



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ANÁLISIS DE LA CREACIÓN DE UNA BOLSA DE EMPLEO EN LA CIUDAD DE  
QUITO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE VIVEN EN LA  
PROVINCIA DE PICHINCHA

Trabajo de Titulación presentado en la conformidad a los requisitos establecidos  
para optar por el título de: Licenciado en Ciencias Económicas y Administrativas  
mención Marketing

Profesor Guía:

Magister Juan Pablo Cadena.

Autor:

Andrés Sebastián Vargas Cevallos

Año:

2012

## **DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA**

“Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”

---

Juan Pablo Cadena Gómez

Magister en Relaciones Internacionales

171663636-8

## DECLARACIÓN DE AUDITORIA DEL ESTUDIANTE

“Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes”.

---

Andrés Sebastián Vargas Cevallos

171748237-4

## RESUMEN

El presente proyecto consiste en analizar cuál es el impacto que tiene la creación de una bolsa de empleo para las personas con discapacidad, los beneficios y repercusiones sociales y económicas.

Las principales razones que establecen el potencial del presente proyecto son: la discriminación laboral que existe hacia las personas con discapacidad, los beneficios de crear una bolsa de empleo para la vinculación de estas personas al campo laboral, con el objetivo de satisfacer la demanda que existe en el mercado vinculada a la contratación de personas con discapacidad, para el cumplimiento de la ley por parte de las empresas.

En el Ecuador las personas con discapacidad han sido excluidas social y económicamente, debido a sus discapacidades. Gracias a la Ley Reformatoria del Código del Trabajo y el énfasis que ha dado en este ámbito la Vicepresidencia de la República, con el apoyo del CONADIS y las bolsas del empleo para discapacitados, este aspecto ha cambiado.

El estudio se realizó con los diferentes datos estadísticos proporcionados por el CONADIS y por las diferentes bolsas de empleo para discapacitados. De acuerdo a estos indicadores, la creación de una bolsa de empleo es un nexo muy importante para poder ubicar en el campo laboral, a las personas con discapacidad; incrementando su poder adquisitivo, erradicando la discriminación laboral y desarrollando personas activas laboralmente para la sociedad

## **ABSTRACT**

The following project analyzes the impact of the creation of an employment program for handicap people and looks for the social and the economical benefits and impacts that it has.

The principle reasons for establishing this project are: the employment discrimination which exists for handicap people, the benefits of creating an employment database to link those people to job openings, with the objective of satisfying the demand in the market in regards to hiring handicap people, and the fulfillment of the law by the employers.

In Ecuador handicap people have been excluded economically and socially because of their disabilities. Thanks to the fair employment law and the emphasis that the Vice Presidency gives, with the support of the CONADIS, and the different job employments, this aspect has changed.

This study was done using statistics given by CONADIS and the different job employment agencies for handicap people. The creation of an employment program is a very important link for handicap people to be able to find a job, increase their social status, abolish employment discrimination and create workers that actively contribute to society.

## INDICE

Introducción.....	1
Objetivos	
Objetivo General.....	2
Objetivos Específicos.....	2
Marco Teórico.....	3
 <b>Capítulo I</b>	
<b>Definición general de las personas con discapacidad y su situación socio – económica</b>	
1.1 Las personas discapacitadas y su entorno.....	8
1.2 La Discapacidad.....	9
1.3 Población discapacitada en el Ecuador.....	11
1.3.1 Distribución Geográfica y Demográfica.....	11
a.- Distribución por tipo de discapacidad.....	12
b.- Distribución por sexo.....	12
c.- Distribución por origen.....	14
d.- Distribución por desempleo.....	14
e.- Nivel de Educación.....	15
f.- Protección Social.....	16
g.- Acceso a servicios sociales.....	16
h.- Nivel de Ingresos.....	17
1.4 Análisis socio – económico de las personas con discapacidades de la provincia de Pichincha.....	18

## Capítulo II

### Análisis de la fuerza laboral de los discapacitados en una sociedad capitalista.

2.1 Qué es la fuerza laboral y en qué consiste.....	22
2.1.1 Definición de fuerza laboral.....	22
2.1.2 Capitalismo.....	22
2.1.3 El rol del ser humano en una sociedad capitalista.....	23
2.1.4 El capital humano.....	23
2.1.5 Discapacitados como fuerza laboral.....	25
2.2 Discriminación por parte de la sociedad, a las personas con discapacidad en el campo laboral.....	26
2.2.1 Discriminación a las personas discapacitadas.....	28
2.2.2 La discriminación laboral.....	31
2.2.3 La discriminación laboral en el Ecuador.....	33
2.3 La nueva ley de contratación de personas con discapacidad y los beneficios para los discapacitados.....	34

## Capítulo III

### Aspectos Generales de una bolsa de empleo.

3.1 Las bolsas de empleo.....	37
3.3.1 Procesos internos de funcionamiento de una bolsa de empleo.....	39
a Búsqueda de personal.....	39
b Ingreso de Hojas de vida.....	40
3.2 Bolsa de empleo para personas con discapacidad y análisis de sus beneficios tanto para las personas	

discapacitadas como para las empresas.....	42
3.2.1 Implementación de la bolsa de empleo.....	46
Conclusiones y Recomendaciones.....	47
Referencias.....	49



## **Introducción**

En la actualidad, vivimos en una sociedad compleja, con una visión de globalización mundial. Las diferentes demandas económicas, sociales, políticas, ambientales, culturales y tecnológicas, sufren transformaciones constantes y vertiginosas, lo que provoca que la sociedad deba adaptarse y generar soluciones inmediatas a estos cambios. Estos cambios no solo afectan el estilo de vida de la sociedad, también desarrollan herramientas para el buen vivir de la población. Muchas de estas transformaciones están alineadas con determinantes internacionales, cuyo objetivo es unificar ciertos patrones.

Lenín Moreno Vicepresidente de la República, ha realizado un trabajo trascendental en entorno de las discapacidades, abarcando todos los campos como son la salud, educación, pero sobretodo el laboral. Esta es la base para establecer un cambio y es el nexo para poder entender el nivel social y económico que la mayoría de discapacitados posee, al igual que la discriminación que sobrellevan por parte de la sociedad.

Una sociedad competitiva profesionalmente, genera cambios drásticos en el ámbito empresarial, laboral y académico. Esto quiere decir que, el crecimiento profesional, basado en capacitación, desarrollo tecnológico, capacidades físicas innovación, adaptación al medio, sentido ético, razonamiento, etc. Tiene una relación directa con el campo laboral. Para lograr el éxito y ser competitivos individual y grupalmente, estos dos campos deben trabajar y complementarse el uno al otro.

Las personas con discapacidades quienes en reiteradas veces han sido y son discriminadas por sus discapacidades, deben ser vistas como mano de obra productiva para el país. Se debe erradicar la discriminación laboral que sufren estas personas y esto se ha alcanzado gradualmente por medio de la reformatoria

a la ley del Código de Trabajo. Es deber nuestro, lograr una mutua comprensión entre toda la sociedad en el ámbito laboral.

Es importante que las personas discapacitadas aporten al país con sus conocimientos. El poseer una discapacidad, no impide su inserción laboral, es por eso que una bolsa de empleo enfocada a estas personas, formaría el nexo entre los discapacitados y el ámbito laboral.

El presente trabajo tiene como objetivo, analizar la situación económica y social de las personas con discapacidad. Se resaltaré el desarrollo de pensamiento que ha tenido esta sociedad frente a las personas con discapacidades en el campo laboral y humano. Se aplicará una investigación analítica - sintético. Este estudio pretende resaltar y concientizar a la sociedad en general de quienes son las personas con discapacidad y su realidad.

El siguiente informe está conformado por 3 capítulos, de la siguiente manera; el capítulo I ofrece una visión general de las personas con discapacidad y detalla su entorno social y económico. Por otro lado, el capítulo II, compara y analiza las variables de una sociedad capitalista en la actualidad, la discriminación hacia las personas con discapacidad por parte de la sociedad y las repercusiones negativas y positivas que ha tenido la ley de contratación laboral de discapacitados en Quito. El capítulo III, se enfoca en analizar e implementar todos los procesos y desarrollo de la bolsa de empleo propuesta por el autor para las personas con discapacidad.

## **Objetivos**

### **Objetivo General:**

Analizar los beneficios de crear una bolsa de empleo para la integración laboral de las personas con discapacidad que habitan en la provincia de Pichincha.

**Objetivos Específicos:**

- Conocer qué es una bolsa de empleo.
- Conocer la Ley Reformativa al Código de Trabajo del año 2006, y sus consecuencias para las empresas y para las personas con discapacidad.
- Definir el funcionamiento general de una bolsa de empleo, para poder contar con demandantes y oferentes del servicio.
- Estudiar los beneficios que presentaría una bolsa de empleo dirigida a personas con discapacidad de la provincia de Pichincha, tanto para estas personas como para las empresas de Quito

**Marco Teórico**

Las personas con discapacidad y su entorno laboral, son aspectos muy importantes a considerar en sociedades que buscan el esfuerzo capitalista y el beneficio económico. Para el desarrollo de esta investigación, se estableció un marco teórico que sirva de base de sustentación al problema que se aborda. El presente trabajo estará respaldado fundamentalmente por: La Teoría sobre la Motivación Humana de Abraham Maslow y del Capital Humano de Theodore Schultz.

**Jerarquía de las necesidades de Maslow (1943)**

La motivación en los últimos años se ha convertido en el motor que mueve a la sociedad. El crecimiento y desarrollo de las sociedades se puede entender analizando la forma en la que se orientan nuestras preferencias y deseos como la satisfacción personal y la búsqueda de nuestro propio bienestar, que gobiernan nuestras acciones.

La Pirámide de Maslow o Jerarquía de Necesidades de Maslow, es una teoría psicológica sobre la motivación humana (...). En esta teoría, Maslow formuló una jerarquía de las necesidades humanas, y su teoría es que

cuando las necesidades básicas se ven satisfechas los seres humanos van desarrollando necesidades y deseos más altos. (Depsicologia 2011)

La Piramide de Maslow es una estructura organizada por cinco niveles:

- 1.- Necesidades fisiológicas;
- 2.- Necesidades de seguridad;
- 3.- Necesidades de sociales;
- 4.-Necesidades de reconocimiento; y,
- 5.- Autorrealización. (Maslow, 1954:86).

