzan por dar lo mejor de sí, teniendo como eje primordial el respeto por los que se encuentran a su alrededor, porque por medio de la sana convivencia crecemos y continuamos evolucionando para hacer del mundo, un lugar con armonía y equilibrio para sobrevivir.

A todas aquellas personas que, de una u otra forma, colaboraron en la realización del documento por presentar.

Rebeca López Pérez.

ABREVIATURAS

- AC, Actividades Centrales
- CCSS, Caja Costarricense de Seguro Social
- CIAD, Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad
- CICPC, Centro de Investigación y Conservación del Patrimonio Cultural
- CONAPDIS, Consejo Nacional de Personas con Discapacidad
- DB, Dirección de Bandas
- DC, Dirección de Cultura
- ENADIS, Encuesta Nacional sobre Discapacidad del año 2018
- GIRH, Gestión Institucional de Recursos Humanos
- INA, Instituto Nacional de Aprendizaje
- INEC, Instituto Nacional de Estadística y Censo
- IMAS, Instituto Mixto de Ayuda Social
- IVM, Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte
- LESCO, Lengua de Señas Costarricense
- MEP, Ministerio de Educación Pública
- MICITT, Ministerio de Ciencia, Tecnología y Comunicaciones
- MOPT, Ministerio de Obras Públicas y Transportes
- MTTTS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- MCJ, Ministerio de Cultura y Juventud
- ODS, Objetivos de Desarrollo Sostenible
- OGIRH, Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos
- OIT, Organización Internacional de Trabajo

- PONADIS, Política Nacional en Discapacidad 2011-2030
- SICID, Sistema Costarricense de Información sobre discapacidad
- SINABI, Sistema Nacional de Bibliotecas

RESUMEN

El documento por presentar fue elaborado en el Ministerio de Cultura y Juventud, en el cual se llevó a cabo un análisis del proceso de inserción laboral de las personas en situación de discapacidad, que lleva a cabo la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos en el Ministerio de Cultura y Juventud, en el primer semestre del año 2020.

Se indagó como problema de estudio el conocer: ¿Qué acciones ejecuta el Ministerio de Cultura y Juventud, para asegurar que las personas en situación de discapacidad son contratadas por medio de un proceso que respeta sus derechos?

Todos merecemos y tenemos derecho a un trato igualitario en todos los ámbitos de nuestras vidas, siendo el trabajo un aspecto elemental, ya que al tenerlo se genera bienestar y ello una serie de reacciones en cadena que ayudarán a que una persona se pueda desarrollar adecuadamente. La inserción laboral de las personas en situación de discapacidad va en aumento en nuestro país, y debemos asegurar que el proceso de ingreso a laborar sea transparente y adecuado. La presente investigación está estructurada de la siguiente forma:

Capítulo I: “Marco Contextual”, en el cual se considera el planteamiento del problema; los antecedentes históricos de la discapacidad; la justificación e importancia del tema; el objetivo general, los objetivos específicos, la formulación del problema, los alcances y las limitaciones.

Capítulo II: “El Contexto Histórico y Teórico”, mediante el cual se consideran los antecedentes y organigrama del Ministerio de Cultura y Juventud, la misión y visión del Ministerio de Cultura y Juventud, sus valores, se incluyen aspectos de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos y su organigrama, se abarcan datos del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, el contexto teórico-conceptual: CONAPDIS, reclutamiento y selección de personal, inducción de personal y reglamentación en Costa Rica.

Capítulo III: “Marco Metodológico”, mediante el cual se expone la manera como se realizó el estudio, se considera el tipo de investigación en aspectos de finalidad, marco de la investigación, dimensión temporal, naturaleza, carácter de la investigación; sujetos y fuentes de información, selección de muestreo, técnicas e instrumentos para recolectar información variables y su operacionalización.

Capítulo IV: “Análisis e interpretación de datos”, presenta los cuadros y gráficos de los resultados de cada variable estudiada arrojados por la aplicación de las encuestas con su respectivo análisis.

Capítulo V: “Conclusiones y recomendaciones”, las cuales se desprenden de los resultados de la aplicación de las encuestas realizadas.

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 Planteamiento del Problema

Tema: Analizar el proceso de inserción laboral de las personas en situación de discapacidad, que lleva a cabo la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos en el Ministerio de Cultura y Juventud.

La investigación se llevará a cabo en las Direcciones Presupuestarias, de la institución, sean Actividades Centrales, sede central de la institución integrada por las siguientes áreas: Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos, Departamento de Informática, Despacho Ministra de Cultura y Juventud, Despacho Viceministra de Cultura, Despacho Viceministra de Juventud, Despacho Viceministro Administrativo, Asesoría Jurídica, Unidad de Cultura y Economía, Auditoría Interna, Secretaria de Planificación Institucional, Oficina de Cooperación Internacional, Departamento Financiero-Contable, Centro de Producción Artística y Cultural, Proveduría Institucional, Colegio de Costa Rica, Departamento de Servicios Generales, Oficina de Prensa y Contraloría de Servicios. Además, se abarcará el Sistema Nacional de Bibliotecas, la Dirección de Cultura, la Dirección de Bandas, el Centro de Investigación del Patrimonio Cultural y el Centro de Producción Artística y Cultural.

1.2 Antecedentes Históricos de la Discapacidad

De acuerdo a García A., Fernández, A. y Martínez, S. (2012), indican que es evidente la existencia de la discapacidad a lo largo de la historia, pero no se tiene registro de un dato exacto de su origen. Se menciona que en la prehistoria

las personas debido a su estilo de vida de supervivencia tenían un promedio de vida de treinta y cinco a cuarenta años, y en algunas culturas se consideraba que si una persona nacía con alguna deformidad, deficiencia física o mental era originada por un castigo divino surgido por algo mal que efectuaron sus antecesores, siendo este aspecto la idea más recurrente presentada a lo largo de la historia. Es por ello que al darse nacimientos de personas con características consideradas anormales, se abandonaban a la suerte, dejándoles morir.

Los mismos autores, García et al. (2012), indican como ejemplo que el trato que recibían las personas que presentaban alguna discapacidad en diversas culturas eran las siguientes:

- La civilización griega al dar importancia a la belleza y perfección física, expulsaban de las ciudades a personas con discapacidad o los exterminaban.
- En algunos pueblos asiáticos los abandonan en el desierto o en el bosque.
- En la India los desterraban y los arrojaban al Sagrado Ganges, río con una profundidad media de 16 metros y máxima de 30 metros.
- Los Indios Salvias de Sudamérica, les daban muerte.

Pero en contraste con lo anterior, los autores (García et al., 2012) también mencionan con respecto a la evolución histórica en el tema, que en algunos pueblos se presentaban otro tipo de acciones, tales como las siguientes:

- En la civilización maya, se cuidaba y respetaba a las personas denominadas enanas y deformes.

- Para los aztecas las personas con alguna discapacidad eran consideradas como dioses.

Otros datos interesantes presentes en la evolución de la discapacidad son los anotados a continuación:

- Es en Atenas donde se inicia el lucro con las personas en situación especial, donde crean lugares para su atención o convalecencia.
- En Roma, las personas en esta condición inician lo que se denomina mendicidad, lo que propicia suficientes ingresos para sobrevivir, es por ello que entre más grande es la deformidad, mayor serían los ingresos.
- En Roma también se proporciona un terreno a quienes han participado en la guerra y han quedado discapacitados.
- Es con el cristianismo (siglo III) que al generarse “el amor tanto al prójimo como a sí mismo”, es que se da un cambio en la sociedad, apareciendo la creación de leyes que prohibían el infanticidio e instituciones para atenderles. Se dice que los religiosos de la Edad Media iniciaron la educación y rehabilitación de las personas ciegas y sordas.
- A finales de la edad media e inicios de la edad moderna (siglo XV-XVIII), se asumen responsabilidades con los discapacitados. Surge la pedagogía médica y se genera la rehabilitación y la ortopedia.
- En el Siglo XVII, se genera un nuevo enfoque sobre las enfermedades mentales, además de la investigación para la educación de las personas sordas.

- En 1789, con la Revolución Francesa las ideas humanistas tienen importancia y las personas con discapacidad psíquica empiezan a ser tratadas por médicos especializados.
- En el siglo XVIII comienza en Francia la enseñanza para personas con discapacidad auditiva disminuida, basándose en lenguaje de signos.
- A inicios del siglo XIX se extiende la idea que las personas con discapacidad no necesitan limosna sino trabajo. En esa misma época se inician estudios sobre las causas de las discapacidades, y las clasificaciones de las enfermedades mentales.
- En el siglo XX luego de dos guerras mundiales, la falta de empleo y la presencia de personas heridas y mutiladas, generó la demanda a los gobiernos de programas de contenido social, en el cual se abarcan aspectos de salud tanto física como psíquica.

En Costa Rica, se cuenta con normativa que busca la adecuada atención de las necesidades de las personas en situación de discapacidad, entre ellas las anotadas a continuación:

- 1957, Ley N° 2171, Ley de creación del Patronato Nacional de Ciegos.
- 1973, Ley N° 5347, Ley Creación del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial.
- 1992, Reforma Ley de creación del Patronato Nacional de Ciegos.
- 1996, Ley N° 7600, Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad.

- 1998, Reglamento N° 26831-MP, Reglamento de la Ley N° 7600 sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad.
- 1999, Ley N° 7948, Ley Aprobación de la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.
- 2002, Ley N° 8306, Ley para asegurar, en los espectáculos públicos espacios, exclusivos para personas con discapacidad.
- 2005, Ley N° 8444, Ley sobre Exoneración de Vehículos para Discapacitados.
- 2006, Reglamento N° 33343, Reglamento sobre Exoneración de Vehículos para Discapacitados.
- 2008 Ley N° 8661, Aprobación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad.
- 2010 Ley N° 8862, Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público.
- 2011, Decreto N° 36462-MP-MTSS Reglamento a la Ley de Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público.
- 2011, Política Nacional en Discapacidad 2011-2030 (PONADIS).
- 2012, Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad en Costa Rica.
- 2013, Ley N° 9171, Creación de las Comisiones Institucionales sobre accesibilidad y discapacidad (CIAD).
- 2015, Ley N° 9303, Creación Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS).

- 2015, Decreto 39419, establecimiento del Sistema Costarricense de Información sobre discapacidad (SICID).
- 2016, Ley N° 9379, Ley para la promoción de la autonomía personal de las personas con discapacidad.
- 2018, Decreto N° 41095-MP-MTSS, Acatamiento Obligatorio de las normas para la inclusión, protección y atención de personas con discapacidad en las emergencias y desastres.
- 2019, Decreto N° 41761, creación de la Comisión Nacional para la Empleabilidad y el trabajo de las personas con discapacidad.
- 2020, Ley N° 9822 “Reconocimiento y promoción de la Lengua de Señas Costarricense (Lesco)”, como patrimonio cultural y lingüístico de la comunidad de personas sordas.

El origen de lo que hoy es el Ministerio de Cultura y Juventud (MCJ), antes Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes, se da en el año 1971. Antes de consolidarse como el ente que es hoy, se conoció como la Dirección General de Artes y Letras del Ministerio de Educación, en el año 1963. Desde la creación de dicha entidad ha existido el área de Recursos Humanos, actual Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGIRH), el cual tiene a su cargo el proceso de reclutamiento y selección del personal de la institución.

Importante mencionar que en la institución se cuenta con la Política Institucional para reserva de plazas, con el fin de cumplir con lo dispuesto en la Ley N° 8862 del 2010 “Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público”. Dicha política se encuentra avalada por el

Viceministerio Administrativo desde el año 2015, cuyos compromisos se ratifican por medio de la Política Nacional de Derechos Culturales 2014-2023, en la cual se indican los siguientes principios:

- Principio de no discriminación hacia grupos o personas que les impida el ejercicio de sus derechos culturales y de su capacidad creativa.
- Principio de igualdad, en busca de garantizar la igualdad entre las personas a participar de todas las actividades y programas del Ministerio.
- Principio de equidad, con el que se reconoce que todos los seres humanos (de manera individual o grupal) tienen la oportunidad de disfrutar de los derechos culturales, de manera que se les facilite las condiciones que requiere para alcanzar el máximo de sus talentos.
- Principio de participación, en el cual el Ministerio crea diferentes mecanismos de información para que toda la población pueda participar de manera informada en el avance de la institución y en el cumplimiento de sus compromisos con la ciudadanía.

En el Ministerio de Cultura y Juventud, no se ha llevado a cabo algún estudio o análisis por medio del cual se pueda determinar que se está gestando en la institución para atender a la población trabajadora en situación de discapacidad, por lo cual se desconoce si a dicho personal se le atiende conforme dicta la normativa legal vigente del país, y sobre todo si se cumple con su inserción laboral a la institución de forma adecuada.

1.3 Justificación e Importancia

Todo trabajo que se desarrolla para generar el bienestar común de los miembros de una sociedad, propicia la evaluación de los procesos que en él intervienen, con el afán de mejorar, ajustar o cambiar posibles deficiencias o continuar con una buena labor. El Ministerio de Cultura y Juventud (MCJ) cuenta, actualmente, con un proceso de reclutamiento y selección de las personas en situación de discapacidad, por medio del cual se pretende dar cumplimiento a la legislación nacional para asegurar su inclusión en el ámbito laboral del país. (MCJ, 2015)

Mediante este proceso se cumple un aspecto de gran importancia, ya que a nivel institucional se garantiza que las personas en situación de discapacidad, participan en puestos de trabajo acordes a sus realidades, con lo cual se genera la posibilidad de obtener un trabajo digno, con el cual puedan cubrir sus necesidades, bajo un ámbito de igualdad de oportunidades con la población sin discapacidad. A nivel institucional, no se tiene conocimiento sobre estudios o análisis previos en los cuales se ahonde sobre lo que implica el proceso ya citado, para que posibles trabajadores en situación de discapacidad se incorporen a laborar a la entidad.

Es por lo anterior, que se abarcará dicha tarea en el entendido de conocer que se hace en el MCJ, que garantice que en un proceso tan sensible se da la inclusión y la protección de las personas ya indicadas, considerando que este debe desarrollarse de forma igualitaria con las personas sin discapacidad, y de acuerdo a lo que dictan las leyes y reglamentos de Costa Rica.

De igual forma se abordarán aspectos que están relacionados con dicho proceso, sea el acompañamiento que se le da a la persona en situación de discapacidad, y como ya se ha indicado, el asegurar las condiciones igualitarias con la población sin discapacidad. Importante que a nivel institucional se cuestione si lo que se ha venido realizado propicia una contratación y una adaptación de la persona a su nuevo trabajo, bajo parámetros diferentes a los que una persona sin discapacidad presenta. ¿Qué acciones ejecuta el Ministerio de Cultura y Juventud para que las personas en situación de discapacidad, se incorporen a laborar en condiciones igualitarias a las personas sin situación de discapacidad?, ¿se cumple con ello? ¿o se debe de poner mayor atención a un tema tan sensible e importante?.

Toda organización depende de sus trabajadores, quienes son la fuerza necesaria que hace que una entidad se detenga o siga adelante, para ello ocupa contratar a las personas adecuadas para sus respectivos puestos de trabajo, por ello se deben de evaluar el proceso de reclutamiento y selección, además de las políticas que en ello intervengan, ¿El Ministerio de Cultura y Juventud está cumpliendo con la normativa legal vigente del país, en cuanto al reclutamiento y selección de las personas en situación de discapacidad?

Según Montero (2009), históricamente -además de otras poblaciones- las personas en situación de discapacidad han sido discriminadas, por aspectos de accesibilidad, limitándose en educación y formación, recreación, información, servicios de salud, trabajo y otros. Lo anterior se basa en un enfoque tradicional que presenta a la persona con discapacidad como “un ente pasivo, objeto de

atención y de caridad, con pocas perspectivas de desarrollo de su autonomía personal” (p.). La discriminación es una realidad presente en una sociedad cambiante y que evoluciona, en la cual se debe de procurar la igualdad de oportunidades para todos los habitantes de una sociedad democrática. ¿En el Ministerio de Cultura y Juventud, se garantiza la no discriminación de las personas en situación de discapacidad, en el proceso de reclutamiento y selección para la inserción laboral?

Las entidades u organizaciones generadas por el Estado para el acompañamiento oportuno de las personas en situación de discapacidad, tienen un papel de gran relevancia en el resguardo a sus derechos, siendo a nivel nacional el CONAPDIS, cuya misión es: ser el ente rector en discapacidad, responsable de promover y fiscalizar el cumplimiento de los derechos humanos de la población con discapacidad, para fomentar su desarrollo inclusivo en todos los ámbitos de la sociedad. ¿Cuál es la intervención del CONAPDIS, en aspectos de índole laboral de las personas en situación de discapacidad que laboran en el MCJ? Además se debe de considerar el papel de la CIAD, ¿cuál es su papel en la institución?

1.4 Justificación del Tema

Vivimos en una sociedad constituida por diversidad de seres humanos que presentan diferentes características, pero donde todos y todas son importantes para el desarrollo de una humanidad democrática, y por ende para el crecimiento de un país, que busca que sus individuos progresen positivamente.

Al hablar de la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, consideramos elementos de relevancia tales como: el que una persona con trabajo puede tener autonomía y la persona con trabajo se desarrolla como individuo, esto le genera calidad de vida e independencia, lo cual promueve su bienestar y el de su entorno cercano, en donde todo ello le propiciará la integración a una sociedad donde se reconocen las diferencias, son aceptadas, se elimina la discriminación y se respeta a cada persona tal cual es.

De acuerdo a la última Encuesta Nacional sobre Discapacidad del año 2018 (ENADIS) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en nuestro país hay 670.640 personas en situación de discapacidad (INEC, 2018). Día a día las personas se enfrentan a diversas situaciones, que provocan resultados inesperados, siendo un ejemplo perfecto el que una persona sin discapacidad pueda ser una persona en situación de discapacidad, de la noche a la mañana. Al ser esto una realidad latente, el individuo deberá adaptarse a una serie de cambios necesarios en su vida, pero será muy importante el que por medio de las leyes o reglamentos del país, se garantice el que todo individuo tiene los mismos derechos y obligaciones, sin considerar si tiene alguna limitación en su condición como persona.

Cuadro 1, Población en situación de discapacidad en Costa Rica, según sexo: años 2000, 2011 y 2018

Año	Total	Hombres	Mujeres
2000	203.731	105.271	98.460
2011	603.212	287.814	315.398
2018	670.640	261.951	408.689

Fuente: Encuesta Nacional sobre Discapacidad, 2018, Censo, 2000 y Censo 2011

Cuadro 2, Población en situación de discapacidad en Costa Rica, según edad, 2018

Grupos de Edad	Total
De 18 a 35 años	120.510
De 36 a 64 años	333.246
De 65 años y más	216.884
Total	670.640

Fuente: Encuesta Nacional sobre Discapacidad, 2018

Cuadro 3, Población en situación de discapacidad en Costa Rica, según condición de actividad, 2018

Condición de actividad	Total
Total	670.640
Ocupados	267.167
Desocupados	25.460
Fuera de la fuerza de trabajo	378.013

Fuente: Encuesta Nacional sobre Discapacidad, 2018

Cuadro 4, Población en situación de discapacidad en Costa Rica, según calificación del grupo ocupacional, cantidad de trabajos, cantidad de horas laboradas y posición de empleo, 2018

Calificación del grupo ocupacional	
Ocupación calificada alta ¹	69.761
Ocupación calificada media ²	134.065
Ocupación no calificada	62.800
No especificado	541

¹ Incluye nivel directivo de la administración pública y de la empresa, nivel profesional, científico e intelectual, nivel técnico y profesional medio.

² Incluye apoyo administrativo, ventas en locales y prestación de servicios directos a personas, agropecuario, agrícolas y pesqueras calificadas, producción artesanal, construcción, mecánica, artes gráficas y manufacturas calificadas y montaje y operación de instalaciones y máquinas.

Cantidad de trabajos	
Un solo trabajo	255.349
Dos o más trabajos	11.819
Cantidad de horas laboradas	
Menos de 15 horas	43.945
De 15 a menos de 40 horas	62.013
De 40 a 48 horas	91.467
Mas de 48 horas	68.118
Otro tipo	1.625
Posición de empleo	
Empleador / a	13.325
Asalariado / a	155.300
Cuenta propia e independiente	94.667
Auxiliar no remunerado	3.876

Fuente: Encuesta Nacional sobre Discapacidad, 2018

En el Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública del Bicentenario 2019-2022 (PNDIP), del Gobierno de la República de Costa Rica a través del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), se indica como

objetivo “*generar un crecimiento económico inclusivo a nivel nacional y regional, en armonía con el ambiente, generando empleos de calidad, reduciendo la pobreza y la desigualdad*” (MIDEPLAN, 2018, p.). En dicho plan se considera dentro de las cinco metas planteadas el desempleo, señalándose que el empleo se generará de forma prioritaria en las regiones del país donde se requieren. Se han planteado para tal fin dieciséis intervenciones y se menciona específicamente sobre la población en estudio el “*incrementar a 320 el número de personas en condición de discapacidad insertas en el mercado productivo del proceso de intermediación laboral o de estrategias con el sector empresarial impulsadas por el MTSS*”. (et al, 2018, p.).

Dentro de los cinco elementos orientadores en el PNDIP, se menciona como uno de ellos los derechos humanos, definido como los “*derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición*”, es por ello que se indica que los objetivos nacionales y las intervenciones estratégicas presentes en dicho plan están enrumadas al respeto de los principios de igualdad y equidad, atendiéndose a personas con capacidades diferenciadas, niños, niñas y adolescentes, personas adultas mayores, población joven, población indígena, afrodescendientes, población migrante, lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales. Con lo anterior, se garantiza el acceso a los bienes y servicios que el estado brinda a todas las personas por medio de las instituciones gubernamentales.

Además de lo anterior, en dicho plan se indica en una de las áreas estratégicas lo correspondiente a la “Innovación, competitividad y productividad”, el cual es un elemento de intervención a lo ya indicado en la meta de desempleo.

Mediante el Decreto N° 40203 “Gobernanza e implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Costa Rica” (2018), cuyo objetivo es establecer una estructura organizacional para planificar, implementar y dar seguimiento en Costa Rica a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y sus 169 metas conexas y a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, se menciona como objetivo número ocho el promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. De igual forma han generado actividades de sensibilización en el Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad.

Para que el Gobierno de la República pueda concretar las labores que se han trazado como ejes de trabajo de la administración actual, se requiere el aporte mediante acciones de cada entidad de Gobierno. La labor que el MCJ realice para cumplir con las leyes del país y el cumplimiento de los derechos de las personas en situación de discapacidad, propiciará el respeto a dicha población, y por ende un reconocimiento a las diferencias entre los seres humanos, pero sobre todo la aceptación y eliminación de discriminación en nuestra sociedad.

Como se indicó en apartados anteriores, en la institución no se ha generado algún estudio o análisis relacionado con las personas en situación de discapacidad, y como vemos a nivel gubernamental hay mucho interés en cuanto

a su atención. En la Constitución Política de la República de Costa Rica (1948), se indica en el artículo 56. *“El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo”*.

El estudio a realizar genera inquietud, por cuanto podrían haber aspectos relacionados a la población en situación de discapacidad que tal vez no están siendo abordados, o quizás todo se está haciendo de forma oportuna. No se busca señalar lo negativo, lo que se desea es brindar un aporte real a las personas que merecen igualdad de condición como individuos en una sociedad.

Se espera que por medio del estudio por realizar el MCJ pueda contar con:

- Un análisis serio y responsable de la situación actual con respecto a la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad en el MCJ.
- Se desea abordar como la persona en situación de discapacidad es incluida como nuevo trabajador de la institución.
- Se considera conocer el mecanismo institucional de adaptación, en el que una persona sin situación de discapacidad, pasa a ser una persona en situación de discapacidad.
- Espera determinarse si la institución cubre los parámetros de rigor para asegurar la no discriminación a las personas en situación de discapacidad.

- Espera conocerse la forma en que la institución interactúa con el CONAPDIS, para cumplir aspectos de competencia de ambas entidades.
- Se espera conocer el papel de la CIAD y la CE, para conocer cuál es su papel a nivel institucional.
- La carrera de Administración de Negocios Generalista, es la formadora de las personas que tendrán a cargo puestos de liderazgo y cumplimiento de aspectos de orden social. Por medio de la presente investigación se evaluará un aspecto no estudiado por el MCJ. Esta investigación será la base de conocimiento para otras personas que desean ahondar en el tema.

1.5. Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Analizar el proceso de inserción laboral de las personas en situación de discapacidad, que lleva a cabo la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos en el Ministerio de Cultura y Juventud.

1.5. 2 Objetivos Específicos

- a) Analizar el proceso de reclutamiento y selección de las personas en situación de discapacidad que lleva a cabo la Oficina de Gestión Institucional del Ministerio de Cultura y Juventud.
- b) Determinar si el proceso de reclutamiento y selección que aplica la Gestión institucional de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura y juventud se ajusta a lo indicado en la reforma procesal laboral.
- c) Conocer en qué consiste la labor de rectoría del Consejo Nacional para las personas con Discapacidad (CONAPDIS), en aspectos de funcionamiento y cumplimiento de la normativa legal vigente sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.
- d) Identificar si las funciones de la Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD) se cumplen en el Ministerio de Cultura y Juventud.

1.6 Formulación del Problema

Todos merecemos y tenemos derecho a un trato igualitario en todos los ámbitos de nuestras vidas, siendo el trabajo un aspecto elemental, ya que al tenerlo se genera bienestar y ello una serie de reacciones en cadena que ayudarán a que una persona se pueda desarrollar adecuadamente. En el estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) denominado “Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo”, del año 2015 se indica: “Las personas con discapacidad son percibidas, cada vez más, como ciudadanos y como titulares de derechos y no como objetos destinatarios del bienestar social o de las obras de beneficencia” (p. vii).

“El trabajo es esencial para el bienestar de las personas. Además de generar un ingreso, el trabajo facilita el progreso social y económico, y fortalece a las personas, sus familias y sus comunidades. Sin embargo, dichos progresos dependen de que el trabajo sea decente. El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral” (p. v).

Al hacer el presente estudio se concibe la posibilidad de generar un impacto positivo en el entorno laboral de las personas en situación de discapacidad, ya que desea validarse su posición como individuos de importancia en la institución y por ende en una sociedad, en la cual deben de tener igualdad de derechos y obligaciones en aspectos relacionados al ámbito laboral.

¿Qué acciones ejecuta el Ministerio de Cultura y Juventud, para asegurar que las personas en situación de discapacidad son contratadas por medio de un proceso que respeta sus derechos.

1.7 Alcances y Limitaciones

1.7.1 Alcances

Por medio del desarrollo del presente trabajo se pretende lo siguiente:

✓ Busca optimizarse la orientación de la persona en situación de discapacidad viva a nivel institucional.

✓ Busca optimizarse la orientación de la persona sin situación que a futuro pudiera ser parte de la población en discapacidad.

✓ Busca mejorarse la comunicación con el CONAPDIS para atender oportunamente a la población en situación de discapacidad.

✓ Busca dar a conocer el papel de la CIAD a nivel institucional y su labor en el MCJ.

✓ Busca concienciarse a la población trabajadora de la institución sobre el papel de la persona en situación de discapacidad.

1.7.2 Limitaciones

Las limitaciones presentadas durante el desarrollo de la investigación son las siguientes:

- ✓ La información se encuentra dispersa en varios lugares, lo cual dificultó el contar con material accesible en forma rápida para el análisis respectivo.

- ✓ La información específica del tema es escasa, porque es un tema que no ha sido abordado a nivel institucional.

- ✓ La ausencia de estudios similares al presente, que limitan el acceso a información relevante.

- ✓ El desinterés por parte de algunos funcionarios sobre el tema.

- ✓ El desconocimiento de los altos mandos sobre el papel que tiene la población en estudio en la institución.

- ✓ El desarrollo de la pandemia a nivel mundial COVID-19, limita el interés de las personas que pudieran tener información relevante sobre el tema.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 CONTEXTO HISTÓRICO

2. 1. 1. Antecedentes del Ministerio de Cultura y Juventud

El Ministerio de Cultura y Juventud (MCJ) fue creado por medio de la Ley 4 788, del 5 de julio de 1971. En sus inicios, el MCJ contaba con tres carteras sean la de Cultura, la de Juventud y la de Deportes, siendo esta última trasladada al Ministerio de Deportes en el año 2007. Actualmente, el MCJ está conformado por tres Despachos, además del Despacho de la Ministra, Despacho de la Viceministra de Cultura, Despacho del Viceministro Administrativo y Despacho de la Viceministra de Juventud.

Actualmente, el MCJ (2020) está constituido por las siguientes Direcciones Presupuestarias: Actividades Centrales, Dirección de Cultura, Dirección de Bandas, Sistema Nacional de Bibliotecas y Centro de Investigación y Conservación del Patrimonio Cultural, además está integrado por cartocce entidades adscritas:

1. Museo Nacional
2. Museo Histórico Dr. Rafael Calderón Guardia
3. Museo Histórico Cultural Juan Santamaría
4. Museo de Arte y Diseño Contemporáneo
5. Museo de Arte Costarricense
6. Centro Costarricense de Producción Cinematográfica
7. Teatro Nacional

8. Teatro Popular Mélico Salazar
9. Sistema Nacional de Educación Musical
10. Centro Nacional de la Música
11. Centro Cultural e Histórico José Figueres Ferrer
12. Archivo Nacional
13. Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven
14. Casa de la Cultura de Puntarenas

A continuación se indica la cantidad de puestos disponibles actuales de cada Dirección Presupuestaria.

Cuadro 5 Cantidad de Puestos en MCJ

Área	Cantidad de Puestos
Actividades Centrales 749	182
Dirección de Bandas	226
Dirección de Cultura	48
Centro de Conservación del Patrimonio Cultural	35
Sistema Nacional de Bibliotecas	197

Fuente: Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos-MCJ, mayo 2020.

La Misión de la institución es la siguiente:

“El Ministerio de Cultura y Juventud es el ente rector de las políticas nacionales en dichas áreas. Le corresponde fomentar y preservar la pluralidad y diversidad cultural, y facilitar la participación de todos los sectores sociales, en los procesos de desarrollo cultural y artístico, sin distinciones de género, grupo étnico y ubicación geográfica; mediante la apertura de espacios y oportunidades que propicien la revitalización de las tradiciones y manifestaciones culturales, el disfrute de los bienes y servicios culturales, así como la creación y apreciación artística en sus diversas manifestaciones” (MCJ, 2020).

La Visión de la institución es la siguiente:

“Ser una institución con visión y perspectiva de futuro y con un rol preponderante en la búsqueda de procesos que fomenten el desarrollo creativo del ser humano visto como un ser integral, con la participación de diferentes actores locales, nacionales e internacionales, que de una manera integral y estratégica, propicien una mayor calidad de vida a los individuos y comunidades, mediante una adecuada gestión y coordinación de acciones que promuevan la cultura y los valores de la sociedad costarricense” (MCJ, 2020).

Los Valores Compartidos del MCJ (2016) son los siguientes:

- Respeto; es la capacidad de reconocer, aceptar y tolerar las diferencias entre las personas y esta es la base para una sana convivencia en la sociedad.
- Probidad; es la honradez e integridad al tomar nuestras decisiones y al actuar.
- Compromiso, es cumplir con empeño las obligaciones o responsabilidades que nos corresponden, para lograr el resultado esperado, superando los obstáculos que se presenten en el camino hacia el logro de las metas.

2.2 Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos

De acuerdo con Chiavenato (2017), el área de gestión de recursos humanos: “es un área interdisciplinaria: comprende conceptos de psicología industrial y organizacional, sociología organizacional, ingeniería industrial, derecho laboral, ingeniería de la seguridad, medicina del trabajo, ingeniería de sistemas, de informática, etc.” (p. 96).

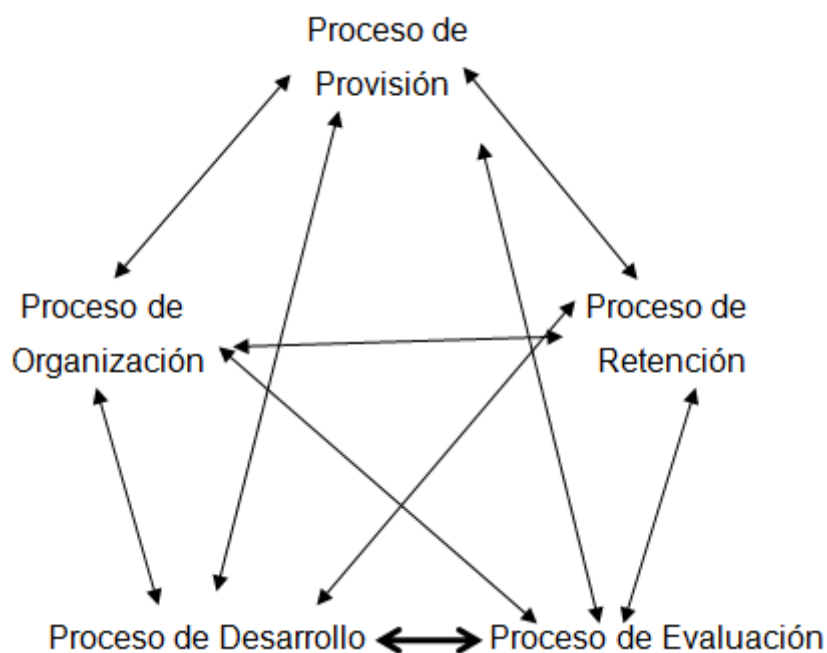
Como es en esta área donde se selecciona a las personas, se les recluta, se les integra y orienta en el trabajo, se les hace producir, se les desarrollarla, se les recompensa, se les evalúa y se les audita, es que se considera que gestionan a las personas, lo cual es vital en la organización. A causa de la importancia que para toda organización tiene dicha unidad, y por la variabilidad de las funciones que lleva a cabo, su quehacer se encuentra organizado por procesos básicos, definido como se indica a continuación:

Proceso, definido según González, como la “...acción y efecto de ir hacia adelante. Transcurso del tiempo. Conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno natural o de una operación artificial” (1971, p. 1465).

Chiavenato (2017) indica que “...los procesos básicos en la gestión de personas son cinco: integrar, organizar, retener, desarrollar y evaluar a las personas” (p. 100). Dichos procesos están completamente relacionados, es por ello que lo que pase en uno influirá en el otro proceso.

Ilustración 1

Cinco Subsistemas en la Gestión de personas y su interacción y reciprocidad



Fuente: Chiavenato (2017, p. 102)

Siguiendo al mismo autor, cada subsistema es parte importante en todo el desarrollo de gestión de las personas, por cuanto lo que en un área se desarrolle, influirá en otra área. El proceso de atracción (o provisión) de personas, se encarga

de llevar a cabo la investigación de mercado, el reclutamiento y selección de personas; el proceso de organización de las personas, se encargará de la integración del individuo en la organización, del diseño de puestos, descripción y análisis de puestos y de la evaluación del desempeño; el proceso de retención de personas, se encargará de la evaluación de resultados, la remuneración y retribuciones, prestaciones y servicios sociales, clima organizacional, calidad de vida en el trabajo, higiene y seguridad en el trabajo y relaciones sindicales; el proceso de desarrollo, se encargará de la capacitación y desarrollo organizacional; y el proceso de evaluación, se encargará del aprendizaje organizacional, conocimiento corporativo, creación y desarrollo de competencia, banco de datos, sistemas de información, controles, constancia, productividad y equilibrio social. (Chiavenato, 2017, p. 102).

En total, en la OGIRH del MCJ, laboran veinte personas que ejecutan labores en las áreas o subsistemas, especificados a continuación.

1. Gestión de la Organización del Trabajo, lleva a cabo el análisis ocupacional de los puestos de trabajo.
2. Gestión de Empleo, lleva a cabo la planificación, reclutamiento, selección, recepción, socialización o inducción, período de prueba, variación de tareas, reubicación y desvinculación de personas.
3. Gestión de Servicios del Personal, lleva a cabo la administración de trámites de pagos, control de movimientos de personal, asistencia, vacaciones, certificaciones, administración de bases de datos y

administración de expedientes, trámites de incentivos, beneficios, licencias, permisos.

4. Gestión del Desarrollo, llevan a cabo lo concerniente al crecimiento profesional del individuo, promoviendo el aprendizaje.
5. Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales, llevan a cabo lo correspondiente a clima organizacional, políticas y prácticas de comunicación, gestión de las relaciones laborales, condiciones de trabajo, objetivos, valores, administración de conflicto, gestión de políticas sociales, en general mejorar la calidad de vida laboral.
6. Gestión de la Compensación, llevan a cabo las acciones correspondientes al conjunto de compensaciones retributivas (salariales y extra salariales) y no retributivas de la organización.

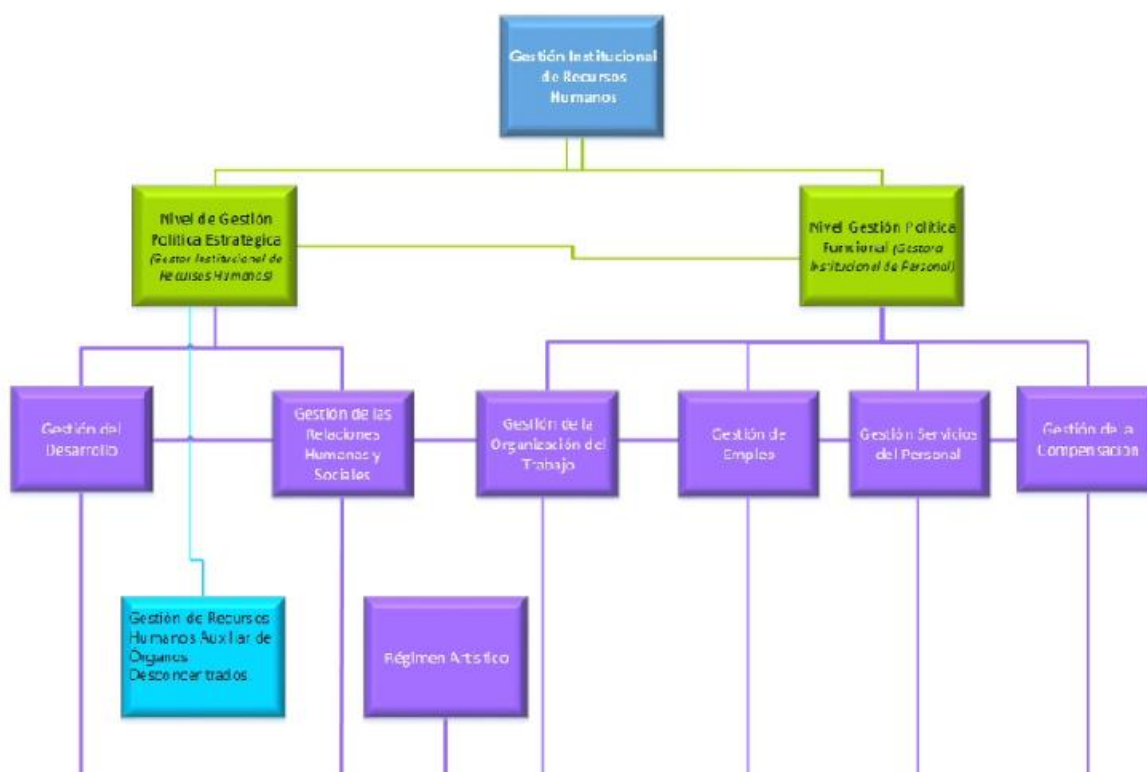
De igual forma se deben de considerar los dos niveles de gestión de dicha área, sean los siguientes:

- Nivel de Gestión Política Estratégica, el cual está a cargo del Gestor Institucional de Recursos Humanos y las Coordinaciones de los procesos de desarrollo, quienes atiende las necesidades y particularidades de la institución.
- Nivel de Gestión Política Funcional, conformado por el Gestor Institucional de Personal los coordinadores responsables de la ejecución de funciones y operaciones propias de los procesos. Decreto Ejecutivo 35 865-MP, del 2 de marzo del 2010.

2.2.1 Organigrama del Departamento

El Organigrama de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos, actualizado y estructurado por la Dirección General del Servicio Civil, se muestra a continuación.

Ilustración 2 Organigrama OGIRH, MCJ

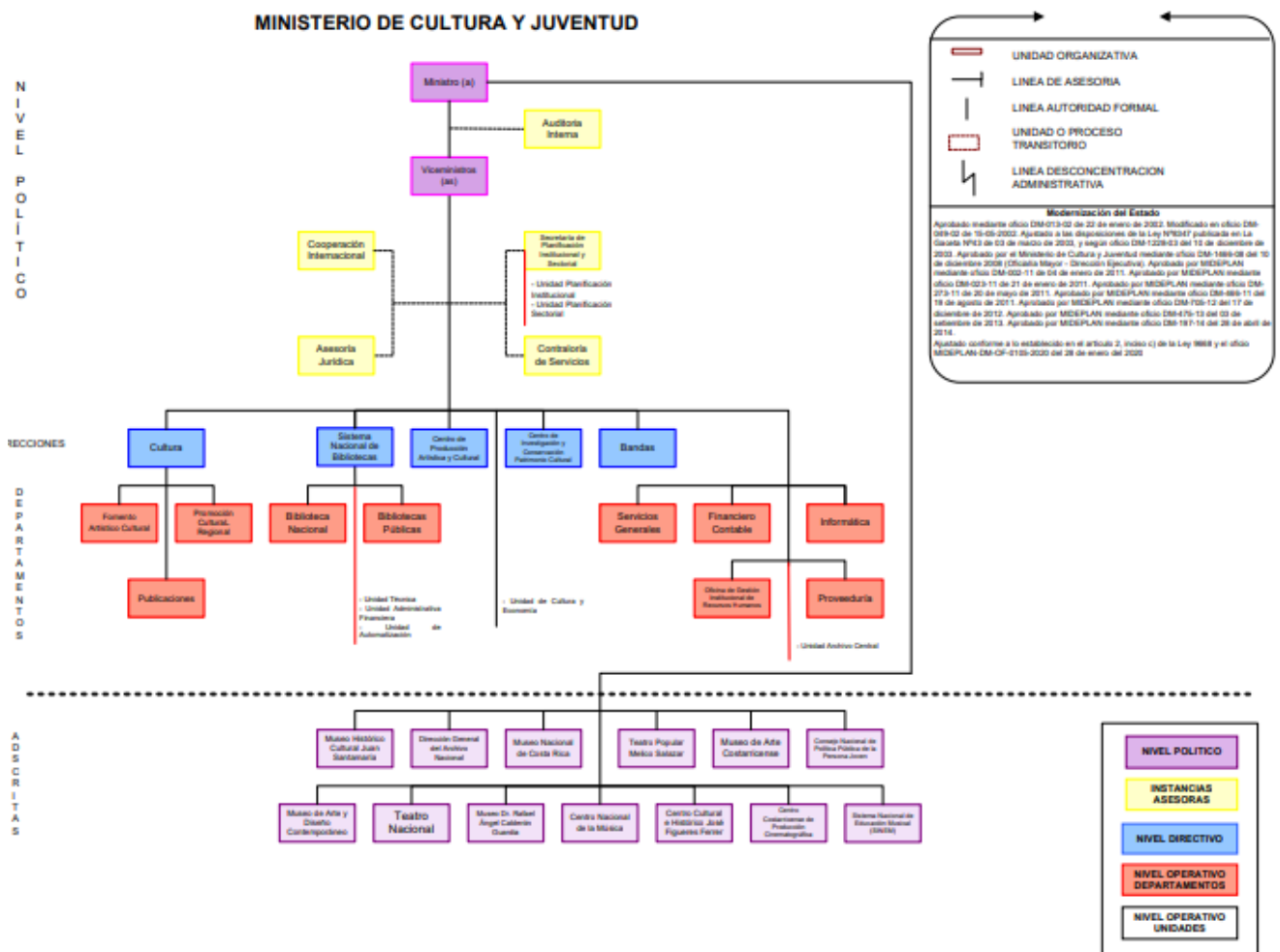


Fuente: Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos-MCJ, mayo 2020.

2.2.2 Organigrama del Ministerio de Cultura y Juventud

El organigrama del Ministerio de Cultura y Juventud, actualizado a la fecha, y que se muestra en la página web de la institución, es el siguiente.

Ilustración 3 Organigrama MCJ



Fuente: Página Web, MCJ, abril 2020

2.3 El Contexto Teórico-Conceptual

Para el adecuado entendimiento del presente documento así como para el desarrollo de la investigación que se realiza, se requiere mostrar la información oportuna que permita conocer el contexto histórico de la institución y el entorno que existe a nivel nacional en el tema, por cuanto mediante éste, se tendrá una idea de lo que a la fecha se ha propiciado con el particular. En este apartado se

incluirán conceptos claves que permitirán conocer y profundizar sobre lo que se analiza.

2.4. Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS)

El CONAPDIS, es el ente rector en el tema de discapacidad en Costa Rica. Está adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), y se rige por medio de una Junta Directiva, cuya vigencia es de cuatro años, la cual está constituida por funcionarios de alto nivel con poder de decisión de las siguientes entidades: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Ministerio de Educación Pública (MEP), Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT), Ministerio de Ciencia, Tecnología y Comunicaciones (MICITT), Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) y cuatro representantes de organizaciones de personas con discapacidad. (MCJ, 2018)

El CONAPDIS (2015), tiene a cargo los siguientes fines:

1. Fiscalizar el cumplimiento de los derechos humanos y las libertades fundamentales de la población con discapacidad, por parte de las entidades públicas y privadas.
2. Regir la producción, ejecución y fiscalización de la política nacional en discapacidad, en coordinación con las demás instituciones públicas y organizaciones de personas con discapacidad, en todos los sectores de la sociedad.
3. Promover la incorporación plena de la población con discapacidad a la sociedad.