En la parte baja se ubican las necesidades fundamentales y en la parte superior las de menos prioridad. Para comprender el comportamiento humano, Maslow sostiene que las necesidades fisiológicas, las cuales nacen con la persona, son unidades independientes y desarrollan una función canalizadora de todas las otras clases de necesidades, esto significa que las necesidades fisiológicas son las más primordiales. (Maslow, 1954:86).

Las necesidades de seguridad, se ven reflejadas en el ser humano “en fenómenos como por ejemplo la preferencia universal de un trabajo consolidado, y protegido, (...), seguros de varias clases (médico, dental, desempleo, incapacidad y vejez).” (Ibíd.: 92). Las necesidades de seguridad solo se ven reflejadas en momentos de urgencia y cuando existe una alteración del orden.

Las necesidades sociales hacen referencia a la insuficiencia de compañía de ser humano, su aspecto afectivo y la participación social, es de ahí de donde se deriva el comunicarse con otras personas, el establecer amistades, la de manifestar y recibir afecto, pertenecer a un grupo y sentirse aceptado.

La necesidad de reconocimiento, Maslow la define como:

Todas las personas de nuestra sociedad (...) tienen necesidad o deseo de una evaluación estable, firmemente basada, y alta, de su personalidad; necesitan de auto-respeto o auto-aprecio, y del aprecio de los otros. La satisfacción de la necesidad de auto-aprecio, conduce a sentimientos de auto-confianza, valía, fuerza, capacidad y suficiencia de ser útil y necesario para el mundo. Pero la frustración de estas necesidades, produce sentimientos de inferioridad, debilidad o impotencia. (Ibíd.: 95)

Las necesidades de auto-satisfacción se las puede definir como el encontrarse y ser lo que uno es. Estas necesidades varían de acuerdo a cada persona. (Ibíd.: 96)

Las personas con discapacidad tienen el deseo de poder llegar a la cúspide de la pirámide de Maslow, la autorrealización. Para poder lograr este objetivo es necesario haber satisfecho los niveles primarios entre ellos la necesidad de seguridad y pertenecía. Obtener una plaza de trabajo para estas personas, no solo representa ingresos, sino también hallar seguridad, protección, estabilidad, integración entre otros y esto significa subir un nivel en la pirámide de necesidades. Esta teoría sustenta el hecho de que el obtener un trabajo y ser parte de la sociedad, influye de manera directa en la personalidad de las personas discapacitadas.

### **Una sociedad capitalista y fuerza laboral de los discapacitados**

La teoría del capital humano incluye el capital y el trabajo, y se considera también un factor de producción adicional, que es el conjunto de habilidades y capacidades de los trabajadores.

La definición de capital humano considera muchos factores, entre ellos la acumulación de inversiones anteriores en educación, forma de trabajo, salud y todos aquellos factores que permiten aumentar la producción. Es necesario tomar en cuenta todos los atributos humanos, no sólo a nivel de educación, sino también

el alcance que una persona posee para realizar determinado trabajo tomando en cuenta sus habilidades y capacidades.

Entendiendo por capacidad la potencia para el desarrollo de los procesos mentales superiores (memoria, pensamiento y lenguaje), por habilidad se entiende la forma como se operan los procesos mentales superiores, los cuales se manifiestan en las diferentes formas de conocimiento acumulados, que permiten a su poseedor, desarrollar eficazmente diversas actividades para lograr crecimiento de la productividad y mejoramiento económico; entendiendo por económico todas aquellas actividades que pueden crear ingresos o bienestar (Díaz de Iparraguirre, 2009; 51, 52)

El capital humano engloba un conjunto de habilidades y capacidades que aportan para el crecimiento y conservación de la productividad así como la innovación la empleabilidad de una persona; se entiende por empleabilidad la manera de que una persona pueda encontrar un trabajo que retribuya sus capacidades laborales por medio de actividades de aprendizaje, entrenamiento en los diferentes puestos de trabajo, capacitación en las diferentes áreas, basándose en las diferentes aspectos de cada individuo. (Díaz de Iparraguirre, 2009; 51, 52)

A partir de estos planteamientos es necesario que cada que el capital humano logre encontrar una aplicabilidad económica a través del mercado, como consecuencia personas con un mejor desarrollo profesional, encuentren mejores puestos de trabajo, que incrementen la productividad e impulsen el crecimiento económico. Desde este punto de vista se puede concebir al capital humano como el motor que contribuye al crecimiento y promueve la empleabilidad de la mano de la obra, con el objetivo de que los individuos lleven a la práctica su capacidad de emprender. (Ibíd.: 53)

(...) El capital humano, en la medida, que es un potencial económico que se encuentra depositado en las capacidades de las personas para realizar actos económicos, está fuertemente influenciado, por las características

económicas, del entorno de la persona, y en el mercado específico en el que la persona se desenvuelve. (Ibíd.: 55)

Se puede decir que los trabajadores se han vuelto capitalistas, y no por expansión de las propiedades de las acciones de las compañías, sino debido a la ganancia de conocimientos y destrezas que tienen un valor económico.(Schultz, 1968 : 136)

## **Desarrollo**

### **Capítulo I**

#### **Definición general de las personas con discapacidad y su situación socio – económica**

##### **1.1 Las personas discapacitadas y su entorno.**

Actualmente, en el Ecuador existen 321.873 personas discapacitadas, carnetizadas a nivel nacional en el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), cifra equivalente al 2% de la población del país. (COANDIS, 2012) El CONADIS es una Institución a nivel nacional que se encarga de realizar evaluaciones integrales a las personas que presentan alguna discapacidad, analizando no solo la discapacidad, sino todo su entorno, para poder determinar el grado de discapacidad y otorgar el carnet de discapacitado. El porcentaje mínimo para que una persona con discapacidad sea reconocida como tal es el 33% (Lcda. Yépez, comunicación personal, Febrero 9, 2012) De acuerdo al “Análisis de resultados de la encuesta nacional de discapacidades” realizada por el INEC en el año 2004, se establece que existen 1,608.334 personas con discapacidad, que representan el 12,14% de la población. (INEC et al., 2005: 12) Hay que resaltar que los dos datos son correctos pero analizados desde diferentes enfoques, por esta razón no existe congruencia en los datos.

Se estima que estas cifras aumentan cada año debido a diversos factores tales como destrucción, las condiciones de vida insalubres, o la falta de conocimiento acerca de la discapacidad, sus causas, prevención y tratamiento. La discriminación que han sufrido estas personas a lo largo del tiempo, es un factor crítico que ha influenciado en su vida cotidiana, pues se afirma que las personas con discapacidad, son las que peores resultados sanitarios, académicos y de menor participación en la economía tienen, denominándoles los pobres de los pobres. Esto es consecuencia de los obstáculos que entorpecen el acceso de las



personas con discapacidad a servicios que muchos de nosotros consideramos obvios, en particular la salud, la educación, el empleo, el transporte, o la información. (OMS 2012). A partir del actual gobierno, la Vicepresidencia de la República al mando de Lenin Moreno, ha dado un impulso y apoyo sorprendente a todo lo relacionado con las discapacidades, proponiendo reformas a las leyes y proyectos, haciendo respetar los derechos de igualdad de los ciudadanos ecuatorianos.

## **1.2 La Discapacidad:**

Para poder analizar a la población que presenta algún tipo de discapacidad, es necesario conocer y entender qué es considerado una discapacidad enfocándonos en el punto de vista médico y legal.

La palabra “discapacidad” analizada desde el punto médico, es utilizada para referirse a un grupo de personas que sufren de limitaciones funcionales, de nacimiento o adquirida durante su vida, en alguna de sus funciones sensoriales, motrices o psíquicas, que puede ser permanente o temporal. (OMS 2012). La Organización Mundial de la Salud (OMS) la divide en tres géneros para poder entender el concepto y son: discapacidad, deficiencia y minusvalía.

La discapacidad: significa la enfermedad, trauma o falta de capacidad para realizar una actividad, que se considera normal para un ser humano. Las discapacidades son trastornos que se definen en función de cómo afectan a la vida de una persona, como la dificultar de no poder hablar, oír o moverse para alcanzar o agarrar un objeto. (OMS, 2012)

La deficiencia: se la define como toda pérdida de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica (OMS, 2012). Ejemplos claros son la ceguera, sordera, parálisis o amputación de una extremidad.

Una minusvalía es:

Una "situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que lo limita o le impide desempeñar una función considerada normal en su caso (dependiendo de la edad, del sexo y de factores sociales y culturales). El término es también una clasificación de "las circunstancias en las que es probable que se encuentren las personas discapacitadas". "Minusvalía" describe la situación social y económica de las personas deficientes o discapacitadas, desventajosa en comparación con la de otras personas. (...) Se consideran minusvalías tener que permanecer postrado en la cama o confinado en casa; no poder utilizar el transporte público; estar aislado socialmente. (OMS, 2012)

Si analizamos la palabra "discapacidad" desde la perspectiva legal, la Ley Ecuatoriana la define dentro del contexto de igualdad de derechos para todos los ciudadanos ecuatorianos ante la ley y cuyo objetivo es la integración completa de individuos en sociedad. La Constitución ecuatoriana no se enfoca en la problemática del individuo, su objetivo es velar por la integridad de los ciudadanos, ya sean discapacitados o no, brindándoles las mismas oportunidades y evitando su discriminación.

Si queremos encontrar un significado establecido en el campo legal, el Reglamento General a la Ley de Discapacidades, en el Artículo 3, de la persona con discapacidad, y para cumplimiento de las disposiciones de la ley y el reglamento, considerará

Persona con discapacidad a toda persona que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales y/o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente se ve restringida en al menos un treinta por ciento de su capacidad para realizar una actividad dentro del margen que se considera normal, en el desempeño de sus funciones o actividades habituales. (CONADIS, 2012)

Para mantener los derechos en equidad existe una ley sobre la discapacidad, donde se detallan los beneficios que gozan las personas con discapacidad y las obligaciones por parte del Estado ecuatoriano, integrándolas en la sociedad y sobretodo haciendo respetar ciertos derechos como son el buen vivir, el derecho a la participación y libertad de expresión, salud, educación, así también como la inclusión laboral, entre otros.

### **1.3 Población discapacitada en el Ecuador:**

#### **1.3.1 Distribución Geográfica y Demográfica**

El CONADIS establece una distribución demográfica y geográfica a nivel nacional de las persona con discapacidad de acuerdo al género, provincia, causas por las que se provocó la discapacidad, lugar de trabajo, edad, nivel de ingresos entre otros.

De acuerdo al INEC, existen 184.336 hogares ecuatorianos con al menos una personas con discapacidad. (INEC et al., 2005: 17) Actualmente esta distribución a nivel nacional no es homogénea. En las provincias de Pichincha, Guayas, Manabí y Azuay existe una mayor concentración de personas con discapacidades debido al gran número de habitantes que se ubica en estas provincias.

**Tabla 1**  
**Personas registradas en el CONADIS**

PROVINCIA	AUDITIVA	FISICA	INTELECTUAL	LENGUAJE	PSICOLOGICO	VISUAL	TOTAL
GUAYAS	7.416	35.088	18.098	903	2.418	8.109	72.032
PICHINCHA	6.886	20.900	9.968	690	1.817	5.052	45.313
MANABI	3.300	22.386	5.257	289	3.659	5.055	39.946
AZUAY	2.160	12.105	4.270	329	510	2.290	21.664
LOS RIOS	1.091	9.291	3.392	230	342	1.605	15.951
EL ORO	1.387	6.915	4.610	160	726	1.489	15.287
LOJA	1.431	4.687	3.883	137	543	1.354	12.035
CHIMBORAZO	2.085	4.742	2.716	146	133	1.076	10.898

Fuente: CONADIS, estadísticas <http://www.conadis.gob.ec/provincias.php>  
Elaboración: el autor

### a. Distribución por tipo de discapacidad

Se debe resaltar que, a nivel nacional el mayor número de personas con discapacidad presenta una discapacidad física. De acuerdo a Julio Hinojosa, Director Ejecutivo del CONADIS, esto se debe a que la población es más propensa a tener accidentes o enfermedades heredadas o adquiridas. (Julio Hinojosa, comunicación personal, febrero 17, 2012).

**Tabla 2**  
**Total de Personas registradas en el CONADIS**

PROVINCIA	AUDITIVA	FISICA	INTELLECTUAL	LENGUAJE	PSICOLOGICO	VISUAL	TOTAL
TOTAL	37.821	157.271	72.442	4.782	12.989	36.568	321.873

Fuente: CONADIS, estadísticas <http://www.conadis.gob.ec/provincias.php>  
Elaboración: el autor

### b. Distribución por sexo

Con respecto a la población distribuida por sexo, actualmente existe un relativo equilibrio, en el cual la población masculina presenta un 30% más de discapacidades en comparación a las mujeres.

**Tabla 3**  
**Distribución de personas discapacitadas carnetizadas distribuidas de acuerdo a su género.**

PROVINCIA	AUDITIVA		FISICA		INTELLECTUAL		LENGUAJE		PSICOLOGICO		VISUAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
AZUAY	1.169	957	5.791	6.100	2.249	2.013	173	156	292	214	1.256	991	10.930	10.431
BOLIVAR	411	353	1.157	876	618	491	81	64	59	55	424	261	2.750	2.100
CARCHI	560	397	1.018	1.197	482	370	45	35	122	111	255	246	2.482	2.356
CAÑAR	410	353	1.418	1.341	675	687	99	79	108	124	403	237	3.113	2.821

CHIMBORAZO	1.049	972	2.313	2.352	1.466	1.235	76	68	74	57	591	475	5.569	5.159
COTOPAXI	578	508	1.906	1.563	1.001	904	147	109	94	72	590	391	4.316	3.547
EL ORO	765	611	4.120	2.708	2.510	2.050	92	69	380	345	925	554	8.792	6.337
ESMERALDAS	447	438	3.129	2.076	1.618	1.520	124	125	98	154	815	549	6.231	4.862
GALAPAGOS	15	12	58	45	64	32	2	1	5	7	19	12	163	109
GUAYAS	4.096	3.248	20.775	13.970	10.149	7.822	588	317	1.318	1.066	5.206	2.833	42.132	29.256
IMBABURA	1.035	908	2.010	1.616	844	711	78	61	147	131	548	315	4.662	3.742
LOJA	777	646	2.612	2.056	2.104	1.764	89	49	294	248	773	566	6.649	5.329
LOS RIOS	601	468	5.595	3.578	1.872	1.502	138	90	188	153	1.052	535	9.446	6.326
MANABI	1.755	1.522	12.516	9.757	2.922	2.329	198	89	2.008	1.648	3.007	2.014	22.406	17.359
MORONA SANTIAGO	169	141	966	643	420	382	67	44	88	65	330	215	2.040	1.490
NAPO	274	188	875	694	406	361	76	53	32	35	268	185	1.931	1.516
ORELLANA	226	142	1.215	579	352	297	70	40	92	69	484	250	2.439	1.377
PASTAZA	154	114	540	406	268	214	15	15	41	26	168	112	1.186	887
PICHINCHA	3.657	3.158	11.428	9.252	5.505	4.414	404	287	973	805	3.010	1.957	24.977	19.873
SANTA ELENA	428	397	2.145	1.597	898	746	48	26	82	77	442	291	4.043	3.134
SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	423	354	2.579	1.748	932	785	48	40	187	192	512	340	4.681	3.459
SUCUMBIOS	275	165	1.348	789	569	450	48	27	104	75	437	249	2.781	1.755
TUNGURAHUA	895	830	1.968	1.858	1.161	1.126	95	77	154	118	445	341	4.718	4.350
ZAMORA CHINCHIPE	169	136	790	524	405	319	40	21	45	45	164	104	1.613	1.149
<b>TOTAL</b>	<b>20.338</b>	<b>17.018</b>	<b>88.272</b>	<b>67.325</b>	<b>39.490</b>	<b>32.524</b>	<b>2.841</b>	<b>1.942</b>	<b>6.985</b>	<b>5.892</b>	<b>22.124</b>	<b>14.023</b>	<b>180.050</b>	<b>138.724</b>

Fuente: CONADIS, estadísticas <http://www.condis.gob.ec/genero.php>  
Elaboración: INEC

La población con mayoría de edad posee mayor número de discapacidades frente a la población menor de edad, a nivel nacional. La razón principal para que exista menor porcentaje de discapacitados en los menores de edad, se debe a que el gobierno junto al CONADIS, progresivamente han implementado campañas de prevención frente a posible discapacidades que puedan presentarse en los niños y jóvenes las cuales con ayuda profesional pueden ser tratadas. (Lcda. Yépez, comunicación personal, Febrero 9, 2012) Eso ha reducido de manera notable las discapacidades en los menos de edad. Adicionalmente se determina que la

población con mayoría de edad, está expuesta a más riesgos como son los accidentes laborales.

### c. Distribución por origen

Es muy importante considerar el origen de las discapacidades. En el Ecuador la gran mayoría de discapacitados ha adquirido su discapacidad por enfermedades adquiridas. Esto quiere decir que el entorno es quien se ha encargado de alterar el organismo para producir cambios en el bienestar psíquico y físico.

**Tabla 4**

**Número de personas con discapacidad carnetizadas distribuidas por causas de origen de la discapacidad**

PROVINCIA	ENFERMEDAD ADQUIRIDA	ACCIDENTE DE TRANSITO	ACCIDENTE DE TRABAJO	ACCIDENTE DOMESTICO	ACCIDENTE DEPORTIVO	VIOLENCIA	NATURALES / GUERRA	DESASTRES	CONGENITO / GENETICO	PROBLEMAS DE PARTO	TRASTORNOS NUTRICIONALES	OTROS	TOTAL
TOTAL	147.445	13.754	10.245	14.700	736	3.881	226	104.124	19.008	389	9.988	324.496	

Fuente: CONADIS, estadísticas <http://www.conadis.gob.ec/causa.php>  
Elaboración: autor

### d. Distribución por desempleo

El nivel de desempleo de las personas discapacitadas a nivel nacional es de un 60% aproximadamente. El autor determinó este dato analizando el número total de personas carnetizadas y el número total de personas que laboran. Esto quiere decir que aproximadamente 66.151 personas con discapacidad trabajan, distribuidas en los diferentes sectores ya sea privado, público o quienes se dedican por cuenta propia a sus labores, en el cual existe un mayor número de concentración de personas.

**Tabla 5**  
**Número de personas con discapacidad carnetizadas distribuidas por sector de trabajo**

PROVINCIA	POR CUENTA PROPIA	SECTOR PRIVADO	SECTOR PUBLICO	QQ.DD	OTROS	TOTAL
TOTAL	31.017	15.878	8.025	10.806	425	66.151

Fuente: CONADIS, estadísticas <http://www.conadis.gob.ec/trabajan.php>

Elaborado: autor

#### **e. Nivel de Educación**

De acuerdo al análisis realizado por el INEC, 18% de la población no tienen ninguna instrucción. El 54% de la población ha recibido instrucción primaria, el 19% instrucción secundaria y solo el 8% ha recibido instrucción de nivel superior u otro, de esta cifra el 94% vive en el área urbana. (INEC et al., 2005: 53)

Para poder visualizar de una manera mucho más objetiva se estableció un cuadro donde se clasifica a la población discapacitada de acuerdo a su edad y nivel de instrucción. Por falta de recursos y por discriminación muchas de estas personas no hay podido superarse académicamente, lo cual genera para el estado ecuatoriano mayores niveles de pobreza, menor fuerza laboral e ingresos, mayor subvenciones y principalmente no alcanzan un aprendizaje adecuado para ser autosuficientes. (Ibídem: 58)

**Tabla 6**  
**Población discapacitada, distribuida por nivel de instrucción según edad**

		Nivel de Instrucción										
Total		Menor de 6 años		Ninguna		Primaria		Secundaria		Superior		
	Nro	%	Nro	%	Nro	%	Nro	%	Nro	%	Nro	%
Total	716.274	100	23.218	3,24	58.408	8,15	374.536	52,3	180.621	25,22	79.492	11,1
0 a 4	13.481	1,88	23.218	1,88								
5 a 10	58.682	8,19	13.481	1,36	2.580	0,36	46.364	6,47				
11 a 19	79.285	11,07	9.737		260	0,04	39.999	5,58	37.258	5,2	1.768	0,25
20 a 40	179.134	25,01			5.990	0,84	71.014	9,91	67.798	9,47	34.333	4,79
41 a 64	276.547	38,61			26.498	3,7	150.691	21	63.811	8,91	35.547	4,96
65 y mas	109.145	15,24			23.079	3,22	66.468	9,28	11.754	1,64	7.844	1,1

Fuente: INEC, pag 58  
Elaborado: INEC

#### **f. Protección Social**

En el país 198.853 personas, que equivale al 12% de la población discapacitada, están afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) por vinculación laboral, ya que en el año que se hizo la investigación no existía la afiliación voluntaria. De esta cifra el 58.3% es población masculina y el 41.6% población femenina. (INEC et al., 2005: 81)

1.264.776 personas con discapacidad no están afiliadas al IESS, por lo tanto no están amparadas bajo ningún tipo de beneficio social, lo cual indiscutiblemente empeora su nivel de vida y acceso a salud. (INEC et al., 2005: 81). Actualmente las 66.151 personas carnetizadas que trabajan en los diferentes sectores acceden los servicios del seguro social, esto quiere decir que el 80% aproximadamente de la población, sigue sin estar cubierta por algún tipo de seguridad social.