4. Asesorar a las organizaciones públicas y privadas que desarrollen o presten servicios a la población con discapacidad, coordinando sus programas o servicios.
5. Orientar, coordinar y garantizar la amortización de criterios, protocolos de atención, políticas de cobertura y acceso, estándares de calidad y articulación de la red de servicios a la población con discapacidad, para el cumplimiento de los principios de equidad, solidaridad y transversalidad.

Su Misión es, ser el ente rector en discapacidad, responsable de promover y fiscalizar el cumplimiento de los derechos humanos de la población con discapacidad, para fomentar su desarrollo inclusivo en todos los ámbitos de la sociedad.

Su Visión es ser una institución innovadora y visionaria, referente en la efectiva promoción y protección de los derechos humanos de la población con discapacidad.

Indican como sus valores los anotados a continuación: compromiso, respeto, responsabilidad, honestidad, lealtad, trabajo en equipo, solidaridad y confidencialidad. Además, se dice que se rigen por políticas de calidad; eficiencia; desarrollo e innovación; información y comunicación; rendición de cuentas; gestión por resultados; desarrollo del talento humano; accesibilidad; género; control interno; defensa efectiva de los recursos para las personas con discapacidad y desconcentración. (CONAPDIS, 2015)

2.5 Reclutamiento y selección de personal

El reclutamiento y selección de personal en una organización, conlleva el generar una serie de acciones que se deben de seguir acorde a los lineamientos que a nivel nacional indica la Dirección General de Servicio Civil. Importante indicar que en el Decreto N° 35865-MP, del 02 de marzo del 2010, se especifica en su artículo 132, inciso f, como responsabilidad de la OGIRH, “Ejecutar la provisión del Empleo Público específica de ingreso al Régimen de Servicio Civil, requerida por los Ministerios, Instituciones u Órganos Adscritos cubiertos por el ámbito del Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, mediante concursos internos y externos, preparación de las tablas de reemplazo o sucesión conforme lo establece la normativa vigente, así como la planificación que debe realizarse en este campo, en coordinación con la instancia competente de la Dirección General de Servicio Civil, considerando además las reservas presupuestarias requeridas”.

De acuerdo con Chiavenato (2017) el reclutamiento “es un conjunto de técnicas y procedimientos cuya función es atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información, mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de RH oportunidades de empleo que pretende llenar” (p. 128). El reclutamiento se origina basado en las necesidades de la entidad, y se debe de llevar a cabo con planeación, ya que los puestos deberán ser ocupados por las personas con las cuales se alcancen los objetivos de la institución. Es por lo anterior que en la planeación se deben responder tres preguntas:

- a) ¿Qué necesita la organización en términos de personas?

- b) ¿Qué ofrece el mercado de recursos humanos?
- c) ¿Qué técnicas de reclutamiento se deben de emplear?

Dichas preguntas llevan consigo tres etapas del proceso de reclutamiento, correspondientes a la investigación interna de las necesidades; investigación externa del mercado y definición de las técnicas de reclutamiento. En este proceso se debe de considerar que este varía de acuerdo al tipo de organización. El reclutamiento interno se da cuando la entidad trata de llenar un puesto vacante con el personal que ya labora en la institución, sea por medio del reacomodo de los servidores, por medio de un ascenso (movimiento vertical) o por medio de una transferencia (movimiento horizontal) o transferencia con ascenso (movimiento diagonal). (et al, p. 132-133)

Dentro de las ventajas del reclutamiento interno se pueden mencionar el que es más económico (se evitan gastos en publicaciones); es más rápido; presenta más validez y seguridad (se conoce al candidato); es una fuente de motivación para el personal que labora en la institución; se aprovecha la capacitación que ya ha recibido la persona por parte de la institución, y se genera un sano espíritu de competencia ya que hay oportunidades para los empleados que muestran aptitudes. Pero las desventajas de este proceso a nivel interno abarca que la persona debe de tener un nivel de desarrollo para poder aspirar a un nuevo puesto; se pueden dar conflictos de intereses (al considerarse a una persona y a otra no); si se administra el proceso erróneamente al promover de forma continua a los servidores, llegará a un punto en el cual el empleado no sea competente para un puesto; si se dan procesos de reclutamiento continuamente

los empleados podrán estar más limitados ya que la creatividad e innovación se podría perder; no se puede hacer globalmente ya que los candidatos deben de tener las características adecuadas para ocupar el puesto.

El reclutamiento externo se genera cuando la vacante se llena con una persona que no estaba en la institución. Al hablar de este reclutamiento se pueden mencionar las siguientes ventajas: se tiene personal con ideas nuevas y frescas; se enriquece el recurso humano de la entidad; se aprovecha la capacitación y desarrollo de la persona interesada que ha recibido en la empresa donde estaba antes. Pero las desventajas de este proceso externo pueden ser mayor duración de tiempo; es más caro (al darse publicaciones, el tiempo que debe de tomar el equipo que lleva a cabo el proceso); es menos seguro ya que no se conoce a la persona; puede provocar barreras internas en la entidad (se puede frustrar a las personas de la entidad). (et al, p. 154)

Cuando una persona desea formar parte del equipo de trabajo del MCJ, debe de realizarlo a través del procedimiento de reclutamiento abierto y permanente, establecido por medio de la Dirección General del Servicio Civil.

En el MCJ (2020), el proceso de reclutamiento, selección e inducción de personal a ingresar a laborar en la institución está a cargo de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGIRH), y específicamente a cargo del Subproceso de Gestión de Empleo, cuyo objetivo es “dotar, oportunamente a la institución del recurso humano idóneo y necesario para el desarrollo de las funciones propias del Ministerio”. Los productos o servicio que dicha área atiende son los siguientes:

- a) Coordinación y ejecución de concursos internos y externos.
- b) Atención gestión para nombramientos interinos y en propiedad.
- c) Estudios para la aplicación del artículo 11 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil.
- d) Estudios para la aplicación del artículo 14 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil.
- e) Ejecución y trámite de pedimentos de personal.
- f) Trámite y control del periodo de prueba.
- g) Trámite, registro y atención de ternas.
- h) Vías de carrera de ascensos y mantenimiento de los cuadros de reemplazo.
- i) Socialización e inducción de funcionarios de nuevo ingreso.
- j) Informes de nivel de empleo a través del sistema SICCNET.
- k) Desvinculación.

2.6 Inducción de personal

Dessler indica que en el proceso de reclutamiento y selección de personal se debe de considerar: ¿cómo el personal que va a formar parte de la entidad, se adapta a la institución? Esta etapa es importante por cuanto la persona deberá obtener la información básica para entender al lugar al cual ha llegado, además ello le dará las herramientas para sentir que es parte de una entidad que requiere de sus servicios, lo cual redundará en su desempeño y por ende en su crecimiento personal. Luego de la selección de la persona al nuevo puesto, “hay que asegurarse de que los empleados sepan qué hacer y cómo hacerlo”. (2015, p. 186).

La inducción es el “procedimiento mediante el cual a los nuevos trabajadores se les ofrece información básica sobre los antecedentes de la empresa” (MCJ, s.f.), tiene cuatro objetivos:

- a) Lograr que la persona a ingresar en la institución se sienta parte del equipo, bien recibida y cómoda.
- b) Se debe asegurar que la persona cuente con la información básica para llevar a cabo las funciones. Se deben de considerar aspectos como el acceso a un correo electrónico, las políticas de personal y de presentación, así como que se espera en cuanto a la conducta laboral.
- c) Se debe asegurar que la persona cuente con la comprensión general de la entidad donde se incorporará a laborar, con conocimiento sobre el pasado, presente, cultura, futuro del lugar.
- d) Se debe de generar un proceso de socialización en el cual se de a conocer la cultura de la institución y la forma en que lleva a cabo las acciones.

Según Camacho (2017), indica que la inserción laboral cumple una triple finalidad: objetiva, integradora y socioeconómica dado que posibilita tres situaciones:

- a) El ejercicio del derecho al trabajo;
- b) El aprendizaje social y la mejora de la calidad de vida, y
- c) El desarrollo profesional y económico. (p.137)

En el estudio denominado “La discapacidad en Costa Rica: situación actual y perspectivas” elaborado por la Organización Panamericana de la Salud (2004), se indica que el primer censo que incluyó datos a nivel nacional sobre las

personas en situación de discapacidad fue en el año 2000. Desde dicha fecha a la actual se han visto una serie de acciones que buscan el respeto hacia los derechos de dicha población, sea un ejemplo el apoyo que la administración Solís Rivera dio a este tema, lo cual se ve reflejado en el artículo emitido por la Presidencia de la República, denominado “ABC de la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público”, disponible vía web en el año 2019, en el cual se reflejan las acciones llevadas a cabo por dicha administración para propiciar la igualdad de oportunidades de esta población, es decir equidad y dignidad para las personas en situación de discapacidad.

Espinoza (2018) indica que la inserción laboral “representa aquel proceso sistemático para la incorporación de una persona dentro de una actividad empresarial o productiva, siempre que cumpla con las condiciones interpersonales y sistémicas que busca la empresa”. En este proceso de incorporación se llevan a cabo acciones en la búsqueda del perfil correcto, en el cual se requiere claridad de las capacidades requeridas y las tareas a realizar, para evitar la salida de la persona que ha ingresado a laborar.

Se indica que la inserción laboral trasciende ya que hace que el individuo participe en el desarrollo económico y empresarial del país. Se indica además que la capacitación y el nivel educativo influye en la obtención de oportunidades de empleo. (p. 2-3).

El MCJ cuenta con un Manual de Inducción el cual contiene información para el nuevo servidor de la institución. Dicho documento pretende “orientar y socializar a las personas de nuevo ingreso sobre la organización, valores,

procedimientos, servicios y otros aspectos relacionados con el Ministerio de Cultura y Juventud”. Este contiene información sobre historia de la institución, misión, visión, objetivos institucionales, valores, principios éticos, organigrama institucional, información del régimen de Servicio Civil en Costa Rica, información de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos, otros aspectos de interés (pago de salario, deducciones de ley, registro de asistencia, jornada y horario de labores, ausencias, llegadas tardías y retiro anticipado, incapacidades, vacaciones, feriados, dedicación exclusiva, prohibición, carrera profesional, nombramiento en un puesto del régimen artístico), Leyes que deben ser del conocimiento como funcionario público, asociaciones gremiales y gestión ambiental.

Además, se cuenta con un programa para la implementación de la inducción el cual surge para cumplir con lo indicado en la Resolución DG-132-97 del 03 de diciembre de 1997, cuyo objetivo es “dotar al Ministerio de Cultura y Juventud de un instrumento que les permita a los (as) nuevos(as) funcionarios(as), conocer y familiarizarse con el nuevo puesto que va a ocupar, además de las políticas, visión, misión, cultura organizacional y valores del Ministerio, mediante un acercamiento afable por parte de los (as) funcionarios (as) de la institución”.(MCJ, 2020)

Los objetivos específicos del programa para la implementación de la inducción son los siguientes:

- a) Facilitar la adaptación de los (as) funcionarios (as) que ingresan al Ministerio de Cultura y Juventud, con el propósito de complementar y fortalecer el proceso de selección de personal.
- b) Fortalecer la participación tanto de las autoridades superiores, como de los (as) demás compañeros (as) en el proceso de inducción de los (as) nuevos (as) funcionarios (as) del Ministerio de Cultura y Juventud.
- c) Informar a los (as) nuevos (as) funcionarios (as), sobre aspectos básicos para su desempeño en la institución, así como información relacionada con el Ministerio de Cultura y Juventud y el Régimen de Servicio Civil.

El programa cuenta con tres etapas:

La I y II Etapa se denomina bienvenida e introducción a la organización, la cual está a cargo del funcionario del área de Gestión de Empleo de la OGIRH, del Jefe inmediato de la persona a ingresar a la institución y de un compañero guía para el nuevo funcionario. En dicha etapa se llevaran a cabo acciones como las siguientes:

- a) El Gestor Institucional de Recursos Humanos, da la bienvenida y una motivación al nuevo servidor.
- b) Se hace entrega del Manual de Inducción del MCJ.
- c) Se da una charla al nuevo servidor en el cual se le explica lo indicado en el Manual de Inducción.
- d) Se hace un recorrido por las instalaciones del MCJ y se le informará donde están las áreas de uso frecuente (servicios sanitarios, comedor y fuentes de agua).

- e) Se llevará al nuevo funcionario al departamento donde fue nombrado y le presentará a su jefatura, al compañero guía y de los compañeros del área donde laborará.
- f) El compañero guía se encargará de mostrarle su espacio de trabajo, mobiliario, equipo e instrumentos (fotocopiadoras e impresoras y el uso de estas); sistemas de archivo; horario de alimentación y lugares disponibles para ello; actividades de interés social del departamento. El funcionario estará informado de las funciones que realiza el Departamento y se familiarice con las funciones que se le asignaran. El funcionario guía asignará lecturas al nuevo servidor para enriquecer y ayudarlo en su desarrollo laboral, ejemplo: manuales de procedimientos, normativa. Además aclarará las dudas que el nuevo servidor tenga y le indicará las tareas básicas a realizar.
- g) El encargado de la Oficina de Gestión de Empleo aplicará al finalizar esta etapa al nuevo servidor la “Guía de verificación para el empleado sobre los temas cubiertos en la primera etapa de inducción: bienvenida”. Además, se realizará una visita guiada a alguna de las instituciones adscritas a la institución.

La III etapa se denomina seguimiento y corresponde al periodo restante de prueba del nuevo funcionario, la cual está a cargo del funcionario del área de Gestión de Empleo de la OGIRH, el Jefe inmediato de la persona a ingresar a la institución y el compañero guía para el nuevo funcionario. En dicha etapa se llevarán a cabo acciones como las siguientes:

El Jefe Inmediato y el compañero guía del nuevo servidor, le acompañarán cuando lo requiera y aclararán las dudas que tenga. Una semana antes de finalizar el periodo de prueba el Jefe Inmediato deberá generar un Informe de Adaptación del Funcionario acerca del avance en las labores y su adaptación.

- El funcionario del área de Gestión de Empleo de la OGIRH entregará al nuevo servidor el cuestionario de Evaluación del Programa de Inducción por parte del Funcionario, con el fin de brindar información para realizar cambios o mejoras en el proceso.
- El funcionario del área de Gestión de Empleo de la OGIRH entregará al Jefe Inmediato y el compañero guía del nuevo servidor, la Evaluación del Programa de Inducción por parte del Jefe Inmediato y la Evaluación del Programa de Inducción por parte del Compañero Guía, respectivamente, con el fin de brindar información para realizar cambios o mejoras en el proceso. (MCJ, abril, 2020)

2.7 Reglamentación en Costa Rica

A nivel costarricense existen una serie de leyes, decretos, reglamentos, documentos, que propician la atención de las personas en situación de discapacidad, por medio de los cuales se busca la igualdad de oportunidades y el respeto a sus derechos, sean algunas de ellas las siguientes, sobre las cuales se han tomado elementos de referencia para la realización del presente estudio:

1. Ley N° 7600, Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad, publicada en La Gaceta N° 102 del 29 de mayo de 1996. Al respecto, se han considerado aspectos incluidos en el Capítulo II

denominado Acceso al Trabajo y en el Capítulo Único denominado Acciones, sean derecho al trabajo; actos de discriminación; capacitación prioritaria; asesoramiento a los empleadores; obligación del patrono; programas de capacitación y medidas institucionales para evitar la discriminación.

2. Ley N° 8862, Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, publicada en La Gaceta N° 219 del 11 de noviembre del 2012. Con dicha Ley se indica que “en las oferta de empleo público de los Poderes del Estado se reservará cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5 %) de las vacantes, en cada uno de los Poderes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad, según lo determina el régimen de personal de cada uno de esos Poderes”. Para el cumplimiento de dicho reglamento se crea la Comisión Especializada (CE), la cual tendrá las siguientes funciones:

- a. Hacer anualmente un estudio para identificar los puestos que serán objeto de una reserva de no menos de un 5% de las plazas vacantes para ser ocupadas por personas con discapacidad. Para ello, consultará obligatoriamente las bases de datos institucionales internas, así como el Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOIE), con el fin de reservar aquellas plazas vacantes que tengan oferentes disponibles.

- b. Informar al jerarca institucional el estudio estipulado en el inciso a), identificando las posibles plazas vacantes a reservar para las personas con discapacidad y recomendar las adecuaciones y adaptaciones pertinentes para ser aplicadas en el proceso de evaluación y contratación.
 - c. Velar por el efectivo cumplimiento del presente Reglamento y dar seguimiento a la contratación de las plazas vacantes para personas con discapacidad y su inserción en el ámbito laboral en condiciones óptimas.
- 3. Política Institucional para reserva de plazas del Ministerio de Cultura y Juventud, aprobada a nivel institucional el 28 de setiembre del 2015. Con dicho documento se busca el cumplimiento de lo indicado en la Ley N° 8862, Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, por parte del MCJ.
- 4. Ley N° 9171, Creación de la Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad, publicada en La Gaceta N° 241 del 13 de diciembre del 2013. En esta se abarca lo correspondiente a la creación de la CIAD en las instituciones, su funcionamiento, rendición de cuentas y la responsabilidad del ente rector sobre la CIAD. Las funciones de dicha comisión son las siguientes:
 - a. Velar por que las instituciones que representan incluyan, en sus reglamentos, políticas institucionales, planes, programas, proyectos y servicios, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad

para las personas con discapacidad, en cualquier región y comunidad del país.

- b. Coordinar la formulación, ejecución y evaluación de las políticas institucionales, en el marco de la política nacional en discapacidad y de la normativa vigente.
- c. Cooperar mediante recomendaciones con la elaboración y evaluación del plan y presupuesto institucional de equiparación de oportunidades con las diferentes instancias institucionales, fundamentadas en la normativa vigente sobre discapacidad.
- d. Propiciar la participación de las personas con discapacidad y de las organizaciones que las representan en la formulación de las políticas institucionales, así como en el diseño, la ejecución y la evaluación del plan institucional de equiparación de oportunidades.
- e. Coordinar, con las instancias correspondientes, la incorporación de la perspectiva de discapacidad y equiparación de oportunidades en los contenidos de la capacitación, la divulgación y en los sistemas de información institucionales.
- f. Organizar y promover la provisión de servicios de apoyo y ayudas técnicas que requieren los funcionarios, usuarios y beneficiarios que presentan discapacidad.
- g. Establecer vínculos de cooperación con integrantes de otras CIAD.

5. Ley N° 9343, Reforma Procesal Laboral, publicada en La Gaceta N° 16 del 25 de enero del 2016. Dentro de esta reforma se mencionan aspectos correspondientes a la prohibición de discriminar, dentro de lo cual se especifica como uno de los aspectos la discapacidad.
6. Ley N° 9303, Creación del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, publicada en La Gaceta N° 91 del 24 de mayo del 2018. Al ser el CONAPDIS el ente rector en la materia de discapacidad se han mencionado aspectos de relevancia en apartado anterior.

Algunas definiciones de importancia concernientes al estudio que se realiza, son las siguientes:

Discapacidad, definida en la Ley N° 7600, Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad y su reglamento, como la condición que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo y las barreras debidas a la actitud y el entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Personas en situación de discapacidad, definido en la Encuesta Nacional sobre Discapacidad del año 2018, de la siguiente forma: “son aquellas personas que presentan restricción en su participación como producto de la interacción entre su condición de salud (enfermedad, trastorno o deficiencia) y las barreras contextuales, actitudinales y ambientales” (INEC 2018, p. 31).

Personas sin situación de discapacidad, definido en la Encuesta Nacional sobre Discapacidad del año 2018, de la siguiente forma: “son aquellas personas que no se ven restringidas en su participación, es decir, sin discapacidad. No significa que estas personas no experimenten dificultades en su funcionamiento o no estén en riesgo de estar en situación de discapacidad” (INEC 2018, p. 31).

Igualdad de oportunidades, definido en la Ley N° 7600 (1996) como el “principio que reconoce la importancia de las diversas necesidades del individuo, las cuales deben constituir la base de la planificación de la sociedad con el fin de asegurar el empleo de los recursos para garantizar que las personas disfruten de iguales oportunidades de acceso y participación en idénticas circunstancias.

Discriminación contra las personas en situación de discapacidad, definido en la Ley N° 7948 Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, como “toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales” (Presidencia de la República de Costa Rica, 2018).

CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de Investigación

De acuerdo a Sampieri (2014), la investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema.

La investigación por desarrollar es exploratoria por cuanto es la primera vez que se hará un estudio en la institución sobre el tema ya citado, por medio del cual quiere aportarse información inexistente a futuros interesados en la temática por evaluar, lo que conlleva un aporte de conocimiento sobre el tema. Además es descriptiva ya que se muestra información de lo que está sucediendo con el tema de estudio.

A continuación, se presentarán definiciones que permitirán la comprensión de la investigación que se desarrolla, además se brindará información en cuanto a los instrumentos utilizados en el proceso de elaboración del documento.

3.1.1 Finalidad

Sampieri (2014) define la finalidad “como comprender y resolver problemáticas específicas de una colectividad vinculadas a un ambiente” (p. 496).

Es aplicada por cuanto pretende resolverse un problema concreto, sea el conocer: ***¿Qué acciones ejecuta el Ministerio de Cultura y Juventud, para asegurar que las personas en situación de discapacidad son contratadas por medio de un proceso que respeta sus derechos?***

3.1.1.1. Teórica

De acuerdo a Sampieri (2014), la investigación teórica se define como “paso de investigación que consiste en sustentar teóricamente el estudio, una vez que ya se ha planteado el problema de investigación. Los estudios que incluyen un marco teórico tienen que fundamentarse en una teoría” (p. 60).

3.1.1.2. Aplicada

De acuerdo a Barrantes R. (2013) “la investigación aplicada tiene la finalidad de resolver problemas prácticos, para transformar las condiciones de un hecho que nos preocupa...” (p. 64).

La finalidad de la presente investigación será aplicada, ya que se busca conocer que hace la entidad con respecto al tema de estudio.

3.1.2 Dimensión Temporal

Al referirse al alcance temporal de la presente investigación debe indicarse que este corresponde al clasificado como estudios transversales o sincrónicos, definido según Barrantes (2013), como el que “...estudia aspectos del desarrollo de los sujetos y de los temas en un momento dado” (p. 64).

Al hacerse la investigación en un periodo determinado, el cual abarcará seis meses aproximadamente, es clasificada como de estudio transversal, ya que se hará en el presente, y no será repetido, es decir, su desarrollo se ha limitado a un lapso establecido en el presente.

3.1.3 Marco de la Investigación

De acuerdo a Chinchilla (2018), “el marco de la investigación se refiere al tamaño o amplitud la investigación; es decir, a la magnitud y extensión de la organización, las áreas, el lugar o la temática que se pretende investigar. Refiere, entonces, a que tanto abarca la investigación; lo cual depende, entre otras cosas, de la existencia o no de recursos económicos, de tiempo, de cantidad de investigadores y del grado conocimiento de la temática” (p. 26).

3.1.3.1.Mega

Según Chinchilla (2018), mega es “cuando se realiza un estudio nacional acerca de condiciones socioeconómicas y, para esto se aplica un censo en todo el país, o cuando se plantea realizar un análisis administrativo, que incluya a recursos humanos, finanzas y mercadeo, entre otras áreas, de toda la empresa o, cuando se plantea analizar una temática amplia y compleja ..” (p.26).

3.1.3.2 Macro

Chinchilla (2018) se refiere a macro como “al estudio que se realiza en una parte o fragmento de lo mega, por ejemplo, un estudio de mercado en una provincia, una evaluación del desempeño laboral en un departamento de una empresa..” (p.26).

3.1.3.3 Micro

Micro de acuerdo a Chinchilla, se refiere a una parte, un elemento, un subtema o un micro-espacio, acerca del cual el investigador hará su investigación (p.26).

En el presente caso, la investigación por desarrollar es micro, por cuanto se enfocará en la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad en el MCJ.

3.1.4 Naturaleza

3.1.4.1. Cuantitativa

De acuerdo a Pimienta (2015) este enfoque “se centra en el análisis e interpretación de datos, números, indicadores y estadísticas asociadas con el objeto de estudio, y para ello formula preguntas muy específicas acerca de cómo y cuándo tiene lugar el fenómeno estudiado, permitiendo al investigador recopilar información que puede ser plasmada mediante números, para su análisis racional y objetivo. Dicho modelo tiene como finalidad interpretar la realidad mediante instrumentos objetivos y medibles, o lo que es lo mismo, cuantificables. Además, guía la investigación desarrollada en el estudio de las ciencias experimentales, como física, química y biología, y se caracteriza por estar sustentado en el método hipotético-deductivo, analítico y objetivo asociado a la investigación cuantitativa; es decir, recurre al contraste de hipótesis y teorías, la recolección de datos y el uso de la estadística como método de análisis e interpretación de fenómenos particulares, y a partir de éstos alcanza conclusiones generales. Este modelo también se aplica en ciencias sociales como psicología, pedagogía, economía, sociología, entre otras” (p. 36).

3.1.4.2 Cualitativa

Pimienta (2015) indica, que la naturaleza cualitativa “se apoya en la recolección y resumen de datos cualitativos por medio de actividades de campo, como la realización de entrevistas, así como la observación directa y el análisis documental. Sus objetivos principales son describir y explorar la conducta humana en contextos específicos con la finalidad de descubrir patrones, temas y cualidades comunes en todas las sociedades” (2018, p. 37).

3.1.4.3 Mixta

En la Guía de trabajos finales, Chinchilla (2018) dice que un enfoque mixto “va entrelazando ambos enfoques a lo largo de todo el proceso, que se vuelve más complejo”. (p. 30).

Tomando como referencia las descripciones anteriores, para esta investigación la naturaleza es de tipo cualitativa ya que se obtendrá validaciones del proceso y una percepción de las personas con discapacidad en el proceso de inserción.

3.1.5 Carácter

La investigación es de carácter exploratoria por cuanto es la primera vez que se hará un estudio en la institución sobre el tema ya citado, por medio del cual quiere aportarse información inexistente a futuros interesados en la temática por evaluar, lo que conlleva un aporte de conocimiento sobre el tema. Además es

descriptiva ya que se muestra información de lo que está sucediendo con el tema de estudio.

3.1.5.1. Exploratoria

La investigación exploratoria de acuerdo a Sampieri (2014) es utilizada “cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes”. (p. 91).

3.1.5.2. Descriptiva

Chichilla (2018) indica que la investigación descriptiva “corresponde a los estudios cuyo fin es presentar detalladamente el fenómeno que está ocurriendo, es decir, describir el hecho lo más minuciosamente posible, con lujo de detalle, para que los lectores se formen una idea sobre lo que está ocurriendo”. (p. 31).

3.1.5.3 Correlacional

La investigación correlacional según lo indica el mismo autor “trata de probar mediante ejercicios estadísticos el nivel de relación que existe en las causas y efectos, con el fin de medir el nivel de intensidad de la relación (et al, p. 32).

3.1.5.4 Explicativo

Sampieri (2014) indica que esta investigación “va más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos;

es decir están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales” (p. 95).

3.2 Sujetos y Fuentes de Información

3.2.1 Unidades de análisis

De acuerdo a Chinchilla (2018), las unidades de análisis (objetos o sujetos de estudio) corresponde a “los elementos del universo o conjunto de individuos en los cuales se miden o estudian las variables o tópicos de interés de la investigación”. (p. 33)

De acuerdo a Muñoz (2015), “las fuentes de información documental son los registros de conocimientos recopilados a través de escritos formales, libros, revistas, manuscritos, cuadros, figuras, y registros audibles en grabaciones fonográficas, los cuales se utilizan como fuentes de consulta para fundamentar un conocimiento” (p. 371).

Para la presente investigación los sujetos de investigación están compuestos por los servidores en situación de discapacidad, los miembros de la CIAD, los Jefes del MCJ, la gestora Institucional de Recursos Humanos y el Viceministro Administrativo.

3.2.1.1 Fuente Primaria

Fuente primaria, también conocida como fuente directa, son “...las que proporcionan información de primera mano” (Barrantes, 2012, p. 127). Según Ulate y Vargas (2012) son “...aquellas fuentes que proporcionan datos de primera

mano, es decir, información obtenida directamente de quien la produjo, el autor original. Puede tratarse de libros, antologías, artículos, disertaciones, documentos oficiales, trabajos presentados en una conferencia o un seminario, videocintas, foros, páginas de internet, entre otros” (p. 45).

La fuente primaria de la presente investigación son los colaboradores a quienes se les han aplicado los instrumentos ya citados en diferentes apartados de la investigación.

3.2.1.2 Fuente Secundaria

Fuente secundaria, “...son compilaciones, resúmenes y listados de referencias publicadas en un área del conocimiento” (Barrantes, 2012, p. 127). Según Ulate y Vargas (2012) “...son resúmenes de fuentes primarias, compilaciones, comentarios de artículos, de libros o tesis. También, pueden ser libros que desarrollan un tema a partir de su propia recopilación de información” (p. 44).

Para esta investigación, se llevó a cabo consulta de libros, información institucional del MCJ y normativa de nuestro país.

3.3. Selección del Muestreo

3.3.1 Población

Sampieri (2014) indica que la población se define como el “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (2018, p. 199).

La población referida al presente estudio abarca un total de 43 personas distribuidas de la siguiente manera:

Cuadro 6, Detalle de la Población

Cargos	Mujer	Hombre
Gestora Institucional de Recursos Humanos	1	0
Viceministro Administrativo	0	1
Miembros Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad	2	1
Servidores(as) en situación de discapacidad del MCJ	1	6
Jefaturas del MCJ	24	7
Total	28	15

Fuente: Elaboración propia, Abril, 2020

3.3.2 Muestra

De acuerdo a la guía de Trabajos Finales de Graduación elaborada por la Unidad de Investigación de Ciencias Sociales de la Universidad Hispanoamericana (2018), se indica que la muestra constituye un subgrupo representativo de la población, idéntico en todos sus extremos, su tamaño no implica que una investigación sea mejor, porque se lleva a cabo con grupos grandes, si no que la calidad radica en que se describan claramente las características de la muestra, para evitar ambigüedades o confusiones. (p. 36).

Se aplicó una muestra de 34 personas distribuidas de la siguiente manera:

Cuadro 7, Detalle de los participantes de la Muestra

Cargos	Mujer	Hombre
Gestora Institucional de Recursos Humanos	1	0
Viceministro Administrativo	0	1
Miembros Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad	2	1
Servidores(as) en situación de discapacidad del MCJ	1	5
Jefaturas del MCJ	16	7
Total	20	14

Fuente: Elaboración propia, Abril, 2020

3.3.2.1 Muestreo probabilístico

Sampieri (2014) indica que en el muestreo probabilístico el investigador se ve limitado por recursos financieros, tiempo, distancias geográficas y otros obstáculos, se recurre al muestreo por racimos o clusters. En este tipo de muestreo se reducen costos, tiempo y energía al considerar que a veces las unidades de muestreo/análisis se encuentran encapsuladas o encerradas en determinados lugares físicos o geográficos a los que denomina racimos. (p. 182)

3.3.2.2 Muestreo no probabilístico

De acuerdo a Sampieri (2018), en la muestra no probabilística la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador. (p.176)

En la presente investigación se aplicó un muestreo de tipo no probabilístico porque se trabajó con una muestra.

3.4 Técnicas e Instrumentos para Recolectar Información

De acuerdo a Muñoz (2015), los instrumentos son “las herramientas, las máquinas y los equipos que sirven como apoyo para realizar una investigación”, y las herramientas “es el conjunto de instrumentos de carácter manual, técnico y/o material que sirven como apoyo para la realización de una investigación” (p.371).

3.4.1 Recolección de datos

La recolección de datos según Sampieri (2014) consiste en obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes (sus emociones, prioridades, experiencias, significados y otros aspectos más bien subjetivos). También indica que el recolectar datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico. (2014, p. 198)

3.4.2. Tipos de instrumentos de medición o recolección de datos

En la presente investigación se ha utilizado el cuestionario como punto principal para la obtención de la información, los cuales se remitieron por correo electrónico. Además, se hizo consulta a la Gestora Institucional de Recursos Humanos y al Viceministro Administrativo. Debido a la situación originada por la Pandemia del COVID 19, se consideró dicho instrumento como el adecuado por un asunto de cuidado a la salud, y de respeto al tiempo de los involucrados para obtener la información.

3.4.2.1. Cuestionario

Sampieri (2014) menciona que el cuestionario consiste “en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p. 217). Para el desarrollo de la presente investigación se aplicaron cinco cuestionarios de la de acuerdo a lo indicado a continuación, que contenían preguntas cerradas, definidas por Muñoz (2015) como “son las interrogantes donde el encuestado tiene la oportunidad de elegir, entre las opciones presentadas, aquella respuesta que esté de acuerdo con su opinión”. (p. 375)

- Consulta de 62 preguntas, dirigido a la Gestora Institucional de Recursos Humanos. Una persona.
- Consulta de 52 preguntas, dirigido al Viceministro Administrativo. Una persona.

- Cuestionario de 25 preguntas, dirigido a los miembros de la Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad. Tres personas.
- Cuestionario de 36 preguntas, dirigido a los servidores(as) en situación de discapacidad de la institución. Siete personas.
- Cuestionario de 44 preguntas, dirigido a las Jefaturas de la institución. Treinta y un personas.

Los instrumentos se aplicaron a la muestra conformada por treinta y cuatro personas.

3.5 Variables y su Operacionalización

Barrantes (2012), define variables como “...cualquier hecho, característica o fenómeno que varía, que toma diferentes valores” (p. 92). Para Sampieri (2014), una variable “es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p. 105).

Las variables surgen de los objetivos específicos planteados para la investigación, de ahí la importancia en generar un planteamiento adecuado, por cuanto por medio de las variables se detalla cuál es la información que se pretende recopilar.

Cuadro 8, Operacionalización de las Variables

Objetivo Específico	Variables de estudio	Definición conceptual de la variable	Indicadores	Definición Instrumental
<p>Analizar el proceso de reclutamiento y selección de las personas en situación de discapacidad que lleva a cabo la Oficina de Gestión Institucional del Ministerio de Cultura y Juventud.</p>	<p>Proceso de reclutamiento y selección.</p>	<p>Es el conjunto de técnicas y procedimientos cuya función es atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información, mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de RH oportunidades de empleo que pretende llenar". Chiavenato (2017, 128)</p>	<p>Procedimiento institucional correspondiente para el reclutamiento y selección de personal en situación de discapacidad.</p> <p>Política Institucional para reserva de plazas.</p> <p>Ley N° 8862, Ley de Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público y su reglamento.</p> <p>Ley N° 7600, Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad.</p>	<p>Solicitud de información a la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos.</p> <p>Revisión reglamentación respectiva a nivel nacional.</p> <p>Consulta a Viceministerio Administrativo.</p> <p>Consulta a Jefe de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos y Encargada de la CE.</p> <p>Consulta a Compañeros (as) en situación de discapacidad.</p> <p>Consulta a Directores de Programas Presupuestarios y Jefes de áreas.</p>
<p>Determinar si el proceso de reclutamiento y selección que</p>	<p>Discriminación.</p>	<p>Toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad,</p>	<p>Ley N° 9343, Reforma Procesal Laboral</p>	<p>Consulta a Jefe de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos.</p>

<p>aplica la Gestión institucional de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura y juventud se ajusta a lo indicado en la reforma procesal laboral.</p>		<p>antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Ley N° 7948 Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.</p>		<p>Consulta a Viceministerio Administrativo.</p>
<p>Conocer en qué consiste la labor de rectoría del Consejo Nacional para las personas con Discapacidad</p>	<p>Cons ejo Nacional para las personas con Discapacidad</p>	<p>Es el rector en discapacidad, responsable de promover y fiscalizar el cumplimiento de los derechos humanos de la</p>	<p>Fines Interacción con el MCJ.</p>	<p>Consulta a Jefe de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos. Consulta a miembros de la Comisión Institucional sobre Accesibilidad y</p>

(CONAPDIS), en aspectos de funcionamiento y cumplimiento de la normativa legal vigente sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.		población con discapacidad, para fomentar su desarrollo inclusivo en todos los ámbitos de la sociedad. Ley N° 9303.		Discapacidad.
Identificar si las funciones de la Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD) se cumplen en el Ministerio de Cultura y Juventud.	Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad	Ente que se verá asesorado por medio del Consejo Nacional para las personas con Discapacidad. Ley N° 9303.	Ley N° 9171, creación de la Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad y Ley N° 9303, Ley de Creación del Consejo Nacional para las personas con Discapacidad.	Revisión reglamentación respectiva a nivel nacional. Consulta a miembros de la Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad. Consulta a Viceministro Administrativo. Consulta a Compañeros (as) en condición de discapacidad.

Fuente: Elaboración propia, Abril, 2020

CAPITULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Para desarrollar el presente trabajo, se llevó a cabo una consulta escrita por medio de cinco cuestionarios dirigidos a diferentes personas; el primer cuestionario de 36 preguntas, se proporcionó a los servidores(as) en situación de discapacidad de la institución (Anexo N° 1), el segundo cuestionario de 25 preguntas, se proporcionó a los miembros de la Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (Anexo N° 2), el tercer cuestionario de 44 preguntas, se proporcionó a las Jefaturas de la institución (Anexo N° 3), consulta de 62 preguntas se proporcionó a la Gestora Institucional de Recursos Humanos; y consulta de 52 preguntas, se proporcionó al Viceministro Administrativo. En total se solicitó la colaboración de cuarenta y tres personas, de los cuales treinta y tres fueron contestados, sea una población de cuarenta y tres personas y una muestra de treinta y tres personas, con una síntesis de información generada que se presenta a continuación:

4.2 CODIFICACIÓN Y TABULACIÓN DE LA INFORMACIÓN

La codificación y tabulación de la información se lleva a cabo para mostrar los resultados obtenidos durante el proceso de consulta realizada a los servidores de la institución, que respondieron las consultas ya indicados en el apartado anterior. Estos se muestran tanto en cuadros como en gráficos para una mejor comprensión de los resultados. A continuación se detallan los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados.

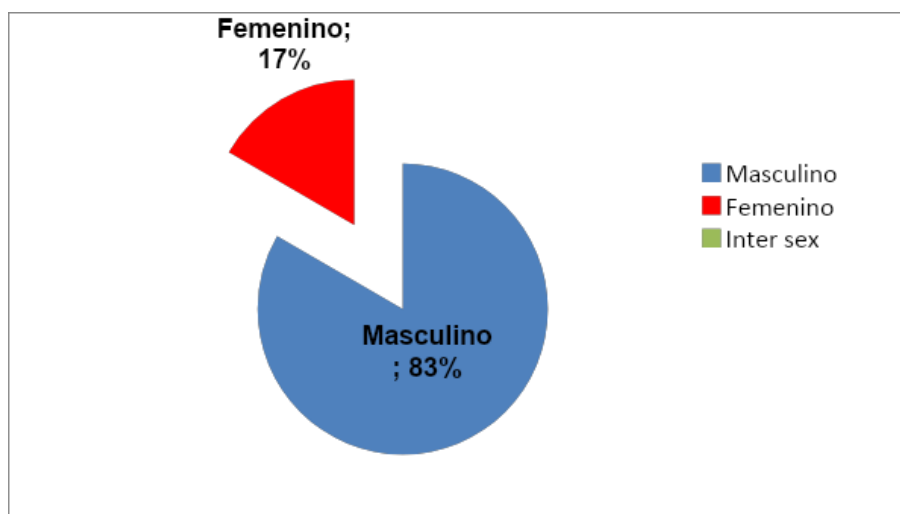
4.2.1 Cuestionario a Servidores en situación de Discapacidad del MCJ

Tabla 1, Género

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
Género	Mujer	5	83 %
	Hombre	1	17%
	Inter sex	0	0.0%
Total		6	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 1, Género



Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

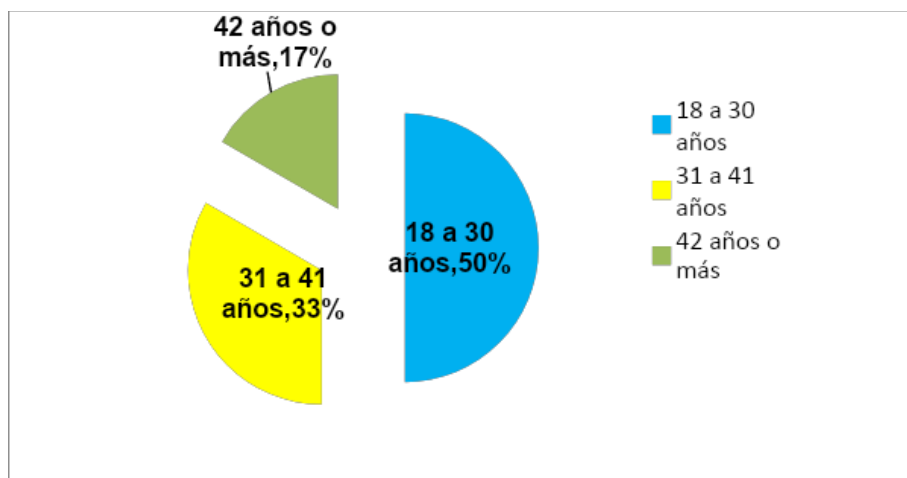
A los 7 funcionarios encuestados, se les consultó sobre su género, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: cinco servidores son de género masculino (83 %) y una servidora es de género femenino (17 %). Una persona consultada no respondió el cuestionario.

Tabla 2, Edad

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
Edad	18 a 30 años	3	50 %
	31 a 41 años	2	33 %
	42 años o más	1	17 %
Total		6	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 2, Edad



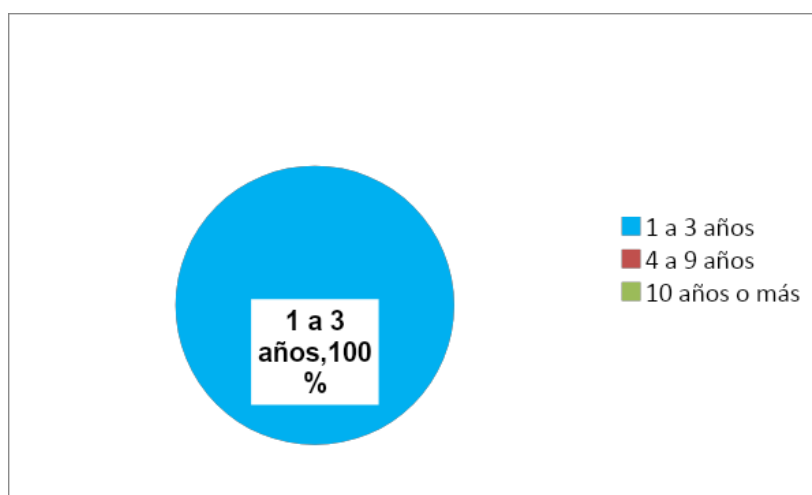
Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

A los 7 funcionarios encuestados, se les consultó sobre su edad, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: tres servidores tienen entre 18 a 30 años (50 %), dos servidores tienen entre 31 a 41 años (33 %) y un servidor tiene 42 años o más (17 %). Una persona consultada no respondió el cuestionario.

Tabla 3, Años de laborar en la institución

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
Años de laborar en la institución	1 a 3 años	6	100 %
	4 a 9 años	0	0 %
	10 años o más	0	0 %
Total		6	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 3, Años de laborar en la institución

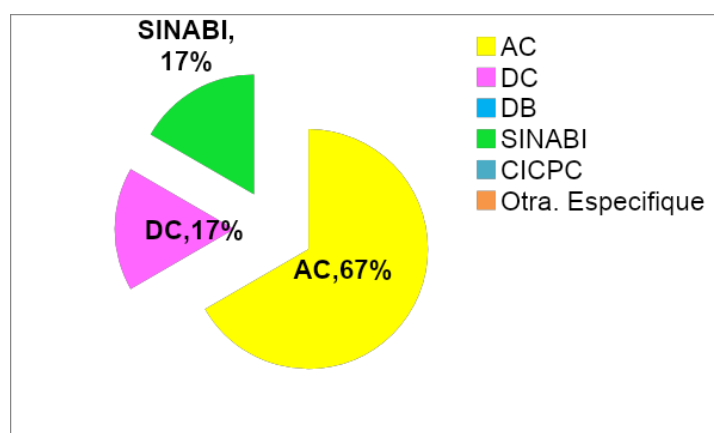
Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

A los 7 funcionarios encuestados, se les consultó sobre los años que tienen de laborar en la institución, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: seis servidores tienen de 1 a 3 años de laborar en la institución (100 %). Una persona consultada no respondió el cuestionario.

Tabla 4, ¿En qué área de la institución labora?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿En qué área de la institución labora?	Actividades Centrales (AC)	4	67 %
	Dirección de Cultura (DC)	1	16 %
	Dirección de Bandas (DB)	0	0 %
	Sistema Nacional de Bibliotecas (SINABI)	1	17 %
	Centro de Investigación y Conservación del Patrimonio Cultural (CICPC)	0	0 %
	Otra. Especifique	0	0 %
Total		6	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 4, ¿En qué área de la institución labora?

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

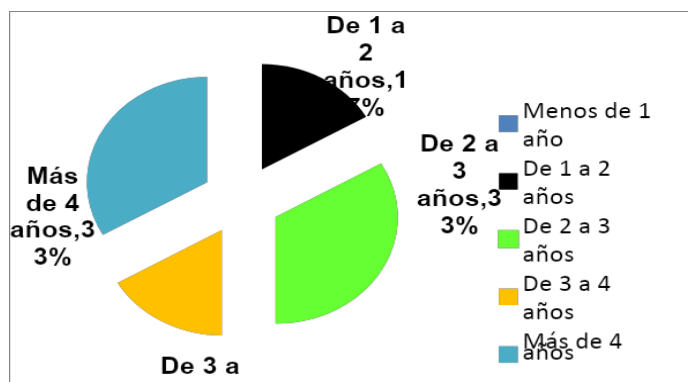
A los 7 funcionarios encuestados, se les consultó en que área de la institución laboran, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: cuatro servidores laboran en Actividades Centrales (67 %), un servidor labora en la Dirección de Cultura (16 %), un servidor labora en el Sistema Nacional de Bibliotecas (17 %). Una persona consultada no respondió el cuestionario.

Tabla 5, ¿Hace cuánto tiempo llenó la Oferta de Servicios del Servicio Civil para ingresar a laborar con el Estado?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Hace cuánto tiempo llenó la Oferta de Servicios del Servicio Civil para ingresar a laborar con el Estado?	Menos de 1 año	0	0 %
	De 1 a 2 años	1	17 %
	De 2 a 3 años	2	33 %
	De 3 a 4 años	1	17 %
	Más de 4 años	2	33 %
Total		6	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 5, ¿Hace cuánto tiempo llenó la Oferta de Servicios del Servicio Civil para ingresar a laborar con el Estado?



Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

A los 7 funcionarios encuestados, se les consultó hace cuánto tiempo llenaron la Oferta de Servicios del Servicio Civil para ingresar a laborar con el Estado, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: un servidor llenó la oferta de servicios del Servicio Civil de 1 a 2 años (17 %), dos servidores llenaron la oferta de servicios del Servicio Civil de 2 a 3 años (33 %), un servidor llenó la oferta de servicios del Servicio Civil de 3 a 4 años (17 %), dos servidores llenaron la oferta de servicios del Servicio Civil hace más de 4 años (33 %) . Una persona consultada no respondió el cuestionario.

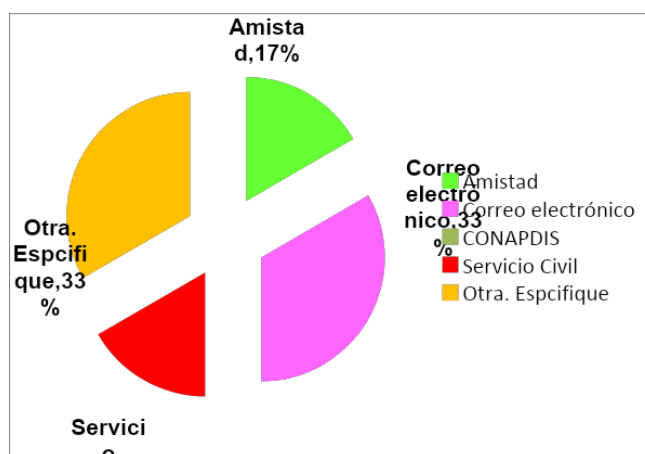
Tabla 6, ¿Cómo se enteró que el puesto que ocupa actualmente estaba vacante?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Cómo se enteró que el puesto que ocupa actualmente estaba vacante?	Por medio de una amistad	1	17 %
	Por medio de un correo electrónico	2	33 %

	Por medio del CONAPDIS	0	0 %
	Por medio del Servicio Civil	1	17 %
	Otra. Especifique	2	33 %
Total		6	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 6, ¿Cómo se enteró que el puesto que ocupa actualmente estaba vacante?



Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

A los 7 funcionarios encuestados, se les consultó cómo se enteró que el puesto que ocupa actualmente estaba vacante, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: un servidor se enteró por medio de una amistad (17 %), dos servidores se enteraron por medio de un correo electrónico (33 %), un servidor se enteró por medio del Servicio Civil (17 %), y dos servidores se enteraron por otras fuentes (33 %), indican específicamente por medio del MTSS y por medio de

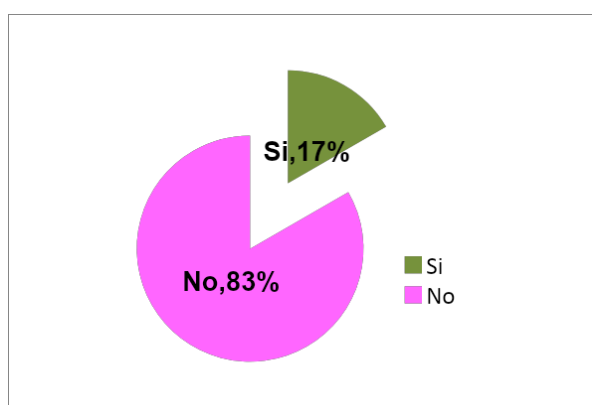
haber participado en un concurso para otro puesto. Una persona consultada no respondió el cuestionario.

Tabla 7, ¿Cuándo revisó la información del Concurso por el puesto que ocupa actualmente, tuvo alguna duda o se le presentó alguna dificultad sobre la información brindada?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Cuándo revisó la información del Concurso por el puesto que ocupa actualmente, tuvo alguna duda o se le presentó alguna dificultad sobre la información brindada?	Si	1	7 %
	No	5	83 %
Total		6	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 7, ¿Cuándo revisó la información del Concurso por el puesto que ocupa actualmente, tuvo alguna duda o se le presentó alguna dificultad sobre la información brindada?



Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

A los 7 funcionarios encuestados, se les consultó si cuándo revisaron la información del Concurso por el puesto que ocupa actualmente, tuvo alguna duda o se le presento alguna dificultad sobre la información brindada, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: un servidor si tuvo alguna duda o se le presento alguna dificultad sobre la información brindada (17%), cinco servidores no tuvieron alguna duda o se le presentó alguna dificultad sobre la información brindada (83 %). Una persona consultada no respondió el cuestionario.

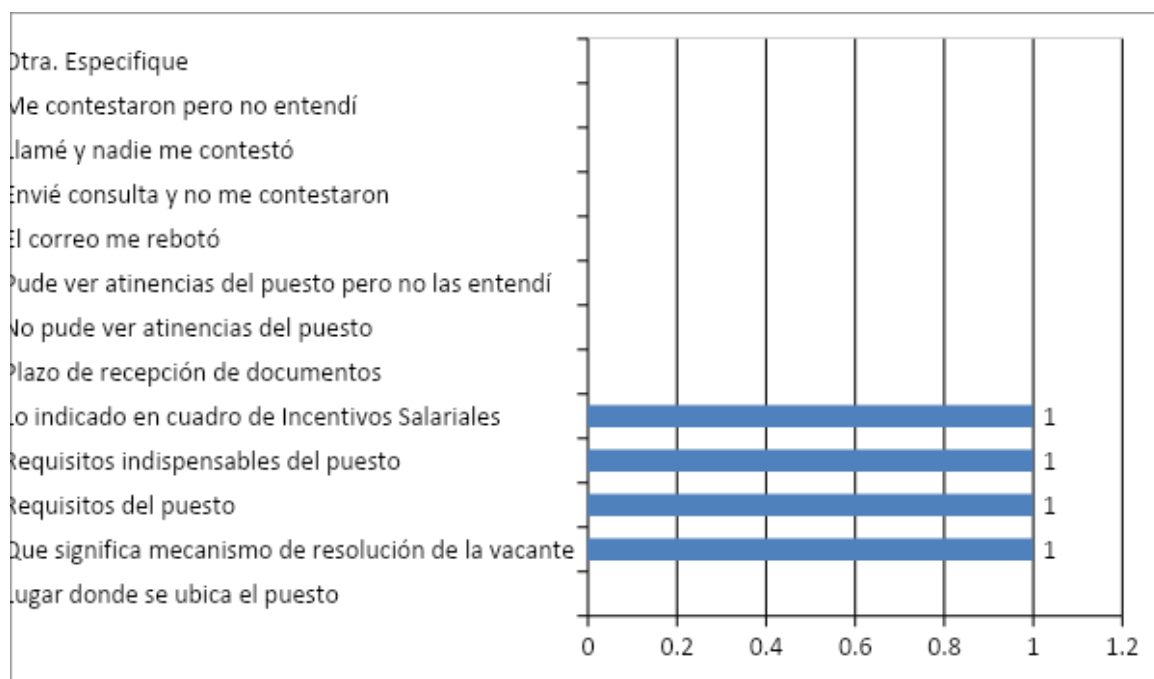
Tabla 8, ¿Qué dudas o dificultades le surgieron cuando revisó la información del concurso en el cual participó?

Descripción	Distribución	Cantidad de dudas de un servidor
¿Qué dudas o dificultades le surgieron cuando revisó la información del concurso en el cual participó?	Duda sobre el lugar donde se ubica el puesto.	0
	Duda sobre que significa Mecanismo de resolución de la vacante	1
	Duda sobre los requisitos del puesto	1
	Duda sobre los requisitos indispensables del puesto	1
	Duda sobre lo indicado en el cuadro de Incentivos Salariales	1
	Duda sobre el plazo de recepción de documentos.	0
	No pude ver las atinencias del puesto en el link que anotaron en el anuncio del concurso.	0
	Pude ver las atinencias del	0

	puesto pero no las entendí	
	El correo al cual debía enviar la información, me reboto	0
	Envié una consulta al correo que se indica en el anuncio del concurso y no me contestaron nada.	0
	Llame al número que se indica en el anuncio del concurso y nadie me contesto	0
	Me contestaron en el número que se indica en el anuncio del concurso pero no entendí lo que la persona que me atendió me indicó	0
	Otra. Especifique	0
Total		4

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 8, ¿Qué dudas o dificultades le surgieron cuando revisó la información del concurso en el cual participó?



Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

A los 7 funcionarios encuestados, se les consultó qué dudas o dificultades le surgieron cuando revisó la información del concurso en el cual participó, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: un solo servidor indica que si tuvo dudas o dificultades cuando revisó la información del concurso en el cual participó, las cuales corresponden a los aspectos anotados a continuación:

- Duda sobre que significa Mecanismo de resolución de la vacante.
- Duda sobre los requisitos del puesto.
- Duda sobre los requisitos indispensables del puesto.
- Duda sobre lo indicado en el cuadro de Incentivos Salariales.

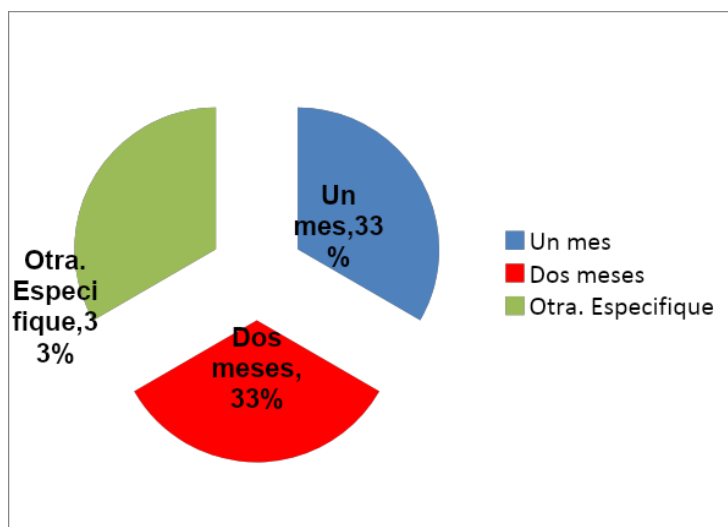
Sobre esta pregunta hubo una persona consultada que no respondió el cuestionario.

Tabla 9, ¿Luego de cuanto tiempo de haber aportado la información para participar en el concurso por el cual obtuvo su puesto de trabajo, se comunicaron con usted de la institución para convocarlo a entrevista?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Luego de cuanto tiempo de haber aportado la información para participar en el concurso por el cual obtuvo su puesto de trabajo, se comunicaron con usted de la institución para convocarlo a entrevista?	Un mes	2	34 %
	Dos meses	2	33 %
	Otra. Especifique	2	33 %
Total		6	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 9, ¿Luego de cuanto tiempo de haber aportado la información para participar en el concurso por el cual obtuvo su puesto de trabajo, se comunicaron con usted de la institución para convocarlo a entrevista?



Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

A los 7 funcionarios encuestados, se les consultó luego de cuanto tiempo de haber aportado la información para participar en el concurso por el cual obtuvo su puesto de trabajo, se comunicaron con usted de la institución para convocarlo a entrevista, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: a dos servidores se les contacto luego de un mes (34 %), a dos servidores se les contacto luego de dos meses (33 %) y a dos servidores se les contacto por otra opción (33 %), sea las anotadas a continuación:

- Menos de un mes.
- Casi tres años después.

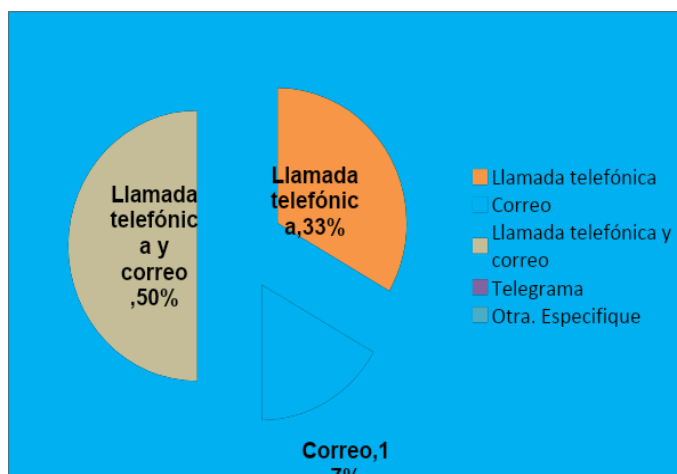
Una persona consultada no respondió el cuestionario.

Tabla 10, ¿Qué medio de comunicación se utilizó de parte de la institución para convocarlo a entrevista?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Qué medio de comunicación se utilizó de parte de la institución para convocarlo a entrevista?	Una llamada telefónica	2	33 %
	Correo	1	17 %
	Llamada telefónica y correo	3	50 %
	Telegrama	0	0 %
	Otra. Especifique	0	0 %
Total		6	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 10, ¿Qué medio de comunicación se utilizó de parte de la institución para convocarlo a entrevista?



Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

A los 7 funcionarios encuestados, se les consultó qué medio de comunicación se utilizó de parte de la institución para convocarlo a entrevista, la

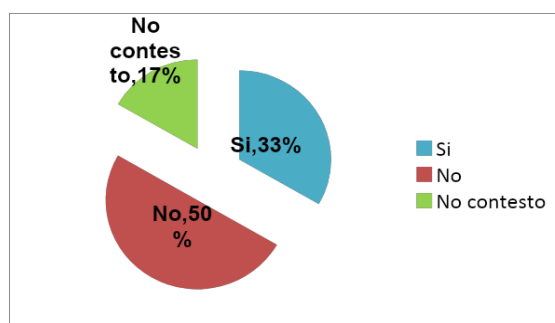
respuesta que se arroja muestra lo siguiente: a dos servidores se les contacto por llamada telefónica (33 %), a un servidor se le contacto por medio de correo (17 %) y a tres servidores se les contacto por llamada telefónica y correo (50 %). Una persona consultada no respondió el cuestionario.

Tabla 11, ¿Previo a la entrevista le hicieron alguna consulta sobre lo indicado en su boleta de funcionalidad?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Previo a la entrevista le hicieron alguna consulta sobre lo indicado en su boleta de funcionalidad?	Si	2	33 %
	No	3	50 %
	No contestó	1	17 %
Total		6	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 11, ¿Previo a la entrevista le hicieron alguna consulta sobre lo indicado en su boleta de funcionalidad?



Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

A los 7 funcionarios encuestados, se les consultó si previo a la entrevista le hicieron alguna consulta sobre lo indicado en su boleta de funcionalidad, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: a dos servidores si le hicieron alguna consulta sobre lo indicado en su boleta de funcionalidad previo a la entrevista (33 %), a tres servidores no le hicieron alguna consulta sobre lo indicado en su boleta de funcionalidad previo a la entrevista (50 %), un servidor a pesar de estar contestando las preguntas anteriores, no contesto esta pregunta (17 %). Una persona consultada no respondió el cuestionario.

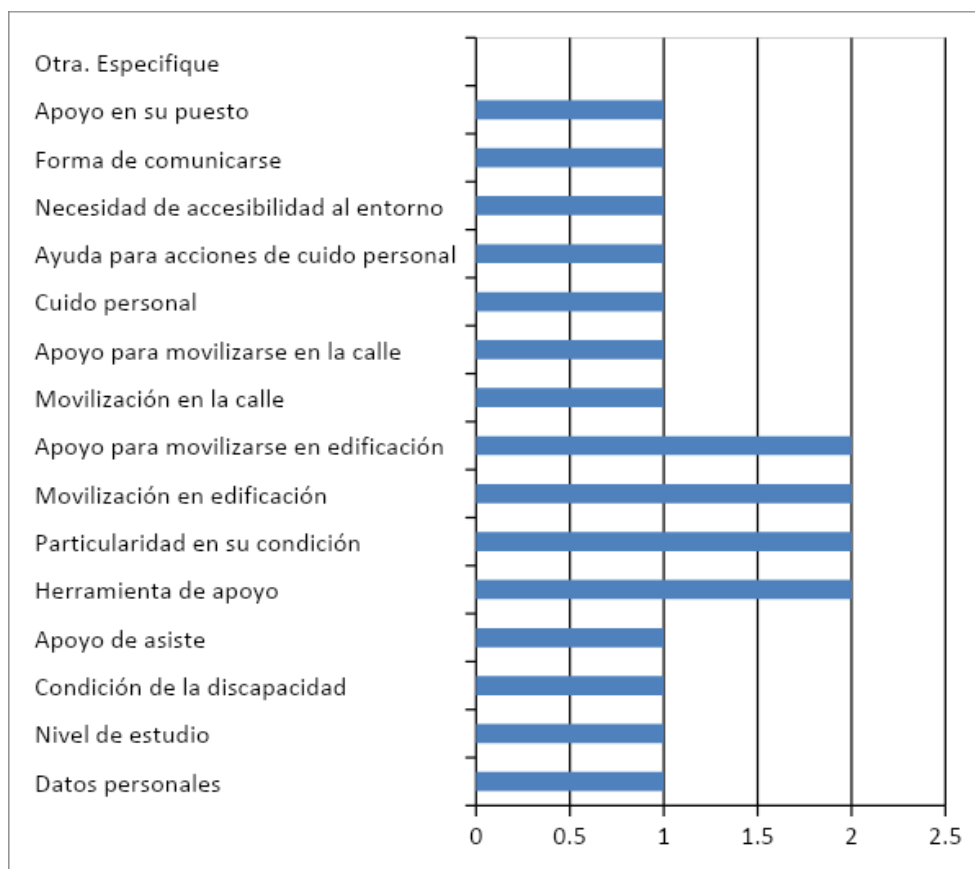
Tabla 12, ¿Qué le consultaron sobre su boleta de funcionalidad previo a la entrevista?

Descripción	Distribución	Cantidad de consultas sobre las opciones dadas
¿Qué le consultaron sobre su boleta de funcionalidad previo a la entrevista?	Datos personales	1
	Nivel de estudio	1
	Condición de la discapacidad, ya sea temporal o permanente	1
	Para su desempeño laboral necesitaría apoyo de asistente	1
	Para su desempeño laboral necesitaría una herramienta de apoyo (ejemplo: silla de ruedas, elevador, etc.)	2
	Alguna particularidad en su condición (ejemplo: dificultad para subir y bajar gradas, dificultad para manipular objetos, dificultad en memoria a corto plazo, etc.)	2

	Movilización en alguna edificación	2
	Ocupa apoyo para moverse en alguna edificación	2
	Movilización en la calle	1
	Ocupa algún tipo de apoyo para moverse en la calle	1
	Cuido personal (ir al servicio sanitario y tomar alimentos)	1
	Requiere ayuda para acciones de cuidado personal	1
	Necesidad de accesibilidad al entorno	1
	Forma de comunicarse	1
	Tipo de apoyo que requeriría para desempeñarse en su puesto y que no se halla mencionado antes	1
	Otra. Especifique	0

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020.

Gráfico 12, ¿Qué le consultaron sobre su boleta de funcionalidad previo a la entrevista?



Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

A los 7 funcionarios encuestados, se les pregunto qué le consultaron sobre su boleta de funcionalidad previo a la entrevista, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: en igual número de consultas, sea uno, se preguntó por los siguientes aspectos:

- Datos personales.
- Nivel de estudio.
- Condición de la discapacidad, ya sea temporal o permanente.
- Para su desempeño laboral necesitaría apoyo de asistente.

- Movilización en la calle.
- Ocupa algún tipo de apoyo para moverse en la calle.
- Cuido personal (ir al servicio sanitario y tomar alimentos).
- Requiere ayuda para acciones de cuidado personal.
- Necesidad de accesibilidad al entorno.
- Forma de comunicarse.
- Tipo de apoyo que requeriría para desempeñarse en su puesto y que no se halla mencionado antes.

Además, en igual número de consultas, sea dos, se preguntó por los siguientes aspectos:

- Para su desempeño laboral necesitaría una herramienta de apoyo (ejemplo: silla de ruedas, elevador, etc.).
- Alguna particularidad en su condición (ejemplo: dificultad para subir y bajar gradas, dificultad para manipular objetos, dificultad en memoria a corto plazo, etc.).
- Movilización en alguna edificación.
- Ocupa apoyo para moverse en alguna edificación.

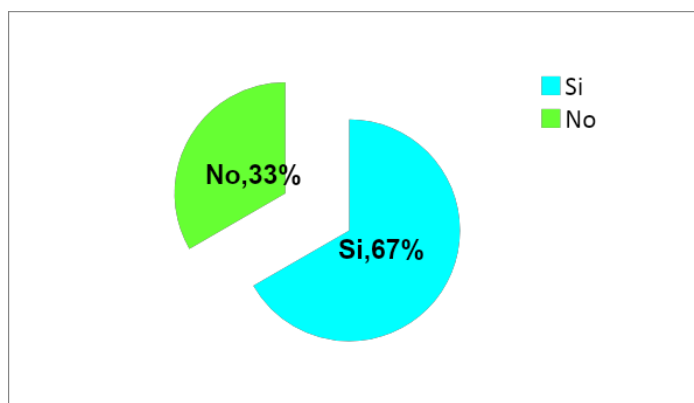
Una persona consultada no respondió el cuestionario.

Tabla 13, ¿Durante la entrevista le hicieron alguna consulta sobre lo indicado en su boleta de funcionalidad?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Durante la entrevista le hicieron alguna consulta sobre lo indicado en su boleta de funcionalidad?	Si	4	67 %
	No	2	33 %
Total		6	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 13, ¿Durante la entrevista le hicieron alguna consulta sobre lo indicado en su boleta de funcionalidad?



Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

A los 7 funcionarios encuestados, se les consultó si durante la entrevista le hicieron alguna consulta sobre lo indicado en su boleta de funcionalidad, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: a cuatro servidores si le hicieron alguna consulta sobre lo indicado en su boleta de funcionalidad previo a la entrevista (67 %), a dos servidores no le hicieron alguna consulta sobre lo indicado en su boleta de funcionalidad previo a la entrevista (33 %). Una persona consultada no respondió el cuestionario.

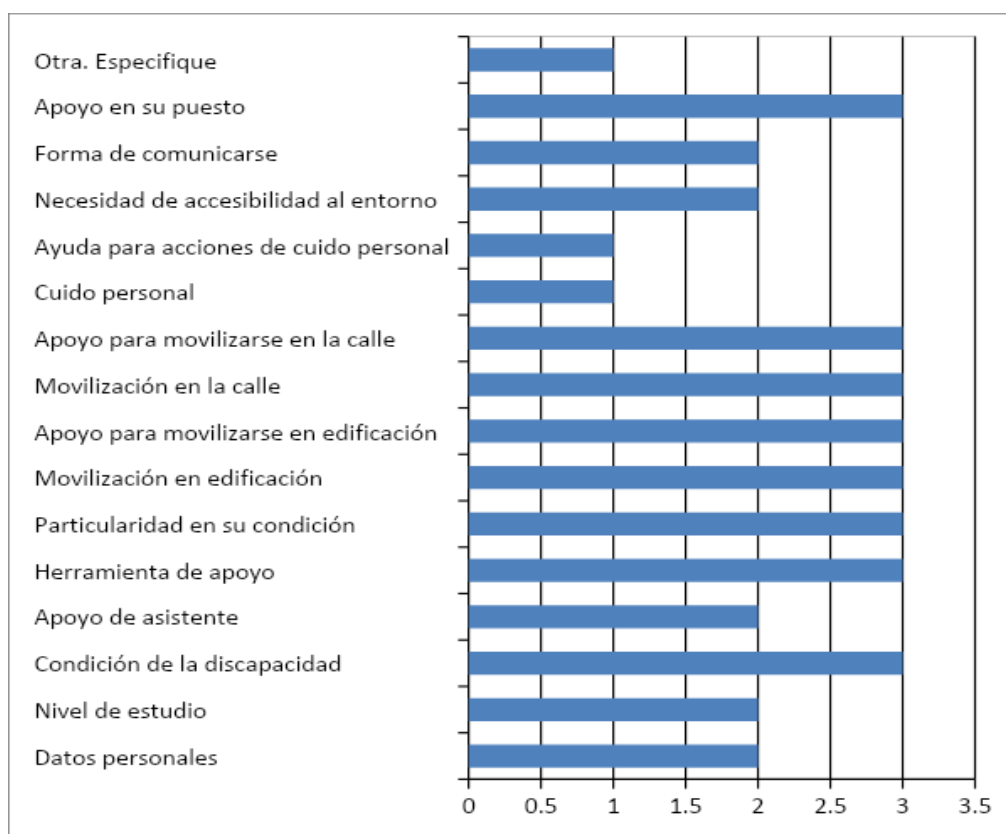
Tabla 14, ¿Qué le consultaron sobre su boleta de funcionalidad durante la entrevista?

Descripción	Distribución	Cantidad de consultas sobre las opciones dadas
¿Qué le consultaron sobre su boleta de funcionalidad durante la entrevista?	Datos personales	2
	Nivel de estudio	2
	Condición de la discapacidad, ya sea temporal o permanente	3
	Para su desempeño laboral necesitaría apoyo de asistente	2
	Para su desempeño laboral necesitaría una herramienta de apoyo (ejemplo: silla de ruedas, elevador, etc.)	3
	Alguna particularidad en su condición (ejemplo: dificultad para subir y bajar gradas, dificultad para manipular objetos, dificultad en memoria a corto plazo, etc.)	3
	Movilización en alguna edificación	3
	Ocupa apoyo para moverse en alguna edificación	3
	Movilización en la calle	3
	Ocupa algún tipo de apoyo para moverse en la calle	3
	Cuido personal (ir al servicio sanitario y tomar alimentos)	1
	Requiere ayuda para acciones de cuidado personal	1
Necesidad de accesibilidad al entorno	2	

Forma de comunicarse	2
Tipo de apoyo que requeriría para desempeñarse en su puesto y que no se halla mencionado antes	3
Otra. Especifique	1

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 14, ¿Qué le consultaron sobre su boleta de funcionalidad durante la entrevista?



Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020.

A los 7 funcionarios encuestados, se les preguntó qué le consultaron sobre su boleta de funcionalidad durante la entrevista, la respuesta que se arroja

muestra lo siguiente: en igual número de aspectos, sea dos, indican los siguientes elementos que se les consultaron:

- Datos personales.
- Nivel de estudio.
- Para su desempeño laboral necesitaría apoyo de asistente.
- Necesidad de accesibilidad al entorno.
- Forma de comunicarse.

- Además, en igual número de consultas, sea uno, se preguntó por los siguientes aspectos:

- Cuido personal (ir al servicio sanitario y tomar alimentos).
- Requiere ayuda para acciones de cuidado personal.
- Otra. Especifique, pero el servidor no indicó nada.

De igual forma se dieron igual número de consultas, sea tres, de los siguientes aspectos:

- Condición de la discapacidad, ya sea temporal o permanente.
- Para su desempeño laboral necesitaría una herramienta de apoyo (ejemplo: silla de ruedas, elevador, etc.).
- Alguna particularidad en su condición (ejemplo: dificultad para subir y bajar gradas, dificultad para manipular objetos, dificultad en memoria a corto plazo, etc.).

- Movilización en alguna edificación.
- Ocupa algún tipo de apoyo para movilizarse en la calle.
- Ocupa apoyo para movilizarse en alguna edificación.
- Movilización en la calle.
- Tipo de apoyo que requeriría para desempeñarse en su puesto y que no se halla mencionado antes.

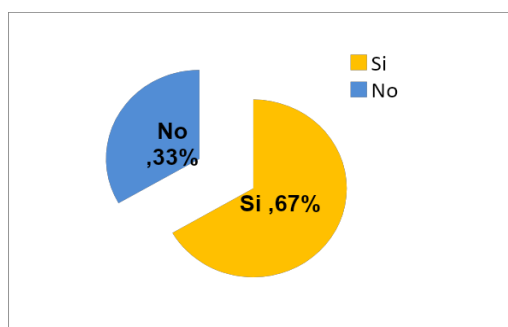
Una persona consultada no respondió el cuestionario.

Tabla 15, ¿La persona que le realizó la entrevista conocía cuál era su discapacidad?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿La persona que le realizó la entrevista conocía cuál era su discapacidad?	Si	4	67 %
	No	2	33 %
Total		6	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 15, ¿La persona que le realizó la entrevista conocía cuál era su discapacidad?



Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

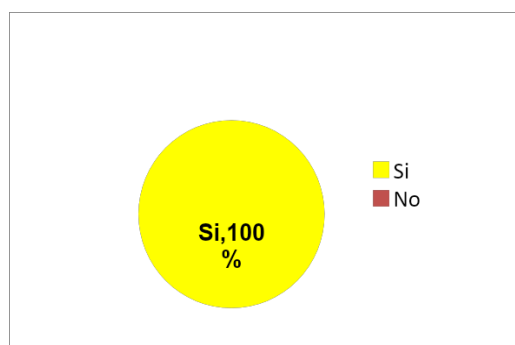
A los 7 funcionarios encuestados, se les consultó si la persona que le realizó la entrevista conocía cuál era su discapacidad, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: cuatro servidores indican que la persona que les entrevisto si conocía cuál era su discapacidad (67 %), dos servidores indican que la persona que les entrevisto no conocía cuál era su discapacidad (33 %). Una persona consultada no respondió el cuestionario.

Tabla 16, ¿El lugar donde se llevó a cabo la entrevista estaba adecuado de acuerdo a su discapacidad?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿El lugar donde se llevó a cabo la entrevista estaba adecuado de acuerdo a su discapacidad?	Si	6	100 %
	No	0	0 %
Total		6	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 16, ¿El lugar donde se llevó a cabo la entrevista estaba adecuado de acuerdo a su discapacidad?



Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

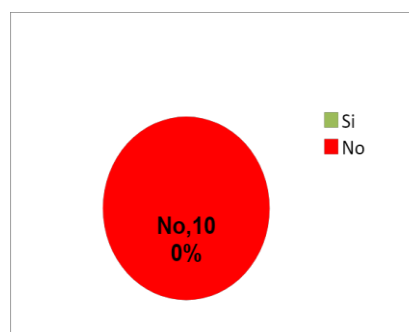
A los 7 funcionarios encuestados, se les consultó si el lugar donde se llevó a cabo la entrevista estaba adecuado de acuerdo a su discapacidad, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: seis servidores indican que el lugar donde se llevó a cabo la entrevista estaba adecuado de acuerdo a su discapacidad (100%). Una persona consultada no respondió el cuestionario.

Tabla 17, ¿Durante la entrevista le aplicaron alguna prueba o examen?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Durante la entrevista le aplicaron alguna prueba o examen?	Si	0	0%
	No	6	100%
Total		6	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 17, ¿Durante la entrevista le aplicaron alguna prueba o examen?



Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

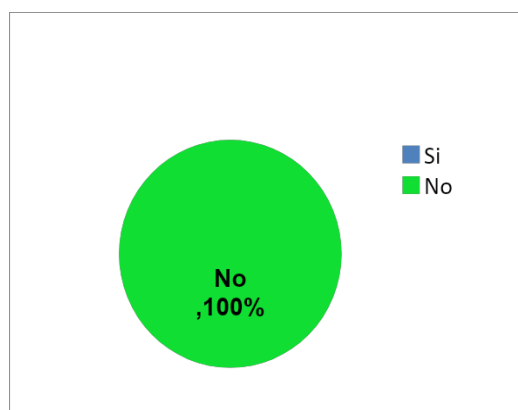
A los 7 funcionarios encuestados, se les consultó si durante la entrevista le aplicaron alguna prueba o examen, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: seis servidores indican que durante la entrevista no les aplicaron alguna prueba o examen (100 %). Una persona consultada no respondió el cuestionario.

Tabla 18, ¿Considera que durante el proceso de selección se generaron actos de discriminación?

Descripción	Distri bución	Cantid de ad personas	P orcent aje
¿Considera que durante el proceso de selección se generaron actos de discriminación?	Si	0	0%
	No	6	100%
Total		6	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 18, ¿Considera que durante el proceso de selección se generaron actos de discriminación?



Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

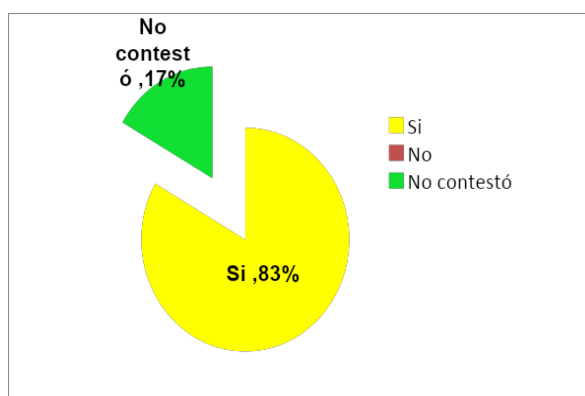
A los 7 funcionarios encuestados, se les consultó si consideran que durante el proceso de selección se generaron actos de discriminación, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: seis servidores indican que durante el proceso de selección no se generaron actos de discriminación (100 %). Una persona consultada no respondió el cuestionario.

Tabla 19, ¿Cuándo ingresó a laborar en el MCJ, recibió alguna inducción por parte de la institución?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Cuándo ingresó a laborar en el MCJ, recibió alguna inducción por parte de la institución?	Si	5	83 %
	No	0	0 %
	No contestó	1	17 %
Total		6	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 19, ¿Cuándo ingresó a laborar en el MCJ, recibió alguna inducción por parte de la institución?



Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

A los 7 funcionarios encuestados, se les consultó si al ingresar a laborar en el MCJ, recibieron alguna inducción por parte de la institución, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: cinco servidores indican que al ingresar a laborar al MCJ, si recibieron alguna inducción por parte de la institución (83 %), un servidor no contestó la pregunta aunque sí había contestado las anteriores (17 %). Una persona consultada no respondió el cuestionario.

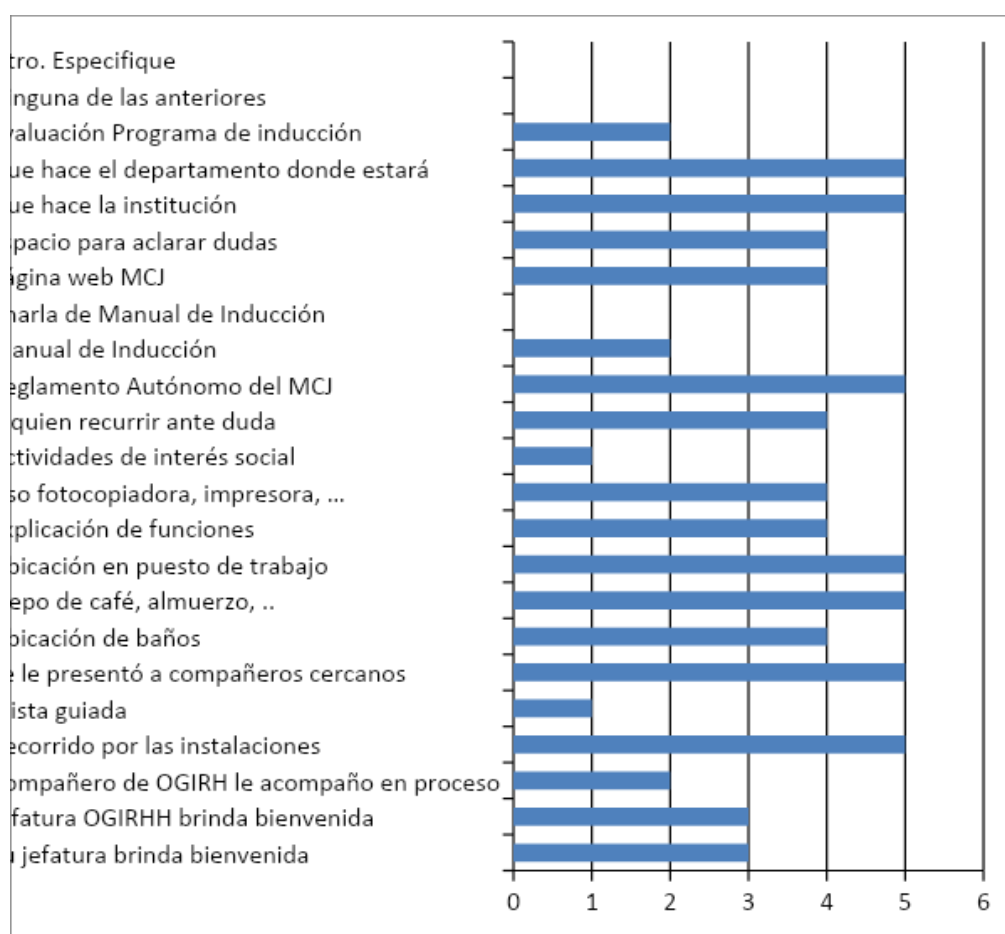
Tabla 20, Indique qué tipo de acción fue recibida en el proceso de inducción.

Descripción	Distribución	Cantidad de consultas sobre las opciones dadas
Indique qué tipo de acción fue recibida en el proceso de inducción.	Su Jefatura inmediata le brindó un espacio para brindarle la bienvenida	3
	La Jefatura de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos le brindó un espacio para brindarle la bienvenida	3
	Un compañero de la oficina de Gestión Institucional le acompañó durante el proceso de inducción.	2
	Se le dio un recorrido por las instalaciones de la institución	5
	Se le brindó una visita guiada a alguna de las entidades adscritas a la institución	1
	Se le presentó a sus compañeros cercanos de trabajo	5
	Se le indicó donde están los baños	4
	Se le indicó donde puede tomar su tiempo de café y almuerzo y los tiempos establecidos para esto	5

Se le ubicó en su puesto de trabajo	5
Se le explicaron las funciones a desarrollar, es decir sus deberes en la institución	4
Se le brindó información sobre el uso de la fotocopidora, impresora y otros equipos ubicados en el Departamento donde laborará	4
Se les brindó información sobre las actividades de interés social	1
Se le indicó a quien recurrir si se le presentaba alguna duda (compañero guía).	4
Se le brindó información del contenido del Reglamento Autónomo de Trabajo del MCJ	5
Se le entregó el Manual de Inducción del MCJ	2
Se le brindó una charla para explicarle el Manual de Inducción del MCJ	0
Se le invitó a revisar la página web de la institución	4
Se le dio espacio de consulta para aclarar las dudas que pudiera tener	4
Se le explicó que hace la institución	5
Se le explicó que hace el Departamento donde usted va a laborar	5
Al finalizar el proceso de inducción se le brindó la "Evaluación del programa de inducción por parte del funcionario" para completarla	2
Ninguna de las anteriores	0
Otra. Especifique	0

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020.

Gráfico 20, Indique qué tipo de acción fue recibida en el proceso de inducción.



Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

A los 7 funcionarios encuestados, se les preguntó qué tipo de acción fue recibida en el proceso de inducción, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente:

Coinciden en igual número las acciones mencionadas por los servidores (una) el que se le brindó una visita guiada y se les proporcionó información sobre las actividades de interés social.

Coinciden en igual número las acciones mencionadas por los servidores (dos) el que un compañero de la oficina de Gestión Institucional les acompañó durante el proceso de inducción: se les entregó el Manual de Inducción del MCJ; al finalizar el proceso de inducción se les brindó la “Evaluación del programa de inducción por parte del funcionario” para completarla.

Coinciden en igual número las acciones mencionadas por los servidores (tres) el que su Jefatura inmediata les brindó un espacio para brindarles la bienvenida, la Jefatura de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos les brindó un espacio para brindarles la bienvenida.

Coinciden en igual número las acciones mencionadas por los servidores (cuatro) el que se les indicó donde están los baños, se les explicaron las funciones a desarrollar, es decir sus deberes en la institución. Se les brindó información sobre el uso de la fotocopidora, impresora y otros equipos ubicados en el Departamento donde laborará, se les indicó a quién recurrir si se les presentaba alguna duda (compañero guía), se les invitó a revisar la página web de la institución, se les dio espacio de consulta para aclarar las dudas que pudiera tener.

Coinciden en igual número las acciones mencionadas por los servidores (Cinco) el que se les dio un recorrido por las instalaciones de la institución, se les presentó a sus compañeros cercanos de trabajo, se les indicó donde puede tomar

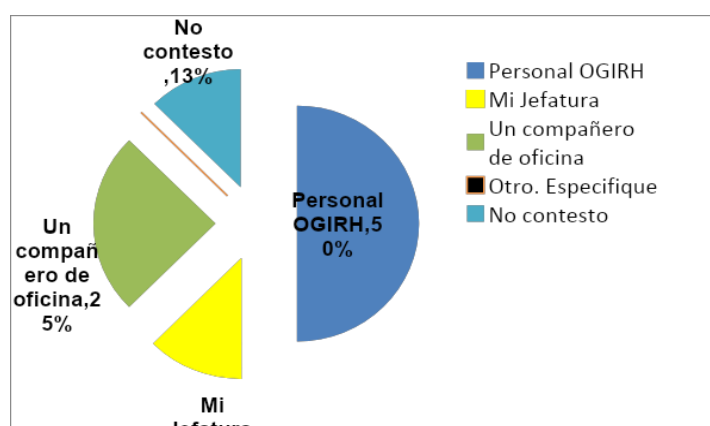
su tiempo de café y almuerzo y los tiempos establecidos para esto, se les ubicó en su puesto de trabajo, se les brindó información del contenido del Reglamento Autónomo de Trabajo del MCJ, se les explicó que hace la institución, se les explicó que hace el Departamento donde va a laborar.

Tabla 21, ¿Qué persona le brindó la inducción?

Descripción	Distribución	Cantidad de respuestas	Porcentaje
¿Qué persona le brindó la inducción?	Personal de la OGIRH	4	50 %
	Mi Jefatura	1	12 %
	Un compañero de oficina	2	25 %
	Otro. Especifique	0	0 %
	No contesto	1	13 %
Total		8	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 21, ¿Qué persona le brindó la inducción?



Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

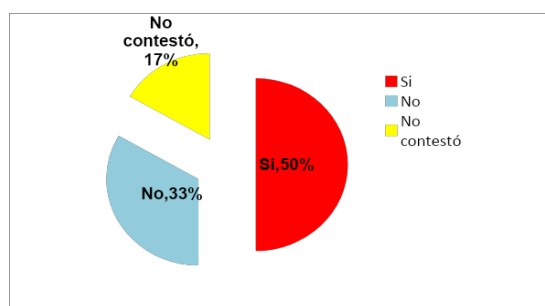
A los 7 funcionarios encuestados, se les consultó qué persona les brindó la inducción, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: a cuatro servidores la inducción se las brindó personal de la OGIRH (50 %), a un servidor se la brindó su Jefatura (12 %), a dos servidores se las brindó un compañero de oficina y una persona que ha estado contestando el cuestionario, no contestó. Se aclara que una persona marcó varias opciones y una persona consultada no respondió el cuestionario.

Tabla 22, ¿La institución le ha dado la oportunidad de participar en alguna capacitación para su formación laboral?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿La institución le ha dado la oportunidad de participar en alguna capacitación para su formación laboral?	Si	3	50 %
	No	2	33 %
	No contestó	1	17 %
Total		6	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 22, ¿La institución le ha dado la oportunidad de participar en alguna capacitación para su formación laboral?



Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

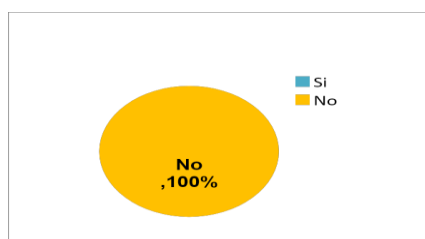
A los 7 funcionarios encuestados, se les consultó si la institución les ha dado la oportunidad de participar en alguna capacitación para su formación laboral, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: tres servidores indican que la institución si les ha dado la oportunidad de participar en alguna capacitación para su formación laboral (50 %), dos servidores indican que la institución no les ha dado la oportunidad de participar en alguna capacitación para su formación laboral (33 %), un funcionario no contestó la pregunta (17%). Una persona consultada no respondió el cuestionario.

Tabla 23, ¿Durante el proceso de reclutamiento sintió que fue discriminado de alguna forma?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Durante el proceso de reclutamiento sintió que fue discriminado de alguna forma?	Si	0	0 %
	No	6	100 %
Total		6	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 23, ¿Durante el proceso de reclutamiento sintió que fue discriminado de alguna forma?



Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

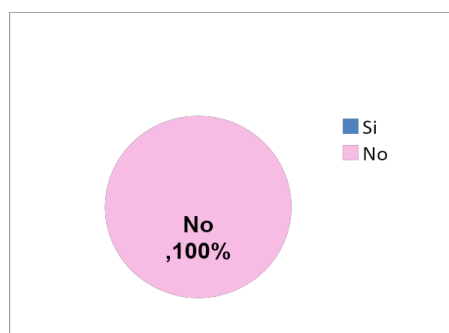
A los 7 funcionarios encuestados, se les consultó si durante el proceso de reclutamiento sintieron que fueron discriminados de alguna forma, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: seis servidores indican que durante el proceso de reclutamiento no sintieron que fueron discriminados de alguna forma (100 %). Una persona consultada no respondió el cuestionario.

Tabla 24, ¿Durante el proceso de selección sintió que fue discriminado de alguna forma?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Durante el proceso de selección sintió que fue discriminado de alguna forma?	Si	0	0 %
	No	6	100 %
Total		6	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020.