### **g. Acceso a servicios sociales**

Dentro del acceso a servicios sociales, solamente el 2% de las personas con discapacidad, han hecho uso de las asesorías legales ya sean en consultorios privados o públicos. De acuerdo al INEC los servicios legales más necesitados son: apoyo para hacer cumplir sus derechos, asesoría jurídica y recepción y trámite de denuncias. (INEC et al., 2005: 82, 83)

Las personas con discapacidad gozan de ciertos beneficios como descuento en el transporte público, así como reducción de impuestos en los cuales las personas más beneficiadas son las correspondientes al quintil 5%.(Ibídem: 82, 83)

Alrededor 83.5% de la población discapacitadas con limitación grave, necesita algún tipo de protección social las cuales se detallan a continuación:

- Ayuda o subsidio para comprar o adaptar aparatos o medicinas 78,9%.
- Pensiones por discapacidad 59,0%.
- Alimentación gratuita 56,9%.
- Becas de estudio por discapacidad 42,3%.
- Jubilaciones por discapacidad 27,8%.(Ibídem: 84, 85)

La mayoría de las personas que necesitan protección social se encuentran en los quintiles 1,2 y 3.

Con respecto a salud, el 67% de la población recibió servicios de salud, en su gran mayoría el servicio de diagnóstico y tratamiento médico son los que exigen más demanda, por parte de las personas con discapacidad.

De igual manera el 86% de la población necesita ayuda médica de acuerdo a su discapacidad.

La población adulta mayor a los 41 años, es la que mayor porcentaje de necesidad posee de los servicios médicos (INEC et al., 2005: 101)

## h. Nivel de Ingresos

De acuerdo a una entrevista realizada a la Licenciada Yépez, funcionaria del CONADIS, a la población con discapacidad se los denomina “los pobres de los más pobres”, (Lcda. Yépez, comunicación personal, Febrero 9, 2012) debido a sus escasos ingresos y su máxima pobreza. De acuerdo al siguiente cuadro, en los quintiles 1 y 2 se ubican el 50% de la población es decir 789.998. Esta población presenta los menores ingresos del país, es decir que su ingreso per cápita fluctúa entre 0 y 30 dólares mensuales. “Este porcentaje es 20% mayor que el de las personas sin discapacidad ubicadas en los mismos quintiles”.( INEC et al., 2005 Pag 20)

**Tabla 7**  
**Nivel de ingresos de las personas con discapacidad**

Promedio Mensuales de Ingresos Per Cápita	
Quintil	USD
Quintil 1	9,93
Quintil 2	31,23
Quintil 3	58,59
Quintil 4	1.05,30
Quintil 5	2.935,8

Fuente: INEC et al., 2005 Pag 20  
Elaborado: INEC

De acuerdo al estudio realizado por el INEC se determinó que en Bolívar, Chimborazo, Carchi, Morona Santiago y Loja viven las personas con discapacidad más pobres del país.

#### 1.4 Análisis socio – económico de las personas con discapacidad de la provincia de Pichincha.

En la provincia de Pichincha se encuentran 45.313 personas con discapacidad carnetizadas por el CONADIS, siguiendo la segunda Provincia a nivel nacional con el mayor número de personas con discapacidad. (CONADIS 2012)

En Pichincha, el número de la población masculina presenta un 20% mayor número de discapacidades que la población femenina. (CONADIS 2012)

**Tabla 8**  
**Distribución de personas discapacitadas carnetizadas distribuidas de acuerdo a su género en Pichincha**

PROVINCIA	TOTAL	
	M	F
PICHINCHA	24.977	19.873
TOTAL	180.050	138.724

Fuente: CONADIS, estadísticas <http://www.conadis.gob.ec/genero.php>  
Elaborado: Autor

De acuerdo al CONADIS, el 94% de la población que presenta una discapacidad tiene mayoría de edad. La población con mayoría de edad, presenta cifras muy distanciadas frente a la población menor de edad con respecto a las discapacidades físicas y visuales. (CONADIS 2012)

**Tabla 9**  
**Número de personas con discapacidad carnetizadas distribuidas por personas menores de edad**

PROVINCIA	AUDITIVA	FISICA	INTELECTUAL	LENGUAJE	PSICOLOGICO	VISUAL	TOTAL
PICHINCHA	825	1.946	3.505	150	131	331	6.888
TOTAL	5.767	17.398	23.977	1.466	1.696	3.012	53.316

Fuente: CONADIS, estadísticas <http://www.conadis.gob.ec/menores.php>  
Elaborado: Autor

**Tabla 10**  
**Número de personas con discapacidad carnetizadas distribuidas por personas mayores de edad**

PROVINCIA	AUDITIVA	FISICA	INTELECTUAL	LENGUAJE	PSICOLOGICO	VISUAL	TOTAL
PICHINCHA	5.990	18.734	6.414	541	1.647	4.636	37.962
TOTAL	31.589	138.199	48.037	3.317	11.181	33.135	265.458

Fuente: CONADIS, estadísticas <http://www.conadis.gob.ec/mayores.php>

Elaborado: Autor

De acuerdo al análisis realizado por el INEC, las personas con deficiencia, es decir "(...) aquella persona que presenta alguna anormalidad o pérdida de una estructura corporal o función fisiológica en forma permanente o mayor a un año". ( INEC et al., 2005: 7) en la provincia de Pichincha, son 314.556, de los cuales las personas menores de 5 años son 1.004 y personas mayores de 5 años son 113.786. ( INEC et al., 2005: 25)

La población femenina menor a 5 años presenta 197 personas con deficiencia y personas de 5 años o mayores 59.311 mientras que la población masculina presenta 807 y 54.474 personas respectivamente.

La población de 5 años y más de hombres y mujeres que presentan una limitación leve y modera, ("es aquella que teniendo una deficiencia, presenta autonomía en la realización de sus actividades, gracias a la compensación aportada por ayuda personal o técnica" (INEC et al., 2005 Pag 6), equivalen 3.86% y 4.00% respectivamente. (INEC et al., 2005: 29, 30).De acuerdo al análisis realizado por el INEC no existen población menor a 5 años con deficiencia leve o moderada.

La población de hombres y mujeres que presentan limitación grave, ("es aquella persona con deficiencia que tiene poca o escasa autonomía (...) dependen de otras personas para realizar sus actividades" (INEC et al., 2005: 7), equivalen a 18,70% y 20,36% respectivamente. (INEC et al., 2005: 32, 33).Esta distribución se basa en limitaciones graves funcionales y estructurales.

En la Provincia de Pichincha podemos observar que el mayor número de casos de discapacidad se da por enfermedad adquirida o congénito.

**Tabla 11**  
**Número de personas con discapacidad carnetizadas distribuidas por causas de origen de la discapacidad**

PROVINCIA	ENFERMEDAD ADQUIRIDA	ACCIDENTE DE TRANSITO	ACCIDENTE DE TRABAJO	ACCIDENTE DOMESTICO	ACCIDENTE DEPORTIVO	VIOLENCIA	DESASTRES NATURALES / GUERRA	CONGENITO / GENETICO	PROBLEMAS DE PARTO	TRASTORNOS NUTRICIONALES	OTROS	TOTAL
PICHINCHA	19.043	2.417	1.501	2.207	96	621	25	13.948	3.307	43	2.386	45.594
TOTAL	147.445	13.754	10.245	14.700	736	3.881	226	104.124	19.008	389	9.988	324.496

Fuente: CONADIS, estadísticas <http://www.conadis.gob.ec/genero.php>  
Elaborado: Autor

La provincia de Pichincha presenta 46.000 personas sin ninguna instrucción, de esta cifra el 9% de la población habita en Pichincha. ( INEC et al., 2005: 53).El 29% de la población que ha cursado estudios primarios y el 7.03%, que ha cursado estudios secundarios, se establece en Pichincha. (Ibídem: 53) En Pichincha el mayor número de personas trabaja en el sector privado. Una razón para que se produzca este fenómeno es la Ley a la Reformatoria al Código de Trabajo, la cual establece la obligatoriedad por parte de las empresas a contratar personas con discapacidad.

Las personas que trabajan por cuenta propia, son personas que han establecido sus negocios para poder sobrevivir sin ninguna dependencia.

**Tabla 12**  
**Número de personas con discapacidad carnetizadas distribuidas por sector de trabajo**

PROVINCIA	POR CUENTA PROPIA	SECTOR PRIVADO	SECTOR PUBLICO	QQ.DD	OTROS	TOTAL
PICHINCHA	4.019	4.280	1.945	293	45	10.582
TOTAL	31.017	15.878	8.025	10.806	425	66.151

Fuente: CONADIS, estadísticas <http://www.conadis.gob.ec/trabajan.php>  
 Elaborado: Autor

## **Capítulo II**

### **Análisis de la fuerza laboral de los discapacitados en una sociedad capitalista.**

#### **2.1 Qué es la fuerza laboral y en qué consiste?**

Para realizar un análisis integral de la fuerza laboral, se resaltarán la importancia que tiene este concepto para el estado ecuatoriano, la influencia del capital humano y las variables que influyen de manera general. Estos aspectos se confrontarán con la importancia de la integración de las personas discapacitadas como fuerza laboral, en la sociedad.

##### **2.1.1 Definición de fuerza laboral**

La fuerza laboral se la define como la cantidad de capital humano que posee una empresa o, en este caso, un país, para cumplir sus objetivos y metas.

La fuerza laboral es medida en horas/hombre; esto quiere decir que un determinado número de trabajadores, que laboran determinado número de horas, da como resultado una cifra en horas/hombre. Con este cálculo, se logra saber el valor aproximado (salario) que cuesta una persona.

##### **2.1.2 Capitalismo**

El Estado ecuatoriano tiene una sociedad capitalista, la cual se define como:

un sistema económico–social basado en la propiedad privada de los medios de producción y la consiguiente diferenciación respecto a ellos de dos grupos sociales opuestos y en el hecho de que el proceso productivo

procura una plusvalía que permite la acumulación y reproducción del capital. (Salvat Enciclopedia, 1972: 660.)

Este sistema económico divide a la sociedad en dos clases: los dueños de los medios de producción y los que no son poseedores de dichos medios de producción, quienes venden su fuerza de trabajo para poder subsistir, con lo cual se crea una estructura del proceso de producción, transformándose la fuerza de trabajo en mercancía. Esta mercancía es muy peculiar ya que su valor de uso es el trabajo y el valor de cambio es el salario. (Ibídem: 1476.)

“El mecanismo que pone en marcha y rige el funcionamiento de la estructura capitalista es el mercado”. (Ibídem: 1476.) El capitalismo se basa en la oferta y la demanda del mercado, busca la maximización del beneficio propio de acuerdo al costo de producción y los precios del mercado. El capitalismo debe asegurar un excedente para asegurar el desarrollo del propio capital y del capital en general.

### **2.1.3 El rol del ser humano en una sociedad capitalista**

La fuerza laboral está constituida por el capital humano, al cual se lo puede considerar como el conjunto de inversiones anteriores como la educación, salud, formación de trabajo, etc. Se puede decir que son todos los factores que permiten el desarrollo de la persona, para aumentar la productividad. (Díaz de Iparraguirre, 2009: 51, 52)

### **2.1.4 El capital humano**

“es capaz de poner en acción productiva un amplio rango de habilidades y capacidades (...), permiten a su poseedor desarrollar eficazmente diversas actividades para lograr crecimiento de la productividad y mejoramiento



económico; entendiendo por económico todas aquellas actividades que pueden crear ingresos o bienestar”. (Ibídem: 51)

Schultz, ha señalado cinco factores que han contribuido a mejorar la capacidad humana:

- 1) Equipos y servicios de salud, ampliamente concebidos para que incluyan todos los gastos que afectan la expectativa de vida.
- 2) Formación en el puesto de trabajo, incluyendo el aprendizaje en las empresas.
- 3) La educación formal organizada en el nivel elemental, secundario y superior.
- 4) Los programas de estudio para adultos que no están organizados por las empresas, incluyendo los programas de extensión.
- 5) La emigración de individuos y familias para ajustarse a las cambiantes oportunidades de trabajo (Ibídem: 52)

Para que la fuerza laboral pueda incrementar la productividad a nivel empresarial y el nivel económico y de bienestar a nivel personal, el capital humano deberá tener la suficiente capacidad, conocimientos, habilidades, desarrollo y servicios para lograr un progreso óptimo.

“Cabe señalar, que el concepto de capital humano se asocia a conocimiento de las personas (capacidad y compromiso), y se relaciona con las competencias (conocimientos, habilidades y cualidades profesionales). Igualmente, tiene que ver con la capacidad de innovar y mejorar, y con el compromiso y la motivación (dedicación y calidad en la actuación).” (Ibídem: 54)

Mientras menos personas trabajen y sean un aporte para la sociedad, el estado tendrá que gastar más dinero en subsidios, lo que de cierta manera genera pobreza, lo cual no favorece al gobierno.

De esta manera podemos completar el ciclo: la fuerza laboral conformada por el capital humano debe tener las habilidades y competencias necesarias para lograr un crecimiento productivo, que genere mayor capital, el que, en un porcentaje, será reinvertido mientras el excedente corresponde a la ganancia.

Se puede decir que los trabajadores se transforman en capitalistas, y no por expansión de las propiedades de las acciones de las compañías, sino debido a la ganancia de conocimientos y destrezas que tienen un valor económico. (Schultz, 1968 : 136)

### **2.1.5 Discapacitados como fuerza laboral**

Para poder integrar a esta sociedad capitalista a las personas con discapacidad, es necesario, a más del capital y trabajo, enfocarnos en un tercer factor que es el conjunto de habilidades y capacidades de los trabajadores. Este factor es muy importante para las personas con discapacidad, ya que de acuerdo a esto, ellos pueden formar parte activa de la fuerza laboral y aportan con sus conocimientos. (Díaz de Iparraguirre et al., 2009; 51, 52) (Beker et al., 1971; 201-223)

Según la Organización Internacional del Trabajo, en un artículo publicado en su página web, una persona discapacitada es una persona

“cuyas posibilidades de obtener un empleo adecuado, reintegrarse al empleo, conservar su empleo o progresar en el mismo resulta considerablemente reducidas como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida” (OIT, 2007)

A las empresas les resulta muy beneficioso que personas con discapacidad que tienen una formación amplia en determinadas áreas, puedan contribuir con sus conocimientos al desarrollo del puesto de trabajo. (OIT, 2002)

De acuerdo a la OIT, en una publicación realizada en el año 2009, el ofrecer trabajo a las personas discapacitadas tiene un beneficio social y económico, ya que estudios del Banco Mundial reflejan que su exclusión le cuesta a la economía mundial entre 1,37 y 1,94 mil millones de dólares. (OIT, 2007)

“Cuando promovemos los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad estamos empoderando a los individuos, enriqueciendo a las sociedades y fortaleciendo las economías”. (OIT, 2007)

## **2.2 Discriminación por parte de la sociedad, a las personas con discapacidad en el campo laboral.**

Actualmente muchas entidades luchan contra la discriminación, este un hecho permanente en nuestra sociedad y a nivel mundial. Desde el punto de vista global, a la discriminación se la define como “el separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.” (Salvat Enciclopedia, 1972: 1093.)

Existen muchas definiciones de la palabra discriminación. Para poder analizarla desde el punto de vista humano y enfocarnos en el campo laboral, usaremos una definición más precisa:

“toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de

oportunidades de las personas”. (Principios de igualdad y No discriminación, 2012)

La discriminación se produce cuando los seres humanos nos adjudicamos de manera voluntaria cualidades superiores frente a los demás, lo cual nos permite estar un escalón arriba de todos y juzgarlos. Muchas veces la discriminación se da por ignorancia o desconocimiento, debido a que son prejuzgados antes de conocerlos.

El perjuicio social también puede ser un factor que influya en la discriminación, el pensar que la gente de raza negra es ladrona, o que los colombianos son narcotraficantes, son ejemplos injustos pero clásicos de nuestra sociedad, juzgando a estos grupos no por sus virtudes, sino por características generalizadas por la sociedad.

En el Ecuador la discriminación es un aspecto bastante común, delimitado por el poder económico y social principalmente. Una de las principales formas de discriminación en el país es el lenguaje. “[...] uno construye con el lenguaje pero también puede destruir” (Ecuador inmediato, 2012) . Este fenómeno se da ya que, para discriminar, no es necesario realizar un acto físico; el referirse de manera despectiva a un grupo de personas ya es considerado como discriminación. (Ecuador inmediato, 2012) Un artículo publicado por del diario El Telégrafo, resalta que el gobierno actual creará una Ley Orgánica de Consejos Nacionales para la Igualdad, con el objetivo de que exista una sociedad más igualitaria. Este artículo subraya palabras del Presidente Rafael Correa, que hacen referencia a la discriminación que existe en nuestro país: “nacer indígena o afro es sinónimo de vivir y morir pobre (...) por más trabajador e inteligente que se sea”. (El Telégrafo, 2012).

En el Ecuador desde campo legal, la Constitución que se encuentra en vigencia desde octubre de 2008, hace un mayor énfasis en conseguir una sociedad que

brinde y garantice igualdad de oportunidades, participación equitativa y la eliminación de usos y prácticas discriminatorias entre los habitantes. (Derecho Ecuador, 2012)

“El texto constitucional consagra como un deber primordial del Estado, el garantizar “el efectivo goce” de los derechos establecidos en la Constitución e instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador, exigiendo su inmediata aplicación en los ámbitos público, administrativo y judicial. El ejercicio de estos derechos se regirá por principios de igualdad y no discriminación como lo establece el art. 11 N° 2 “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.” En el Ecuador nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad” (Derecho Ecuador, 2012)

### **2.2.1 Discriminación a las personas discapacitadas**

Las personas con discapacidad son de los sectores más afectados en nuestro país por la discriminación. Para ellos uno de los problemas más sobresalientes es poder encontrar centros educativos o de capacitación que se adapten a sus necesidades, al igual que centros médicos que puedan tratar muchas de las

discapacidades que presentan. Pero uno de los problemas más graves que enfrentan es la falta de integración laboral.

La discriminación contra las personas con discapacidad con el gobierno actual ha disminuido; su integración a la sociedad, las campañas de sensibilización y las nuevas regulaciones en las leyes ha logrado que los discapacitados, de manera paulatina, sean vistos como parte de la sociedad y no excluidos por sus discapacidades.

De acuerdo a la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas Discapacitadas, el término discriminación contra las personas con discapacidad significa:

“[...] 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” (CONADIS, 2004)

Para adoptar medidas contra la discriminación de las personas con discapacidades, es necesario eliminar progresivamente la discriminación e integrar a estas personas en la sociedad, adoptando medidas legislativas. Para realizar esta integración se debe eliminar las diferencias en suministros de servicios básicos, educación, salud, empleo, transporte, servicios y asesorías legales, vivienda, recreación, actividades políticas y administrativas entre otras. Adicionalmente las estructuras arquitectónicas e instalaciones públicas deben ayudar a la accesibilidad de las personas con discapacidad. (CONADIS, 2004)

La sensibilización es un aspecto muy importante para erradicar la discriminación hacia los discapacitados. Muchas veces, el desconocimiento por parte de la sociedad sobre las diferentes discapacidades que existen influye en la forma de percibir a estas personas, creando prejuicios, estereotipos y otras actitudes que atentan contra el derecho de las personas a ser iguales. (CONADIS, 2004)

El gobierno ecuatoriano debe comprometerse al “desarrollo de medios y recursos diseñados para facilitar o promover la vida independiente, autosuficiencia e integración total, en condiciones de igualdad, a la sociedad de las personas con discapacidad.” (CONADIS, 2004)

De acuerdo al análisis realizado por el INEC, el cual se basa en la percepción que tiene los discapacitados sobre su entorno, se resalta dos conceptos: la discriminación y el estigma al cual lo definen como el “conjunto de pensamientos, creencias, valores, prejuicios personales en contra de la personas con discapacidad. El estigma es un paso previo a desarrollar actitudes de discriminación o rechazo.” (INEC, 2005: 141).