Gráfico 24, ¿Durante el proceso de selección sintió que fue discriminado de alguna forma?



Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

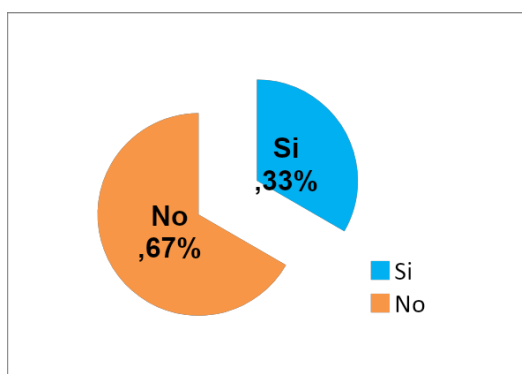
A los 7 funcionarios encuestados, se les consultó si durante el proceso de selección sintieron que fueron discriminados de alguna forma, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: seis servidores indican que durante el proceso de reclutamiento no sintieron que fueron discriminados de alguna forma (100 %). Una persona consultada no respondió el cuestionario.

Tabla 25, ¿Alguna vez ha solicitado asesoramiento legal al CONAPDIS?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Alguna vez ha solicitado asesoramiento legal al CONAPDIS?	Si	2	33 %
	No	4	67 %
Total		6	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 25, ¿Alguna vez ha solicitado asesoramiento legal al CONAPDIS?



Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

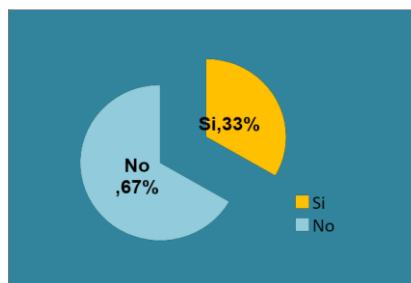
A los 7 funcionarios encuestados, se les consultó si alguna vez ha solicitado asesoramiento legal al CONAPDIS, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: dos servidores indican que si han solicitado asesoramiento legal al CONAPDIS (33 %), y cuatro servidores indican que no han solicitado asesoramiento legal al CONAPDIS (67 %). Una persona consultada no respondió el cuestionario.

Tabla 26, ¿Existe alguna comunicación entre su persona y el CONAPDIS para abordar temas relacionados con personas en situación de discapacidad?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Existe alguna comunicación entre su persona y el CONAPDIS para abordar temas relacionados con personas en situación de discapacidad?	Si	2	33 %
	No	4	67 %
Total		6	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 26, ¿Existe alguna comunicación entre su persona y el CONAPDIS para abordar temas relacionados con personas en situación de discapacidad?



Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

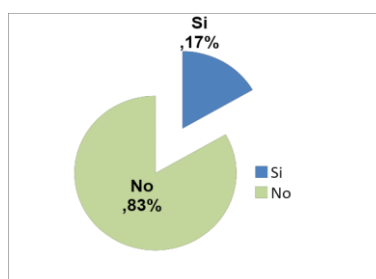
A los 7 funcionarios encuestados, se les consultó si existe alguna comunicación entre su persona y el CONAPDIS para abordar temas relacionados con personas en situación de discapacidad, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: dos servidores indican que si existe alguna comunicación entre su persona y el CONAPDIS para abordar temas relacionados con personas en situación de discapacidad (33 %), y cuatro servidores indican que no existe alguna comunicación entre su persona y el CONAPDIS para abordar temas relacionados con personas en situación de discapacidad (67 %) . Una persona consultada no respondió el cuestionario.

Tabla 27, ¿Tiene conocimiento si el CONAPDIS se comunica de alguna forma con la institución?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Tiene conocimiento si el CONAPDIS se comunica de alguna forma con la institución?	Si	1	17 %
	No	5	83 %
Total		6	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 27, ¿Tiene conocimiento si el CONAPDIS se comunica de alguna forma con la institución?



Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

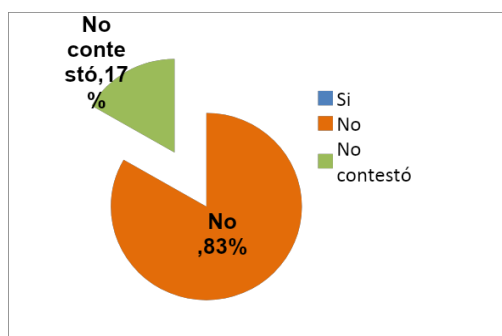
A los 7 funcionarios encuestados, se les consultó si tienen conocimiento si el CONAPDIS se comunica de alguna forma con la institución, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: un servidor indica que si tiene conocimiento de que el CONAPDIS se comunica de alguna forma con la institución (17 %), y cinco servidores indican que no tienen conocimiento de que el CONAPDIS se comunica de alguna forma con la institución (83 %). Una persona consultada no respondió el cuestionario.

Tabla 28, ¿La CIAD le ha invitado a participar en la formulación de políticas institucionales?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿La CIAD le ha invitado a participar en la formulación de políticas institucionales?	Si	0	0 %
	No	5	83 %
	No contestó	1	17 %
Total		6	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 28, ¿La CIAD le ha invitado a participar en la formulación de políticas institucionales?



Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

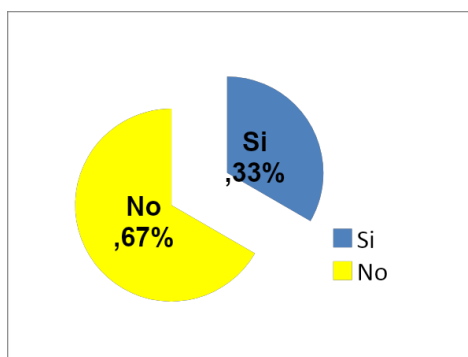
A los 7 funcionarios encuestados, se les consultó si la CIAD les ha invitado a participar en la formulación de políticas institucionales, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: cinco servidores indican que la CIAD no les ha invitado a participar en la formulación de políticas institucionales (83 %), y un servidor no contestó la pregunta (17 %). Una persona consultada no respondió el cuestionario.

Tabla 29, ¿La CIAD le ha invitado a participar en la formulación del plan de equiparación de oportunidades?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿La CIAD le ha invitado a participar en la formulación del plan de equiparación de oportunidades?	Si	2	33 %
	No	4	67 %
Total		6	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020.

Gráfico 29, ¿La CIAD le ha invitado a participar en la formulación del plan de equiparación de oportunidades?



Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

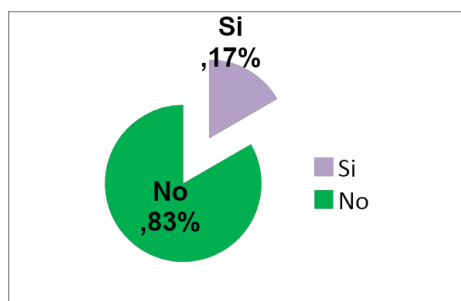
A los 7 funcionarios encuestados, se les consultó si la CIAD les ha invitado a participar en la formulación del plan de equiparación de oportunidades, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: cuatro servidores indican que la CIAD no les ha invitado a participar en la formulación del plan de equiparación de oportunidades (67 %), y dos servidores indican que la CIAD si les ha invitado a participar en la formulación del plan de equiparación de oportunidades (33 %). Una persona consultada no respondió el cuestionario.

Tabla 30, ¿La CIAD le ha ayudado en solventar algún servicio de apoyo que ha requerido a nivel institucional?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿La CIAD le ha ayudado en solventar algún servicio de apoyo que ha requerido a nivel institucional?	Si	1	17 %
	No	5	83 %
Total		6	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 30, ¿La CIAD le ha ayudado en solventar algún servicio de apoyo que ha requerido a nivel institucional?



Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

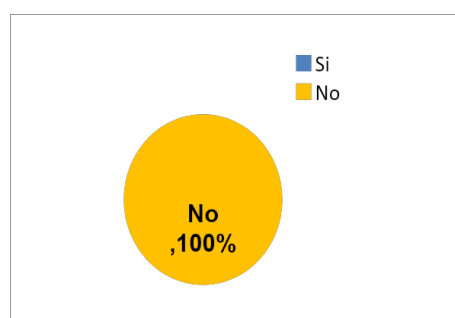
A los 7 funcionarios encuestados, se les consultó si la CIAD les ha ayudado en solventar algún servicio de apoyo que han requerido a nivel institucional, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: un servidor indica que la CIAD si le ha la CIAD no le ha ayudado en solventar algún servicio de apoyo que ha requerido a nivel institucional (67 %), y cinco servidores indican que la CIAD no les ha ayudado en solventar algún servicio de apoyo que ha requerido a nivel institucional (83 %). Una persona consultada no respondió el cuestionario.

Tabla 31, ¿La CIAD le ha ayudado en solventar alguna ayuda técnica que ha requerido a nivel institucional?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿La CIAD le ha ayudado en solventar alguna ayuda técnica que ha requerido a nivel institucional?	Si	0	0 %
	No	6	100 %
Total		6	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 31, ¿La CIAD le ha ayudado en solventar alguna ayuda técnica que ha requerido a nivel institucional?



Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

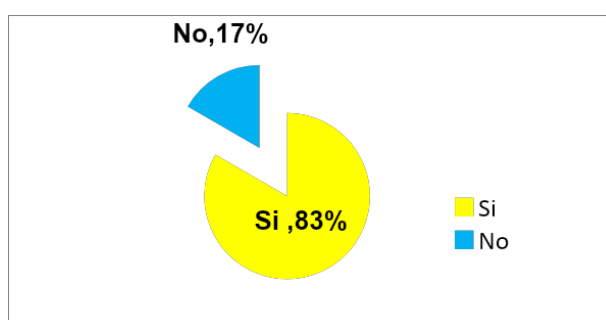
A los 7 funcionarios encuestados, se les consultó si la CIAD les ha ayudado en solventar alguna ayuda técnica que ha requerido a nivel institucional, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: seis servidores indican que la CIAD no les ha ayudado en solventar alguna ayuda técnica que ha requerido a nivel institucional (100 %). Una persona consultada no respondió el cuestionario.

Tabla 32, ¿Le gustaría colaborar con la CIAD en la realización de sus funciones?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Le gustaría colaborar con la CIAD en la realización de sus funciones?	Si	5	83 %
	No	1	17 %
Total		6	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 32, ¿Le gustaría colaborar con la CIAD en la realización de sus funciones?



Fuente: Cuestionario aplicado a servidores en situación de Discapacidad del MCJ. Julio, 2020

A los 7 funcionarios encuestados, se les consultó si les gustaría colaborar con la CIAD en la realización de sus funciones, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: cinco servidores indican que si les gustaría colaborar con la CIAD en

la realización de sus funciones (83 %) y un servidor dijo que no. Una persona consultada no respondió el cuestionario.

4.2.2 Cuestionario a Miembros de la Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad del MCJ

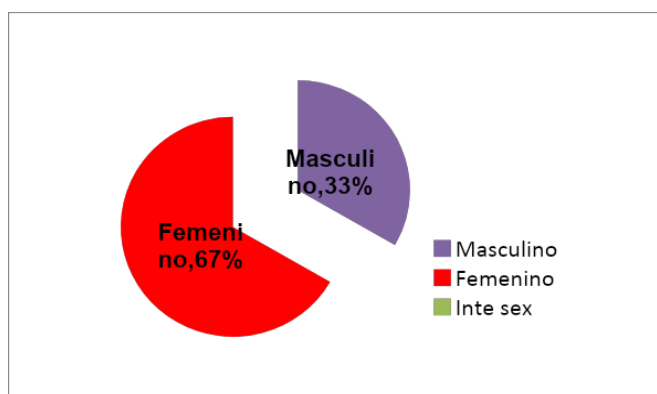
La Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad del MCJ está conformada actualmente por tres personas. Los resultados generados a continuación corresponden a las respuestas brindadas por dichos miembros.

Tabla 33, Género

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
Género	Mujer	2	67 %
	Hombre	1	33 %
	Inter sex	0	0 %
Total		3	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 33, Género



Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

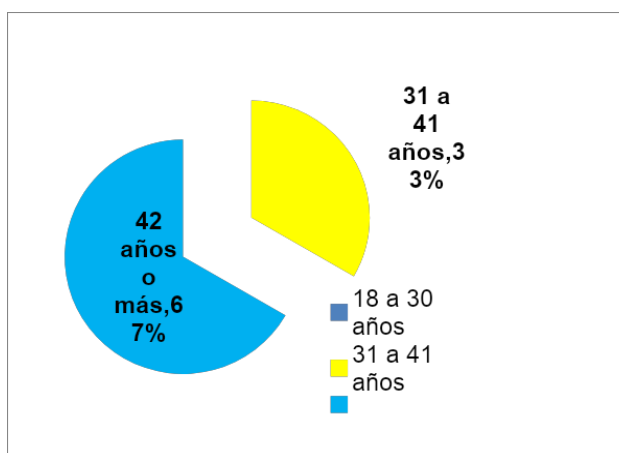
A los 3 funcionarios encuestados, se les consultó sobre su género, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: un servidor es de género masculino (33 %) y dos servidoras son de género femenino (67 %).

Tabla 34, Edad

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
Edad	18 a 30 años	0	0 %
	31 a 41 años	1	33 %
	42 años o más	2	67 %
Total		3	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 34, Edad



Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

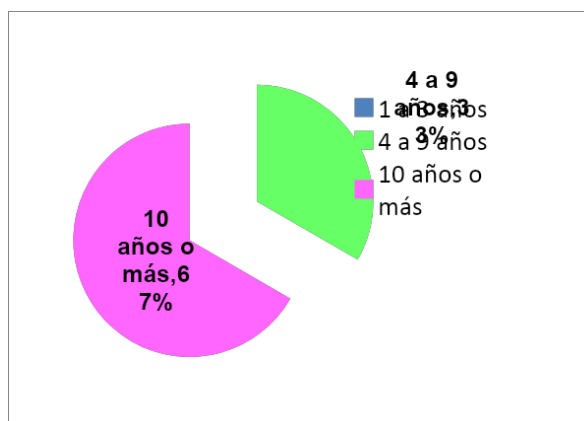
A los 3 funcionarios encuestados, se les consultó sobre su edad, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: un servidor tiene de 31 a 41 años (33 %) y dos servidoras tienen 42 años o más (67 %).

Tabla 35, Años de laborar en la institución

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
Años de laborar en la institución	1 a 3 años	0	0 %
	4 a 9 años	1	33 %
	10 años o más	2	67 %
Total		3	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 35, Años de laborar en la institución



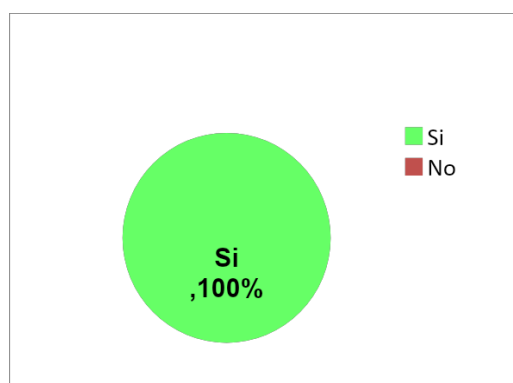
Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

A los 3 funcionarios encuestados, se les consultó sobre la cantidad de años de laborar en la institución, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: un servidor tiene de 4 a 9 años de laborar en la institución (33 %) y dos servidoras tienen 10 años o más de laborar en la institución (67 %).

Tabla 36, ¿Conoce cuáles son los fines del CONAPDIS?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Conoce cuáles son los fines del CONAPDIS?	Si	3	100 %
	No	0	0 %
Total		3	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 36, ¿Conoce cuáles son los fines del CONAPDIS?

Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

A los 3 funcionarios encuestados, se les consultó si conocen cuales son los fines del CONAPDIS, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: los tres servidores indican que si conocen los fines del CONAPDIS (100 %).

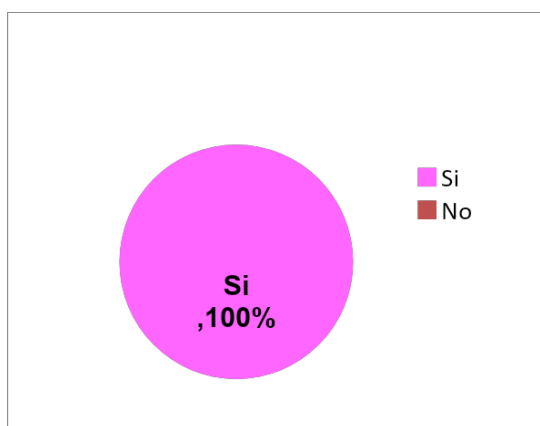
Tabla 37, Conoce si por medio del CONAPDIS se ha generado alguna de las siguientes acciones para la atención de la población con discapacidad de la institución

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
Conoce si por medio del CONAPDIS se	Si	3	100 %

ha generado alguna de las siguientes acciones para la atención de la población con discapacidad de la institución	No	0	0 %
Total		3	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 37, Conoce si por medio del CONAPDIS se ha generado alguna de las siguientes acciones para la atención de la población con discapacidad de la institución



Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

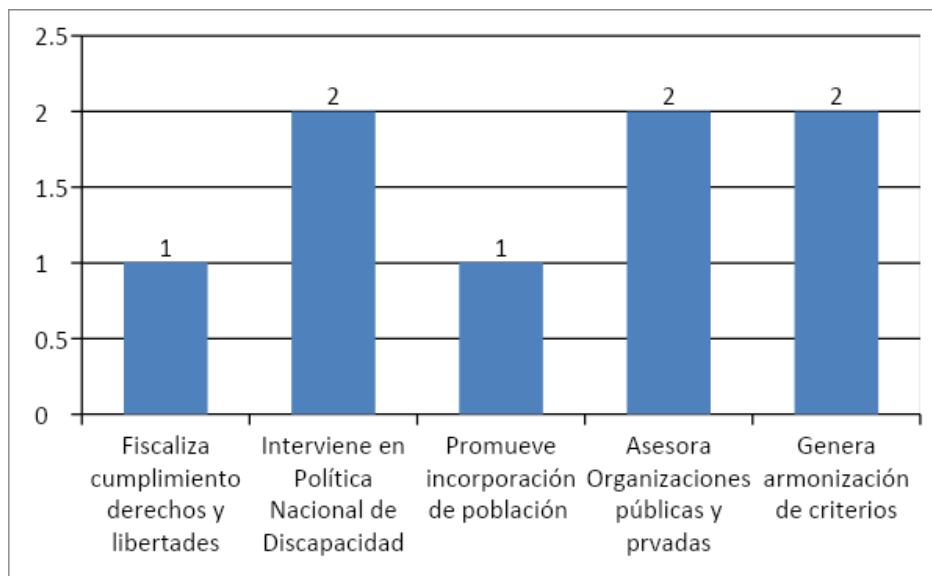
A los 3 funcionarios encuestados, se les consultó si por medio del CONAPDIS se ha generado alguna de las acciones anotadas en el cuestionario para la atención de la población con discapacidad de la institución, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: los tres servidores indican que si se ha generado alguna de las acciones anotadas, para la atención de la población con discapacidad de la institución (100 %).

Tabla 38, Marque con una X la acción que ha desarrollado el CONAPDIS para la atención de la población con discapacidad de la institución:

Descripción	Distribución	Cantidad de opciones marcadas
Marque con una X la acción que ha desarrollado el CONAPDIS para la atención de la población con discapacidad de la institución:	Fiscaliza el cumplimiento de los derechos humanos y libertades fundamentales de la población con discapacidad	1
	Interviene con la producción, ejecución y fiscalización de la Política Nacional en discapacidad	2
	Promueven la incorporación de la población con discapacidad a la sociedad	1
	Asesora a las organizaciones públicas y privadas que desarrollen o presten servicios a la población con discapacidad	2
	Genera la armonización de criterios, protocolos de atención, políticas de cobertura y acceso, estándares de calidad y articulación a la población con discapacidad	2

Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 38, Marque con una X la acción que ha desarrollado el CONAPDIS para la atención de la población con discapacidad de la institución:



Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

A los 3 funcionarios encuestados, se les consultó cuales acciones ha desarrollado el CONAPDIS para la atención de la población con discapacidad de la institución, la respuesta que se arroja muestra que las opciones marcadas mayoritariamente sean las siguientes:

- Interviene con la producción, ejecución y fiscalización de la Política Nacional en discapacidad;
- Asesora a las organizaciones públicas y privadas que desarrollen o presten servicios a la población con discapacidad; y
- Genera la armonización de criterios, protocolos de atención, políticas de cobertura y acceso, estándares de calidad y articulación a la población con discapacidad.

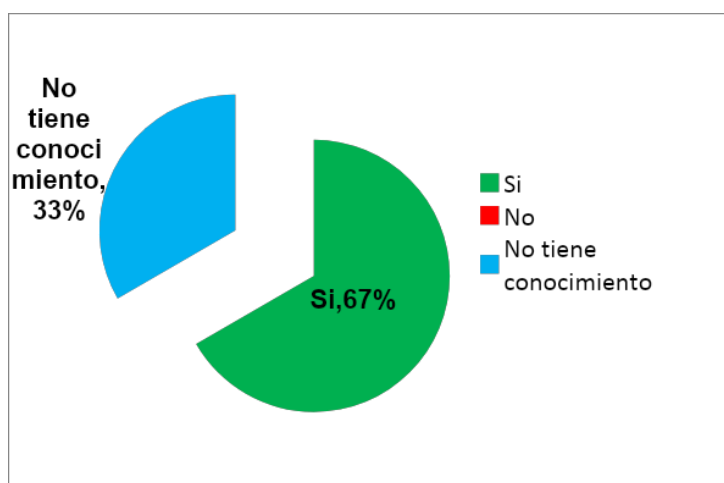
- De igual forma indican que:
- Fiscaliza el cumplimiento de los derechos humanos y libertades fundamentales de la población con discapacidad, y
- Promueven la incorporación de la población con discapacidad a la sociedad.

Tabla 39, ¿La institución mantiene comunicación con el CONAPDIS?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿La institución mantiene comunicación con el CONAPDIS?	Si	2	67 %
	No	0	0 %
	No tiene conocimiento	1	33 %
Total		3	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 39, ¿La institución mantiene comunicación con el CONAPDIS?



Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

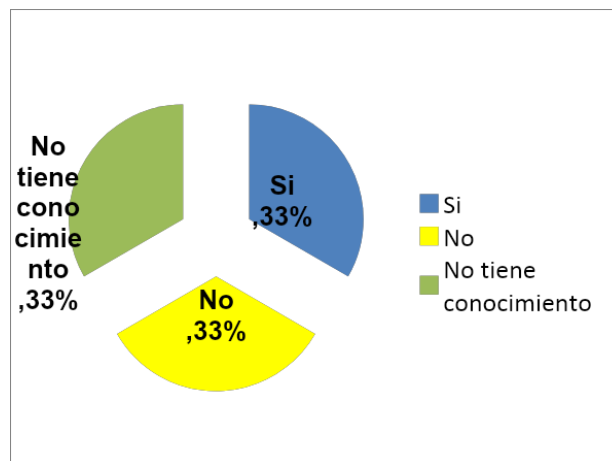
A los 3 funcionarios encuestados, se les consultó si la institución mantiene comunicación con el CONAPDIS, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: dos servidores indican que la institución si mantiene comunicación con el CONAPDIS (67 %), y un servidor indica que no tiene conocimiento de ello (33 %).

Tabla 40, ¿Hay alguna persona de la institución que tenga un papel de enlace entre el CONAPDIS y el MCJ para coordinar temas correspondientes al cumplimiento de la normativa legal vigente del país con respecto las personas en situación de discapacidad?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Hay alguna persona de la institución que tenga un papel de enlace entre el CONAPDIS y el MCJ para coordinar temas correspondientes al cumplimiento de la normativa legal vigente del país con respecto las personas en situación de discapacidad?	Si	1	34 %
	No	1	33 %
	No tiene conocimiento	1	33 %
Total		3	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 40, ¿Hay alguna persona de la institución que tenga un papel de enlace entre el CONAPDIS y el MCJ para coordinar temas correspondientes al cumplimiento de la normativa legal vigente del país con respecto las personas en situación de discapacidad?



Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

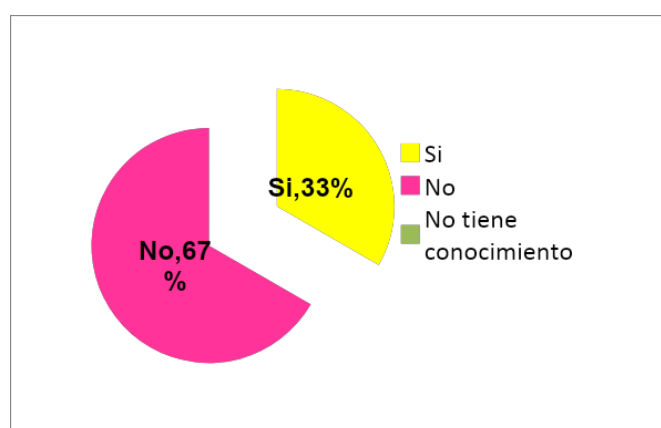
A los 3 funcionarios encuestados, se les consultó si hay alguna persona de la institución que tenga un papel de enlace entre el CONAPDIS y el MCJ para coordinar temas correspondientes al cumplimiento de la normativa legal vigente del país con respecto las personas en situación de discapacidad, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: un servidor indica que si hay una persona de la institución que tiene un papel de enlace entre el CONAPDIS y el MCJ para coordinar temas correspondientes al cumplimiento de la normativa legal vigente del país con respecto las personas en situación de discapacidad (34 %), un servidor indica que no se tiene ese enlace (33 %) y otro servidor indica no tener conocimiento de ello (33 %).

Tabla 41, ¿Hay alguna persona que se ha reunido o se reúne habitualmente con personeros del CONAPDIS para coordinar aspectos de cumplimiento de la normativa legal vigente del país con las personas en situación de discapacidad?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Hay alguna persona que se ha reunido o se reúne habitualmente con personeros del CONAPDIS para coordinar aspectos de cumplimiento de la normativa legal vigente del país con las personas en situación de discapacidad?	Si	1	33 %
	No	2	67 %
	No tiene conocimiento	0	0 %
Total		3	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020.

Gráfico 41, ¿Hay alguna persona que se ha reunido o se reúne habitualmente con personeros del CONAPDIS para coordinar aspectos de cumplimiento de la normativa legal vigente del país con las personas en situación de discapacidad?



Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

A los 3 funcionarios encuestados, se les consultó si hay alguna persona que se ha reunido o se reúne habitualmente con personeros del CONAPDIS para

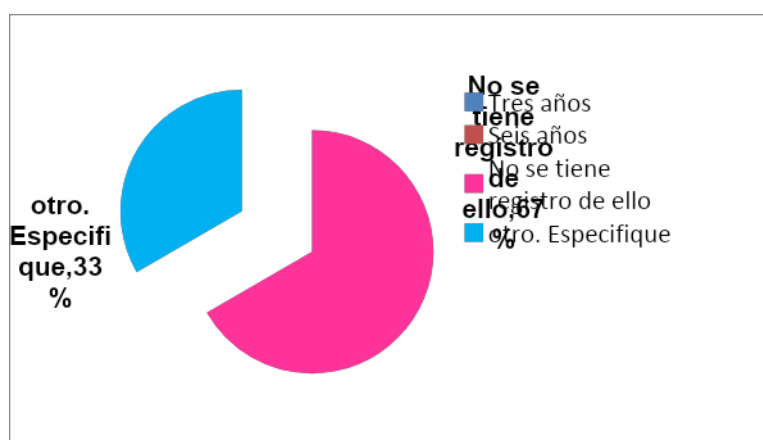
coordinar aspectos de cumplimiento de la normativa legal vigente del país con las personas en situación de discapacidad, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: un servidor indica que si hay una persona que se ha reunido o se reúne habitualmente con personeros del CONAPDIS para coordinar aspectos de cumplimiento de la normativa legal vigente del país con las personas en situación de discapacidad (33 %), y dos servidores indican que no hay una persona que se ha reunido o se reúne habitualmente con personeros del CONAPDIS para coordinar aspectos de cumplimiento de la normativa legal vigente del país con las personas en situación de discapacidad (67 %).

Tabla 42, ¿Hace cuánto tiempo existe la CIAD en la institución?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Hace cuánto tiempo existe la CIAD en la institución?	Tres años	0	0 %
	Seis años	0	0 %
	No tiene registro de ello	2	67 %
	Otro. Especifique	1	33 %
Total		3	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 42, ¿Hace cuánto tiempo existe la CIAD en la institución?



Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

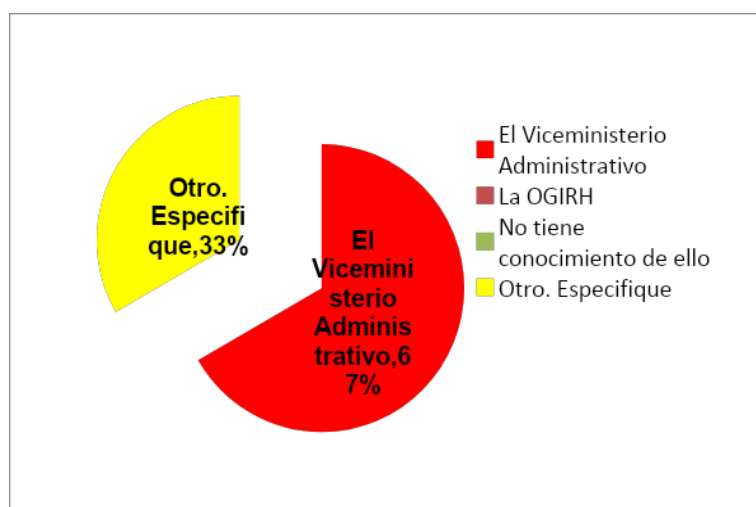
A los 3 funcionarios encuestados, se les consultó hace cuánto tiempo existe la CIAD en la institución, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: dos servidores indican que no se tiene registro de ello (67%) y un servidor marca la opción otro y anota: “desde el 2009 aproximadamente” (33 %).

Tabla 43, ¿Quién supervisa la labor que lleva la CIAD a nivel institucional?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Quién supervisa la labor que lleva la CIAD a nivel institucional?	El Viceministerio Administrativo	2	67 %
	La OGIRH	0	0 %
	No tiene conocimiento de ello	0	0 %
	Otro. Especifica que	1	33 %
Total		3	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 43, ¿Quién supervisa la labor que lleva la CIAD a nivel institucional?



Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

A los 3 funcionarios encuestados, se les consultó quién supervisa la labor que lleva la CIAD a nivel institucional, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: dos servidores indican que el Viceministerio Administrativo es quien supervisa la labor (67%) y un servidor marca la opción otro y anota: “La labor de la CIAD es supervisada por el CENARE y el CONAPDIS. El despacho Ministerial recibe recomendaciones de la CIAD para que el Viceministerio Ejecute” (33 %).

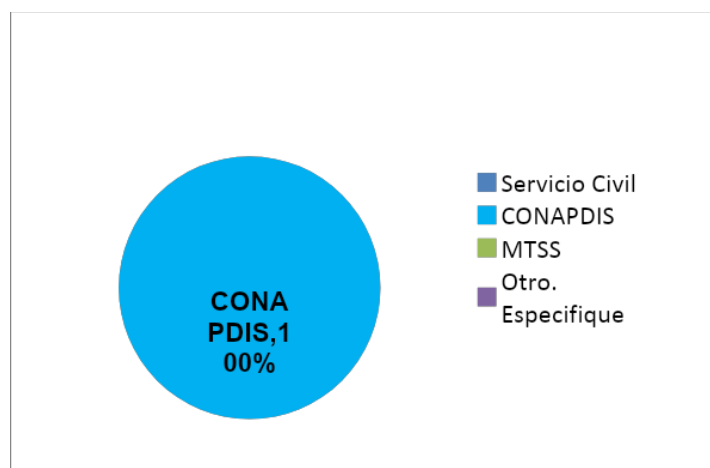
Tabla 44, ¿Quién supervisa la labor que lleva la CIAD a nivel externo?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Quién supervisa la labor que lleva la CIAD a nivel externo?	El Servicio Civil	0	0 %
	El CONAPDIS	3	100 %
	MTSS	0	0 %
	Otro. Especifique	0	0 %

Total	3	100%
--------------	----------	-------------

Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 44, ¿Quién supervisa la labor que lleva la CIAD a nivel externo?



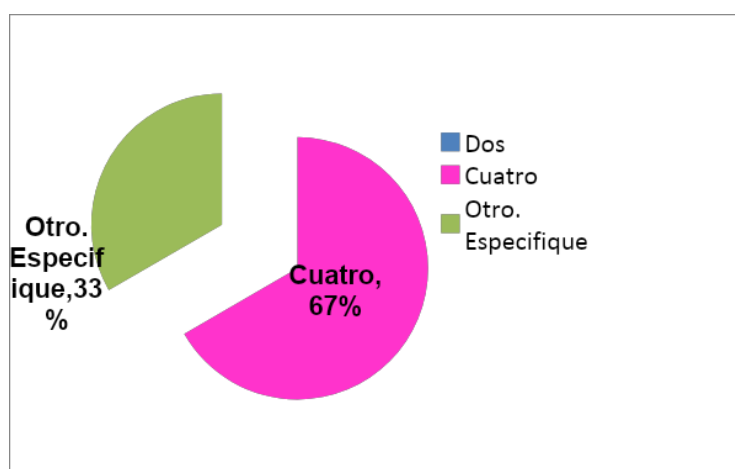
Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

A los 3 funcionarios encuestados, se les consultó quién supervisa la labor que lleva la CIAD a nivel externo, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: tres servidores indican que el CONAPDIS es quien supervisa la labor CIAD a nivel externo (100%).

Tabla 45, ¿Cuántas personas conforman la CIAD?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Cuántas personas conforman la CIAD?	Dos	0	0 %
	Cuatro	2	67 %
	Otro. Especifique	1	33 %
Total		3	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 45, ¿Cuántas personas conforman la CIAD?

Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

A los 3 funcionarios encuestados, se les consultó cuántas personas conforman la CIAD, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: dos servidores indican que cuatro personas conforman la CIAD (67%), y un servidor elige la opción Otro, anotando “3 personas” (33 %).

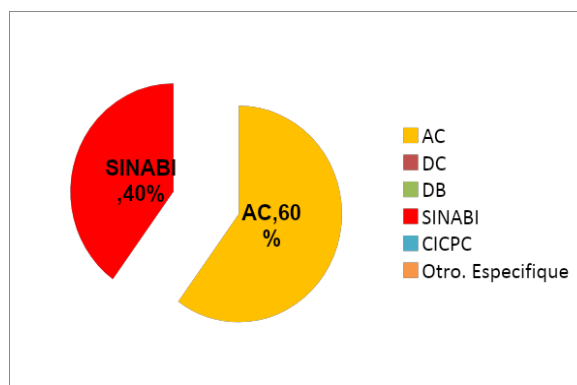
Tabla 46, ¿De qué áreas son las personas que conforman la CIAD?

Descripción	Distribución	Cantidad de opciones elegidas	Porcentaje
¿De qué áreas son las personas que conforman la CIAD?	Actividades Centrales (AC)	3	60 %
	Dirección de Cultura (DC)	0	0 %
	Dirección de Bandas (DB)	0	0 %
	SINABI	2	40 %
	CICPC	0	0 %
	Otro. Especifique	0	0 %

Total	5	100%
--------------	----------	-------------

Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 46, ¿De qué áreas son las personas que conforman la CIAD?



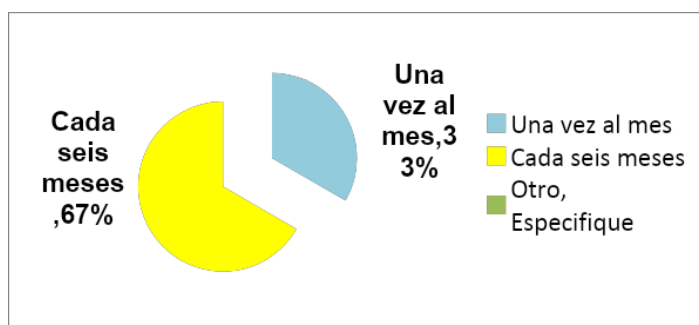
Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

A los 3 funcionarios encuestados, se les consultó de qué áreas son las personas que conforman la CIAD, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: se indica que mayoritariamente los miembros pertenecen al área de Actividades Centrales (60%), y en segundo lugar al área del SINABI (40 %).

Tabla 47, ¿Cada cuánto tiempo se reúne la CIAD?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Cada cuánto tiempo se reúne la CIAD?	Una vez al mes	1	33 %
	Cada seis meses	2	67 %
	Otro. Especifique	0	0 %
Total		3	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 47, ¿Cada cuánto tiempo se reúne la CIAD?

Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

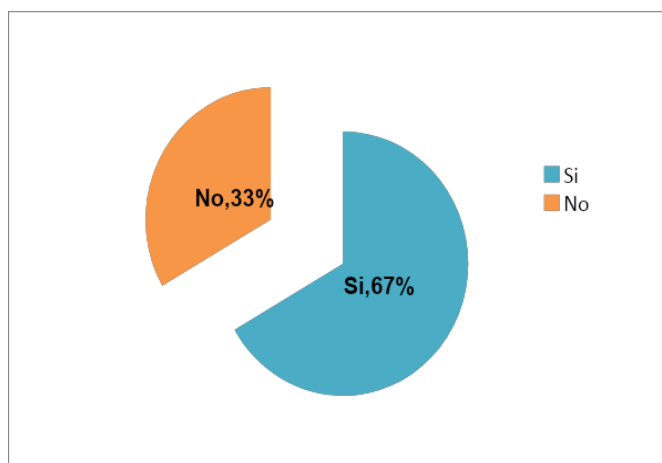
A los 3 funcionarios encuestados, se les consultó cada cuanto se reúne la CIAD, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: dos servidores indican que se reúnen cada seis meses (67 %) y un servidor indicó que se reúnen cada mes (33 %).

Tabla 48, ¿La CIAD ha generado alguna de las siguientes acciones en la institución?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿La CIAD ha generado alguna de las siguientes acciones en la institución?	Si	2	67 %
	No	1	33 %
Total		3	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 48, ¿La CIAD ha generado alguna de las siguientes acciones en la institución?



Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

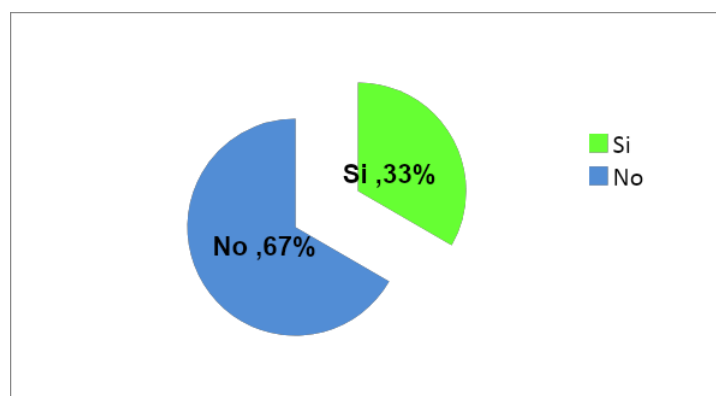
A los 3 funcionarios encuestados, se les consultó si la CIAD ha generado alguna de las opciones dadas en la pregunta en la institución, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: dos servidores indican que la CIAD si ha generado alguna de las opciones dadas (67 %) y un servidor indica que no se ha generado alguna de las opciones dadas (33 %).

Tabla 49, ¿Considera que las funciones encomendadas a la CIAD, se pueden cumplir?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Considera que las funciones encomendadas a la CIAD, se pueden cumplir?	Si	1	33 %
	No	2	67 %
Total		3	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 49, ¿Considera que las funciones encomendadas a la CIAD, se pueden cumplir?



Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

A los 3 funcionarios encuestados, se les consultó si las funciones de la CIAD se pueden cumplir, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: un servidor indica que las funciones de la CIAD si se pueden cumplir (33 %) y dos servidores indican que las funciones de la CIAD no se pueden cumplir (67 %).

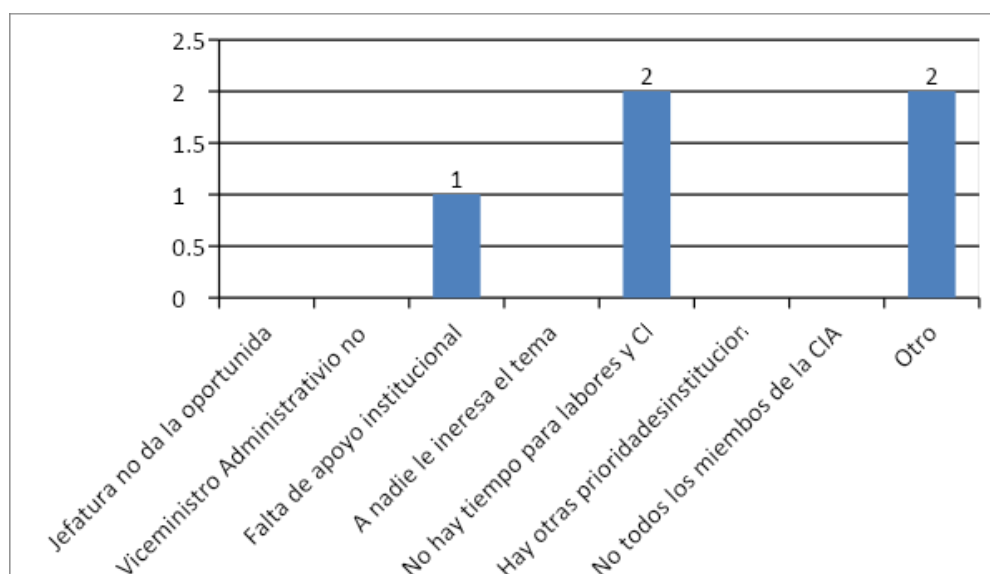
Tabla 50, ¿Por qué las funciones encomendadas a la CIAD no se pueden cumplir?

Descripción	Distribución	Cantidad de opciones elegidas
¿Por qué las funciones encomendadas a la CIAD no se pueden cumplir?	La Jefatura no nos da la oportunidad de participar en la sugerencia de acciones	0
	El Viceministro Administrativo no nos da la oportunidad de participar en la sugerencia de acciones	0
	Falta de apoyo institucional en forma generalizada	1

	A nadie le interesa el tema	
	No se tiene tiempo suficiente para abarcar nuestras labores y el recargo que genera la CIAD	2
	Hay otras prioridades institucionales	
	No todos los miembros de la CIAD están interesados en el tema	
	Otro. Especifique	2
Total		5

Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 50, ¿Por qué las funciones encomendadas a la CIAD no se pueden cumplir?



Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

A los 3 funcionarios encuestados, se les consultó por qué las funciones encomendadas a la CIAD no se pueden cumplir, la respuesta que se arroja muestra que las opciones marcadas dos veces son las siguientes:

1. No se tiene tiempo suficiente para abarcar nuestras labores y el recargo que genera la CIAD.

2. En la opción Otro, se especificó lo siguiente:

- a. El Despacho Ministerial tiene desconocimiento de las funciones de la CIAD y por ende la CIAD no puede ejecutar sus funciones, pues no cuentan con su apoyo.
- b. Falta de metas claras y de inducción a los miembros del CIAD.

Nombrada una vez como una de las razones por las cuales no se puede cumplir con las funciones encomendadas a la CIAD, se menciona:

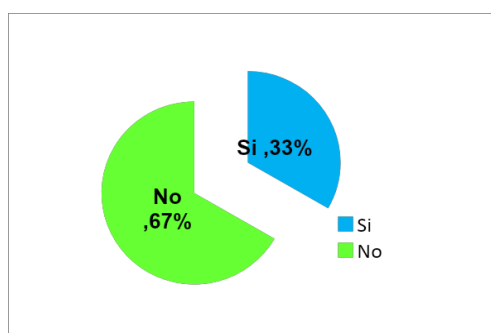
- Falta de apoyo institucional en forma generalizada

Tabla 51, ¿La CIAD tiene apoyo del área institucional que supervisa su labor?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿La CIAD tiene apoyo del área institucional que supervisa su labor?	Si	1	33 %
	No	2	67 %
Total		3	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 51, ¿La CIAD tiene apoyo del área institucional que supervisa su labor?



Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

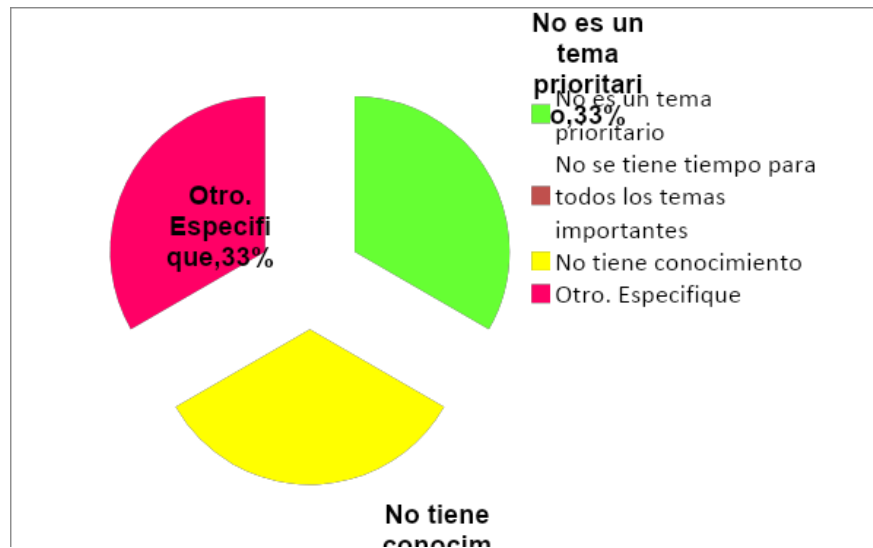
A los 3 funcionarios encuestados, se les consultó si la CIAD tiene el apoyo del área institucional que supervisa su labor, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: un servidor indica que la CIAD si tiene el apoyo del área institucional que supervisa su labor (33 %) y dos servidores indican que la CIAD no tiene el apoyo del área institucional que supervisa su labor (67 %).