De acuerdo a las estadísticas, el 41% de las personas con discapacidad, perciben un sentimiento de relegación por parte de la sociedad, en actividades comunitarias. Así también, el 29% se sintió marginado de ejercer el voto en las elecciones del año 2004. Muchos afirman que se debe a la limitación en la accesibilidad a los recintos de votación.

Las personas con discapacidad que habitan en la Costa perciben un porcentaje mayor (32%) de discriminación por parte de la sociedad que las personas de la Sierra y Amazonia (25% y 28%, respectivamente) (INEC, 2005: 141, 142).

Refiriéndose a la discriminación social, el 20% de la población se siente marginada socialmente, recalando que las “actitudes discriminatorias más

frecuentes son las actitudes de pena y compasión (22%), susto (4%), hacerse a un lado (4%), retirarse del lugar (1%)". (INEC, 2005: 142).

Por su parte, el

“39% de la población ecuatoriana encuestada afirma que las personas con discapacidad no tienen las mismas aptitudes que el resto de la población. El 13% afirma que las personas con discapacidad no pueden llegar a ser profesionales. El 23% opina que las personas con discapacidad no aportan al desarrollo de país. El 15% no daría su voto por una persona discapacitada, aunque estuviera preparada”. (INEC, 2005: 143)

Por otro lado,

“35% de la población ecuatorianos encuestada opina que si existe discrimen al momento de establecer contacto con las personas con discapacidades”. (INEC, 2005: 143).

La cuarta parte de la población ecuatoriana encuestada afirma que no acepta totalmente a las personas con discapacidad, manifestándose en conductas como las siguientes:

“El 10% de los encuestados expresan que se opondrían y molestarían si un hijo o hija se casaría con unas personas con discapacidad. El 15% se molestaría pero no se opondría al matrimonio de sus hijos con una persona con discapacidad. El 39% considera que la discapacidad les hace más pobres a las personas. El 11% no le arrendaría un departamento o cuarto a una persona con discapacidad”. (INEC, 2005: 144).



### **2.2.2 La discriminación laboral**

En la actualidad los diferentes cambios del entorno, y la misma crisis económica genera desempleo y produce inestabilidad en el plano laboral.

La OIT en el año 2006 lanza el primer informe sobre discriminación laboral en el cual se resalta que es un problema constante a nivel mundial. A la discriminación laboral se la define en el convenio número 111

“[...] como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (entre otras características) que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. (OIT, 2006)

La discriminación laboral puede provocar y mantener la pobreza, impide el desarrollo del país, disminuye la productividad y la competitividad y puede generar inestabilidad política. Existen varios tipos de discriminación, uno de ellos es la discriminación a la mujer, quienes presentan menores salarios o trabajan en peores condiciones que los hombres. La discriminación laboral se puede dar desde la selección de un candidato y contratación, hasta la formación, remuneración y beneficios.

Otro tipo de discriminación laboral es la racial. Esta se da principalmente con grupos minoritarios, como son los migrantes o grupos étnicos. Un factor esencial aquí es la adaptación de estas personas con en su entorno.

Otra manera de discriminación son las enfermedades como por ejemplo el VIH, en el cual se obliga a los trabajadores a realizarse exámenes, lo que puede afectar su contratación en caso de resultados positivos.

Otro factor de discriminación es la religión, la cual puede generar conflictos que desestabilicen las sociedades.

“La discriminación religiosa puede incluir la conducta ofensiva de colegas o de personal jerárquico hacia miembros de minorías religiosas, la falta de respeto hacia las costumbres religiosas y la ignorancia de las mismas; la obligación de trabajar en días festivos o feriados religiosos, la falta de neutralidad en las prácticas de contratación y de promoción profesional, la denegación de un permiso de trabajo; y la falta de respeto por las normas sobre vestimenta”. (OIT, 2006)

Existen otras formas de discriminación como los despidos sin causas definidas o al momento del reclutamiento del personal, basándose en factores como fotos, edad o género, denegación de beneficios como seguro privado, adelantos salariales, reducciones salariales y acoso. (OIT, 2006)

Según la encuesta realizada por el INEC, el 89% de la población ecuatoriana considera que la discapacidad es una limitación para encontrar un trabajo y participar de la vida social. La cifra que proporciona el INEC es muy elevada, y de algún modo nos muestra que la mayoría de ecuatorianos discrimina a la población de discapacitados en base a prejuicios.

### **2.2.3 La discriminación laboral en el Ecuador**

"Lo que más conviene a un país es tener a toda la gente trabajando, en lugar de volverla dependiente de los fondos del Estado". (Diario El Hoy, 2012)

En un artículo del diario El Hoy se manifiesta que a nivel mundial y en el Ecuador, el objetivo para las personas con discapacidades es brindarles una mejor calidad

de vida, ya que existe una relación directa entre las personas discapacitadas y la pobreza.

El artículo manifiesta un aspecto muy importante, donde se plantea si son malos los bonos y los subsidios que entrega el gobierno. Existe gente que los necesita para evitar la pobreza, pero el objetivo principal es la participación de los discapacitados como fuerza laboral. “Y no es una medida o la otra, sino la combinación apropiada de apoyo para que puedan trabajar.” (El Hoy, 2012)

Existen casos en los cuales la discapacidad es demasiado severa y no permite a estas personas trabajar; en esos casos, los bonos y subsidios son un beneficio vital para estas personas. El objetivo es que el gobierno entregue estos bonos a las personas con discapacidades graves y fomente la participación laboral de las otras personas con discapacidad. (Diario El Hoy, 2012)

Para poder llegar a la autorrealización, la cual se encuentra en la cúspide de la pirámide de Maslow, es necesario que todos los seres humanos hayamos satisfecho los niveles primarios. Para las personas con discapacidad, el hallar un puesto de trabajo tiene un significado más allá de tener ingresos económicos: constituye tener seguridad en ellos mismos, crecer como personas; representa un sentido de pertenencia en un grupo o en la sociedad en general, además de que su participación activa en ella fomenta la erradicación de los prejuicios y la discriminación. La teoría de Maslow apoya la idea de que obtener un puesto de trabajo y formar parte de la sociedad, influye en el entorno de las personas discapacitadas. (Maslow, 1963: 86 ,87)

### **2.3 La nueva ley de contratación de personas con discapacidad y los beneficios para los discapacitados.**

El estado Ecuatoriano, liderado por el Vicepresidente Lenin Moreno, toma conciencia de la problemática de los discapacitados en el campo laboral y decide dar énfasis y enfocarse para mejorar el bienestar de estas personas. La injusta discriminación por parte de la sociedad hacia los discapacitados, no permitía su vinculación al sector laboral. A partir de la reforma al código de trabajo en el año 2006, la situación de estas personas empezó a mejorar. La reformatoria a la ley es un respaldo hacia las personas con discapacidad que garantiza su inserción laboral.

El artículo 53 de la Constitución política de la República, dispone que el “Estado conjuntamente con la sociedad y la familia, asumirá la integración social y equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad; y, que es su obligación establecer medidas que garanticen a estas personas su inserción laboral” (CONADIS, 2012). El estado el 30 de enero del 2006, realiza una reformatoria al código de trabajo en artículo 42, numeral 35 y 33:

Numeral 35 “Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.” (CONADIS, 2012).

Es de vital importancia que las personas con discapacidad puedan movilizarse y desempeñarse con las comodidades y facilidades que los otros trabajadores poseen.

Uno de los principales cambios realizados en el código de trabajo, es la modificación del numeral 33, el cual actualmente establece lo siguiente:

Numeral 33 “El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.” (CONADIS, 2012).

A partir de la reestructuración de los numerales citados anteriormente las empresas están obligadas a cumplir con la ley y contratar personas con discapacidad, las cuales no siempre cumplen con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo. Sin embargo es un aspecto que beneficia a estas personas, porque les permite autosustentables.

Desde que se decretó esta reformativa a la ley, las empresas se han preocupado por cumplir con el número de empleados discapacitados que requieren. Adicionalmente muchas las empresas a más de cumplir con la ley, se han interesado en brindar capacitación y un análisis para ubicarles en un puesto idóneo con el objetivo de lograr un buen desempeño. Del mismo modo han realizado charlas de sensibilización.

Para los discapacitados esta reformatoria les ha brindado una opción muy grande de superación en el ámbito profesional y personal. Su economía principalmente se ha visto beneficiada gracias a los ingresos, y en muchos de los casos estos mismos ingresos han ayudado a las personas con discapacidad a cubrir los gastos de su discapacidad. (Infosur.hoy, 2012)

Esta reformatoria a la ley también ha colaborado con la reducción de barreras arquitectónicas y adaptaciones que las diferentes empresas han tenido que implementar para que las personas con discapacidad puedan desplazarse sin ninguna dificultad

En la actualidad se realizan inspecciones con el objetivo de verificar si las empresas cumplen con la ley. De igual manera ciertas instituciones como la Fundación Nacional Ecuatoriana, realiza evento para galardonar a las empresas con las mejores prácticas.

## Capítulo III

### Aspectos Generales de una bolsa de empleo.

#### 3.1 Las bolsas de empleo

Una bolsa de empleo, es una herramienta que permite buscar y ofertar trabajo, ya sea a nivel mundial o nacional. La mayor parte de bolsas de empleo se las maneja por medio del internet. (Bolsa de Empleo; 2012)

El objetivo principal de las bolsas de empleo es establecer un vínculo en el campo laboral entre oferentes (empresas) de un puesto de trabajo y postulantes que buscan uno. (Bolsa de Empleo; 2012)

En la actualidad la mayor parte de la población, puede acceder a una bolsa de empleo. Su requisito principal es ingresar una hoja de vida. (Bolsa de Empleo; 2012) Existe una gran variedad de ofertas laborales enfocadas en todas las áreas de estudio, experiencia laboral, tipo de trabajo etc. Dado que la interacción se desarrolla por internet se ahorra tiempo y dinero.