Tabla 52, ¿Por qué la CIAD no recibe apoyo del área institucional que supervisa su labor?

Descripción	Distribución	Cantidad de opciones elegidas
¿Por qué la CIAD no recibe apoyo del área institucional que supervisa su labor?	Este no es un tema prioritario.	1
	No se tiene tiempo para abarcar todos los temas importantes	0
	No tiene conocimiento	1
	Otro. Especifique	1
Total		5

Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020.

Gráfico 52, ¿Por qué la CIAD no recibe apoyo del área institucional que supervisa su labor?



Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

A los 3 funcionarios encuestados, se les consultó porqué la CIAD no tiene apoyo del área institucional que supervisa su labor, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente:

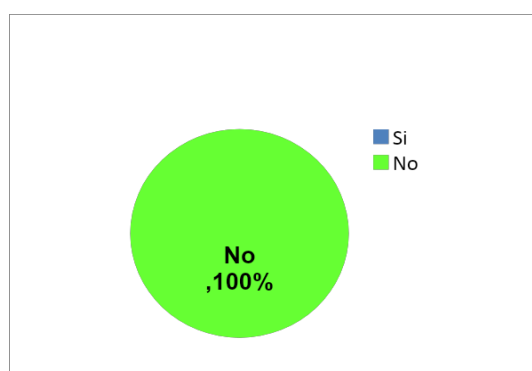
- Un servidor indica que éste no es un tema prioritario (34 %).
- Un servidor indica que no tiene conocimiento (33 %).
- Un servidor elige la opción otra (33 %) y anota lo siguiente:
 - Realmente lo desconozco pero no se han preocupado por sustituir al presidente del CIAD

Tabla 53, ¿La CIAD del MCJ ha generado algún enlace con otra CIAD de otra institución?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿La CIAD del MCJ ha generado algún enlace con otra CIAD de otra institución?	Si	0	0 %
	No	3	100 %
Total		3	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 53, ¿La CIAD del MCJ ha generado algún enlace con otra CIAD de otra institución?



Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

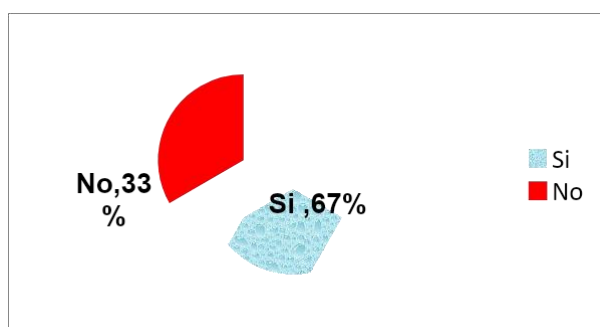
A los 3 funcionarios encuestados, se les consultó si la CIAD ha generado algún enlace con otra CIAD de otra institución, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: los tres servidores indican que la CIAD no ha generado algún enlace con otra CIAD de otra institución (100 %).

Tabla 54, ¿La CIAD institucional cuenta con un plan anual de trabajo?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿La CIAD institucional cuenta con un plan anual de trabajo?	Si	2	67 %
	No	1	33 %
Total		3	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 54, ¿La CIAD institucional cuenta con un plan anual de trabajo?



Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

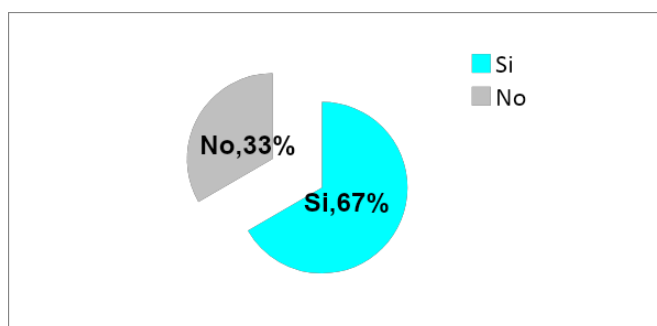
A los 3 funcionarios encuestados, se les consultó si la CIAD cuenta con un plan anual de trabajo, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: dos servidores indican que la CIAD si cuenta con un plan anual de trabajo (67 %), y un servidor indica que la CIAD no cuenta con un plan anual de trabajo (33 %).

Tabla 55, ¿La CIAD rinde informes semestrales sobre su constitución y cumplimiento de funciones a la entidad externa que los supervisa?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿La CIAD rinde informes semestrales sobre su constitución y cumplimiento de funciones a la entidad externa que los supervisa?	Si	2	67 %
	No	1	33 %
Total		3	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 55, ¿La CIAD rinde informes semestrales sobre su constitución y cumplimiento de funciones a la entidad externa que los supervisa?



Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

A los 3 funcionarios encuestados, se les consultó si la CIAD rinde informes semestrales sobre su constitución y cumplimiento de funciones a la entidad externa que los supervisa, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: dos servidores indican que la CIAD si rinde informes semestrales sobre su constitución

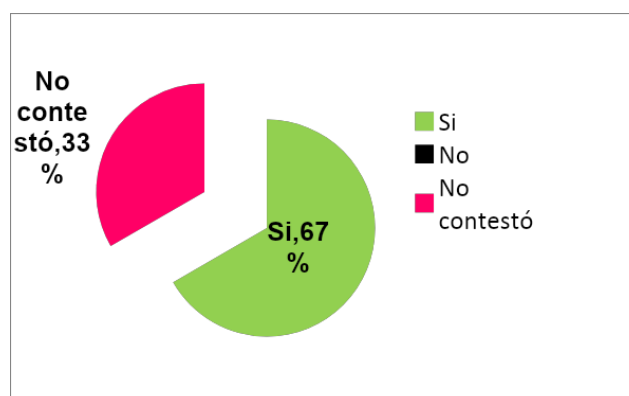
y cumplimiento de funciones a la entidad externa que los supervisa (67 %), y un servidor indica que la CIAD no lo hacen (33 %).

Tabla 56, ¿La CIAD rinde informes semestrales sobre su constitución y cumplimiento de funciones a la entidad externa que los supervisa?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿La CIAD rinde informes semestrales sobre su constitución y cumplimiento de funciones a la entidad externa que los supervisa?	Si	2	67 %
	No	0	0%
	No contestó	1	33 %
Total		3	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 56, ¿La CIAD rinde informes semestrales sobre su constitución y cumplimiento de funciones a la entidad externa que los supervisa?



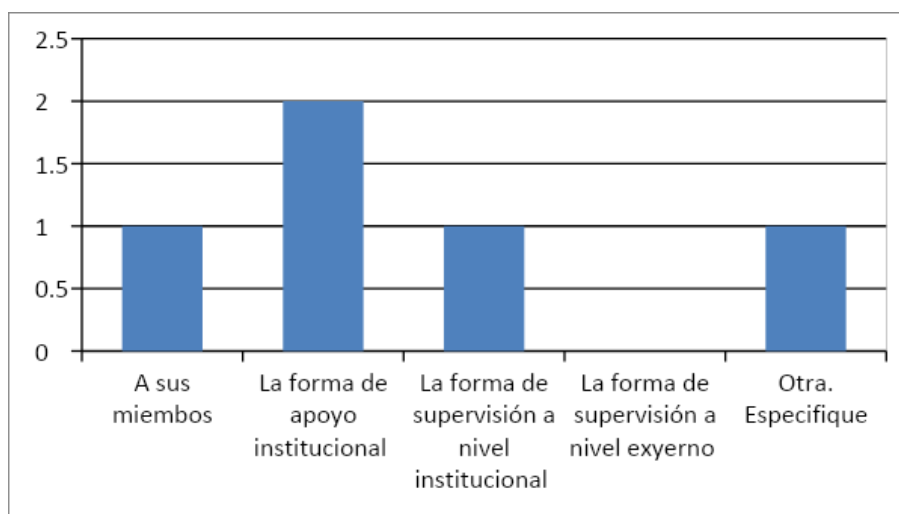
Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

A los 3 funcionarios encuestados, se les consultó si debe de cambiarse algo en la CIAD, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: dos servidores indican que si debe de cambiarse algo en la CIAD (67 %), y un servidor no contestó la pregunta (33 %).

Tabla 57, ¿Qué debe de cambiarse en la CIAD?

Descripción	Distribución	Cantidad de opciones elegidas
¿Qué debe de cambiarse en la CIAD?	A sus miembros.	1
	La forma de apoyo institucional	2
	La forma de supervisión a nivel institucional	1
	La forma de supervisión a nivel institucional	0
	Otro. Especifique	1
Total		5

Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 57, ¿Qué debe de cambiarse en la CIAD?

Fuente: Cuestionario aplicado a Miembros de la CIAD del MCJ. Julio, 2020

A los tres funcionarios encuestados, se les consultó que debe de cambiarse en la CIAD, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente:

Se ha elegido en dos oportunidades el cambiar la forma de apoyo institucional.

En igual cantidad de elección se ha elegido el cambiar a sus miembros, la forma de supervisión institucional y en la opción Otra, se ha anotado lo siguiente: “Agregar el miembro faltante”.

4.2.3 Cuestionario a Jefaturas del MCJ

Se consideró de importancia conocer la opinión de las jefaturas de las diferentes direcciones presupuestarias de la institución para ampliar la información que se tiene en referencia al rema en estudio.

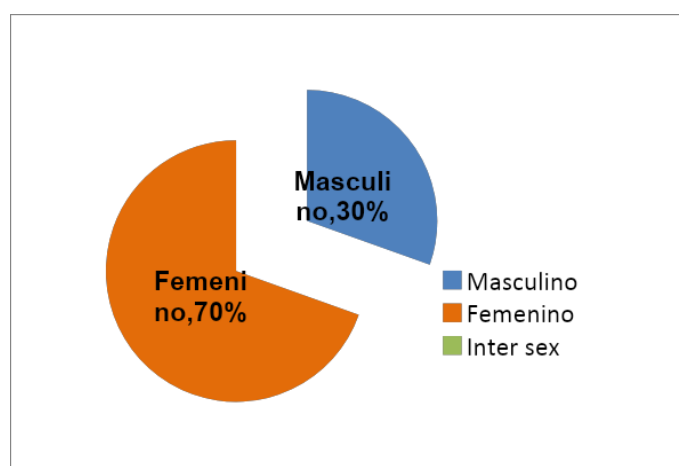
A continuación se detallan los resultados obtenidos del cuestionario aplicado:

Tabla 58, Género

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
Género	Masculino	7	30 %
	Femenino	16	70 %
	Inter sex	0	0 %
Total		23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 58, Género



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

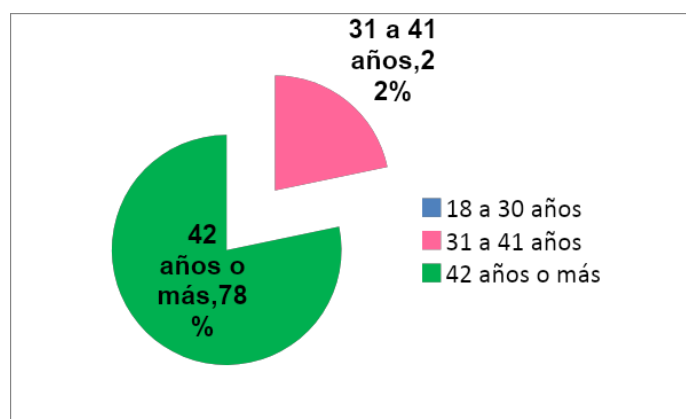
A los 23 servidores encuestados, se les consultó sobre su género, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: siete servidores son de género masculino (30 %) y dieciséis servidores son de género femenino (70 %). Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 59, Edad

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
Edad	18 a 30 años	0	0 %
	31 a 41 años	5	22 %
	42 años o más	18	78 %
Total		23	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 59, Edad



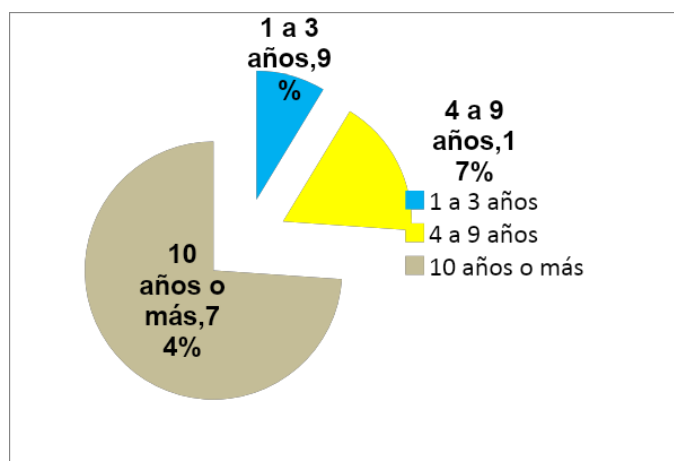
Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó sobre su edad, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: cinco servidores tienen entre 31 a 41 años (22 %) y dieciocho servidores tienen 42 años o más (78 %). Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 60, Años de laborar en la institución

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
Años de laborar en la institución	1 a 3 años	2	9 %
	4 a 9 años	4	17 %
	10 años o más	17	74 %
Total		23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 60, Años de laborar en la institución

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

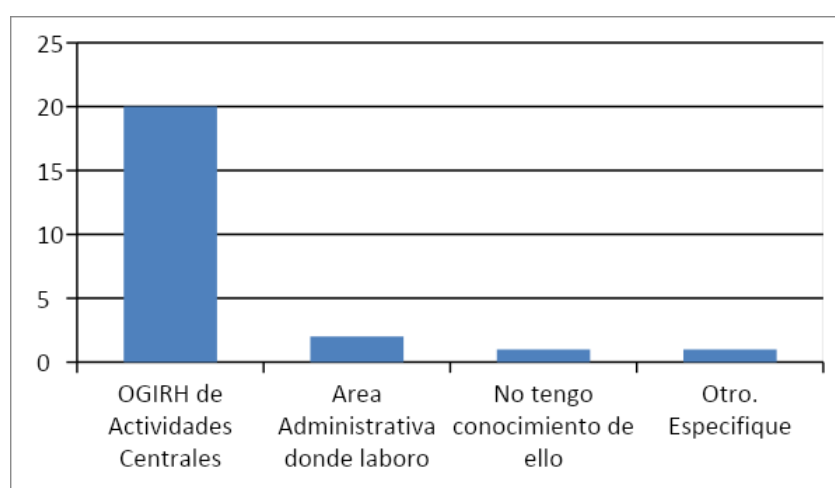
A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó sobre los años que tienen de laborar en la institución, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: dos servidores tienen de 1 a 3 años de laborar en la institución (9 %), cuatro servidores tienen entre 4 a 9 años de laborar en la institución (17 %), y diecisiete servidores tienen 10 años o más de laborar en la institución (74 %) Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 61, ¿En el programa o dirección presupuestaria donde usted labora, quién tiene a cargo el proceso de reclutamiento de plazas para personas en situación de discapacidad?

Descripción	Distribución	Cantidad de opciones elegidas
¿En el programa o dirección presupuestaria donde usted labora, quién tiene a cargo el proceso de reclutamiento de plazas para personas en situación de discapacidad?	OGIRH de Actividades Centrales	20
	Área administrativa del área donde labora	3
	No tengo conocimiento de ello	1
	Otra. Especifique	0
Total		24

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 61, ¿En el programa o dirección presupuestaria donde usted labora, quién tiene a cargo el proceso de reclutamiento de plazas para personas en situación de discapacidad?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó quien tiene a cargo el proceso de reclutamiento de plazas para personas en situación de discapacidad, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente:

- La opción Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos del Actividades Centrales, fue seleccionada veinte veces, como la encargada del proceso de reclutamiento de plazas para personas en situación de discapacidad.
- La opción a cargo del área administrativa del programa en el cual se labora, fue seleccionada dos veces como la encargada del proceso de reclutamiento de plazas para personas en situación de discapacidad.
- La opción no tengo conocimiento de ello, fue seleccionada una vez.
- La opción Otro fue seleccionada una vez, indicando la persona lo siguiente: “Se hace por medio de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos del Programa 758”.

Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

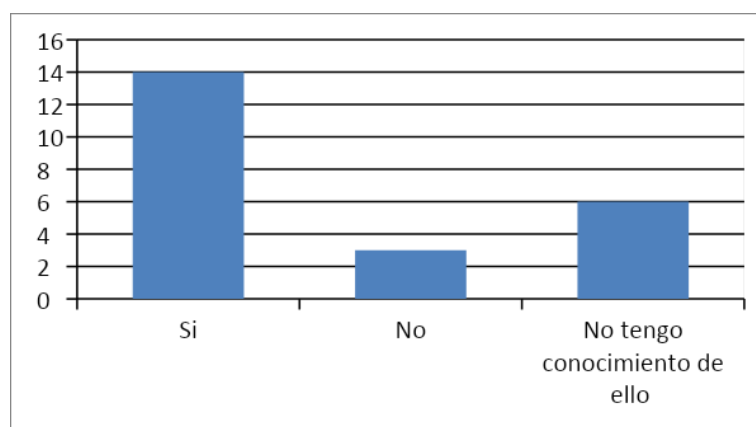
Tabla 62, ¿Alguna otra entidad gubernamental interviene en el proceso reclutamiento en el programa o dirección presupuestaria donde usted labora de plazas para personas en situación de discapacidad?

Descripción	Distribución	Cantidad de opciones elegidas
¿Alguna otra entidad gubernamental interviene en el proceso reclutamiento en el programa o dirección	Si	14
	No	3

presupuestaria donde usted labora de plazas para personas en situación de discapacidad?	No tengo conocimiento de ello	6
Total		23

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 62, ¿Alguna otra entidad gubernamental interviene en el proceso reclutamiento en el programa o dirección presupuestaria donde usted labora de plazas para personas en situación de discapacidad?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó si alguna otra entidad gubernamental interviene en el proceso de reclutamiento en el programa o dirección presupuestaria donde labora de plazas para personas en situación de discapacidad, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente:

- La opción "Si" fue seleccionada catorce veces, correspondiente a si alguna otra entidad gubernamental interviene en el proceso reclutamiento en el

programa o dirección presupuestaria donde usted labora de plazas para personas en situación de discapacidad.

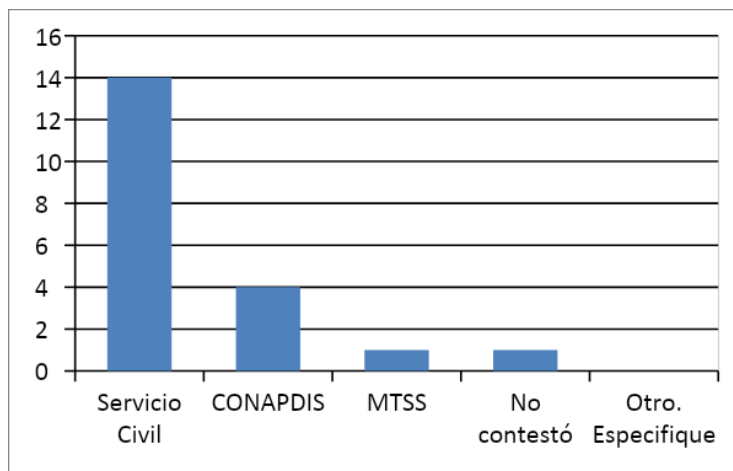
- La opción “No” fue seleccionada tres veces, correspondiente a si alguna otra entidad gubernamental interviene en el proceso reclutamiento en el programa o dirección presupuestaria donde usted labora de plazas para personas en situación de discapacidad.
- La opción “No tengo conocimiento de ello” fue seleccionada seis veces, correspondiente a si alguna otra entidad gubernamental interviene en el proceso reclutamiento en el programa o dirección presupuestaria donde usted labora de plazas para personas en situación de discapacidad.
- Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 63, ¿Qué otra institución interviene en el proceso de reclutamiento en el programa o dirección presupuestaria donde usted labora, de plazas para personas en situación de discapacidad?

Descripción	Distribución	Cantidad de opciones elegidas
¿Qué otra institución interviene en el proceso de reclutamiento en el programa o dirección presupuestaria donde usted labora, de plazas para personas en situación de discapacidad?	Servicio Civil	14
	CONAPDIS	4
	MTSS	1
	No contestó	1
	Otra. Especifique	0
Total		20

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 63, ¿Qué otra institución interviene en el proceso de reclutamiento en el programa o dirección presupuestaria donde usted labora, de plazas para personas en situación de discapacidad?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó que otra entidad gubernamental interviene en el proceso de reclutamiento en el programa o dirección presupuestaria donde labora de plazas para personas en situación de discapacidad, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente:

- La opción “Servicio Civil” fue seleccionada catorce veces, correspondiente a la otra entidad gubernamental que interviene en el proceso reclutamiento en el programa o dirección presupuestaria donde usted labora de plazas para personas en situación de discapacidad.
- La opción “CONAPDIS” fue seleccionada cuatro veces, correspondiente a la otra entidad gubernamental que interviene en el proceso reclutamiento en el programa o dirección presupuestaria donde usted labora de plazas para personas en situación de discapacidad.

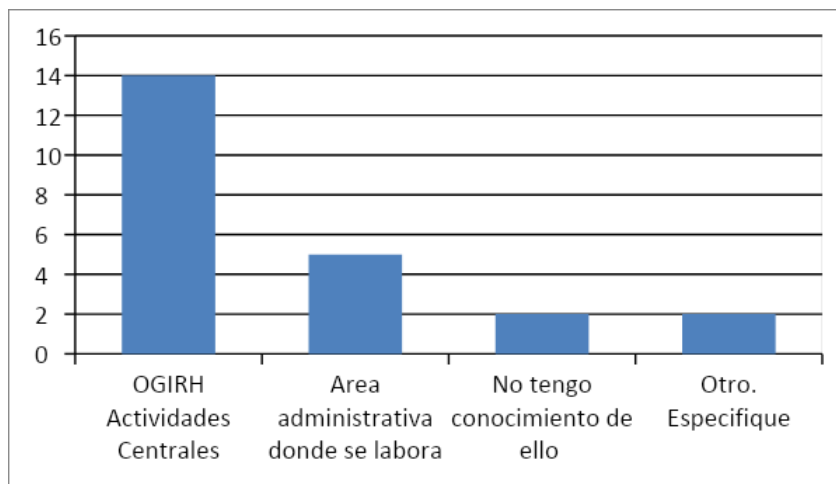
- La opción “MTSS” fue seleccionada una vez, correspondiente a la otra entidad gubernamental que interviene en el proceso reclutamiento en el programa o dirección presupuestaria donde usted labora de plazas para personas en situación de discapacidad.
- Una persona, no contesto la pregunta.
- Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 64, ¿En el programa o dirección presupuestaria donde usted labora, quién tiene a cargo el proceso de selección de plazas para personas en situación de discapacidad?

Descripción	Distribución	Cantidad de opciones elegidas
¿En el programa o dirección presupuestaria donde usted labora, quién tiene a cargo el proceso de selección de plazas para personas en situación de discapacidad?	OGIRH de Actividades Centrales	14
	Área administrativa del área donde labora	5
	No tengo conocimiento de ello	2
	Otra. Especifique	2
Total		23

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 64, ¿En el programa o dirección presupuestaria donde usted labora, quién tiene a cargo el proceso de selección de plazas para personas en situación de discapacidad?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó quien tiene a cargo el proceso de selección de plazas para personas en situación de discapacidad, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente:

- La opción Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos del Actividades Centrales, fue seleccionada catorce veces, como la encargada del proceso de reclutamiento de plazas para personas en situación de discapacidad.
- La opción a cargo del área administrativa del programa en el cual se labora, fue seleccionada cinco veces como la encargada del proceso de reclutamiento de plazas para personas en situación de discapacidad.
- La opción no tengo conocimiento de ello, fue seleccionada dos veces.
- La opción "Otro" fue seleccionada dos veces, indicándose lo siguiente:

- La Dirección General y el ensamble donde la persona vaya a laborar, en el caso de que sea una plaza artística.
- La Dirección en conjunto con la Jefatura Inmediata

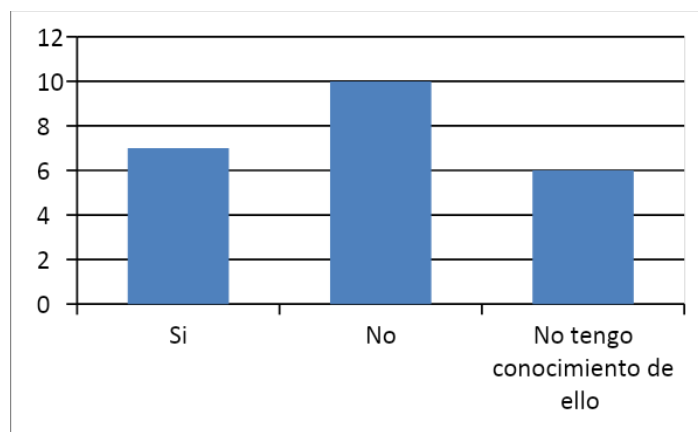
Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 65, ¿Alguna otra entidad gubernamental interviene en el proceso selección en el programa o dirección presupuestaria donde usted labora de plazas para personas en situación de discapacidad?

Descripción	Distribución	Cantidad de opciones elegidas
¿Alguna otra entidad gubernamental interviene en el proceso selección en el programa o dirección presupuestaria donde usted labora de plazas para personas en situación de discapacidad?	Si	7
	No	10
	No tengo conocimiento de ello	6
Total		23

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 65, ¿Alguna otra entidad gubernamental interviene en el proceso selección en el programa o dirección presupuestaria donde usted labora de plazas para personas en situación de discapacidad?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó si alguna otra entidad gubernamental interviene en el proceso de selección en el programa o dirección presupuestaria donde labora de plazas para personas en situación de discapacidad, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente:

- La opción “Si” fue seleccionada siete veces, correspondiente a si alguna otra entidad gubernamental interviene en el proceso reclutamiento en el programa o dirección presupuestaria donde usted labora de plazas para personas en situación de discapacidad.
- La opción “No” fue seleccionada diez veces, correspondiente a si alguna otra entidad gubernamental interviene en el proceso reclutamiento en el programa o dirección presupuestaria donde usted labora de plazas para personas en situación de discapacidad.
- La opción “No tengo conocimiento de ello” fue seleccionada seis veces, correspondiente a si alguna otra entidad gubernamental interviene en el proceso reclutamiento en el programa o dirección presupuestaria donde usted labora de plazas para personas en situación de discapacidad.

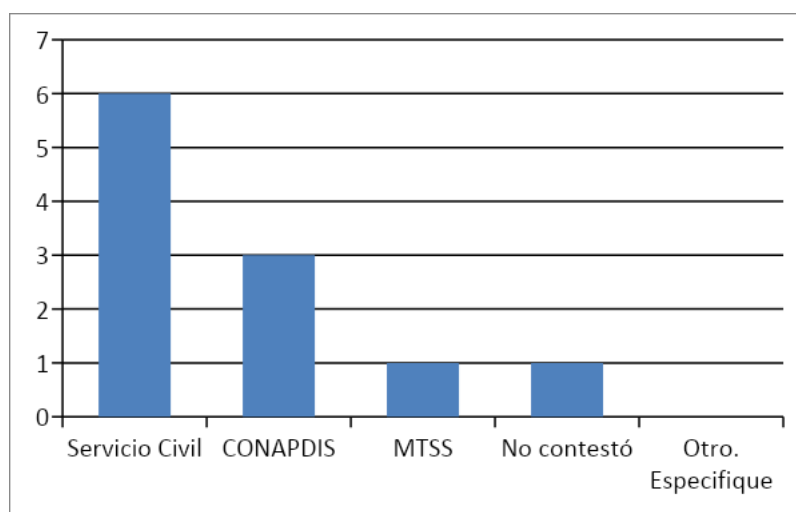
Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 66, ¿Qué otra institución interviene en el proceso de selección en el programa o dirección presupuestaria donde usted labora, de plazas para personas en situación de discapacidad?

Descripción	Distribución	Cantidad de opciones elegidas
¿Qué otra institución interviene en el proceso de selección en el programa o dirección presupuestaria donde usted labora, de plazas para personas en situación de discapacidad?	Servicio Civil	6
	CONAPDIS	3
	MTSS	1
	No contestó	1
	Otra. Especifique	0
Total		11

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 66, ¿Qué otra institución interviene en el proceso de selección en el programa o dirección presupuestaria donde usted labora, de plazas para personas en situación de discapacidad?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó que otra entidad gubernamental interviene en el proceso de selección en el programa o dirección presupuestaria donde labora de plazas para personas en situación de discapacidad, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente:

- La opción “Servicio Civil” fue seleccionada seis veces, correspondiente a la otra entidad gubernamental que interviene en el proceso selección en el programa o dirección presupuestaria donde usted labora de plazas para personas en situación de discapacidad.
- La opción “CONAPDIS” fue seleccionada tres veces, correspondiente a la otra entidad gubernamental que interviene en el proceso selección en el programa o dirección presupuestaria donde usted labora de plazas para personas en situación de discapacidad.
- La opción “MTSS” fue seleccionada una vez, correspondiente a la otra entidad gubernamental que interviene en el proceso selección en el programa o dirección presupuestaria donde usted labora de plazas para personas en situación de discapacidad.
- Una persona, no contesto la pregunta.

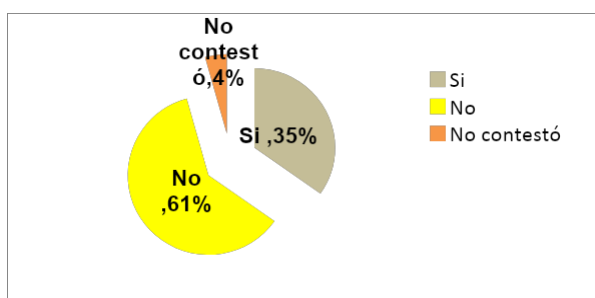
Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 67, ¿El programa o dirección presupuestaria donde usted labora, cuenta con una Comisión Especializada?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿El programa o dirección presupuestaria donde usted labora, cuenta con una Comisión Especializada?	Si	8	35 %
	No	14	61 %
	No contestó	1	4 %
Total		11	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 67, ¿El programa o dirección presupuestaria donde usted labora, cuenta con una Comisión Especializada?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó si en el programa o dirección presupuestaria donde labora, se cuenta con una Comisión Especializada, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente:

- Ocho personas indican que en el programa o dirección presupuestaria donde labora, si se cuenta con una Comisión Especializada (35 %).
- Catorce personas indican que en el programa o dirección presupuestaria donde labora, no se cuenta con una Comisión Especializada (61 %).

- Una persona no contesto la pregunta (4 %).

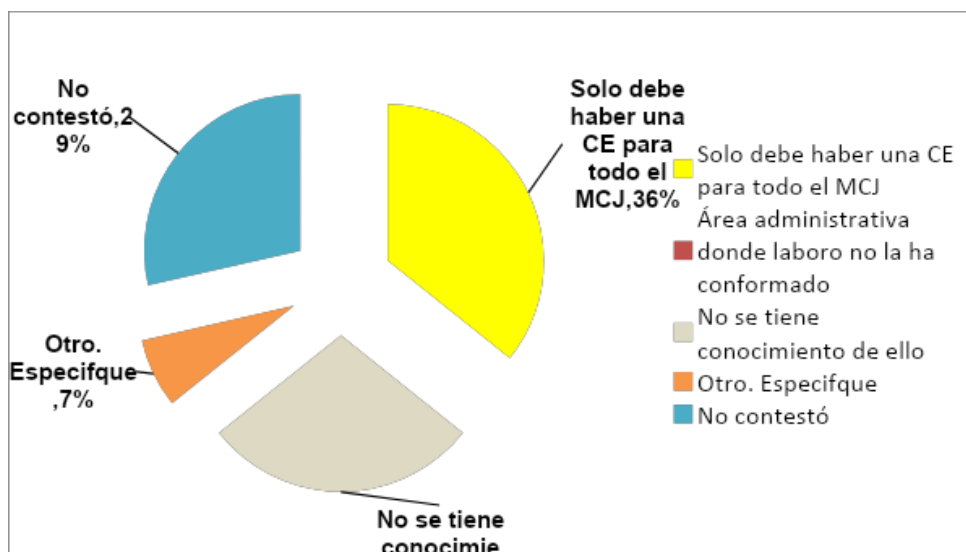
Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 68, ¿Por qué el programa o dirección presupuestaria donde usted labora, no cuenta con una Comisión Especializada?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Por qué el programa o dirección presupuestaria donde usted labora, no cuenta con una Comisión Especializada?	Solo debe de haber una CE para todo el MCJ	5	36 %
	El área administrativa donde laboro no la ha conformado	0	0 %
	No se tiene conocimiento de ello	4	28 %
	Otra. Especifique	1	7 %
	No contestó	4	29 %
Total		14	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 68, ¿Por qué el programa o dirección presupuestaria donde usted labora, no cuenta con una Comisión Especializada?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó por qué el programa o dirección presupuestaria donde usted labora, no cuenta con una Comisión Especializada, se cuenta con una Comisión Especializada, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente:

- Cinco personas indican que solo debe de haber una Comisión Especializada para todo el MCJ (36 %).
- Cuatro personas no tienen conocimiento (28 %).
- Cuatro personas no respondieron la pregunta (29 %).
- Una persona elige la opción Otra (7 %), anotando lo siguiente:
 - El SINABI no tiene un CIAD, Tiene una Mesa Técnica de Servicios Bibliotecarios Accesibles (solo para aclarar).

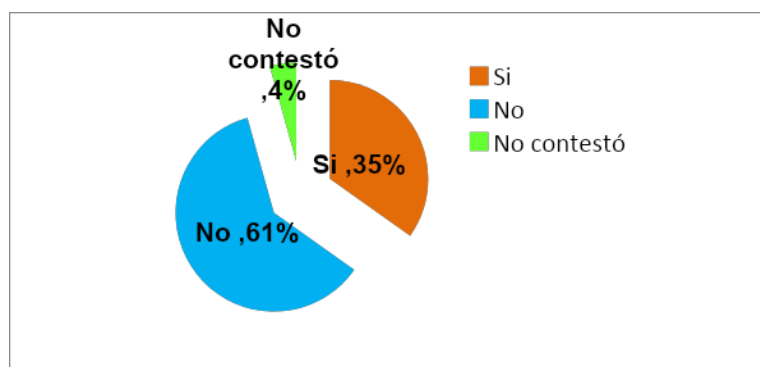
Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 69, ¿El programa o dirección presupuestaria donde usted trabaja, cuenta con una Política Institucional para reserva de plazas de personas en situación de discapacidad?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿El programa o dirección presupuestaria donde usted trabaja, cuenta con una Política Institucional para reserva de plazas de personas en situación de discapacidad?	Si	14	35 %
	No	8	61 %
	No contestó	1	4 %
Total		23	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 69, ¿El programa o dirección presupuestaria donde usted trabaja, cuenta con una Política Institucional para reserva de plazas de personas en situación de discapacidad?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó si el programa o dirección presupuestaria donde trabaja, cuenta con una Política Institucional para reserva de plazas de personas en situación de discapacidad, la respuesta que se

arroja muestra lo siguiente: Catorce servidores indican que el programa o dirección presupuestaria donde trabaja, si cuenta con una Política Institucional para reserva de plazas de personas en situación de discapacidad (35 %), ocho servidores indican que no se cuenta con esa política (61 %) y un servidor no contestó la pregunta (4 %).

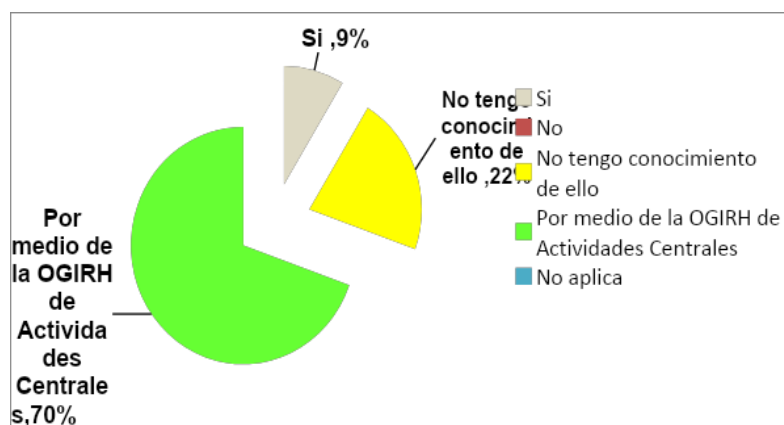
Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 70, ¿La Comisión Especializada del programa o dirección presupuestaria donde usted labora, es la que lleva a cabo el cumplimiento de la Política Institucional para reserva de plazas de las personas en situación de discapacidad?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿La Comisión Especializada del programa o dirección presupuestaria donde usted labora, es la que lleva a cabo el cumplimiento de la Política Institucional para reserva de plazas de las personas en situación de discapacidad?	Si	2	9 %
	No	0	0 %
	No tengo conocimiento de ello	5	22 %
	El cumplimiento se lleva a cabo por medio de la OGIRHH de Actividades Centrales	16	69 %
	No aplica	0	0 %
Total		23	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 70, ¿La Comisión Especializada del programa o dirección presupuestaria donde usted labora, es la que lleva a cabo el cumplimiento de la Política Institucional para reserva de plazas de las personas en situación de discapacidad?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó si la Comisión Especializada del programa o dirección presupuestaria donde labora, es la que lleva a cabo el cumplimiento de la Política Institucional para reserva de plazas de las personas en situación de discapacidad, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: dos servidores indican que la Comisión Especializada del programa o dirección presupuestaria donde labora, es la que lleva a cabo el cumplimiento de la Política Institucional para reserva de plazas de las personas en situación de discapacidad (9 %), cinco servidores no tienen conocimiento de ello (22 %), y dieciséis servidores indican que el cumplimiento de la Política Institucional para reserva de plazas de las personas en situación de discapacidad, se lleva a cabo por medio de la Oficina de Gestión Institucional del Recursos Humanos de Actividades Centrales (69 %).

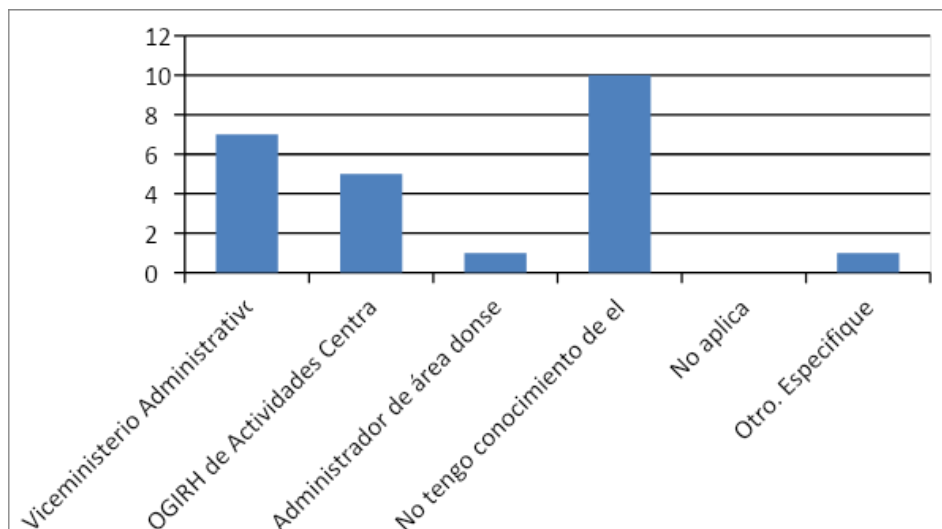
Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 71, ¿Quién supervisa la labor que lleva la Comisión Especializada del programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja?

Descripción	Distribución	Cantidad de respuestas
¿Quién supervisa la labor que lleva la Comisión Especializada del programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja?	El Viceministerio Administrativo	7
	OGIRH de Actividades Centrales	5
	El Administrador del área donde se labora	1
	No tengo conocimiento de ello	10
	No aplica	0
	No contestó	1
	Otro. Especifique	1
Total		25

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 71, ¿Quién supervisa la labor que lleva la Comisión Especializada del programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó quien supervisa la labor que lleva la Comisión Especializada del programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: siete servidores indican que la supervisión de la Comisión Especializada la lleva el Viceministerio Administrativo; cinco servidores indican que la supervisión se lleva a cabo por medio de la Oficina de Gestión Institucional del Recursos Humanos de Actividades Centrales; un servidor indica que la supervisión se genera por medio del Administrador del lugar donde labora; diez servidores indican no tener conocimiento de ello; un servidor no contestó la pregunta y un servidor elige la opción Otro, anotando lo siguiente:

- “No conozco que exista una Comisión Especializada porque no he recibido ninguna información”.

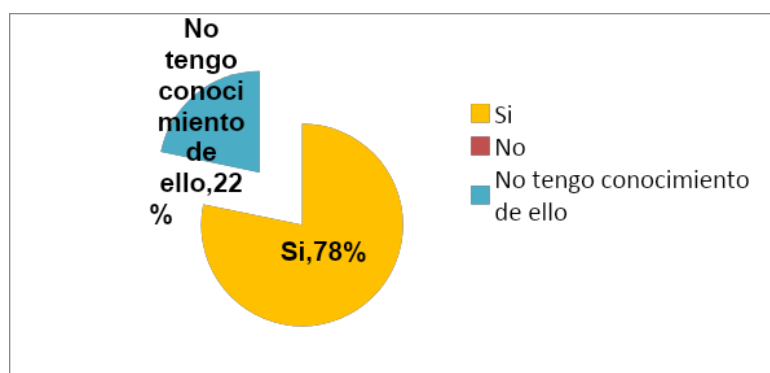
Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 72, ¿El programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, cumple con la reserva de plazas para personas en situación de discapacidad de cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%)?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿El programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, cumple con la reserva de plazas para personas en situación de discapacidad de cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%)?	Si	18	78 %
	No	0	0 %
	No tengo conocimiento de ello	5	22 %
Total		23	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 72, ¿El programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, cumple con la reserva de plazas para personas en situación de discapacidad de cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%)?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó si el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, cumple con la reserva de plazas para

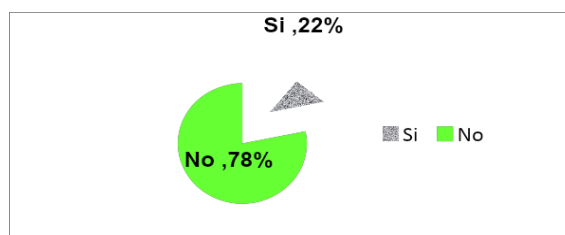
personas en situación de discapacidad de cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%), la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: dieciocho servidores indican que si se cumple con la reserva de plazas para personas en situación de discapacidad de cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (78 %) y cinco servidores indican que no tienen conocimiento de ello (22 %). Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 73, ¿Tiene conocimiento de cómo se lleva a cabo la definición del 5% de las plazas para cumplir con la Ley N° 8862, es decir como se sabe cuántas plazas le corresponden a cada programa?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Tiene conocimiento de cómo se lleva a cabo la definición del 5% de las plazas para cumplir con la Ley N° 8862, es decir como se sabe cuántas plazas le corresponden a cada programa o dirección presupuestaria?	Si	5	22 %
	No	18	78 %
Total		23	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 73, ¿Tiene conocimiento de cómo se lleva a cabo la definición del 5% de las plazas para cumplir con la Ley N° 8862, es decir como se sabe cuántas plazas le corresponden a cada programa?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó si tienen conocimiento de cómo se lleva a cabo la definición del 5% de las plazas para cumplir con la Ley N° 8862, es decir como se sabe cuántas plazas le corresponden a cada programa o dirección presupuestaria, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: cinco servidores indican que tienen conocimiento de cómo se lleva a cabo la definición del 5% de las plazas para cumplir con la Ley N° 8862 (22 %) y dieciocho servidores indican que no saben cómo se lleva a cabo la definición del 5% de las plazas para cumplir con la Ley N° 8862 (78 %). Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

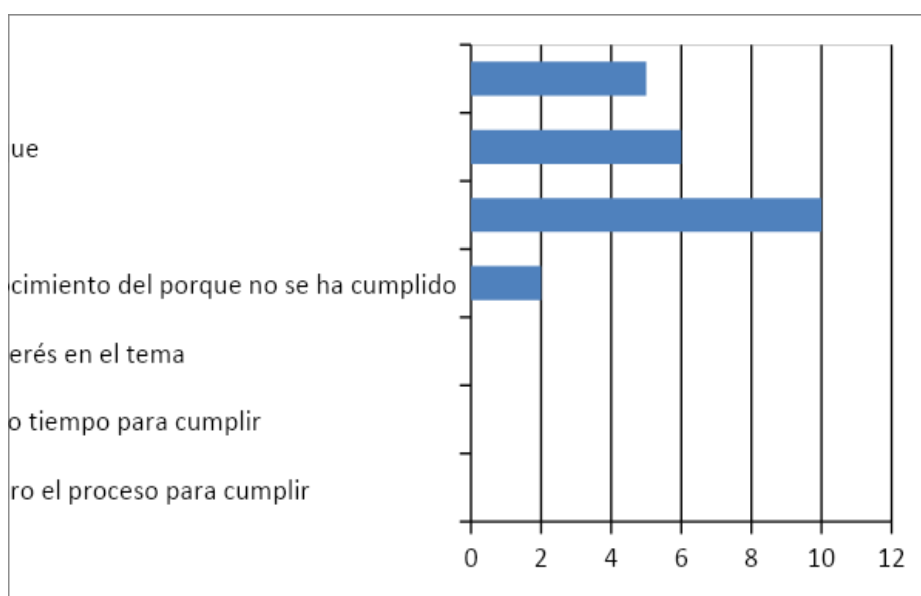
Tabla 74, ¿Por qué el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, no cumple con la reserva de plazas para personas en situación de discapacidad, de cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%)?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas
¿Por qué el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, no cumple con la reserva de plazas para personas en situación de discapacidad, de cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%)?	No se tiene claro el proceso para cumplir con ello	0
	No se ha tenido tiempo para cumplir con dicha acción	0
	No se tiene interés en el tema	0
	No tengo conocimiento de ello	2
	No aplica	10
	No contestó	5

	Otro. Especifique	6
Total		23

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 74, ¿Por qué el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, no cumple con la reserva de plazas para personas en situación de discapacidad, de cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%)?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó por qué el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, no cumple con la reserva de plazas para personas en situación de discapacidad, de cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%), la respuesta que se arroja muestra lo siguiente:

- Dos servidores indican que tienen conocimiento del porque no se ha cumplido con ello.

- Diez servidores indican que la pregunta no aplica.
- Seis servidores eligen la opción Otra y anotan lo indicado a continuación:
 - No me aplica a mi departamento.
 - No tengo conocimiento de que se cumpla o no con ese porcentaje.
 - No tengo información al respecto. Lo maneja RRHH del MCJ
 - Sí se aplica.
 - Supongo que no hay personas en el registro de elegibles del Servicio Civil, pero no tengo información para poder afirmarlo.
 - Debido a varias tramites a lo interno, el proceso está pendiente de realizar junto a La Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos.

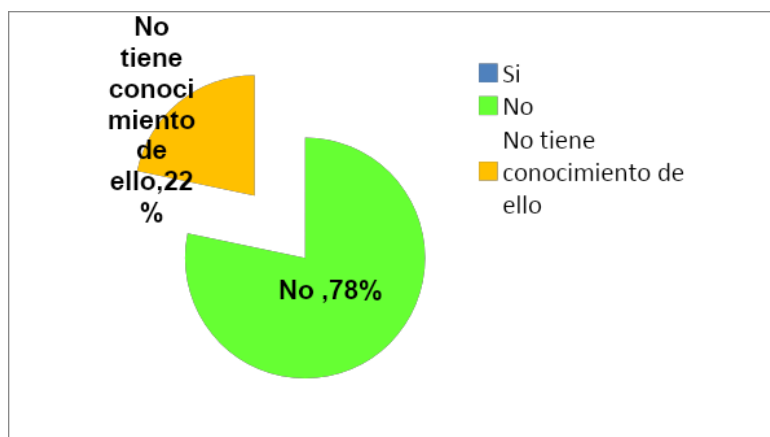
Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 75, ¿Considera que durante los procesos de selección que se llevan a cabo en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se generan actos de discriminación para las personas en situación de discapacidad?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Considera que durante los procesos de selección que se llevan a cabo en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se generan actos de discriminación para las personas en situación de discapacidad?	Si	0	0 %
	No	18	78 %
	No tiene conocimiento de ello	5	22 %
Total		23	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 75, ¿Considera que durante los procesos de selección que se llevan a cabo en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se generan actos de discriminación para las personas en situación de discapacidad?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

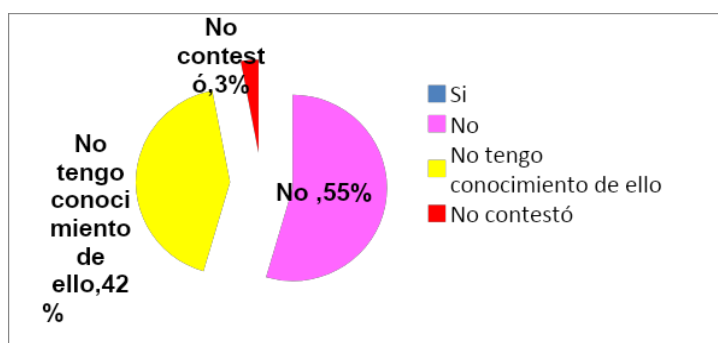
A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó si consideran que durante los procesos de selección que se llevan a cabo en el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, se generan actos de discriminación para las personas en situación de discapacidad, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: dieciocho servidores indican que no consideran que durante los procesos de selección que se llevan a cabo en el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, se generan actos de discriminación para las personas en situación de discapacidad (78 %) y cinco servidores indican que no tienen conocimiento de ello (22 %). Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 76, ¿Considera que durante los procesos de reclutamiento que se llevan a cabo en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se generan actos de discriminación para las personas en situación de discapacidad?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Considera que durante los procesos de reclutamiento que se llevan a cabo en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se generan actos de discriminación para las personas en situación de discapacidad?	Si	0	0 %
	No	18	55 %
	No tiene conocimiento de ello	4	42 %
	No contestó	1	3 %
Total		23	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 76, ¿Considera que durante los procesos de reclutamiento que se llevan a cabo en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se generan actos de discriminación para las personas en situación de discapacidad?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó si consideran que durante los procesos de reclutamiento que se llevan a cabo en el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, se generan actos de discriminación

para las personas en situación de discapacidad, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: dieciocho servidores indican que no consideran que durante los procesos de selección que se llevan a cabo en el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, se generan actos de discriminación para las personas en situación de discapacidad (55 %), cuatro servidores indican que no tienen conocimiento de ello (42 %), y una persona no contestó la pregunta (3 %).

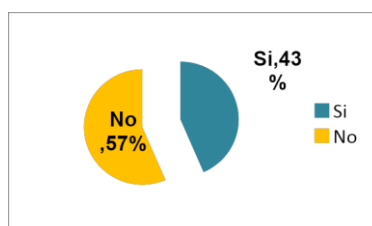
Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 77, ¿Tiene conocimiento del Programa y Manual de inducción Institucional?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Tiene conocimiento del Programa y Manual de inducción Institucional?	Si	10	43 %
	No	13	57 %
Total		23	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 77, ¿Tiene conocimiento del Programa y Manual de inducción Institucional?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

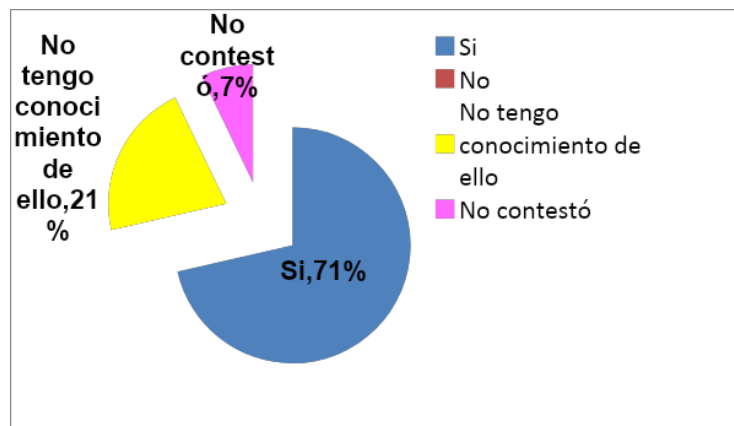
A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó si tienen conocimiento del Programa y Manual de inducción Institucional, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: diez servidores indican que tienen conocimiento del Programa y Manual de inducción Institucional (43 %), y trece servidores indican no tener conocimiento del Programa y Manual de inducción Institucional. (57 %). Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 78, ¿El Programa y Manual de inducción Institucional se aplica en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja?

Descripción	Distribución	Cantidad de respuestas	Porcentaje
¿El Programa y Manual de inducción Institucional se aplica en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja?	Si	10	72 %
	No	0	0 %
	No tiene conocimiento de ello	3	21 %
	No contestó	1	7 %
Total		14	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 78, ¿El Programa y Manual de inducción Institucional se aplica en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó si el Programa y Manual de inducción Institucional se aplica en el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: diez servidores indican que el Programa y Manual de inducción Institucional si se aplica en el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja (72 %), tres servidores indican no tener conocimiento el Programa y Manual de inducción Institucional si se aplica en el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja (21 %), y un servidor no contesto la pregunta (7 %).

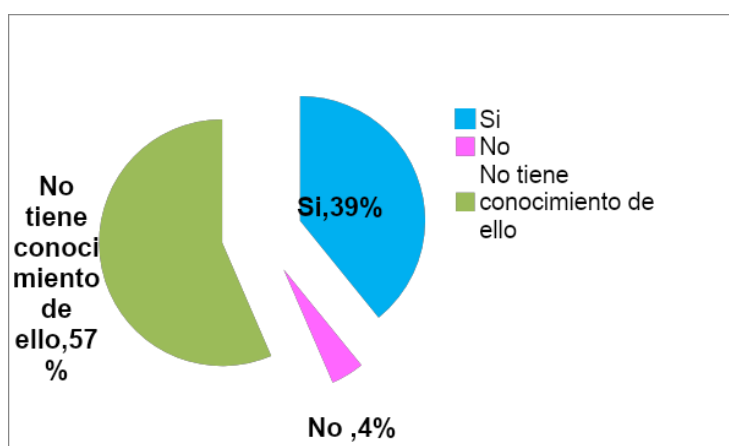
Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 79, Tiene conocimiento si en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se ha dado la oportunidad de participar en alguna capacitación para la formación laboral a las personas en situación de discapacidad?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Tiene conocimiento si en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se ha dado la oportunidad de participar en alguna capacitación para la formación laboral a las personas en situación de discapacidad?	Si	9	39 %
	No	1	4 %
	No tiene conocimiento de ello	13	57 %
Total		23	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 79, Tiene conocimiento si en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se ha dado la oportunidad de participar en alguna capacitación para la formación laboral a las personas en situación de discapacidad?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó si tienen conocimiento si en el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, se ha dado la oportunidad de participar en alguna capacitación para la formación laboral a las

personas en situación de discapacidad, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: nueve servidores indican que el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, se ha dado la oportunidad de participar en alguna capacitación para la formación laboral a las personas en situación de discapacidad (39 %), un servidor indica no tener conocimiento si en el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, se ha dado la oportunidad de participar en alguna capacitación para la formación laboral a las personas en situación de discapacidad (4 %), y trece servidores indican no tener conocimiento de ello (57 %).

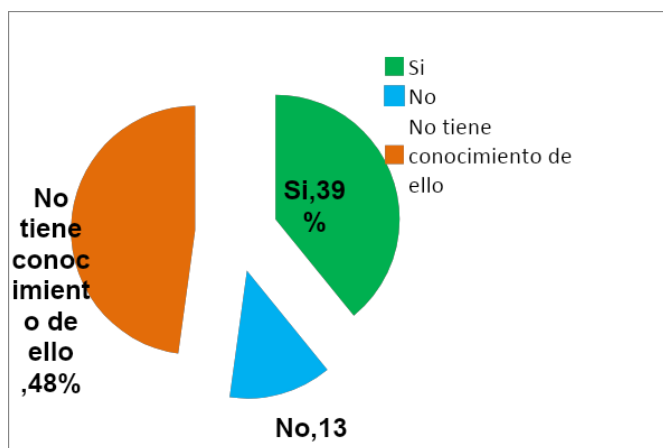
Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 80, ¿Tiene conocimiento si en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se cuenta con un programa de capacitación con contenido de educación, sensibilización e información sobre discapacidad para el personal?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Tiene conocimiento si en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se cuenta con un programa de capacitación con contenido de educación, sensibilización e información sobre discapacidad para el personal?	Si	9	39 %
	No	3	13 %
	No tiene conocimiento de ello	11	48 %
Total		23	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 80, ¿Tiene conocimiento si en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se cuenta con un programa de capacitación con contenido de educación, sensibilización e información sobre discapacidad para el personal?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó si tienen conocimiento si en el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, se cuenta con un programa de capacitación con contenido de educación, sensibilización e información sobre discapacidad para el personal, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: nueve servidores indican que el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, se cuenta con un programa de capacitación con contenido de educación, sensibilización e información sobre discapacidad para el personal (39 %), tres servidores indican no tener conocimiento si en el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, se cuenta con un programa de capacitación con contenido de educación, sensibilización e información sobre discapacidad para el personal (13 %), y once servidores indican no tener conocimiento de ello (48 %).

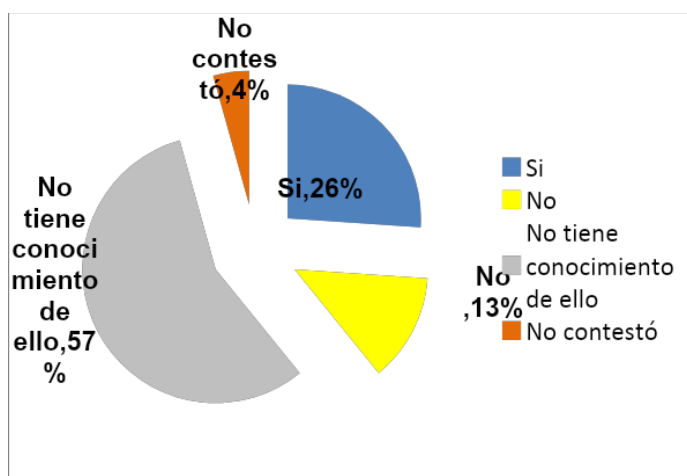
Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 81, ¿Tiene conocimiento si en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se ha recibido algún asesoramiento técnico para adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades de la persona en situación de discapacidad que lo requieran?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Tiene conocimiento si en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se ha recibido algún asesoramiento técnico para adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades de la persona en situación de discapacidad que lo requieran?	Si	6	26 %
	No	3	13 %
	No tiene conocimiento de ello	13	57 %
	No contestó	1	4 %
Total		23	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 81, ¿Tiene conocimiento si en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se ha recibido algún asesoramiento técnico para adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades de la persona en situación de discapacidad que lo requieran?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó si tiene conocimiento si en el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, se ha recibido algún asesoramiento técnico para adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades de la persona en situación de discapacidad que lo requieran la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: seis servidores indican que en el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, si se ha recibido algún asesoramiento técnico para adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades de la persona en situación de discapacidad que lo requieran (26 %), tres servidores indican que en el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, no se ha recibido algún asesoramiento técnico para adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades de la persona en situación de discapacidad que lo requieran (13 %), trece servidores indican no tener conocimiento de ello (57 %) y un servidor no contestó la pregunta (4 %)..

Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

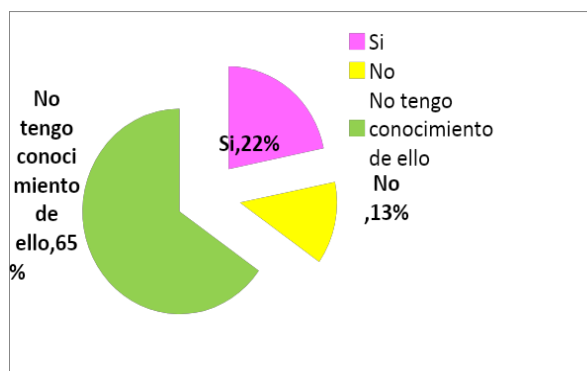
Tabla 82, ¿Tiene conocimiento si en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se cuenta con una política interna que prevenga la discriminación por razón de una discapacidad?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Tiene conocimiento si en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se cuenta con una política interna que prevenga la discriminación por razón de una discapacidad?	Si	5	22 %
	No	3	13 %
	No tiene conocimiento de ello	15	65 %

Total	23	100 %
--------------	-----------	--------------

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 82, ¿Tiene conocimiento si en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se cuenta con una política interna que prevenga la discriminación por razón de una discapacidad?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó si tienen conocimiento si en el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, se cuenta con una política interna que prevenga la discriminación por razón de una discapacidad, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: cinco servidores indican que en el programa o dirección presupuestaria en el cual trabajan, si se cuenta con una política interna que prevenga la discriminación por razón de una discapacidad (22 %), tres servidores indican que en el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, no se cuenta con una política interna que prevenga la discriminación por razón de una discapacidad (13 %), y quince servidores indican no tener conocimiento de ello (65 %).

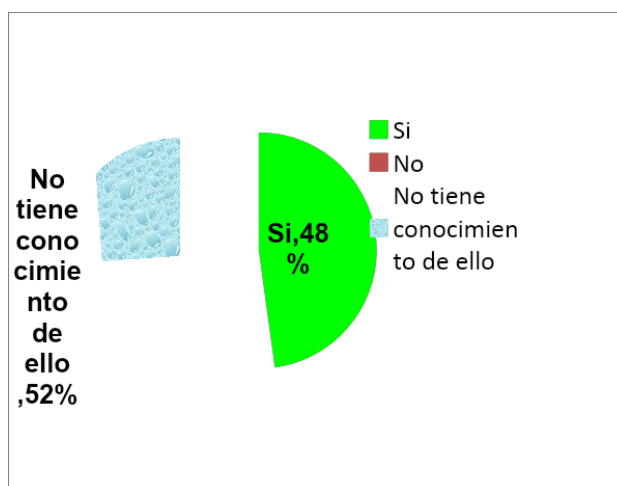
Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 83, ¿Considera que el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se ajusta y aplica los procedimientos de la reforma procesal laboral?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Considera que el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se ajusta y aplica los procedimientos de la reforma procesal laboral?	Si	11	48 %
	No	0	0%
	No tiene conocimiento de ello	12	52 %
Total		23	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 83, ¿Considera que el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se ajusta y aplica los procedimientos de la reforma procesal laboral?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó si consideran que el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, se ajusta y aplica los procedimientos de la reforma procesal laboral, la respuesta que se arroja muestra

lo siguiente: once servidores indican que consideran que el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, si se ajusta y aplica los procedimientos de la reforma procesal laboral (48 %), y doce servidores indican no tener conocimiento si en el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, se ajusta y aplica los procedimientos de la reforma procesal laboral (52 %).

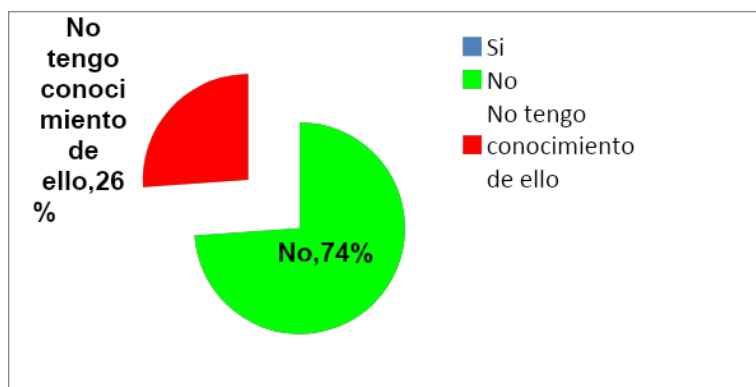
Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 84, ¿Considera que en el proceso de reclutamiento del programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se esté dando alguna forma de discriminación para las personas en situación de discapacidad?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Considera que en el proceso de reclutamiento del programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se esté dando alguna forma de discriminación para las personas en situación de discapacidad?	Si	0	0 %
	No	17	74 %
	No tiene conocimiento de ello	6	26 %
Total		23	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 84, ¿Considera que en el proceso de reclutamiento del programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se esté dando alguna forma de discriminación para las personas en situación de discapacidad?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

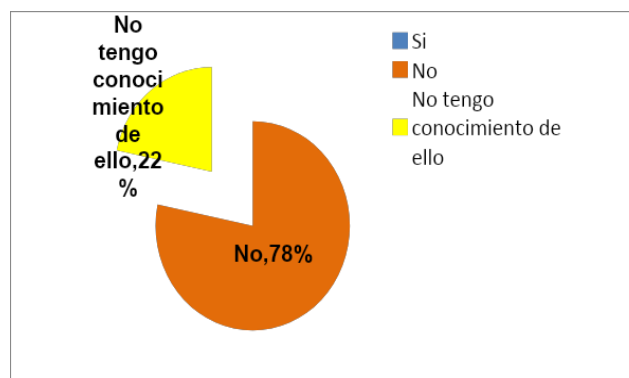
A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó si consideran que en el proceso de reclutamiento del programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, se esté dando alguna forma de discriminación para las personas en situación de discapacidad, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: diecisiete servidores consideran que en el proceso de reclutamiento del programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, no se está dando alguna forma de discriminación para las personas en situación de discapacidad (74 %) y seis servidores indican no tener conocimiento sobre ello (26 %). Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario

Tabla 85, ¿Considera que en el proceso de selección del programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se esté dando alguna forma de discriminación para las personas en situación de discapacidad?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Considera que en el proceso de selección del programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se esté dando alguna forma de discriminación para las personas en situación de discapacidad?	Si	0	0 %
	No	18	78 %
	No tiene conocimiento de ello	5	22 %
Total		23	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 85, ¿Considera que en el proceso de selección del programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se esté dando alguna forma de discriminación para las personas en situación de discapacidad?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó si consideran que en el proceso de selección del programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, se esté dando alguna forma de discriminación para las personas en situación de discapacidad, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: dieciocho

servidores consideran que en el proceso de reclutamiento del programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, no se esté dando alguna forma de discriminación para las personas en situación de discapacidad (78 %) y cinco servidores indican no tener conocimiento sobre ello (22 %).

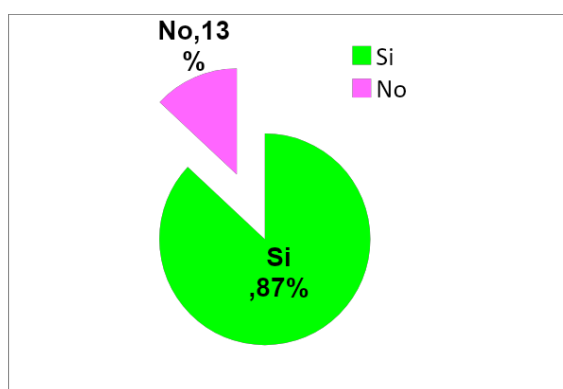
Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 86, ¿Conoce cuáles son los fines del CONAPDIS?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Conoce cuáles son los fines del CONAPDIS?	Si	20	87 %
	No	3	13 %
Total		23	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 86, ¿Conoce cuáles son los fines del CONAPDIS?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó si conocen cuáles son los fines del CONAPDIS, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: veinte servidores indican que si conocen cuáles son los fines del CONAPDIS (87 %) y

tres servidores indican que no conocen cuáles son los fines del CONAPDIS (13 %).

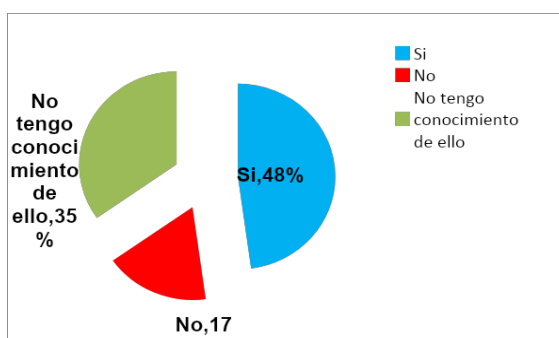
Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 87, Conoce si por medio del CONAPDIS se ha generado alguna de las siguientes acciones para la atención de la población en situación de discapacidad en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
Conoce si por medio del CONAPDIS se ha generado alguna de las siguientes acciones para la atención de la población en situación de discapacidad en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja	Si	11	48 %
	No	4	17 %
	No tengo conocimiento de ello	8	35 %
Total		23	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 87, Conoce si por medio del CONAPDIS se ha generado alguna de las siguientes acciones para la atención de la población en situación de discapacidad en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó si conocen si por medio del CONAPDIS se ha generado alguna de las opciones anotadas en la pregunta para la atención de la población en situación de discapacidad en el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: once servidores indican que por medio del CONAPDIS si se ha generado alguna de las opciones anotadas en la pregunta para la atención de la población en situación de discapacidad en el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja (48 %), ocho servidores indican que por medio del CONAPDIS no se ha generado alguna de las opciones anotadas en la pregunta para la atención de la población en situación de discapacidad en el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja (17 %) y ocho servidores indican que no tienen conocimiento de ello (35 %). Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

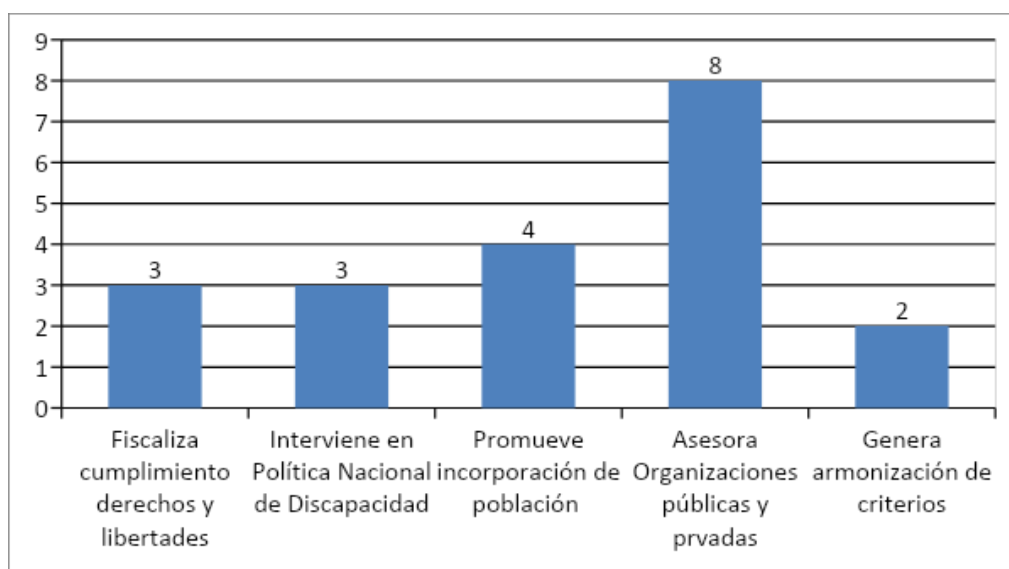
Tabla 88, Marque con una X la acción que ha desarrollado el CONAPDIS para la atención de la población con discapacidad de la institución:

Descripción	Distribución	Cantidad de opciones marcadas
Marque con una X la acción que ha desarrollado el CONAPDIS para la atención de la población con discapacidad de la	Fiscaliza el cumplimiento de los derechos humanos y libertades fundamentales de la población con discapacidad	3
	Interviene con la producción, ejecución y fiscalización de la Política Nacional en discapacidad	3
	Promueven la incorporación de la población con discapacidad a la sociedad	4

institución:	Asesora a las organizaciones públicas y privadas que desarrollen o presten servicios a la población con discapacidad	8
	Genera la armonización de criterios, protocolos de atención, políticas de cobertura y acceso, estándares de calidad y articulación a la población con discapacidad	2

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 88, Marque con una X la acción que ha desarrollado el CONAPDIS para la atención de la población con discapacidad de la institución:



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020.

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó cuales acciones ha desarrollado el CONAPDIS para la atención de la población con discapacidad de la institución, la respuesta que se arroja muestra que las opciones marcadas mayoritariamente son las siguientes:

- Asesora a las organizaciones públicas y privadas que desarrollen o presten servicios a la población con discapacidad, fue seleccionada ocho veces.

- Promueven la incorporación de la población con discapacidad a la sociedad, fue seleccionada cuatro veces.
- Fiscaliza el cumplimiento de los derechos humanos y libertades fundamentales de la población con discapacidad, e Interviene con la producción, ejecución y fiscalización de la Política Nacional en discapacidad, fueron seleccionadas tres veces.
- Genera la armonización de criterios, protocolos de atención, políticas de cobertura y acceso, estándares de calidad y articulación a la población con discapacidad, fue seleccionada dos veces.

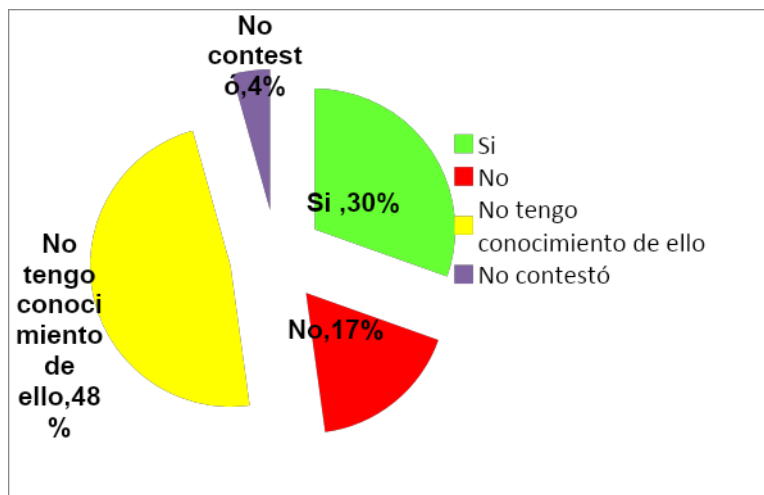
Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 89, ¿Tiene conocimiento si en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se mantiene comunicación con el CONAPDIS?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Tiene conocimiento si en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se mantiene comunicación con el CONAPDIS?	Si	7	31 %
	No	4	17 %
	No tengo conocimiento	11	48 %
	No contestó	1	4 %
Total		23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 89, ¿Tiene conocimiento si en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se mantiene comunicación con el CONAPDIS?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó si se tiene conocimiento si en el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, se mantiene comunicación con el CONAPDIS, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: siete servidores indican que en el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja si se mantiene comunicación con el CONAPDIS (31 %), cuatro servidores indican que en el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja no se mantiene comunicación con el CONAPDIS (17 %), once servidores no tienen conocimiento de ello (48 %) y un servidor no contestó la pregunta (4 %).

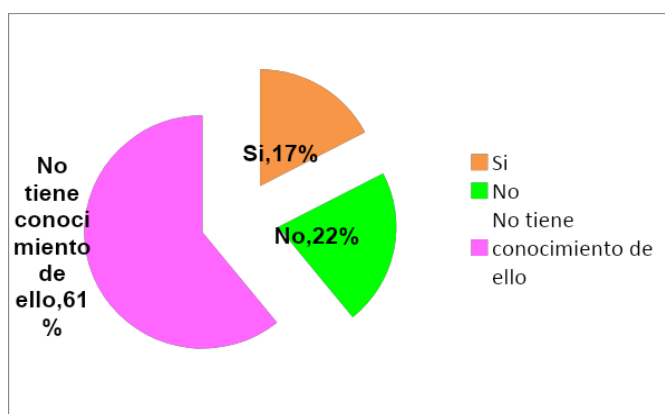
Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 90, ¿Hay alguna persona en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, que tenga un papel de enlace con el CONAPDIS para coordinar temas correspondientes al cumplimiento de la normativa legal vigente del país con respecto las personas en situación de discapacidad?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Hay alguna persona en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, que tenga un papel de enlace con el CONAPDIS para coordinar temas correspondientes al cumplimiento de la normativa legal vigente del país con respecto las personas en situación de discapacidad?	Si	4	17 %
	No	5	22 %
	No tiene conocimiento	14	61 %
Total		23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 90, ¿Hay alguna persona en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, que tenga un papel de enlace con el CONAPDIS para coordinar temas correspondientes al cumplimiento de la normativa legal vigente del país con respecto las personas en situación de discapacidad?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó si hay alguna persona en el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, que tenga un papel de enlace con el CONAPDIS para coordinar temas correspondientes al cumplimiento de la normativa legal vigente del país con respecto las personas en situación de discapacidad, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: cuatro servidores indica que si hay una persona en el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, que tiene un papel de enlace con el CONAPDIS para coordinar temas correspondientes al cumplimiento de la normativa legal vigente del país con respecto las personas en situación de discapacidad, (17 %), cinco servidores indican que no se tiene ese enlace (22 %), y catorce servidores indican no tener conocimiento de ello (61 %).

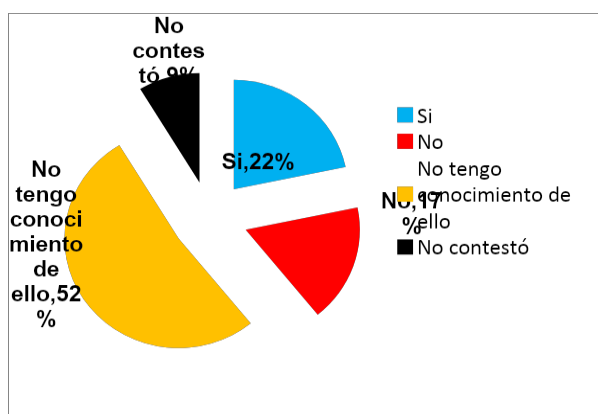
Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 91, ¿Hay alguna persona que se ha reunido o se reúne habitualmente con personeros del CONAPDIS para coordinar aspectos de cumplimiento de la normativa legal vigente del país con las personas en situación de discapacidad?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Hay alguna persona que se ha reunido o se reúne habitualmente con personeros del CONAPDIS para coordinar aspectos de cumplimiento de la normativa legal vigente del país con las personas en situación de discapacidad?	Si	5	22 %
	No	4	17 %
	No tiene conocimiento	12	52 %
	No contestó	2	9 %
Total		23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 91, ¿Hay alguna persona que se ha reunido o se reúne habitualmente con personeros del CONAPDIS para coordinar aspectos de cumplimiento de la normativa legal vigente del país con las personas en situación de discapacidad?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó si hay alguna persona en el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, que se ha reunido o se reúne habitualmente con personeros del CONAPDIS para coordinar aspectos

de cumplimiento de la normativa legal vigente del país con las personas en situación de discapacidad, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: cinco servidores indican que si hay una persona que se ha reunido o se reúne habitualmente con personeros del CONAPDIS para coordinar aspectos de cumplimiento de la normativa legal vigente del país con las personas en situación de discapacidad, (22 %), cuatro servidores indican que no se tiene ese enlace (17 %), doce servidores indican no tener conocimiento de ello (52 %) y dos servidores no contestaron la pregunta (9 %).

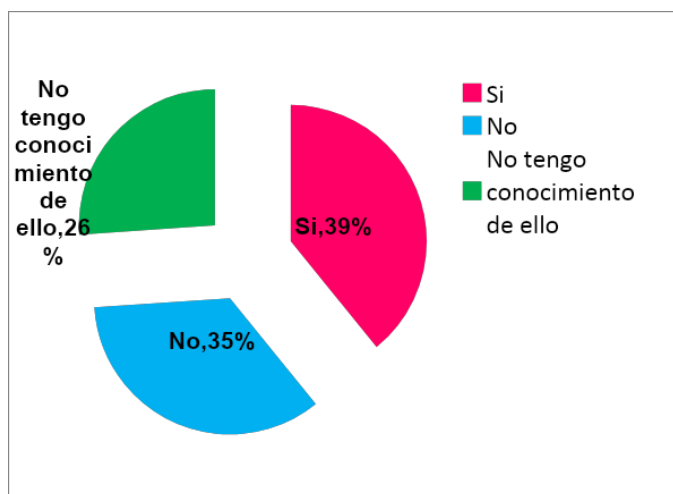
Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 92, ¿El programa o dirección presupuestaria donde usted labora, cuenta con una CIAD?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿El programa o dirección presupuestaria donde usted labora, cuenta con una CIAD?	Si	9	39 %
	No	8	35 %
	No tiene conocimiento	6	26 %
Total		23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 92, ¿El programa o dirección presupuestaria donde usted labora, cuenta con una CIAD?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó si en el programa o dirección presupuestaria donde labora, cuenta con una CIAD, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: nueve servidores indican que en el programa o dirección presupuestaria donde laboran, si se cuenta con una CIAD (39 %), ocho servidores indican que en el programa o dirección presupuestaria donde laboran, no se cuenta con una CIAD (35 %), y seis servidores indican no tienen conocimiento si en el programa o dirección presupuestaria donde laboran se cuenta con una CIAD (26 %).

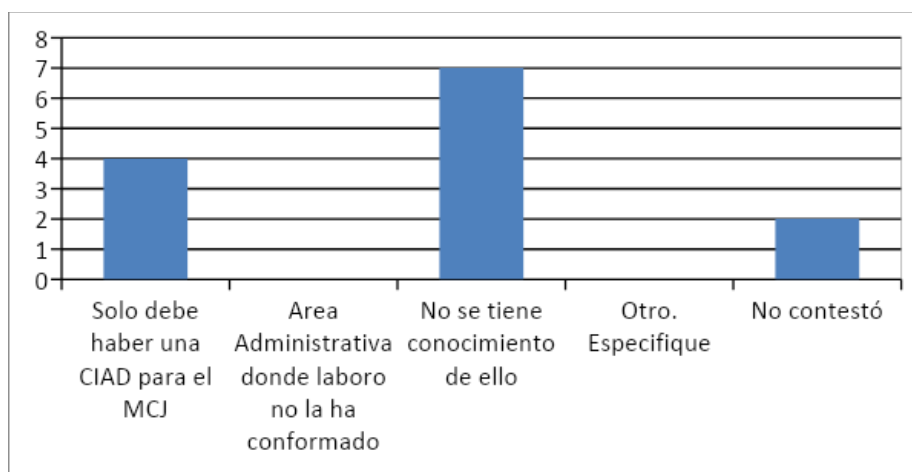
Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 93, ¿Por qué el programa o dirección presupuestaria donde usted labora, no cuenta con una CIAD?

Descripción	Distribución	Cantidad de opciones elegidas
¿Por qué el programa o dirección presupuestaria donde usted labora, no cuenta con una CIAD?	Porque solo se debe de tener una CIAD para todo el MCJ	4
	El área administrativa donde laboro no la ha conformado	0
	No se tiene conocimiento de ello	7
	Otro. Especifique	2
Total		13

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 93, ¿Por qué el programa o dirección presupuestaria donde usted labora, no cuenta con una CIAD?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó por qué el programa o dirección presupuestaria donde labora, no cuenta con una CIAD la respuesta que se arroja muestra como las opciones mayoritariamente elegidas las siguientes:

- Porque solo se debe de tener una CIAD para todo el MCJ, fue seleccionada en cuatro oportunidades.
- No se tiene conocimiento de ello, fue seleccionada siete veces.
- Dos personas no respondieron la pregunta.

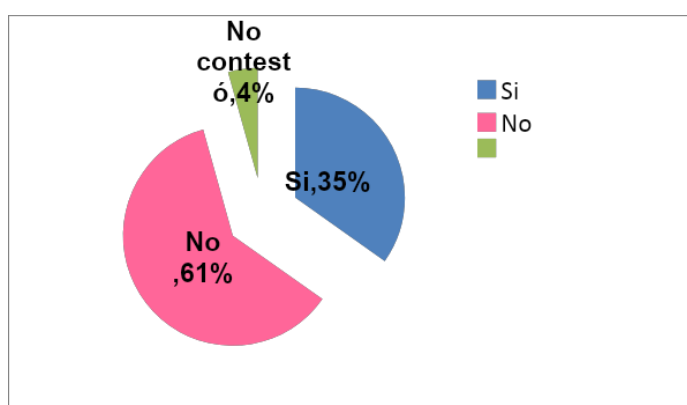
Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 94, ¿Conoce cuáles son las funciones de la CIAD?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
¿Conoce cuáles son las funciones de la CIAD?	Si	8	35 %
	No	14	61 %
	No contestó	1	4 %
Total		23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 94, ¿Conoce cuáles son las funciones de la CIAD?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó si conocen cuáles son las funciones de la CIAD, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: ocho

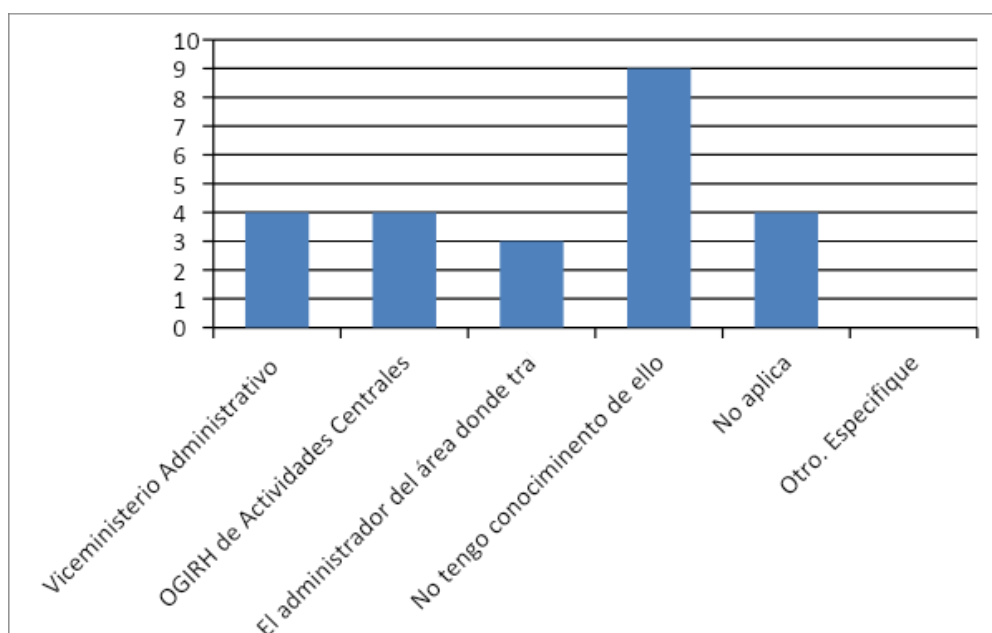
servidores indican que si conocen las funciones de la CIAD (35 %), catorce servidores indican que no conocen las funciones de la CIAD (61 %), y un servidor no contestó la pregunta (4 %). Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 95, ¿Quién supervisa la labor que lleva la CIAD en el programa o dirección presupuestaria donde usted labora?

Descripción	Distribución	Cantidad de opciones elegidas
¿Quién supervisa la labor que lleva la CIAD en el programa o dirección presupuestaria donde usted labora?	El Viceministerio Administrativo	4
	La OGIRH de Actividades Centrales	4
	El administrador del programa o dirección presupuestaria en el cual laboro	3
	No tengo conocimiento de ello	9
	No aplica	4
	Otro. Especifique	0
Total		24

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 95, ¿Quién supervisa la labor que lleva la CIAD en el programa o dirección presupuestaria donde usted labora?



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó quien supervisa la labor que lleva la CIAD en el programa o dirección presupuestaria donde usted labora, la respuesta que se arroja muestra como las opciones mayoritariamente elegidas las siguientes:

- No tengo conocimiento de ello, fue seleccionada nueve veces
- El Viceministerio Administrativo, la oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos de Actividades Centrales y no aplica, fueron seleccionadas cuatro veces.
- El Administrador del programa o dirección presupuestaria en el cual trabajo, fue seleccionada tres veces.

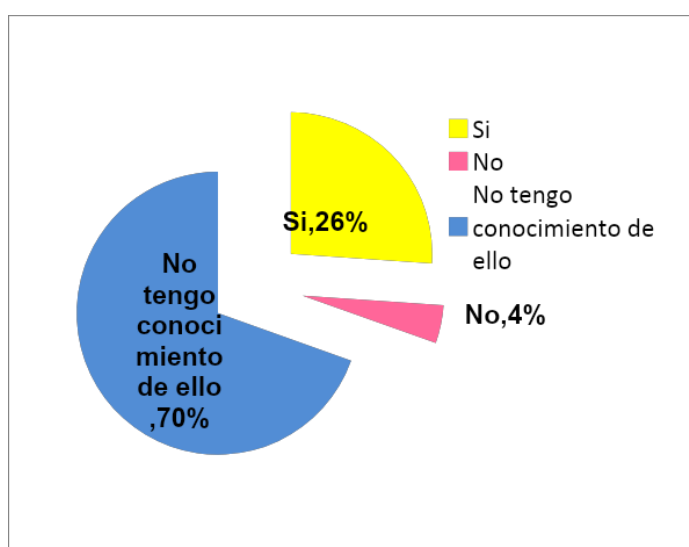
Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 96, Conoce si por medio de la CIAD se ha generado alguna de las acciones anotadas en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja:

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Porcentaje
Conoce si por medio de la CIAD se ha generado alguna de las acciones anotadas en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja:	Si	6	26 %
	No	1	4 %
	No tengo conocimiento de ello	16	70 %
Total		23	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

Gráfico 96, Conoce si por medio de la CIAD se ha generado alguna de las acciones anotadas en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja:



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les consultó si de las opciones dadas, conocían si por medio de la CIAD se ha generado alguna de ellas en el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, la respuesta que se arroja muestra lo siguiente: seis servidores indican que la CIAD si ha generado alguna de las opciones dadas (26 %), un servidor indica que no se ha generado alguna de las opciones dadas (4 %), y dieciséis servidores indican que no tienen conocimiento de ello (70 %).