Un beneficio importante de las bolsas de empleo es brindar a los candidatos opciones laborales para su elección y postulación. Se debe recalcar que no solo la población desempleada accede a las bolsas de empleo. Muchas personas que no están conformes con su actual trabajo usan esta herramienta, buscando un crecimiento económico y profesional a futuro. (Bolsa de Empleo; 2012)

Existen otros beneficios que brindan las bolsas de empleo los cuales se detallan a continuación:

- Proporciona hojas de vida actualizadas al área de Recursos Humanos, en todo momento para su análisis.
- Se tiene siempre una opción de reclutamiento de personal.
- Elimina papeleo y ahorra tiempo.
- Automatiza y facilita los procesos.

- Publicación de ofertas laborales a nivel de otros países. (Ampliación de marco geográfico)
- Seguimiento de perfiles.
- Publicación inmediata de perfiles u hojas de vida.
- Modificación de perfiles.
- Se puede enviar la hoja de vida a varias ofertas laborales.
- Para los demandantes por lo general el servicio es gratuito.
- Seguimiento de vacantes.
- Publicación inmediata de vacantes (Sistema bolsa de trabajo)

Así como existen considerables beneficios, existe una desventaja muy importante con las bolsas de empleo. No toda la población puede acceder a un servicio de internet ya que no poseen conocimientos básicos sobre el uso de un computador. Este aspecto definitivamente imposibilita que este segmento de la población pueda beneficiarse de esta herramienta.

Cada bolsa de empleo maneja su propio esquema de acuerdo a sus políticas empresariales. Por esta razón existe una variedad muy grande de procesos dentro del funcionamiento de una bolsa de empleo

### **3.1.1 Procesos internos de funcionamiento de una bolsa de empleo.**

En el mercado nacional, sobre todo en la ciudad de Quito, existen distintas alternativas de búsqueda de personal, a través de medios virtuales.

El mercado objetivo de las bolsas de empleo son las empresas y la población en general. En base a esto se define dos grandes actores para que una bolsa de empleo pueda funcionar:

1. Empleador (Reclutamiento de personal)
2. Aspirante y/o candidato (Ingreso de Hoja de vida)



### **a. Búsqueda de personal**

1. Validación de Datos.- La bolsa de empleo por lo general asigna una clave y un usuario, para poder acceder a la base de datos de aspirantes y realizar la publicación del anuncio o la búsqueda de candidatos.

2. Criterios de Búsqueda - El empleador ingresará los criterios de búsqueda acorde a los requerimientos propios del cargo a seleccionar.

Algunos de los criterios son los siguientes:

- Área de trabajo
- Nivel de estudios
- Experiencia laboral y tiempo
- Edad
- Género
- Remuneración
- Cargo a postular

3. Proceso Automatizado.- Con estos criterios de búsqueda, se publica el anuncio o se realiza una búsqueda en base de datos de aquellos candidatos que cumplan con los requerimientos.

4. Devolución de Candidatos.- En la misma página web se realiza un despliegue de los candidatos que cumplen con las características señaladas, y el usuario por medio de filtros puede organizar y seleccionar las hojas de vida que desee.

5. Pre Selección.- El empleador revisa los datos presentados y usando su propio criterio de selección. Va marcando en una casilla a aquellos aspirantes que son de su interés para continuar con el proceso.

6. Guardar o Imprimir las Hojas de Vida.- Una vez marcados todos los candidatos preseleccionados, el sistema nos da dos opciones: Guardar las hojas de vida en el

computador o imprimir el resultado de la búsqueda (sólo con los candidatos seleccionados). Esto se lo hace con el objetivo de contactar a los candidatos y de que se acerquen a una entrevista para continuar con el proceso de selección.

7. Nueva Búsqueda.- Si el resultado no es satisfactorio, podemos volver a la página de Criterios de Búsqueda y afinar nuestra selección con requerimientos más precisos.

Existen beneficios adicionales que brindan estas bolsas de empleo como video llamadas y chats con el postulante. También existe asesoría en línea por parte de la empresa que brinda el servicio con el objetivo de solucionar cualquier inconveniente.

#### **b. Ingreso de Hojas de Vida**

El servicio de ingreso de los datos de los aspirantes y su hoja de vida, está accesible a toda la población, sin costo alguno, especialmente a nuevos profesionales y estudiantes universitarios. Este proceso se lo realiza por medio de la página web de las empresas que administran las bolsas de empleo.

Los pasos para el ingreso de la hoja de vida son los siguientes:

1.- Proceso de registro.- El candidato crea en el portal de la bolsa de empleo una clave y nombre de usuario.

2. Ingreso de datos.- El candidato ingresará datos personales y generales con el objetivo de crear su hoja de vida. Adicionalmente estos datos serán de utilidad para la empresa que realice la búsqueda con la finalidad de tomar una decisión.

Estos son algunos de los datos que el candidato deberá llenar:

- Nombre y Apellidos
- Fecha de Nacimiento
- Nacionalidad

- Estado Civil
- Teléfono Principal
- Teléfono Celular
- Correo Electrónico
- Nivel de Educación Formal
- Años de experiencia
- Empresa en la que trabajó
- Último Cargo Ocupado
- Experiencia Adicional
- Programas Informáticos
- Idioma

3. Hoja de vida.- Una vez ingresados todos los datos, la hoja de vida es archivada automáticamente dentro de la base de datos de la bolsa de empleo para su uso.

4. Actualización de datos.- Con la clave de usuario, en cualquier momento, en la página web, el candidato podrá actualizar sus datos. En algunos casos el sistema cada determinado tiempo envía una alerta para realizar la actualización de la hoja de vida.

5. Cambio de estado.- De igual forma, si el candidato no desea continuar en esta base de datos, con su clave de usuario puede ingresar a la opción de deshabilitar su hoja de vida y esta pasa a un estado pasivo.

6. Aplicación y Seguimiento.- El candidato puede enviar las hojas de vida a las ofertas laborales que desee y realizar su seguimiento por medio de la página web

### **3.2 – Bolsa de empleo para personas con discapacidad y análisis de sus beneficios, tanto para las personas discapacitadas como para las empresas.**

Las personas con discapacidad pueden acceder e ingresar su hoja de vida en cualquier bolsa del empleo del país. En algunos casos ciertas bolsas de empleo

poseen una opción para especificar si una persona es discapacitada y el tipo de discapacidad que posee.

Existen bolsas de empleo exclusivamente para las personas discapacitadas, las cuales poseen un portal web y un centro de atención personal, el cual ofrece un apoyo en la colocación de personas discapacitadas en las empresas.

El “Servicio de Integración Laboral para las Personas con Discapacidad”, institución que maneja una bolsa de empleo para discapacitados, se encuentra ubicado junto a las oficinas del CONADIS. De acuerdo a una conversación mantenida con la señora Luz Mejía, funcionaria de mencionado centro, señala que, el objetivo de ubicar sus oficinas junto al CONADIS, es captar a todos discapacitados que vienen a carnetizarse y a su vez buscan una plaza de empleo. (Sra. Luz Mejía, comunicación personal, Febrero 9, 2012)

Luz Mejía también señala que la mayor parte de bolsas de empleo para discapacitados ofrecen un proceso similar a las bolsas de empleo normales. Su objetivo no es competir en el mercado, sino poder realizar la inserción laboral del discapacitado de la manera adecuada. (Sra. Luz Mejía, comunicación personal, Febrero 9, 2012)

Las bolsas de empleo a parte de ayudar con la inserción laboral, ofrecen otros beneficios para las empresas. Por ejemplo charlas de sensibilización empresarial o asesoramientos en procesos de selección. Adicionalmente brindan cursos de capacitación a las personas con discapacidad como por ejemplo “Habilidades Laborales Básicas para Personas con Discapacidad”. Estas capacitaciones no tienen un enfoque académico. Se basan en enseñar a desarrollar las destrezas necesarias para el manejo de los equipos y materiales necesarios para su buen desempeño laboral. El objetivo de poder vincularles con mayor facilidad al campo laboral.

Las charlas de sensibilización contribuyen con el desarrollo del país, ya que muchas personas se concientizan y aprenden a tratar a un discapacitado y no segregarlo. Por lo cual estas actividades cumplen con un doble objetivo, el de formación y el de sensibilización.

Las bolsas de empleo para las personas con discapacidad, analizan de manera integral a la personas, basándose en la discapacidad, las habilidades, destrezas e información de apoyo que necesitan para poder ser insertadas laboralmente. Adicionalmente, se encargan de profundizar en el análisis de las realidades de las personas con discapacidad, sus discapacidades y su comportamiento en el entorno laboral.

El siguiente cuadro es un ejemplo que sirve como guía para las personas que trabajan en las bolsas de empleo para realizar la inserción laboral de acuerdo a la discapacidad de cada persona:

**Tabla 13**  
**Inserción Laboral**

Discapacidad	Habilidades	Apoyos
Auditiva	Concentración Memoria Visual Destreza Manual Inteligencia viso motora	Hablarles de frente Buena vocalización Textos escritos, claros precisos Intérprete de lenguaje de señas
Intelectual	Persistencia Habilidad Manual Mucha disposición al trabajo	De acuerdo al puesto que va a desempeñar Objetos para medición Apoyos verbales etc.
Visual	Atención Memoria Auditiva Destreza Manual	Lugares accesibles Sistema organizado en clasificación de piezas o productos Programas de computación especializados
Física	Toda profesión que no implique la utilización de miembros afectados	Apoyos técnicos, ortesis, prótesis. Accesibilidad física Utiliza bajo la norma de implementos de trabajo

Fuente: INEC, Servicio de Integración Laboral

Elaborado: Fundación Ecuatoriana

Actualmente es mucho más visible, ver trabajar mayor número de personas con discapacidad en las empresas. Si nos enfocamos en la necesidades o motivantes por las cuales una personas con discapacidad demanda un puesto de trabajo, encontramos que son las mismas características por las cuales la sociedad desea trabajar; generar capital para subsistencia, deseo de crecimiento profesional y personal, crecimiento económico y social. El trabajo es un instrumento activo contra la pobreza.