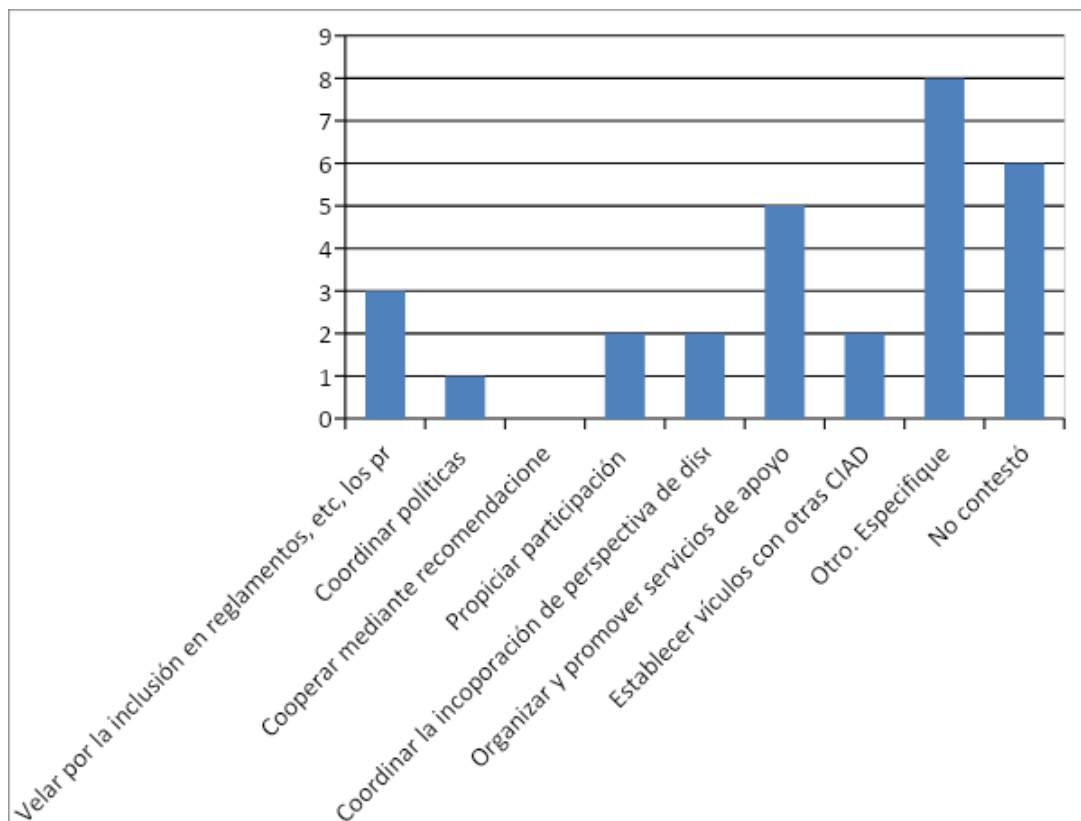
Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

Tabla 97, Marque con una X la acción que ha desarrollado la CIAD para la atención de la población en situación de discapacidad en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja:

Descripción	Distribución	Cantidad de veces marcadas
Marque con una X la acción que ha desarrollado la CIAD para la atención de la población en situación de discapacidad en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja:	Velar porque las instituciones en las que están se incluyan en reglamentos, políticas institucionales, planes, programas, proyectos y servicios los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad para las personas con discapacidad	3
	Coordinar la formulación, ejecución y evaluación de las políticas institucionales, en el marco de la política nacional en discapacidad y de la normativa vigente	1
	Cooperar mediante recomendaciones con la elaboración y evaluación del plan y presupuesto institucional de equiparación de oportunidades con las diferentes instancias institucionales, fundamentadas en la normativa vigente	0

sobre discapacidad	
Propiciar la participación de las personas con discapacidad y de las organizaciones que las representen en la formulación de las políticas institucionales, así como el diseño, la ejecución y la evaluación del plan institucional de equiparación de oportunidades	2
Coordinar con las instancias correspondientes, la incorporación de la perspectiva de discapacidad y equiparación de oportunidades en los contenidos de la capacitación, la divulgación y en los sistemas de información institucionales	2
Organizar y promover la provisión de servicios de apoyo y ayudas técnicas que requieren los funcionarios, usuarios y beneficiarios que presentan discapacidad	5
Establecer vínculos de cooperación con integrantes de otras CIAD	2
Otro. Especifique	8
No contestó	6

Gráfico 97, Marque con una X la acción que ha desarrollado la CIAD para la atención de la población en situación de discapacidad en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja:



Fuente: Cuestionario aplicado a Jefaturas del MCJ. Julio, 2020

A los 23 funcionarios encuestados, se les solicitó marcar con una X la acción que ha desarrollado la CIAD para la atención de la población en situación de discapacidad en el programa o dirección presupuestaria en el cual trabaja, la respuesta que se arroja muestra como las opciones elegidas las siguientes:

- La opción Otro. Especifique, fue seleccionada ocho veces, anotándose lo que se indica a continuación:
 - a. me parece que en general apoyar a las personas que ingresan o son parte del MCJ para que lleven a cabo su trabajo bajo las mejores condiciones.
 - b. No tenemos conocimiento de lo que hace esta comisión.

- c. Desconozco las acciones
 - d. No tengo conocimiento de ello
 - e. No tengo conocimiento
 - f. No tengo conocimiento.
 - g. No aplica / no tengo conocimiento
 - h. No aplica
-
- La opción Organizar y promover la provisión de servicios de apoyo y ayudas técnicas que requieren los funcionarios, usuarios y beneficiarios que presentan discapacidad, fue seleccionada cinco veces.
 - La opción Velar porque las instituciones en las que están se incluyan en reglamentos, políticas institucionales, planes, programas, proyectos y servicios los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad para las personas con discapacidad, fue seleccionada tres veces.
 - Las opciones Propiciar la participación de las personas con discapacidad y de las organizaciones que las representen en la formulación de las políticas institucionales, así como el diseño, la ejecución y la evaluación del plan institucional de equiparación de oportunidades; Coordinar con las instancias correspondientes, la incorporación de la perspectiva de discapacidad y equiparación de oportunidades en los contenidos de la capacitación, la divulgación y en los sistemas de información institucionales; y Establecer vínculos de cooperación con integrantes de otras CIAD, fueron seleccionadas dos veces.

- La opción Coordinar la formulación, ejecución y evaluación de las políticas institucionales, en el marco de la política nacional en discapacidad y de la normativa vigente, solo fue seleccionada una vez.
- Seis personas no eligieron ninguna opción.

Ocho personas consultadas no respondieron el cuestionario.

4.2.4 Consulta a Gestora Institucional de Recursos Humanos

Como se ha indicado en apartados anteriores se hizo una consulta escrita a la Gestora Institucional de Recursos Humanos, la cual consta de sesenta y dos preguntas. Inicialmente se consideró llevar a cabo una entrevista, pero debido a la situación del COVID 19 y por respeto al tiempo con que se cuenta de parte de la entrevistada, se replanteo el particular y se generó el documento adjunto. Dicho documento se considera como una fuente de información importante, ya que es respondido por una servidora que ocupa un puesto relevante en el tema de estudio, además de considerar la cantidad de años de laborar en la institución, lo que permite contar con datos certeros e importantes para el análisis que se desarrolla.

A continuación se muestra la información suministrada por la Gestora Institucional de Recursos de la institución, con respecto a la consulta escrita realizada.

Variable 1: Proceso de reclutamiento y selección

Indicador: Reclutamiento

- El mecanismo utilizado para hacer públicos los concursos de puestos vacantes de la institución, es mediante las bases de datos del CONAPDIS y del Servicio Civil, cuyo proceso se lleva cabo por medio del área de Gestión de Empleo, en el cual laboran tres personas y se considera que con dicha cantidad de funcionarios se puede atender el proceso, y el tiempo de duración para atender el particular dependerá de la cantidad de plazas.
- El MCJ (2020) ha publicado en lo que va del presente año, 5 concursos para plazas vacantes para personas en situación de discapacidad, con respecto a si estos concursos se han concretado con nombramientos se indica: “concurso interno efectuado se incluyen todas las plazas con interinos, los funcionarios nombrados han sido de manera interina, sujetos a concurso. Lo que se ha hecho es divulgar las vacantes, para nombramiento interino”.

Indicador: Selección

- El proceso de selección de personal del MCJ, se lleva cabo por medio del área de Gestión de Empleo, en el cual laboran tres personas y se considera que con dicha cantidad de funcionarios se puede atender el proceso, cuyo tiempo de duración para atender el particular es de un mes y en el cual no interviene ninguna otra institución gubernamental.

Indicador: Política Institucional para reserva de plazas.

- A nivel institucional se cuenta con una Política para reserva de plazas, aprobada por el Jefe de la Entidad desde hace más de seis años, en cuyo proceso de aprobación intervino el Servicio Civil. Sobre ésta no se considera necesaria hacerle alguna actualización.
- Dicha política no es aplicada por todas las entidades adscritas al MCJ, siendo la Comisión Especializada quien se encarga de su cumplimiento, la cual existe hace más de seis años, y es supervisada por el Viceministerio Administrativo.

Indicador: Ley N° 8862 “Ley de Inclusión y Protección laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público”.

- La aplicación de la Ley N° 8862, para la reserva de plazas de un porcentaje de un cinco por ciento (5 %) de las vacantes, se cumple a nivel institucional hace cinco años, cuya cantidad de plazas se genera de acuerdo a la cantidad de plazas vigentes en la entidad.
- La institución cumple con preparar la Resolución Administrativa de Reserva de Plazas para firma del Jefe de la Entidad anualmente. Además cumple con presentar el informe anual de cumplimiento de la Ley N° 8862 y su Reglamento, dirigido a la Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las Personas con Discapacidad.

Indicador: la Ley N° 7600 y su reglamento “Ley Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad”

- Se considera que a nivel institucional en los procesos de selección y reclutamiento no se generan actos de discriminación.
- El Programa y Manual de inducción de la institución es ejecutado por personal de la Oficina de Gestión de Empleo, y se pone en acción cuando un servidor ingresa a laborar al MCJ.
- Se indica que la institución da la oportunidad de participar en capacitación para la formación laboral a las personas en situación de discapacidad, pero no se aporta el dato de servidores capacitados.
- La institución no cuenta con un programa de capacitación con contenido de educación sensibilización e información sobre discapacidad para el personal, pero se han generado tres capacitaciones en los últimos tres años.
- La institución ha recibido asesoramiento técnico para adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades de la persona con discapacidad que lo requieran.
- La institución no cuenta con una política interna que prevenga la discriminación por razón de una discapacidad.

Variable 2: Reforma Procesal Laboral

Indicador Proceso de reclutamiento y selección

- La institución se ajusta y aplica los procedimientos de la reforma procesal laboral.
- En el Proceso de reclutamiento y selección de personal de la institución, no se dan formas de discriminación.

Variable 3: Consejo Nacional de personas con Discapacidad

(CONAPDIS).

Indicador: Fines

- Se conoce cuáles son los fines del CONAPDIS, cuya entidad ha generado una acción para la atención de la población en situación de discapacidad de la institución, específicamente se cita el que asesora a las organizaciones públicas y privadas que desarrollen o presten servicios a la población con discapacidad.

Indicador: Interacción con el MCJ

- Se indica que el CONAPDIS mantiene comunicación con la institución, siendo que hay una persona enlace entre el CONAPDIS y el MCJ. Además se afirma que hay una persona que se ha reunido o se reúne habitualmente con personeros del CONAPDIS para coordinar aspectos de cumplimiento de la normativa legal vigente del país con las personas en situación de discapacidad.

Variable 4: Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Indicador: Funciones

- Se indica conocer cuáles son las funciones de la CIAD, cuya comisión existe en la institución hace más de seis años y es supervisada por el Jerarca. Además se afirma que por medio de la CIAD se han desarrollado las siguientes acciones a nivel institucional:
 - Coordinar la formulación, ejecución y evaluación de las políticas institucionales, en el marco de la política nacional en discapacidad y de la normativa vigente.
 - Cooperar mediante recomendaciones con la elaboración y evaluación del plan y presupuesto institucional de equiparación de oportunidades con las diferentes instancias institucionales, fundamentadas en la normativa vigente sobre discapacidad.
 - Propiciar la participación de las personas con discapacidad y de las organizaciones que las representen en la formulación de las políticas institucionales, así como el diseño, la ejecución y la evaluación del plan institucional de equiparación de oportunidades.
 - Coordinar con las instancias correspondientes, la incorporación de la perspectiva de discapacidad y equiparación de oportunidades en los contenidos de la capacitación, la divulgación y en los sistemas de información institucionales.

- Organizar y promover la provisión de servicios de apoyo y ayudas técnicas que requieren los funcionarios, usuarios y beneficiarios que presentan discapacidad.
- Establecer vínculos de cooperación con integrantes de otras CIAD.

4.2.5 Consulta a Viceministro Administrativo

Como se ha indicado en apartados anteriores se hizo una consulta escrita al Viceministro Administrativo, la cual consta de cincuenta y un preguntas. Inicialmente se consideró llevar a cabo una entrevista, pero debido a la situación del COVID 19 y por respeto al tiempo con que se cuenta de parte del entrevistado, se replanteo el particular y se generó el documento adjunto. Dicho documento se considera como una fuente de información importante, ya que es respondido por un servidor que ocupa un puesto relevante en el tema de estudio, además de considerar la cantidad de años de laborar en la institución, lo que permite contar con datos certeros e importantes para el análisis que se desarrolla.

A continuación se muestra la información suministrada por el Viceministro Administrativo, con respecto a la consulta escrita realizada.

Variable 1: Proceso de reclutamiento y selección

Indicador: Reclutamiento

- Se indica que el área a cargo del proceso de reclutamiento de plazas para personas en situación de discapacidad, es el área de Gestión de Empleo, quien junto el Servicio Civil lleva a cabo el proceso citado.

Indicador: Selección

- Se indica que tiene a cargo el proceso de selección de plazas para personas en situación de discapacidad, es el área de Gestión de Empleo, quien junto el Servicio Civil lleva a cabo el proceso citado

Indicador: Política Institucional para reserva de plazas.

- La institución cuenta con una Política Institucional para reserva de plazas de personas en situación de discapacidad, la cual existe de uno a tres años hace. Dicha Política fue aprobada por el Jerarca y para su aprobación intervino la oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos del MCJ.
- La Política Institucional para reserva de plazas de las personas con discapacidad del MCJ no es aplicada en todos los Órganos Desconcentrados y Direcciones Presupuestarias de la institución y su cumplimiento se genera a través de la Comisión Especializada del MCH, la cual funciona hace más de 4 años y es supervisada por medio de la OGIRH. Se indica que dicha política si requiere alguna actualización.

Indicador: Ley N° 8862 “Ley de Inclusión y Protección laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público” y su reglamento.

- Se indica que la institución no cumple con la reserva de plazas de un porcentaje de un cinco por ciento de las vacantes, pero no se tiene conocimiento exacto desde hace cuanto sucede esto. Se dice que su incumplimiento se debe a que se debía llevar a cabo el análisis respectivo de la Ley para su aplicación. Además se afirma que la definición del 5% de

las plazas para cumplir con la Ley N° 8862, se hace por medio de la reserva de plazas de acuerdo a la cantidad de plazas vigentes en la entidad respectiva.

- La institución cumple con preparar la Resolución Administrativa de Reserva de Plazas para firma del Jerarca anualmente. Además cumple con presentar el informe anual de cumplimiento de la Ley N° 8862 y su Reglamento, dirigido a la Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las Personas con Discapacidad.

Indicador: la Ley N° 7600 y su reglamento “Ley Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad”

- Se indica que no se considera que en los procesos de selección y reclutamiento se generen actos de discriminación
- El Programa y Manual de inducción de la institución se aplica cuando un servidor ingresa a laborar al MCJ.
- La institución si ha dado la oportunidad de participar en alguna capacitación para la formación laboral a las personas en situación de discapacidad. Indicándose que de tres a cinco personas se han capacitado en los últimos tres años.
- La institución no cuenta con un programa de capacitación con contenido de educación sensibilización e información sobre discapacidad para el personal, pero aun así se han dado dos actividades en los últimos tres años.

- La institución ha recibido asesoramiento técnico para adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades de la persona con discapacidad que lo requieran.
- La institución si cuenta con una política interna que prevenga la discriminación por razón de una discapacidad.

Variable 2: Reforma Procesal Laboral

Indicador Proceso de reclutamiento y selección

- La institución se ajusta y aplica los procedimientos de la reforma procesal laboral.
- En el Proceso de reclutamiento y selección de personal de la institución, no se dan formas de discriminación.

Variable 3: Consejo Nacional de personas con Discapacidad

(CONAPDIS).

Indicador: Fines

- Se conoce cuáles son los fines del CONAPDIS, pero dicha entidad no ha generado alguna acción para la atención de la población en situación de discapacidad de la institución.

Indicador: Interacción con el MCJ

- Se indica que el CONAPDIS mantiene comunicación con la institución, siendo que hay una persona enlace entre el CONAPDIS y el MCJ. Además

se afirma que hay una persona que se ha reunido o se reúne habitualmente con personeros del CONAPDIS para coordinar aspectos de cumplimiento de la normativa legal vigente del país con las personas en situación de discapacidad.

Variable 4: Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Indicador: Funciones

- Se indica conocer cuáles son las funciones de la CIAD, cuya comisión existe en la institución hace de seis años y es supervisada por la OGIRH. Además se afirma que por medio de la CIAD se han desarrollado las siguientes acciones a nivel institucional:
 - a) Velar porque las instituciones en las que están se incluyan en reglamentos, políticas institucionales, planes, programas, proyectos y servicios los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad para las personas con discapacidad.
 - b) Coordinar la formulación, ejecución y evaluación de las políticas institucionales, en el marco de la política nacional en discapacidad y de la normativa vigente.
 - c) Propiciar la participación de las personas con discapacidad y de las organizaciones que las representen en la formulación de las políticas institucionales, así como el diseño, la ejecución y la evaluación del plan institucional de equiparación de oportunidades.

- d) Organizar y promover la provisión de servicios de apoyo y ayudas técnicas que requieren los funcionarios, usuarios y beneficiarios que presentan discapacidad.
- e) Establecer vínculos de cooperación con integrantes de otras CIAD.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.2 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el presente Capítulo se mostrarán las conclusiones y recomendaciones, las cuales se formulan basados en la información recopilada que se ha obtenido por medio de los funcionarios y funcionarias del Ministerio de Cultura y Juventud, que contestaron los cuestionarios suministrados.

En el primer apartado de los cuestionarios aplicados se solicitó la información de los servidores en cuanto a sus datos generales, que arrojaron la siguiente información:

- La Gestora Institucional de Recursos Humanos, es de género femenino, su edad esta entre los 42 años o más, y tiene 10 años o más de laborar en la institución.
- El Viceministro Administrativo, es de género masculino, su edad esta entre los 42 años o más, y tiene 10 años o más de laborar en la institución.
- Los miembros de la Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad, en su mayoría son de género femenino, la edad de la mayoría está entre los 42 años o más, y la mayoría tienen 10 años o más de laborar en la institución.
- Los servidores en situación de discapacidad, la mayoría son de género masculino, la mayoría son de 18 a 30 años y todos tienen de 1 a 3 años de laborar en la institución.

- Las Jefaturas de la institución, la mayoría son de género femenino, la mayoría son de 42 años o más y la mayoría tienen 10 años o más de laborar en la institución.

Al estudiar los datos obtenidos en los cuestionarios, se determina lo siguiente:

Cuadro 9 Conclusiones y Recomendaciones Objetivo específico N° 1

<p>Objetivo N° 1</p> <p>Analizar el proceso de reclutamiento y selección de las personas en situación de discapacidad que lleva a cabo la Oficina de Gestión Institucional del Ministerio de Cultura y Juventud.</p>	
<p>Indicador N° 1:</p> <p>Reclutamiento</p>	
<p>Conclusiones</p>	<p>Recomendaciones</p>
<p>Los servidores en situación de discapacidad mencionan que llenaron la Oferta de Servicios del Servicio Civil para laborar en el Estado en periodos de 2 a 3 años, y más de 4 años, indicando que para participar en el puesto actual se enteraron de la vacante por medio de un correo electrónico, el MTSS y por haber</p>	<p>La administración debe mantener las bases de datos respectivas actualizadas y valorar la búsqueda de más mecanismos de difusión para las publicaciones de los puestos vacantes, como ejemplo de ello los concursos se pueden publicar en las páginas</p>

<p>participado en otro puesto en otra entidad, en cuyo proceso la mayoría no tuvo problemas en cuanto a la información contenida en el concurso del puesto.</p>	<p>web del CONAPDIS, del Servicio Civil y del MCJ.</p>
<p>Las Jefaturas del MCJ indican que el proceso de reclutamiento del MCJ, interviene el Servicio Civil, y se lleva a cabo por medio de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos de Actividades Centrales.</p>	<p>Se recomienda a la administración que por medio de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos, se informe a las Jefaturas cómo se lleva a cabo el proceso de reclutamiento a nivel institucional.</p>
<p>Indicador N° 2:</p> <p>Selección</p>	
<p>Los servidores en situación de discapacidad indican que después de haber aportado la documentación para el puesto de trabajo que ocupan actualmente, se les contactó para entrevista luego de un mes o dos meses, siendo convocados mayoritariamente por medio de llamada telefónica y correo.</p>	<p>Se sugiere a la administración que se genere un protocolo de atención detallado en el cual se establezca el proceso de atención previo a la entrevista y durante la entrevista de las personas en situación de discapacidad, de forma tal que a</p>

<p>Además, previo a la entrevista, a la mayoría no les hicieron consultas sobre lo indicado en su boleta de funcionalidad, pero en la entrevista, a la mayoría si les consultaron sobre dicha boleta.</p>	<p>todos los participantes en un concurso, se les consulten los mismos aspectos, generando así la transparencia para todos los postulantes.</p>
<p>Los servidores en situación de discapacidad indican mayoritariamente que la persona que les realizó la entrevista conocía cuál era su discapacidad, además de contar con el espacio de entrevista acorde a ello, y en cuyo proceso no se les aplicó alguna prueba o examen.</p>	<p>Recomendar a la administración que el área de Gestión de Empleo, revise periódicamente los aspectos concernientes al proceso de reclutamiento y selección, de forma tal que pueda asegurarse que continúan realizando adecuadamente dichas acciones.</p>
<p>Las Jefaturas del MCJ indican en su mayoría que el proceso de selección del MCJ, sobre el que no tienen claridad si otra institución interviene, se lleva a cabo por medio de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos de Actividades Centrales.</p>	<p>La Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos, debe informar a las Jefaturas cómo se lleva a cabo el proceso de selección a nivel institucional.</p>
<p>Indicador N° 3:</p>	

Política Institucional para reserva de plazas	
<p>Las Jefaturas del MCJ indican en su mayoría que en la Dirección Presupuestaria donde laboran no se cuenta con una Comisión Especializada, lo cual obedece a que solo debe de haber una Comisión Especializada para todo el MCJ, además de indicar que desconocen quien supervisa la labor que dicha comisión realiza.</p>	<p>Por medio de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos, se debe comunicar a las Jefaturas del MCJ cuál es la función de la Comisión Especializada y cómo cumplen sus funciones.</p>
<p>Las Jefaturas del MCJ indican en su mayoría que en la Dirección Presupuestaria donde laboran, se cuenta con una Política Institucional para reserva de plazas en situación de discapacidad, cuyo cumplimiento se genera por medio de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos de Actividades Centrales.</p>	<p>La administración por medio de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos, debe informar a las Jefaturas del MCJ, del por qué se debe de cumplir con la política institucional para reserva de plazas en situación de discapacidad.</p>
<p>Indicador N° 4:</p> <p>Ley N° 8862 “Ley de Inclusión y Protección laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público</p>	

<p>Las Jefaturas del MCJ indican en su mayoría que en la Dirección Presupuestaria donde laboran, se cumple con la reserva de plazas para personas en situación de discapacidad de por lo menos un porcentaje de un cinco por ciento, desconociendo como se define la reserva de dichas plazas.</p>	<p>Recomendar a la administración que por medio de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos, se informe a las Jefaturas de cómo se lleva cabo el proceso de definición de reserva de plazas, además de indicar la importancia del cumplimiento de ello, a nivel institucional.</p>
<p>Las Jefaturas del MCJ en cuyas áreas no cumplen con la reserva de plazas para personas en situación de discapacidad de al menos un cinco por ciento, indican que ello se origina por las siguientes razones:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. No me aplica a mi departamento. b. No tengo conocimiento de que se cumpla o no con ese porcentaje. c. No tengo información al respecto. Lo maneja RRHH del 	<p>Recomendar a la administración que por medio del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, se pueda brindar una sesión de información a las Jefaturas del MCJ para que se explique la importancia del cumplimiento de la reserva de plazas.</p>

<p>MCJ.</p> <p>d. Supongo que no hay personas en el registro de elegibles del Servicio Civil, pero no tengo información para poder afirmarlo.</p> <p>e. Debido a varias tramites a lo interno, el proceso está pendiente de realizar junto a La Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos.</p>	
<p>Indicador N° 5:</p> <p>Ley N° 7600 y su reglamento “Ley Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad</p>	
<p>Todos los servidores en situación de discapacidad que participaron del presente estudio, indican que durante el proceso de selección no se generaron actos de discriminación.</p>	<p>La Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos, debe mantener los controles pertinentes para que no se generen actos de discriminación durante los procesos de selección de personal de la institución.</p>

<p>Los servidores en situación de discapacidad indican mayoritariamente que si recibieron alguna inducción de parte de la institución, la cual fue dada por personal de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos. Las acciones mencionadas mayoritariamente por los servidores en dicho proceso son las siguientes: se le dio un recorrido por las instalaciones de la institución, se le presentó a sus compañeros cercanos de trabajo, se le indicó donde puede tomar su tiempo de café y almuerzo y los tiempos establecidos para esto, se le ubicó en su puesto de trabajo, se le brindó información del contenido del Reglamento Autónomo de Trabajo del MCJ, se le explicó que hace la institución, se le explicó que hace el Departamento donde usted va a laborar.</p>	<p>Recomendar al área de Gestión de Empleo aplicar en forma igualitaria las acciones en el proceso de inducción, ya que de acuerdo a los encuestados, no todos recibieron las mismas acciones durante el proceso de inducción.</p>
<p>Los servidores en situación de discapacidad indican mayoritariamente que si se les ha dado la oportunidad de</p>	<p>Recomendar a la administración indicar al área de Gestión del Desarrollo, propiciar la</p>

<p>participar en alguna capacitación para su formación laboral.</p>	<p>capacitación laboral para la formación laboral de las personas en situación de discapacidad.</p>
<p>Las Jefaturas del MCJ indican que en la Dirección Presupuestaria donde laboran, no se generan actos de discriminación en el proceso de selección y reclutamiento institucional, para las personas en situación de discapacidad.</p>	<p>Recomendar a la administración que la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos, continúe realizando la labor de supervisión en el proceso de reclutamiento y selección, para que no se presenten actos de discriminación para las personas en situación de discapacidad.</p>
<p>Las Jefaturas del MCJ indican en su mayoría que no tienen conocimiento del Programa y Manual de Inducción Institucional. Las Jefaturas que si tienen conocimiento de éste, indican que si se aplica en la Dirección Presupuestaria donde laboran.</p>	<p>Recomendar a la administración que la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos haga uso de los instrumentos ya existentes en dicha área, para que el Programa y Manual de Inducción Institucional, sea del conocimiento de los involucrados y se aplique cuando corresponda.</p>

<p>Las Jefaturas del MCJ indican en su mayoría que no tienen conocimiento si en la Dirección Presupuestaria donde laboran, se ha dado la oportunidad de participar en alguna capacitación para la formación laboral a las personas en situación de discapacidad.</p>	<p>Recomendar a la administración que se propicie que todas las entidades que integran el Ministerio de Cultura y Juventud, generen la oportunidad de participar en alguna capacitación para la formación laboral a las personas en situación de discapacidad según las necesidades.</p>
<p>Las Jefaturas del MCJ indican en su mayoría no tener conocimiento si en la Dirección Presupuestaria donde laboran, se cuenta con un programa de capacitación con contenido de educación, sensibilización e información sobre discapacidad para el personal.</p>	<p>Recomendar a la administración que por medio del Área de Gestión del Desarrollo, se incluya en el plan anual de capacitación temas con contenido de educación, sensibilización e información sobre discapacidad para el personal institucional.</p>
<p>Las Jefaturas del MCJ indican en su mayoría no tener conocimiento si en la Dirección Presupuestaria donde laboran, se ha recibido algún asesoramiento</p>	<p>Recomendar a la administración que por medio de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos se atienda en</p>

<p>técnico para adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades de la persona en situación de discapacidad que lo requieran.</p>	<p>el momento que sea necesario, lo correspondiente en la búsqueda y el recibir el asesoramiento técnico, para adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades de la persona en situación de discapacidad que lo requieran.</p>
<p>Las Jefaturas del MCJ indican en su mayoría no tener conocimiento si en la Dirección Presupuestaria donde laboran, se cuenta con una política interna que prevenga la discriminación por razón de una discapacidad.</p>	<p>Recomendar a la administración elaborar la política interna que prevenga la discriminación por razón de una discapacidad.</p>

Cuadro 10 Conclusiones y Recomendaciones Objetivo específico N° 2

<p>Objetivo N° 2</p> <p>Determinar si el proceso de reclutamiento y selección que aplica la Gestión institucional de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura y juventud se ajusta a lo indicado en la reforma procesal laboral.</p>
<p>Indicador N° 1:</p> <p>Proceso de reclutamiento y selección</p>

Conclusiones	Recomendaciones
<p>Los servidores en situación de discapacidad indican en su totalidad que durante el proceso de reclutamiento y selección no sintieron que fueran discriminados de alguna forma.</p>	<p>Recomendar a la administración indicar a la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos, que se mantengan los controles pertinentes para que no se generen actos de discriminación durante los procesos de reclutamiento y selección de personal de la institución.</p>
<p>Las Jefaturas del MCJ indican en su mayoría no tener conocimiento si en la Dirección Presupuestaria donde laboran, se ajusta y aplica los procedimientos de la reforma procesal laboral.</p>	<p>Recomendar a la administración indicar a la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos, propiciar información digital en la cual se brinden capsulas informativas o boletines relacionados a la atención de la población en situación de discapacidad.</p>
<p>Las Jefaturas del MCJ indican en su totalidad que no consideran que el</p>	<p>Recomendar a la administración indicar a la Oficina</p>

<p>proceso de reclutamiento y selección se genere alguna forma de discriminación para las personas en situación de discapacidad.</p>	<p>de Gestión Institucional de Recursos Humanos, se mantengan los controles pertinentes para que no se generen actos de discriminación durante los procesos de reclutamiento y selección de personal de la institución.</p>
--	---

Cuadro 11 Conclusiones y Recomendaciones Objetivo específico N° 3

<p>Objetivo N° 3</p> <p>Conocer en qué consiste la labor de rectoría del Consejo Nacional para las personas con Discapacidad (CONAPDIS), en aspectos de funcionamiento y cumplimiento de la normativa legal vigente sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.</p>	
<p>Indicador N° 1:</p> <p>Fines</p>	
<p>Conclusiones</p>	<p>Recomendaciones</p>
<p>Todos los miembros de la CIAD indican conocer los fines del CONAPDIS y que por medio de dicha entidad se han generado acciones para la atención de</p>	<p>Recomendar a la administración dar a conocer las acciones realizadas por el CONAPDIS, para la atención de las</p>

<p>las personas en situación de discapacidad de la institución. Específicamente las acciones citadas son: interviene con la producción, ejecución y fiscalización de la Política Nacional en discapacidad; asesora a las organizaciones públicas y privadas que desarrollen o presten servicios a la población con discapacidad; y genera la armonización de criterios, protocolos de atención, políticas de cobertura y acceso, estándares de calidad y articulación a la población con discapacidad</p>	<p>personas en situación de discapacidad de la institución, además de generar un acercamiento con el CONAPDIS, para propiciar el trabajo conjunto, de forma tal que se visibilice el interés en el tema, por parte del MCJ.</p>
<p>Los servidores en situación de discapacidad indican mayoritariamente que no han solicitado asesoramiento legal al CONAPDIS, con cuya entidad no existe comunicación por parte de ellos, y tampoco se conoce que exista comunicación con el MCJ.</p>	<p>Recomendar a la administración generar enlaces de comunicación con el COMAPDIS, de forma tal que la población en situación de discapacidad pueda ser asesorada en caso necesario, además de propiciar un acercamiento adecuado con la institución.</p>
<p>Los servidores en situación de</p>	<p>Recomendar a la</p>

<p>discapacidad indican mayoritariamente que la CIAD no les ha invitado a participar en la formulación de políticas institucionales, ni en la formulación del plan de equiparación de oportunidades, tampoco han solventado algún servicio de apoyo o ayuda técnica requerida.</p>	<p>administración hacer un análisis de la constitución actual de la CIAD, para determinar la forma de fortalecer dicha comisión, además de generar el apoyo administrativo necesario para que puedan desarrollar sus funciones.</p>
<p>Los servidores en situación de discapacidad indican mayoritariamente que les gustaría colaborar con la CIAD en la realización de sus funciones.</p>	<p>Recomendar a la administración hacer un análisis junto con los miembros de la CIAD, para ver en qué medida se puede aprovechar la colaboración de los servidores en situación de discapacidad que desean colaborar en la realización de las funciones de la CIAD.</p>
<p>Las Jefaturas del MCJ indican en su mayoría conocer los fines del CONAPDIS y que por medio de dicha entidad se han generado acciones para la atención de las personas en situación de discapacidad en la Dirección Presupuestaria donde laboran</p>	<p>Recomendar a la administración dar a conocer las acciones realizadas por el CONAPDIS, para la atención de las personas en situación de discapacidad de la institución, además de generar un</p>

<p>Específicamente las acciones citadas son: asesora a las organizaciones públicas y privadas que desarrollen o presten servicios a la población con discapacidad y promueven la incorporación de la población con discapacidad a la sociedad.</p>	<p>acercamiento con el CONAPDIS, para propiciar el trabajo conjunto, de forma tal que se visibilice el interés en el tema, por parte del MCJ. .</p>
<p>Indicador N° 2:</p> <p>Interacción con el MCJ</p>	
<p>Los miembros de la CIAD indican mayoritariamente que si se mantiene comunicación con el CONAPDIS, pero no tienen un criterio igualitario en cuanto a si existe alguna persona que tiene un papel de enlace con dicha entidad. A su vez indican mayoritariamente que una persona del MCJ se ha reunido o se reúne habitualmente con personeros del CONAPDIS para coordinar aspectos de cumplimiento de la normativa legal vigente del país con las personas en situación de discapacidad.</p>	<p>Recomendar a la administración generar un acercamiento con el CONAPDIS, para mantener comunicación y propiciar el establecimiento de una persona enlace del MCJ, que comunique la información recibida a la administración y a las áreas pertinentes. Además de proponer reuniones periódicas de acuerdo a las posibilidades reales del MCJ, para atender el tema de discapacidad en el MCJ.</p>

<p>Las Jefaturas del MCJ indican mayoritariamente y de acuerdo a las áreas donde se ubican, no tener conocimiento si se mantiene comunicación con el CONAPDIS, tampoco tienen conocimiento si existe alguna persona enlace con dicha entidad, a la vez desconocen si alguna persona del área donde laboran se ha reunido o se reúne habitualmente con personeros del CONAPDIS para coordinar aspectos de cumplimiento de la normativa legal vigente del país con las personas en situación de discapacidad.</p>	<p>Recomendar a la administración generar un acercamiento entre las diferentes entidades de la institución y el CONAPDIS, para que se genere trabajo conjunto para atender el tema de discapacidad en el MCJ.</p>
---	---

Cuadro 12 Conclusiones y Recomendaciones Objetivo específico N° 4

<p>Objetivo N° 4</p> <p>Identificar si las funciones de la Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD) se cumplen en el Ministerio de Cultura y Juventud.</p>
<p>Indicador N° 1:</p>

Funciones	
Conclusiones	Recomendaciones
<p>La mayoría de los miembros de la CIAD indican no tener registro de hace cuánto tiempo existe la CIAD en la institución</p>	<p>Recomendar a la administración que por medio del Encargado del Archivo Central se propicie una búsqueda de la fecha de inicio de funcionamiento de la CIAD, para poder construir una cronología de sus acciones en la institución.</p>
<p>La mayoría de los miembros de la CIAD indican que la supervisión de su labor a nivel institucional, es mediante el Viceministerio Administrativo.</p>	<p>Recomendar a la administración generar una circular a nivel institucional para que se aclare a todos los miembros de las diferentes comisiones institucionales, quien los supervisa.</p>
<p>Los miembros de la CIAD indican que la supervisión de su labor a nivel externo, es mediante el CONAPDIS.</p>	<p>Recomendar a la administración generar un acercamiento con el CONAPDIS, para que la labor de supervisión de la CIAD se genere de forma colaborativa.</p>

<p>La mayoría de los miembros de la CIAD indican que cuatro personas conforman dicha comisión, cuyos representantes son de Actividades Centrales y del Sistema Nacional de Bibliotecas.</p>	<p>Recomendar a la administración hacer una verificación de la conformación de dicha comisión, en la cual se valore lo correspondiente a la cantidad de miembros y de las áreas que la deberían integrar.</p>
<p>La mayoría de miembros de la CIAD indican que se reúnen cada seis meses.</p>	<p>Recomendar a la administración hacer una verificación para definir si por medio de la generación de reuniones cada seis meses, la CIAD puede atender las funciones a cargo.</p>
<p>La mayoría de los miembros de la CIAD indican que, a pesar de haber generado alguna acción en la institución, no pueden cumplir con las funciones encomendadas, siendo la razón indicada mayoritariamente el no tener suficiente tiempo para abarcar sus labores y el recargo que genera la CIAD. Además</p>	<p>Recomendar a la administración reunirse con los miembros actuales de la CIAD, para generar un canal de comunicación adecuado, con el fin de brindar el apoyo requerido para que las funciones encomendadas se realicen por medio de los</p>

<p>indican mayoritariamente el no contar con apoyo institucional del área que le supervisa, mencionando el que el tema no sea prioritario para la institución, el que el Despacho Ministerial tiene desconocimiento de las funciones de la CIAD y por ende la CIAD no puede ejecutar sus funciones, pues no cuentan con su apoyo; y la falta de metas claras y de inducción a los miembros del CIAD.</p>	<p>miembros de dicha comisión.</p>
<p>Todos los miembros de la CIAD indican que no se ha generado algún enlace con otra CIAD de otra institución.</p>	<p>Recomendar a la administración que por medio del CONAPDIS se puedan generar enlaces de colaboración con otras CIAD, para atender acciones requeridas en la institución.</p>
<p>Mayoritariamente los miembros de la CIAD indican, que cuentan con un plan anual de trabajo, además rinden informes semestrales sobre su constitución y cumplimiento de funciones al CONAPDIS.</p>	<p>Recomendar a la administración solicitar el plan anual de trabajo y los informes semestrales que envían al CONAPDIS, para poder dar seguimiento a la labor que llevan a cabo.</p>

<p>Mayoritariamente los miembros de la CIAD indican que debe de cambiarse en dicha comisión la forma de apoyo institucional. Además mencionan el cambiar a los miembros de la CIAD, la forma de supervisión a nivel institucional, y agregar a la persona que falta en la comisión.</p>	<p>Recomendar a la administración reunirse con los miembros actuales de la CIAD, para generar un canal de comunicación adecuado, con el fin de brindar el apoyo requerido para que las funciones encomendadas se realicen por medio de los miembros de dicha comisión.</p>
<p>Las Jefaturas del MCJ indican mayoritariamente que en el área donde laboran cuentan con una CIAD sobre la cual conocen sus funciones. La minoría que indica no tener CIAD en el área donde laboran, manifiestan que no tienen conocimiento del porque no la tienen, pero también indican que no tienen porque solo debe de haber una CIAD para todo el MCJ.</p>	<p>Recomendar a la administración indicar a la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos, informar a las Jefaturas cual es la importancia de la labor que lleva a cabo la CIAD.</p>
<p>Las Jefaturas del MCJ indican mayoritariamente el desconocimiento sobre quien supervisa las labores que</p>	<p>Recomendar a la administración propiciar por medio de la Oficina de Gestión</p>

<p>ejecuta la CIAD, tampoco saben si por medio de dicha comisión se ha generado alguna acción en el área donde se labora.</p> <p>Pero las Jefaturas que conocen que si se ha llevado alguna acción, eligen la opción Otra, especificando lo siguiente:</p> <p>i. me parece que en general apoyar a las personas que ingresan o son parte del MCJ para que lleven a cabo su trabajo bajo las mejores condiciones.</p> <p>j. No tenemos conocimiento de lo que hace esta comisión.</p> <p>k. Desconozco las acciones</p> <p>l. No tengo conocimiento de ello</p> <p>m. No tengo conocimiento</p>	<p>Institucional de Recursos Humanos, se genere información dirigida a las Jefaturas del MCJ, para dar a conocer la labor que lleva a cabo la CIAD.</p>
--	---

n. No tengo conocimiento.	
o. No aplica / no tengo conocimiento	
p. No aplica	

Cuadro 13 Conclusiones y Recomendaciones, Gestora Institucional de Recursos Humanos y Viceministro Administrativo, Objetivo N° 1

Objetivo N° 1	
Analizar el proceso de reclutamiento y selección de las personas en situación de discapacidad que lleva a cabo la Oficina de Gestión Institucional del Ministerio de Cultura y Juventud.	
Indicador N° 1:	
Reclutamiento	
Conclusiones	Recomendaciones
Tanto para la Gestora Institucional de Recursos Humanos como para el Viceministro Administrativo, el proceso de reclutamiento de las personas en situación de discapacidad se lleva correctamente a nivel institucional.	Recomendar a ambas Jefaturas dar seguimiento a los procesos de reclutamiento de la institución, de forma tal que la transparencia en dichos actos sea evidente.
Indicador N° 2:	
Selección	

<p>Tanto para la Gestora Institucional de Recursos Humanos como para el Viceministro Administrativo, el proceso de selección de las personas en situación de discapacidad se lleva correctamente a nivel institucional.</p>	<p>Recomendar a ambas Jefaturas dar seguimiento a los procesos de selección de la institución, de forma tal que la transparencia en dichos actos sea evidente.</p>
<p>Indicador N° 3:</p> <p>Política Institucional para reserva de plazas</p>	
<p>Con respecto a la Política Institucional para reserva de plazas, se evidencia que esta existe a nivel institucional, pero se da una incongruencia en cuanto a la supervisión de la Comisión Especializada que es la encargada de su aplicación, ya que la Gestora Institucional de Recursos Humanos indica que quien supervisa la labor de dicha comisión es el Viceministro Administrativo, pero el Viceministro Administrativo indica que dicha supervisión que se lleva a cabo por medio de la OGIRH.</p>	<p>Se recomienda a la administración definir quien supervisa la labor que lleva a cabo la CE.</p>
<p>Indicador N° 4:</p> <p>Ley N° 8862 “Ley de Inclusión y Protección laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público</p>	
<p>Con respecto a la reserva de plazas de un porcentaje de un cinco por ciento de las vacantes, se evidencia el</p>	<p>Recomendar a la administración que por medio de la Oficina de Gestión Institucional de</p>

<p>trabajo que se ha generado a nivel institucional para su cumplimiento, pero hay entidades que aún no tienen claridad sobre dicho tema. Una de las personas indica que si se cumple con la reserva pero la otra indica que no se cumple.</p>	<p>Recursos Humanos, se informe a las Jefaturas de cómo se lleva cabo el proceso de definición de reserva de plazas, además de indicar la importancia del cumplimiento de ello, a nivel institucional.</p>
<p align="center">Indicador N° 5:</p> <p align="center">Ley N° 7600 y su reglamento “Ley Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad</p>	
<p>Tanto para la Gestora Institucional de Recursos Humanos como para el Viceministro Administrativo, el proceso de reclutamiento y selección de personal institucional se genera sin actos de discriminación para las personas en situación de discapacidad.</p>	<p>Recomendar a la administración indicar a la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos, que se mantengan los controles pertinentes para que no se generen actos de discriminación durante los procesos de reclutamiento y selección de personal de la institución.</p>
<p>La Gestora Institucional de Recursos Humanos y el Viceministro Administrativo, indican que cuando un servidor ingresa a laborar a la institución se aplica el Programa y Manual de Inducción de la institución.</p>	<p>Recomendar a la administración indicar a la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos, se continúe con la aplicación del Programa y Manual de Inducción de la institución la institución.</p>
<p>La Gestora Institucional de Recursos Humanos y el Viceministro Administrativo, indican que se ha dado la</p>	<p>Recomendar a la administración indicar al área de Gestión del Desarrollo, propiciar la</p>

<p>oportunidad de participar en alguna capacitación a los servidores en situación de discapacidad para su formación laboral.</p>	<p>capacitación laboral para la formación laboral de las personas en situación de discapacidad.</p>
<p>La Gestora Institucional de Recursos Humanos y el Viceministro Administrativo reconocen que en la institución no se cuenta con un programa de capacitación con contenido de educación, sensibilización e información sobre discapacidad para el personal.</p>	<p>Recomendar a la administración que por medio del Área de Gestión del Desarrollo, se incluya en el plan anual de capacitación temas con contenido de educación, sensibilización e información sobre discapacidad para el personal institucional.</p>
<p>La Gestora Institucional de Recursos Humanos y el Viceministro Administrativo indican que a nivel institucional se ha recibido algún asesoramiento técnico para adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades de la persona en situación de discapacidad que lo requieran.</p>	<p>Recomendar a la administración que por medio de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos se continúe con la búsqueda y el recibir el asesoramiento técnico, para adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades de la persona en situación de discapacidad que lo requieran.</p>
<p>La Gestora Institucional de Recursos Humanos indica que en la institución no se cuenta con una política interna que prevenga la discriminación por razón de una discapacidad, pero el Viceministro Administrativo, indican que si se cuenta con dicha política.</p>	<p>Recomendar a la administración se informe a los servidores si es del caso de la existencia de la política interna que prevenga la discriminación por razón de una discapacidad, caso contrario se lleva a cabo su elaboración.</p>

Cuadro 14 Conclusiones y Recomendaciones, Gestora Institucional de Recursos Humanos y Viceministro Administrativo, Objetivo específico N° 2

<p align="center">Objetivo N° 2</p> <p>Determinar si el proceso de reclutamiento y selección que aplica la Gestión institucional de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura y juventud se ajusta a lo indicado en la reforma procesal laboral.</p>	
<p align="center">Indicador N° 1:</p> <p align="center">Proceso de reclutamiento y selección</p>	
Conclusiones	Recomendaciones
<p>La Gestora Institucional de Recursos Humanos y el Viceministro Administrativo indican que la institución se ajusta y aplica los procedimientos de la reforma procesal laboral.</p>	<p>Recomendar a la administración continuar aplicando los controles pertinentes para que lo estipulado en la reforma procesal laboral se continúe aplicando.</p>
<p>La Gestora Institucional de Recursos Humanos y el Viceministro Administrativo indican que no consideran que en el proceso de reclutamiento y selección se genere alguna forma de discriminación para las personas en situación de discapacidad.</p>	<p>Recomendar a la administración indicar a la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos, que se mantengan los controles pertinentes para que no se generen actos de discriminación durante los procesos de reclutamiento y selección de personal de la institución.</p>

Cuadro 15 Conclusiones y Recomendaciones, Gestora Institucional de Recursos Humanos y Viceministro, Objetivo específico N° 3

<p align="center">Objetivo N° 3</p> <p>Conocer en qué consiste la labor de rectoría del Consejo Nacional para las personas con Discapacidad (CONAPDIS), en aspectos de funcionamiento y cumplimiento de la normativa legal vigente sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.</p>	
<p align="center">Indicador N° 1:</p> <p align="center">Fines</p>	
Conclusiones	Recomendaciones
<p>La Gestora Institucional de Recursos Humanos y el Viceministro Administrativo indican conocer los fines del CONAPDIS, pero uno indica que tiene conocimiento sobre acciones que dicha entidad ha generado para la población en situación de discapacidad de la institución, pero el otro no sabe.</p>	<p>Recomendar a la administración dar a conocer las acciones realizadas por el CONAPDIS, para la atención de las personas en situación de discapacidad de la institución, además de generar un acercamiento con el CONAPDIS, para propiciar el trabajo conjunto, de forma tal que se visibilice el interés en el tema, por parte del MCJ.</p>
<p align="center">Indicador N° 2:</p> <p align="center">Interacción con el MCJ</p>	
<p>La Gestora Institucional de Recursos Humanos y el Viceministro Administrativo indican que si se mantiene</p>	<p>Recomendar a la administración informar sobre lo que se ha realizado a nivel</p>

<p>comunicación con el CONAPDIS, si existe una persona enlace con dicha entidad y si hay una persona del MCJ se ha reunido o se reúne habitualmente con personeros del CONAPDIS para coordinar aspectos de cumplimiento de la normativa legal vigente del país con las personas en situación de discapacidad.</p>	<p>institucional por medio de la persona enlace con el CONAPDIS, para que se evidencie el trabajo del MCJ en el tema.</p>
---	---

Cuadro 16 Conclusiones y Recomendaciones, Gestora Institucional de Recursos Humanos y Viceministro, Objetivo específico N° 4

<p align="center">Objetivo N° 4</p> <p>Identificar si las funciones de la Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD) se cumplen en el Ministerio de Cultura y Juventud.</p>	
<p align="center">Indicador N° 1:</p> <p align="center">Funciones</p>	
<p align="center">Conclusiones</p>	<p align="center">Recomendaciones</p>
<p>La Gestora Institucional de Recursos Humanos y el Viceministro Administrativo indican que conocen las funciones de la CIAD, pero la gestora indica que quien supervisa la labor de dicha comisión es el Jearca de la institución, pero el Viceministro Administrativo indica que quien supervisa dicha comisión es la OGIRH..</p>	<p>Se recomienda a la administración definir quien supervisa la labor que lleva a cabo la CIAD.</p>

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros

Barrantes, R. (2012). *Investigación un camino al conocimiento*. Editorial Universidad Estatal a Distancia.

Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos* (10^a ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.

Chinchilla, A. (2018). *Guía de Trabajos Finales de Graduación*. Unidad de Investigación de Ciencias Sociales de la Universidad Hispanoamericana.

Dessler, G. (2017). *Administración de Recursos Humanos* (6^a ed.). Pearson Educación.

García, A., Fernández, A. & Martínez, S. (2012). *Integración de los Discapacitados en la sociedad actual*. Mestas Ediciones.

Muñoz, C. (2015). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de Tesis* (3^a ed.). Pearson Educación.

Pimienta, J. (2015). *Metodología de la Investigación* (2^a ed.). Pearson Educación.

Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6^a ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A de C.V.

NORMATIVA

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1996, 29 de mayo). Ley N° 7600. *Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad*. Diario La Gaceta 102.
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?nValor1=1&nValor2=23261&nValor3=96047¶m2=1&strTipM=FN&IResultado=8&strSim=simp

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2010, 11 de noviembre). Ley N° 8862. *Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público*. Diario La Gaceta 219.
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=69031&nValor3=82737&strTipM=FN

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2013, 13 de diciembre). Ley N° 9171. *Creación de las Comisiones Institucionales sobre accesibilidad y discapacidad (CIAD)*. Diario La Gaceta 241.
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=76228&nValor3=95069&strTipM=FN

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2015, 26 de junio). Ley N° 9303. *Creación del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS)*. Diario La Gaceta 123.
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=79686&nValor3=100848&strTipM=FN

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2016, 25 de enero). Ley N° 9343. *Reforma Procesal Laboral*. Diario La Gaceta 16. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=80985&nValor3=103105&strTipM=FN

Constitución Política de la República de Costa Rica. (1948). La Gaceta consultada el 18 de junio de 2020. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871

Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (2018, 11 de diciembre). *Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública del Bicentenario 2019-2022 (PNDIP)*. MIDEPLAN. <https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Costa%20Rica%20PNDIP%20%202019-2022.pdf>

Ministerio de Cultura y Juventud (MCJ). (2020, Mayo). *Organigrama OGIRH*. <https://mcj.go.cr/ministerio/gestion-institucional-rh>

Presidencia de la República de Costa Rica. (2018, 30 de Abril). Decreto 41095 MP-MTSS. *Por el cual se adoptan medidas de la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad*. http://www.mtss.go.cr/seguridad-social/discapacidad/decreto_41095-MP-MTSS.pdf

FUENTES INSTITUCIONALES

Consejo Nacional de personas con Discapacidad-Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2018). *Encuesta Nacional sobre Discapacidad 2018*. <https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/reenadis2018.pdf>

Ministerio de Cultura y Juventud (MCJ). (2015). *Política institucional para reserva de plazas en el Ministerio de Cultura y Juventud*. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC¶m2=1&nValor1=1&nValor2=81382&nValor3=103767&strTipM=TC&lResultado=1&nValor4=1&strSelect=sel

Ministerio de Cultura y Juventud (MCJ). (2016). *Manual de Ética y Valores*. https://mcj.go.cr/sites/default/files/2019-05/manual_de_etica_y_valores.pdf

Ministerio de Cultura y Juventud (MCJ). (2018). *Política Nacional de Derechos Culturales 2014-2023*. https://mcj.go.cr/sites/default/files/2019-12/politica_nacional_de_derechos_culturales_2014_-_2023.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430938.pdf

Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS). (2015). *Información General*. <http://www.conapdis.go.cr/>

INTERNET

Camacho, R. (2017). *Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho, "Derecho al trabajo de las personas con discapacidad, análisis de caso: Cooperativa autogestionaria de personas con discapacidad física permanente R.L"*. <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/09/Nuria-Camacho-C%C3%A9spedes-%EF%80%A0Tesis-completa%EF%80%A0.pdf>

Espinoza, M. (2018). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador*. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>

Servicio Civil. (2016). *Boleta de funcionalidad de la Comisión Técnica Especializada para el Trámite de de Ofertas para Personas con Discapacidad*. <http://www.sinac.go.cr/ES/transprncia/Concurso%20Interno/Concurso%20Interno/8%20BOLETA%20DE%20FUNCIONABILIDAD.pdf>

Ministerio de Cultura y Juventud. (s.f.). *Manual de Inducción del Ministerio de Cultura y Juventud*. https://mcj.go.cr/sites/default/files/201906/manual_de_induccion_mcj_actualizado2019.pdf

Organización Panamericana de la Salud. (2004). *La discapacidad en Costa Rica: situación actual y perspectivas*. <https://www.bvs.sa.cr/php/situacion/discapacidad.pdf>

Ministerio de Cultura y Juventud. (s.f.). *¿Qué debo hacer para trabajar en el Ministerio?* Consultado el 04 de junio 2020. <https://mcj.go.cr/index.php/gobierno-abierto/preguntas-frecuentes>

Ministerio de Cultura y Juventud (MCJ). (2020). *Estructura Organizacional*. Consultado el 04 de junio 2020. <https://mcj.go.cr/el-ministerio/estructura-organizacional>

Ministerio de Cultura y Juventud (MCJ). (2020). *Información general*. Consultado el 04 de junio 2020. <https://mcj.go.cr/el-ministerio>

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (s.f.). *¿Quiénes somos y cómo nos organizamos?*. Consultado el 20 de junio del 2020. <http://ods.cr/ods-en-costa-rica/quienes-somos-y-como-nos-organizamos>

Ministerio de Cultura y Juventud. (s.f.). Programa de Inducción del Ministerio de Cultura y Juventud. Consultado el 4 de junio 2020. https://mcj.go.cr/sites/default/files/201906/anexo_7.1_programa_y_manual_de_induccion_del_personal.pdf

ANEXOS

ANEXO N° 1

Cuestionario a compañeros/as en situación de discapacidad

Solicito su estimable colaboración para que se complete el cuestionario adjunto, el cual se ha elaborado para recopilar información para desarrollar la Tesina para optar por el grado académico de Bachillerato en la carrera de Administración de Negocios Generalista en la Universidad Hispanoamericana, cuyo tema corresponde a la *“Inserción laboral de las personas en situación de discapacidad en el Ministerio de Cultura y Juventud”*. Por lo anterior, agradezco el tiempo que destinará en responder las siguientes preguntas. La información obtenida será confidencial y los datos no serán presentados de manera individual, sino de forma general y con fines estadísticos, entendiéndose que sus resultados serán facilitados a la institución en la cual se está desarrollando el estudio. Gracias

Marque con una “X” la respuesta que corresponda y especifique según su criterio en las preguntas que así lo requieran.

DATOS GENERALES

1. Género
 - A. () Masculino
 - B. () Femenino
 - C. () Inter sex

2. Edad

A. () 18 a 30 años

B. () 31 a 41 años

C. () 42 años o más

3. Años de laborar en la institución

A. () 1 a 3 años

B. () 4 a 9 años

C. () 10 años o más

4. ¿En qué área de la institución labora?

A. () Programa Actividades Centrales

B. () Dirección de Cultura

C. () Dirección de Bandas

D. () Sistema Nacional de Bibliotecas

E. () Centro de Investigación y Conservación del Patrimonio Cultural

F. () Otra. Especifique: _____

Variable 1: Proceso de reclutamiento y selección**Indicador: Reclutamiento**

5. ¿Hace cuánto tiempo llenó la Oferta de Servicios del Servicio Civil para ingresar a laborar con el Estado?

A. Menos de 1 año

B. De 1 a 2 años.

C. De 2 a 3 años.

D. De 3 a 4 años.

D. Más de 4 años

6. ¿Cómo se enteró que el puesto que ocupa actualmente estaba vacante?

A. Por medio de una amistad.

B. Por medio de un correo electrónico.

C. Por medio del CONAPDIS.

D. Por medio del Servicio Civil.

E. Otra. Especifique: _____

7. ¿Cuándo revisó la información del Concurso por el puesto que ocupa actualmente, tuvo alguna duda o se le presento alguna dificultad sobre la información brindada?

A. Sí.

B. No. Pase a la pregunta N° 9

8. ¿Qué dudas o dificultades le surgieron cuando revisó la información del concurso en el cual participó?

A. Duda sobre el lugar donde se ubica el puesto.

B. Duda sobre que significa Mecanismo de resolución de la vacante.

C. Duda sobre los requisitos del puesto.

D. Duda sobre los requisitos indispensables del puesto.

E. Duda sobre lo indicado en el cuadro de Incentivos Salariales.

F. Duda sobre el plazo de recepción de documentos.

G. No pude ver las atinencias del puesto en el link que anotaron en el anuncio del concurso.

H. () Pude ver las atinencias del puesto pero no las entendí.

I. () El correo al cual debía enviar la información, me reboto.

J. () Envié una consulta al correo que se indica en el anuncio del concurso y no me contestaron nada.

K. () Llame al número que se indica en el anuncio del concurso y nadie me contesto.

L. () Me contestaron en el número que se indica en el anuncio del concurso pero no entendí lo que la persona que me atendió me indicó.

M. () Otra. Especifique: _____

Indicador: Selección

9. ¿Luego de cuanto tiempo de haber aportado la información para participar en el concurso por el cual obtuvo su puesto de trabajo, se comunicaron con usted de la institución para convocarlo a entrevista?

A. () Un Mes.

B. () Dos Meses.

C. () Otra. Especifique: _____

10. ¿Qué medio de comunicación se utilizó de parte de la institución para convocarlo a entrevista?

A. Llamada telefónica.

B. Correo.

C. Llamada telefónica y correo.

D. Telegrama.

E. Otra. Especifique: _____

11. ¿Previo a la entrevista le hicieron alguna consulta sobre lo indicado en su boleta de funcionalidad?

A. Si.

B. No. Pase a la pregunta N° 13.

12. ¿Qué le consultaron sobre su boleta de funcionalidad previo a la entrevista?

A. Datos personales.

B. Nivel de estudio.

C. Condición de la discapacidad, ya sea temporal o permanente.

D. () Para su desempeño laboral necesitaría apoyo de asistente.

E. () Para su desempeño laboral necesitaría una herramienta de apoyo (ejemplo: silla de ruedas, elevador, etc.).

F. () Alguna particularidad en su condición (ejemplo: dificultad para subir y bajar gradas, dificultad para manipular objetos, dificultad en memoria a corto plazo, etc.).

G. () Movilización en alguna edificación.

H. () Ocupa apoyo para moverse en alguna edificación.

I. () Movilización en la calle.

J. () Ocupa algún tipo de apoyo para moverse en la calle.

K. () Cuido personal (ir al servicio sanitario y tomar alimentos).

L. () Requiere ayuda para acciones de cuidado personal.

M. () Necesidad de accesibilidad al entorno.

N. () Forma de comunicarse.

O. () Tipo de apoyo que requeriría para desempeñarse en su puesto y que no se halla mencionado antes.

P. () Otra. Especifique: _____

13. ¿Durante la entrevista le hicieron alguna consulta sobre lo indicado en su boleta de funcionalidad?

A. Si.

B. No. Pase a la pregunta N° 15.

14. ¿Qué le consultaron sobre su boleta de funcionalidad durante a la entrevista?

A. Datos personales.

B. Nivel de estudio.

C. Condición de la discapacidad, ya sea temporal o permanente.

D. Para su desempeño laboral necesitaría apoyo de asistente.

E. Para su desempeño laboral necesitaría una herramienta de apoyo (ejemplo: silla de ruedas, elevador, etc.).

F. Alguna particularidad en su condición (ejemplo: dificultad para subir y bajar gradas, dificultad para manipular objetos, dificultad en memoria a corto plazo, etc.).

G. Movilización en alguna edificación.

H. Ocupa apoyo para moverse en alguna edificación.

- I. () Movilización en la calle.
- J. () Ocupa algún tipo de apoyo para movilizarse en la calle.
- K. () Cuido personal (ir al servicio sanitario y tomar alimentos).
- L. () Requiere ayuda para acciones de cuidado personal.
- M. () Necesidad de accesibilidad al entorno.
- N. () Forma de comunicarse.
- O. () Tipo de apoyo que requeriría para desempeñarse en su puesto y que no se halla mencionado antes.
- P. () Otra. Especifique: _____

15. ¿La persona que le realizó la entrevista conocía cuál era su discapacidad?

- A. () Si.
- B. () No.

16. ¿El lugar donde se llevó a cabo la entrevista estaba adecuado de acuerdo a su discapacidad?

- A. () Si.
- B. () No.

17. ¿Durante la entrevista le aplicaron alguna prueba o examen?

A. Si.

B. No. Pase a la pregunta N° 19.

18. ¿Qué tipo de prueba le aplicaron?

A. Oral.

B. Escrita.

Indicador: Ley N° 7600

19. ¿Considera que durante el proceso de selección se generaron actos de discriminación?

A. Si.

B. No. Pasé a la pregunta N° 21.

20. ¿Qué aspecto discriminatorio se generó durante el proceso de selección?

A. Se aplicaron mecanismos que no están adaptados a la condición de la discapacidad presentada.

B. () Se exigieron requisitos adicionales a los establecidos a los demás solicitantes.

C. () No se empleó a alguien basado en su condición de discapacidad.

D. () Otra. Especifique: _____

21. ¿Cuándo ingresó a laborar en el MCJ, recibió alguna inducción por parte de la institución?

A. () Sí.

B. () No. Pase a la pregunta N° 24

22. Indique qué tipo de acción fue recibida en el proceso de inducción. Puede marcar más de una:

A. () Su Jefatura inmediata le brindó un espacio para brindarle la bienvenida.

B. () La Jefatura de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos le brindó un espacio para brindarle la bienvenida.

C. () Un compañero de la oficina de Gestión Institucional le acompañó durante el proceso de inducción.

D. Se le dio un recorrido por las instalaciones de la institución.

E. Se le brindó una visita guiada a alguna de las entidades adscritas a la institución.

F. Se le presentó a sus compañeros cercanos de trabajo.

G. Se le indicó donde están los baños.

H. Se le indicó donde puede tomar su tiempo de café y almuerzo y los tiempos establecidos para esto.

I. Se le ubicó en su puesto de trabajo.

J. Se le explicaron las funciones a desarrollar, es decir sus deberes en la institución.

K. Se le brindó información sobre el uso de la fotocopiadora, impresora y otros equipos ubicados en el Departamento donde laborará.

L. Se les brindó información sobre las actividades de interés social.

M. Se le indicó a quien recurrir si se le presentaba alguna duda (compañero guía).

N. Se le brindó información del contenido del Reglamento Autónomo de Trabajo del MCJ.

O. Se le entregó el Manual de Inducción del MCJ.

P. Se le brindó una charla para explicarle el Manual de Inducción del MCJ.

Q. Se le invitó a revisar la página web de la institución.

R. Se le dio espacio de consulta para aclarar las dudas que pudiera tener.

S. Se le explicó que hace la institución.

T. Se le explicó que hace el Departamento donde usted va a laborar.

U. Al finalizar el proceso de inducción se le brindó la "Evaluación del programa de inducción por parte del funcionario" para completarla.

V. Ninguna de las anteriores.

W. Otro. Especifique: _____

23. ¿Qué persona le brindó la inducción?

A. Personal de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos.

- B. Mi Jefatura.
- C. Un compañero de oficina.
- D. Otro. Especifique: _____

24. ¿La institución le ha dado la oportunidad de participar en alguna capacitación para su formación laboral?

- A. Si.
- B. No.

Variable 2: Reforma Procesal Laboral

Indicador Proceso de reclutamiento y selección

25. ¿Durante el proceso de reclutamiento sintió que fue discriminado de alguna forma?

- A. Si.
- B. No. Pase a la pregunta N° 27.

26. ¿Qué acto de discriminación se generó durante el proceso de reclutamiento?

- A. Por la edad.
- B. Por la etnia.

- C. () Por el sexo.
- D. () Por la religión.
- E. () Por la raza.
- F. () Por la orientación sexual.
- G. () Por el estado civil.
- H. () Por la opinión política
- I. () Por la ascendencia³ nacional.
- J. () Por el origen social.
- K. () Por filiación.
- L. () Por condición de salud.
- M. () Por discapacidad.
- N. () Por afiliación sindical.
- O. () Por situación económica.
- P. () Otra. Especifique: _____
- Q. () Ninguna

³ Serie de ascendientes o antecesores de alguien.

27. ¿Durante el proceso de selección sintió que fue discriminado de alguna forma?

A. Si.

B. No. Pase a la pregunta N° 29.

28. ¿Qué acto de discriminación se generó durante el proceso de selección?

A. Por la edad.

B. Por la etnia.

C. Por el sexo.

D. Por la religión.

E. Por la raza.

F. Por la orientación sexual.

G. Por el estado civil.

H. Por la opinión política

I. Por la ascendencia⁴ nacional.

J. Por el origen social.

⁴ Serie de ascendientes o antecesores de alguien.

K. Por filiación.

L. Por condición de salud.

M. Por discapacidad.

N. Por afiliación sindical.

O. Por situación económica.

P. Otra. Especifique: _____

Q. Ninguna

Variable 3: Consejo Nacional de personas con Discapacidad (CONAPDIS).

Indicador: Fines

29. ¿Alguna vez ha solicitado asesoramiento legal al CONAPDIS?

A. Sí.

B. No.

30. ¿Existe alguna comunicación entre su persona y el CONAPDIS para abordar temas relacionados con personas en situación de discapacidad?

A. Si.

B. () No.

Indicador: Interacción con el MCJ

31. ¿Tiene conocimiento si el CONAPDIS se comunica de alguna forma con la institución?

A. () Si.

B. () No.

Variable 4: Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

Indicador: Funciones

32. ¿La CIAD le ha invitado a participar en la formulación de políticas institucionales?

A. () Sí.

B. () No.

33. ¿La CIAD le ha invitado a participar en la formulación del plan de equiparación de oportunidades?

A. () Sí.

B. () No.

34. ¿La CIAD le ha ayudado en solventar algún servicio de apoyo⁵ que ha requerido a nivel institucional?

A. () Sí.

B. () No.

35. ¿La CIAD le ha ayudado en solventar alguna ayuda técnica⁶ que ha requerido a nivel institucional?

A. () Sí.

B. () No.

36. ¿Le gustaría colaborar con la CIAD en la realización de sus funciones?

A. () Sí.

B. () No.

Agradezco que haya dispuesto de su valioso tiempo en responder el cuestionario. Muchas gracias

⁵ Ayudas técnicas, equipo, recursos auxiliares, asistencia personal y servicios de educación especial requeridos por las personas con discapacidad para aumentar su grado de autonomía y garantizar oportunidades equiparables de acceso al desarrollo. Ley N° 7600, definiciones, art. 2

⁶ Elemento requerido por una persona con discapacidad para mejorar su funcionalidad y garantizar su autonomía. Ley N° 7600, definiciones, art. 2

ANEXO N° 2

Cuestionario a miembros de la Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad

Solicito su estimable colaboración para que se complete el cuestionario adjunto, el cual se ha elaborado para recopilar información para desarrollar la Tesina para optar por el grado académico de Bachillerato en la carrera de Administración de Negocios Generalista en la Universidad Hispanoamericana, cuyo tema corresponde a la *“Inserción laboral de las personas en situación de discapacidad en el Ministerio de Cultura y Juventud”*. Por lo anterior, agradezco el tiempo que destinará en responder las siguientes preguntas. La información obtenida será confidencial y los datos no serán presentados de manera individual, sino de forma general y con fines estadísticos, entendiéndose que sus resultados serán facilitados a la institución en la cual se está desarrollando el estudio. Gracias

Marque con una “X” la respuesta que corresponda y especifique según su criterio en las preguntas que así lo requieran.

DATOS GENERALES

1. Género

A. () Masculino

B. () Femenino

C. () Inter sex

2. Edad

- A. () 18 a 30 años
- B. () 31 a 41 años
- C. () 42 años o más

3. Años de laborar en la institución

- A. () 1 a 3 años
- B. () 4 a 9 años
- C. () 10 años o más

Variable 3: Consejo Nacional de personas con Discapacidad (CONAPDIS).**Indicador: Fines**

- 4. ¿Conoce cuáles son los fines del CONAPDIS?
 - A. () Si.
 - B. () No.

5. ¿Conoce si por medio del CONAPDIS se ha generado alguna de las siguientes acciones para la atención de la población con discapacidad de la institución:

a. Fiscaliza el cumplimiento de los derechos humanos y libertades fundamentales de la población con discapacidad.

b. Interviene con la producción, ejecución y fiscalización de la Política Nacional en discapacidad

c. Promueven la incorporación de la población con discapacidad a la sociedad.

d. Asesora a las organizaciones públicas y privadas que desarrollen o presten servicios a la población con discapacidad.

e. Genera la armonización de criterios, protocolos de atención, políticas de cobertura y acceso, estándares de calidad y articulación a la población con discapacidad.

A. Si.

B. No. Pase a la pregunta N° 7.

6. Marque con una X la acción que ha desarrollado el CONAPDIS para la atención de la población con discapacidad de la institución:

A. () Fiscaliza el cumplimiento de los derechos humanos y libertades fundamentales de la población con discapacidad.

B. () Interviene con la producción, ejecución y fiscalización de la Política Nacional en discapacidad

C. () Promueven la incorporación de la población con discapacidad a la sociedad.

D. () Asesora a las organizaciones públicas y privadas que desarrollen o presten servicios a la población con discapacidad.

E. () Genera la armonización de criterios, protocolos de atención, políticas de cobertura y acceso, estándares de calidad y articulación a la población con discapacidad.

Indicador: Interacción con el MCJ

7. ¿La institución mantiene comunicación con el CONAPDIS?

A. () Si.

B. () No.

C. () No tiene conocimiento de ello.

8. ¿Hay alguna persona de la institución que tenga un papel de enlace entre el CONAPDIS y el MCJ para coordinar temas

correspondientes al cumplimiento de la normativa legal vigente del país con respecto las personas en situación de discapacidad?

- A. Si
- B. No.
- C. No tiene conocimiento de ello.

9. ¿Hay alguna persona que se ha reunido o se reúne habitualmente con personeros del CONAPDIS para coordinar aspectos de cumplimiento de la normativa legal vigente del país con las personas en situación de discapacidad?

- A. Si.
- B. No.
- C. No tiene conocimiento de ello.

**Variable 4: Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad
(CIAD)**

Indicador: Funciones

10. ¿Hace cuánto tiempo existe la CIAD en la institución?

- A. Tres años.
- B. Seis años.
- C. No se tiene registro de ello.
- D. Otro. Especifique: _____

11. ¿Quién supervisa la labor que lleva la CIAD a nivel institucional?

- A. El Viceministerio Administrativo.
- B. La Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos.
- C. No tiene conocimiento de ello.
- D. Otro. Especifique: _____

12. ¿Quién supervisa la labor que lleva la CIAD a nivel externo?

- A. El Servicio Civil.
- B. El Consejo Nacional de personas con Discapacidad.
- C. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- D. Otro. Especifique: _____

13. ¿Cuántas personas conforman la CIAD?

A. Dos.

B. Cuatro.

C. Otro. Especifique: _____

14. ¿De qué áreas son las personas que conforman la CIAD?

A. Programa Actividades Centrales

B. Dirección de Cultura

C. Dirección de Bandas

D. Sistema Nacional de Bibliotecas

E. Centro de Investigación y Conservación del Patrimonio Cultural

F. Otro. Especifique: _____

15. ¿Cada cuánto tiempo se reúne la CIAD?

A. Una vez al mes.

B. Cada seis meses.

C. Otro. Especifique: _____

16. ¿La CIAD ha generado alguna de las siguientes acciones en la institución:

a. Velar porque las instituciones en las que están se incluyan en reglamentos, políticas institucionales, planes, programas, proyectos y servicios los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad para las personas con discapacidad.

b. Coordinar la formulación, ejecución y evaluación de las políticas institucionales, en el marco de la política nacional en discapacidad y de la normativa vigente.

c. Cooperar mediante recomendaciones con la elaboración y evaluación del plan y presupuesto institucional de equiparación de oportunidades con las diferentes instancias institucionales, fundamentadas en la normativa vigente sobre discapacidad.

d. Propiciar la participación de las personas con discapacidad y de las organizaciones que las representen en la formulación de las políticas institucionales, así como el diseño, la ejecución y la evaluación del plan institucional de equiparación de oportunidades.

e. Coordinar con las instancias correspondientes, la incorporación de la perspectiva de discapacidad y equiparación de

oportunidades en los contenidos de la capacitación, la divulgación y en los sistemas de información institucionales.

f. Organizar y promover la provisión de servicios de apoyo y ayudas técnicas que requieren los funcionarios, usuarios y beneficiarios que presentan discapacidad.

g. Establecer vínculos de cooperación con integrantes de otras CIAD.

A. Si.

B. No.

17. ¿Considera que las funciones encomendadas a la CIAD, se pueden cumplir?

A. Si. Pase a la pregunta N° 19.

B. No.

18. ¿Por qué las funciones encomendadas a la CIAD no se pueden cumplir?

A. La Jefatura no nos da la oportunidad de participar en la sugerencia de acciones.

B. () El Viceministro Administrativo no nos da la oportunidad de participar en la sugerencia de acciones.

C. () Falta de apoyo institucional en forma generalizada.

D. () A nadie le interesa el tema.

E. () No se tiene tiempo suficiente para abarcar nuestras labores y el recargo que genera la CIAD.

F. () Hay otras prioridades institucionales.

G. () No todos los miembros de la CIAD están interesados en el tema.

H. () Otro. Especifique: _____

19. ¿La CIAD tiene apoyo del área institucional que supervisa su labor?

A. () Si. Pase a la pregunta N° 21.

B. () No.

20. ¿Por qué la CIAD no recibe apoyo del área institucional que supervisa su labor?

A. () Este no es un tema prioritario.

B. () No se tiene tiempo para abarcar todos los temas importantes.

C. () No tiene conocimiento.

D. () Otro. Especifique: _____

21. ¿La CIAD del MCJ ha generado algún enlace con otra CIAD de otra institución?

A. () Si.

B. () No.

22. ¿La CIAD institucional cuenta con un plan anual de trabajo?

A. () Si.

B. () No.

23. ¿La CIAD rinde informes semestrales sobre su constitución y cumplimiento de funciones a la entidad externa que los supervisa?

A. () Si.

B. () No.

24. ¿Considera que debe de cambiarse algo en la CIAD?

A. Si.

B. No.

25. ¿Qué debe de cambiarse en la CIAD?

A. A sus miembros.

B. La forma de apoyo institucional.

C. La forma de supervisión a nivel institucional.

D. La forma de supervisión a nivel externo.

E. Otro. Especifique:_____

Agradezco que haya dispuesto de su valioso tiempo en responder el cuestionario. Muchas gracias

ANEXO N° 3

Cuestionario a Jefaturas

Solicito su estimable colaboración para que se complete el cuestionario adjunto, el cual se ha elaborado para recopilar información para desarrollar la Tesina para optar por el grado académico de Bachillerato en la carrera de Administración de Negocios Generalista en la Universidad Hispanoamericana, cuyo tema corresponde a la *“Inserción laboral de las personas en situación de discapacidad en el Ministerio de Cultura y Juventud”*. Por lo anterior, agradezco el tiempo que destinará en responder las siguientes preguntas. La información obtenida será confidencial y los datos no serán presentados de manera individual, sino de forma general y con fines estadísticos, entendiéndose que sus resultados serán facilitados a la institución en la cual se está desarrollando el estudio. Gracias

Marque con una “X” la respuesta que corresponda y especifique según su criterio en las preguntas que así lo requieran.

DATOS GENERALES

1. Género

A. () Masculino

B. () Femenino

C. () Inter sex

1. Edad
 - A. 18 a 30 años
 - B. 31 a 41 años
 - C. 42 años o más

2. Años de laborar en la institución
 - A. 1 a 3 años
 - B. 4 a 9 años
 - C. 10 años o más

Variable 1: Proceso de reclutamiento y selección

Indicador: Reclutamiento

3. ¿En el programa o dirección presupuestaria donde usted labora, quién tiene a cargo el proceso de reclutamiento de plazas para personas en situación de discapacidad?
 - A. Se hace por medio de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos del Programa 749.
 - B. El área administrativa del programa donde laboro.

C. No tengo conocimiento de ello.

D. Otro. Especifique: _____

4. ¿Alguna otra entidad gubernamental interviene en el proceso reclutamiento en el programa o dirección presupuestaria donde usted labora de plazas para personas en situación de discapacidad?

A. Si.

B. No. Pase a pregunta N° 7.

C. No tengo conocimiento de ello. Pase a pregunta N° 7.

5. ¿Qué otra institución interviene en el proceso de reclutamiento en el programa o dirección presupuestaria donde usted labora, de plazas para personas en situación de discapacidad?

A. El Servicio Civil.

B. El Consejo Nacional de personas con Discapacidad.

C. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

D. Otro. Especifique: _____

Indicador: Selección

6. ¿En el programa o dirección presupuestaria donde usted labora, quién tiene a cargo el proceso de selección de personas de puestos vacantes para personas en situación de discapacidad?

A. La Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos del Programa 749.

B. El área administrativa del programa donde laboro.

C. No tengo conocimiento de ello.

D. Otro. Especifique: _____

7. ¿Alguna otra entidad gubernamental interviene en el proceso selección en el programa o dirección presupuestaria donde usted labora, de plazas para personas en situación de discapacidad?

A. Si.

B. No. Pase a pregunta N° 10.

C. No tengo conocimiento de ello. Pase a pregunta N° 10.

8. ¿Qué otra institución interviene en el proceso de selección en el programa o dirección presupuestaria donde usted labora, de plazas para personas en situación de discapacidad?

- A. El Servicio Civil.
- B. El Consejo Nacional de personas con Discapacidad.
- C. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- D. Otro. Especifique: _____

Indicador: Política Institucional para reserva de plazas.

9. ¿El programa o dirección presupuestaria donde usted labora, cuenta con una Comisión Especializada?

- A. Si. Pase a la pregunta N° 12.
- B. No.

10. ¿Por qué el programa o dirección presupuestaria donde usted labora, no cuenta con una Comisión Especializada?

- A. Porque solo se debe de tener una Comisión Especializada para todo el MCJ.
- B. El área administrativa del programa donde laboro no la ha conformado.
- C. No se tiene conocimiento de ello.
- D. Otro. Especifique: _____

11. ¿El programa o dirección presupuestaria donde usted trabaja, cuenta con una Política Institucional para reserva de plazas de personas en situación de discapacidad?

A. Si.

B. No.

C. No tengo conocimiento de ello.

12. ¿La Comisión Especializada del programa o dirección presupuestaria donde usted labora, es la que lleva a cabo el cumplimiento de la Política Institucional para reserva de plazas de las personas en situación de discapacidad?

A. Si.

B. No.

C. No tengo conocimiento de ello.

D. El cumplimiento de la Política Institucional para reserva de plazas de las personas en situación de discapacidad, se lleva a cabo por medio de la Oficina de Gestión Institucional del Recursos Humanos del Programa 749.

E. No aplica.

13. ¿Quién supervisa la labor que lleva la Comisión Especializada del programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja?

E. El Viceministerio Administrativo.

F. La Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos del Programa 749.

G. El Administrador del programa o dirección presupuestaria en el cual trabajo.

H. No tengo conocimiento de ello.

I. No aplica.

J. Otro. Especifique: _____

Indicador: Ley N° 8862 “Ley de Inclusión y Protección laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público” y su reglamento.

14. ¿El programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, cumple con la reserva de plazas para personas en situación de discapacidad de cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%)?

A. Si.

B. No.

C. () No tengo conocimiento de ello.

15. ¿Tiene conocimiento de cómo se lleva a cabo la definición del 5% de las plazas para cumplir con la Ley N° 8862, es decir como se sabe cuántas plazas le corresponden a cada programa o dirección presupuestaria?

A. () Si.

B. () No.

16. ¿Por qué el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, no cumple con la reserva de plazas para personas en situación de discapacidad, de cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%)?

A. () No se tiene claro el proceso para cumplir con ello.

B. () No se ha tenido tiempo para cumplir con dicha acción.

C. () No se tiene interés en el tema.

D. () No tengo conocimiento de porque no se ha cumplido con ello.

E. () No aplica.

F. () Otro. Especifique: _____

Indicador: la Ley N° 7600 y su reglamento “Ley Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad”

17. ¿Considera que durante los procesos de selección que se llevan a cabo en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se generan actos de discriminación para las personas en situación de discapacidad?

C. () Si.

D. () No. Pase a la pregunta N° 20.

E. () No tengo conocimiento de ello. Pase a la pregunta N° 20.

18. ¿Qué aspecto/s discriminatorio/s se ha generado durante procesos de selección en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, para las personas en situación de discapacidad?

E. () Se aplicaron mecanismos que no están adaptados a la condición de la discapacidad presentada.

F. () Se exigieron requisitos adicionales a los establecidos a los demás solicitantes.

G. () No se empleó a alguien basado en su condición de discapacidad.

H. Todas las anteriores.

I. Otra. Especifique: _____

19. ¿Considera que durante los procesos de reclutamiento que se llevan a cabo en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se generan actos de discriminación para las personas en situación de discapacidad?

A. Si.

B. No. Pasé a la pregunta N° 22.

C. No tengo conocimiento de ello. Pase a la pregunta N° 22.

20. ¿Qué aspecto/s discriminatorio/s se han generado durante el proceso de reclutamiento en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, para las personas en situación de discapacidad?

A. Se aplicaron mecanismos que no están adaptados a la condición de la discapacidad presentada.

B. Se exigieron requisitos adicionales a los establecidos a los demás solicitantes.

C. No se empleó a alguien basado en su condición de discapacidad.

D. Todas las anteriores.

E. Otra. Especifique: _____

21. ¿Tiene conocimiento del Programa y Manual de inducción Institucional?

A. Si.

B. No. Pase a la pregunta N° 24.

22. ¿El Programa y Manual de inducción Institucional se aplica en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja?

A. Si.

B. No.

C. No tengo conocimiento de ello.

23. ¿Tiene conocimiento si en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se ha dado la oportunidad de

participar en alguna capacitación para la formación laboral a las personas en situación de discapacidad?

- A. Si.
- B. No.
- C. No tengo conocimiento de ello.

24. ¿Tiene conocimiento si en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se cuenta con un programa de capacitación con contenido de educación, sensibilización e información sobre discapacidad para el personal?

- A. Si.
- B. No.
- C. No tengo conocimiento de ello.

25. ¿Tiene conocimiento si en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se ha recibido algún asesoramiento técnico para adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades de la persona en situación de discapacidad que lo requieran?

- A. Si.
- B. No.

C. No tengo conocimiento de ello.

26. ¿Tiene conocimiento si en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se cuenta con una política interna que prevenga la discriminación por razón de una discapacidad?

A. Si.

B. No.

C. No tengo conocimiento de ello.

Variable 2: Reforma Procesal Laboral

Indicador Proceso de reclutamiento y selección

27. ¿Considera que el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se ajusta y aplica los procedimientos de la reforma procesal laboral?

A. Si.

B. No.

C. No tengo conocimiento de ello.

28. ¿Considera que en el proceso de reclutamiento del programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se esté dando alguna forma de discriminación para las personas en situación de discapacidad?

- A. Si.
- B. No. Pase a la pregunta N° 31.
- C. No tengo conocimiento de ello. Pase a la pregunta N° 31.

29. ¿Qué acto de discriminación considera se puede estar dando durante el proceso de reclutamiento en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, para las personas en situación de discapacidad?

- A. Por la edad.
- B. Por la etnia.
- C. Por el sexo.
- D. Por la religión.
- E. Por la raza.
- F. Por la orientación sexual.
- G. Por el estado civil.
- H. Por la opinión política

- I. Por la ascendencia⁷ nacional.
- J. Por el origen social.
- K. Por filiación.
- L. Por condición de salud.
- M. Por discapacidad.
- N. Por afiliación sindical.
- O. Por situación económica.
- P. Otra. Especifique: _____
- Q. Ninguna

30. ¿Considera que en el proceso de selección del programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se esté dando alguna forma de discriminación para las personas en situación de discapacidad?

- A. Si.
- B. No. Pase a la pregunta N° 33.
- C. No tengo conocimiento de ello. Pase a la pregunta N° 33.

⁷ Serie de ascendientes o antecesores de alguien.

31. ¿Qué acto de discriminación considera se puede estar dando durante el proceso de selección en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, para las personas en situación de discapacidad?

- A. Por la edad.
- B. Por la etnia.
- C. Por el sexo.
- D. Por la religión.
- E. Por la raza.
- F. Por la orientación sexual.
- G. Por el estado civil.
- H. Por la opinión política
- I. Por la ascendencia⁸ nacional.
- J. Por el origen social.
- K. Por filiación.
- L. Por condición de salud.
- M. Por discapacidad.
- N. Por afiliación sindical.

⁸ Serie de ascendientes o antecesores de alguien.

O. () Por situación económica.

P. () Otra. Especifique: _____

Q. () Ninguna

Variable 3: Consejo Nacional de personas con Discapacidad (CONAPDIS).

Indicador: Fines

32. ¿Conoce cuáles son los fines del CONAPDIS?

A. () Si.

B. () No.

33. ¿Conoce si por medio del CONAPDIS se ha generado alguna de las siguientes acciones para la atención de la población en situación de discapacidad en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja:

a. Fiscaliza el cumplimiento de los derechos humanos y libertades fundamentales de la población con discapacidad.

f. Interviene con la producción, ejecución y fiscalización de la Política Nacional en discapacidad

g. Promueven la incorporación de la población con discapacidad a la sociedad.

h. Asesora a las organizaciones públicas y privadas que desarrollen o presten servicios a la población con discapacidad.

i. Genera la armonización de criterios, protocolos de atención, políticas de cobertura y acceso, estándares de calidad y articulación a la población con discapacidad.

A. Si.

B. No. Pase a la pregunta N° 36.

C. No tengo conocimiento de ello. Pase a la pregunta N° 36.

34. Marque con una X la acción que ha desarrollado el CONAPDIS para la atención de la población en situación de discapacidad en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja:

F. Fiscaliza el cumplimiento de los derechos humanos y libertades fundamentales de la población con discapacidad.

G. Interviene con la producción, ejecución y fiscalización de la Política Nacional en discapacidad

H. () Promueven la incorporación de la población con discapacidad a la sociedad.

I. () Asesora a las organizaciones públicas y privadas que desarrollen o presten servicios a la población con discapacidad.

J. () Genera la armonización de criterios, protocolos de atención, políticas de cobertura y acceso, estándares de calidad y articulación a la población con discapacidad.

K. () Otro. Especifique: _____

Indicador: Interacción con el MCJ

35. ¿Tiene conocimiento si en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, se mantiene comunicación con el CONAPDIS?

A. () Si.

B. () No.

C. () No tengo conocimiento de ello.

36. ¿Hay alguna persona en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja, que tenga un papel de enlace con el CONAPDIS para coordinar temas correspondientes al cumplimiento de la

normativa legal vigente del país con respecto las personas en situación de discapacidad?

- A. Si
- B. No.
- C. No tiene conocimiento de ello.

37. Tiene conocimiento si en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja. alguna persona se ha reunido o se reúne habitualmente con personeros del CONAPDIS para coordinar aspectos de cumplimiento de la normativa legal vigente del país con las personas en situación de discapacidad?

- A. Si.
- B. No.
- C. No tengo conocimiento de ello.

**Variable 4: Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad
(CIAD)**

Indicador: Funciones

38. ¿El programa o dirección presupuestaria donde usted labora, cuenta con una CIAD?

- A. Si.
- B. No. Pase a la pregunta N° 41.
- C. No tengo conocimiento de ello.

39. ¿Por qué el programa o dirección presupuestaria donde usted labora, no cuenta con una CIAD?

- A. Porque solo se debe de tener una CIAD para todo el MCJ.
- B. El área administrativa del programa donde laboro no la ha conformado.
- C. No se tiene conocimiento de ello.
- D. Otro. Especifique: _____

40. ¿Conoce cuáles son las funciones de la CIAD?

- A. Si.
- B. No.

41. ¿Quién supervisa la labor que lleva la CIAD en el programa o dirección presupuestaria donde usted labora?

- A. El Viceministerio Administrativo.
- B. La Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos del Programa 749.
- C. El Administrador del programa o dirección presupuestaria en el cual trabajo.
- D. No tengo conocimiento de ello.
- E. No aplica.
- F. Otro. Especifique: _____

42. ¿Conoce si por medio de la CIAD se ha generado alguna de las siguientes acciones en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja:

- a. Velar porque las instituciones en las que están se incluyan en reglamentos, políticas institucionales, planes, programas, proyectos y servicios los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad para las personas con discapacidad.
- b. Coordinar la formulación, ejecución y evaluación de las políticas institucionales, en el marco de la política nacional en discapacidad y de la normativa vigente.

c. Cooperar mediante recomendaciones con la elaboración y evaluación del plan y presupuesto institucional de equiparación de oportunidades con las diferentes instancias institucionales, fundamentadas en la normativa vigente sobre discapacidad.

d. Propiciar la participación de las personas con discapacidad y de las organizaciones que las representen en la formulación de las políticas institucionales, así como el diseño, la ejecución y la evaluación del plan institucional de equiparación de oportunidades.

e. Coordinar con las instancias correspondientes, la incorporación de la perspectiva de discapacidad y equiparación de oportunidades en los contenidos de la capacitación, la divulgación y en los sistemas de información institucionales.

F. Organizar y promover la provisión de servicios de apoyo y ayudas técnicas que requieren los funcionarios, usuarios y beneficiarios que presentan discapacidad.

G. Establecer vínculos de cooperación con integrantes de otras CIAD.

A. Si.

B. No.

C. No tengo conocimiento de ello.

43. Marque con una X la acción que ha desarrollado la CIAD para la atención de la población en situación de discapacidad en el programa o dirección presupuestaria en el cual usted trabaja:

A. Velar porque las instituciones en las que están se incluyan en reglamentos, políticas institucionales, planes, programas, proyectos y servicios los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad para las personas con discapacidad.

B. Coordinar la formulación, ejecución y evaluación de las políticas institucionales, en el marco de la política nacional en discapacidad y de la normativa vigente.

C. Cooperar mediante recomendaciones con la elaboración y evaluación del plan y presupuesto institucional de equiparación de oportunidades con las diferentes instancias institucionales, fundamentadas en la normativa vigente sobre discapacidad.

D. Propiciar la participación de las personas con discapacidad y de las organizaciones que las representen en la formulación de las políticas institucionales, así como el diseño, la

ejecución y la evaluación del plan institucional de equiparación de oportunidades.

E. Coordinar con las instancias correspondientes, la incorporación de la perspectiva de discapacidad y equiparación de oportunidades en los contenidos de la capacitación, la divulgación y en los sistemas de información institucionales.

F. Organizar y promover la provisión de servicios de apoyo y ayudas técnicas que requieren los funcionarios, usuarios y beneficiarios que presentan discapacidad.

G. Establecer vínculos de cooperación con integrantes de otras CIAD.

H. Otro. Especifique: _____

Agradezco que haya dispuesto de su valioso tiempo en responder el cuestionario. Muchas gracias