Una de los mayores motivantes que los usuarios ven en la bolsa de empleo, es el servicio personalizado y las garantías que la misma bolsa brinda a los empresarios y a los postulantes para establecer una relación laboral solida. Adicionalmente se da un trato personalizado

Existen limitaciones que las bolsas de empleo muchas veces no pueden manejar, un ejemplo claro es cuando existe una discapacidad intelectual muy avanzada, lo dificultando la vinculación de esta persona al sector laboral. Otro ejemplo sucede, cuando el software que utilizan las personas con discapacidad visual no es compatible con el software que las empresas poseen, ya que son programas muy específicos.

Las bolsas de empleo manejan datos estadísticos sobre la cantidad de personas insertadas laboralmente. El Servicio de Integración Laboral ha realizado las siguientes inserciones laborales como se especifican en el siguiente cuadro:

**Tabla 14**  
**Estadísticas Personas Insertadas**

Tipo de discapacidad	Número
Discapacidad Física	1613
Discapacidad Auditiva	584
Discapacidad Intelectual	397

Discapacidad Visual	388
Insertados del 2006 al 2009: 2.982 Personas	

Fuente: Servicio de Integración Laboral de las federaciones nacionales de y para la Discapacidad del Ecuador.

Elaborado: Servicio de Integración Laboral

**Tabla 15**  
**Datos Estadísticos Adicionales**

Empresas contratantes	1659
Usuarios Capacitados	2734
Charlas de Sensibilización	3372

Fuente: Servicio de Integración Laboral de las Nacionales de y para la Discapacidad del Ecuador.

Elaborado: Servicio de Integración Laboral

Existen requisitos que las personas discapacitadas deben cumplir para la inserción laboral y son los siguientes:

- Querer Trabajar
- Tener más de 30% de discapacidad
- Ser mayor de edad
- Contar con las habilidades y destrezas para desempeño laboral
- Evaluación para perfil de competencias laborales
- Hoja de vida

(Fundación General Ecuatoriana) (Fundesi)

Las bolsas de empleo contribuyen con beneficios a las empresas en el proceso de la inserción laboral de los discapacitados. “Brindan profesionales con experiencia en el área de trabajo, procesos probados adaptados a las personas con discapacidad, refuerzos y seguimientos (...), entorno laboral y social, capacitación

para el desarrollo humano, capacitación técnica y laboral” además de hacer cumplir la ley. (Fundación General Ecuatoriana)

Entre los beneficios que brindan las bolsas de empleo hacia los discapacitados, se encuentran “empleo estable, un ingreso económico para si mismo y su familia, capacitación posterior de ser necesario”. (Fundación General Ecuatoriana)

Muchas veces es complicado encontrar la persona idónea con discapacidad para un puesto de trabajo. Hay personas no cumplen con los requisitos del puesto, o en el caso de ciertas discapacidades como es la visual los programas que utilizan estas personas para su trabajo, no siempre son compatibles con los programas que maneja la empresa por lo cual hay que realizar adaptaciones, las cuales pueden ser muy costosas. Otro aspecto que las empresas deben tomar en cuenta es la adaptación estructural y arquitectónica para el desplazamiento de estas personas.

Para poder realizar la inserción de una persona con discapacidad, las bolsas de empleo deben realizar un trabajo minucioso para el correcto desenvolvimiento del discapacitado y lograr la satisfacción de la empresa.

### **3.2.1 Implementación de la bolsa de empleo**

Para realizar la implementación de una bolsa de empleo es necesario saber la cantidad de demandantes y oferentes que existe en el mercado. La cantidad de candidatos que posea una bolsa de empleo en su base de datos, es fundamental para que las empresas coloquen sus anuncios. Adicionalmente es necesario crear de un portal web y su respectiva promoción. Existen empresas que debido al giro de negocio en el que se encuentran, demandan necesidades específicas para la contratación de personal, como por ejemplo las florícolas. Las personas que prestan sus servicios en dichas empresas, realizan la recolección de las rosas por temporada. Por lo general estas personas que no pueden acceder a una bolsa de



empleo ya que muchas veces no saben cómo usar un computador. En estos casos bolsas de empleo realizan un tipo de búsqueda personalizado.

El portal web para las personas discapacitadas debe crearse con la visión de que todas estas personas pueden ingresar su hoja de vida, pero existen personas con discapacidades como la visual, que muchas se les imposibilita el navegar en el portal web. En estos casos se les solicita que una persona les ayude o pueden entregar su hoja de vida en las bolsas de empleo, con el objetivo de que ellos realicen el procedimiento en caso de que alguna empresa solicite un candidato.

En muchos casos las bolsas de empleo para personas discapacitadas brindan una asesoría mucho más personalizada. Esto se debe que por ejemplo las personas con discapacidad visual necesitan programas específicos para poder usar un computador. Adicionalmente si las empresas carecen de estas herramientas, muchas de estas bolsas de empleo entregan este material.

Cada empresa busca que los candidatos se adapten a sus requerimientos. La implementación a veces es un proceso largo hasta llegar a determinar la verdadera necesidad del cliente.

## **Conclusiones y Recomendaciones**

1. Los diferentes análisis y datos que existen en el país sobre las discapacidades, no tienen un enfoque similar, por lo cual para realizar un estudio, no se puede unir los datos de las diferentes fuentes estadísticas, ya que se enfocan de manera distinta y los datos no son congruentes entre sí.
2. La hipótesis establecida es cierta. El desarrollar una bolsa de empleo en Quito, beneficia a las personas discapacitadas, debido a que la gran demanda que existe por parte de las empresas genera una constante

búsqueda y reclutamiento de personal discapacitado. El obtener un puesto de trabajo para estas personas incrementa su nivel socioeconómico.

3. Dado que el capital humano como son los discapacitados, recurso estratégico para el incremento del capital y la producción, es necesario que el gobierno desarrolle nuevas políticas de capacitación con el objetivo de que, el capital humano posea las habilidades y competencias necesarias para realizar el trabajo. Con ello se disminuye el nivel de pobreza y se incrementa el desarrollo económico.
4. El poseer una discapacidad, no es impedimento para poder desarrollarse profesionalmente.
5. La bolsa de empleo es la herramienta global más ágil para el proceso de contratación de personal para empresas ya que ahorra tiempo y recursos. La bolsa de empleo es la manera más viable de interactuar entre candidatos y empresas.
6. Se puede resaltar que, el actual gobierno, por medio de Lenín Moreno, Vicepresidente de la Republica, es el que ha generado el mayor impulso en décadas enfocado en la gestión política, social y económica de las personas discapacitadas. Durante su periodo ha implantado regulaciones que benefician de manera evidente a los discapacitados.
7. Las charlas de sensibilización que realizan las diferentes instituciones, son vitales para fomentar y concientizar a la sociedad sobre la problemática de la discriminación laboral y social hacia las personas discapacitadas y forjar igualdad de oportunidades.

8. A partir de la contratación de personas discapacitadas, las empresas han reestructurado arquitectónicamente sus edificaciones creando espacios en función de las necesidades de los discapacitados, para lograr el buen desempeño laboral.
9. La implementación de la Ley Reformativa al Código de Trabajo benefició a la mayoría de discapacitados. Actualmente, pueden trabajar y la demanda por parte de las empresas es bastante alta, debido a que muchas de ellas, por el número de trabajadores que poseen, deben cumplir con la contratación de un porcentaje elevado de personas con discapacidad.
10. No todas las empresas contratan personas discapacitadas que cumplan con los requerimientos que el puesto de trabajo demanda. Muchas de ellas lo hacen por cumplir con el porcentaje que se establece en la ley.

**Recomendaciones:**

11. Seguir desarrollando nuevos objetivos que beneficien a este grupo de ciudadanos a futuro, aun cuando no esté una persona con discapacidad en la vicepresidencia.
12. Los colegios y universidades deberían realizar charlas, seminarios etc, para concientizar a los estudiantes, sobre todo lo que engloba una discapacidad. El objetivo principal es erradicar la discriminación.
13. Seguir desarrollando las destrezas necesarias en los discapacitados y creando las herramientas adecuadas para un correcto desenvolvimiento laboral.
14. Debería existir uniformidad en los diferentes análisis. Al momento el censo realizado en el 2010, los datos que posee el CONADIS, y los diferentes análisis que se han elaborado no poseen información equivalente debido a que enfocan en diferentes aspectos.

## Referencias:

- ArtículoZ (2012): Ventajas y Desventajas de una bolsa de empleo por internet. URL: <http://www.articuloz.com/sugerencias-articulos/ventajas-y-desventajas-de-las-bolsas-de-empleo-por-internet-224108.html>  
Descargado 27/04/12
- Becker G: (1971): Teoría Económica, México
- Bolsa de Empleo (2012): Bolsa de Empleo URL: <http://www.bolsadeempleo.ws/>  
Descargado 23/04/12
- CONADIS (2012): Legislación (2004). URL: <http://www.conadis.gob.ec/docs/convencioninteramericana.pdf>  
Descargado 24/02/12
- CONADIS (2012): Legislación (2004). URL: <http://www.conadis.gob.ec/docs/leyreformatoriacodigotrabajo.pdf>  
Descargado 28/03/12
- CONADIS (2012): Estadísticas. URL: <http://www.conadis.gob.ec/provincias.php> Descargado 24/02/12.  
CONADIS (2012): Reportajes.  
URL:<http://www.who.int/features/factfiles/disability/es/>  
Descargado 15/02/12.
- Definición.de (2012): Definición de fuerza de trabajo URL <http://definicion.de/fuerza-de-trabajo/>.  
Descargado 03/19/12
- Derecho Ecuador (2012): “La igualdad y no discriminación como eje de nuestros derechos.”URL[http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5024:la-igualdad-y-no-discriminacion-como-eje-de-nuestros-derechos&catid=39:derechos-humanos&Itemid=420](http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&view=article&id=5024:la-igualdad-y-no-discriminacion-como-eje-de-nuestros-derechos&catid=39:derechos-humanos&Itemid=420)  
Descargado 03/22/12
- Diario El Hoy (2012): Cualquier discriminación por causa de discapacidad es inaceptable URL <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/cualquier-discriminacion-por-causa-de-una-discapacidad-es-inaceptable-529194.html>  
Descargado 27/03/12

- Díaz de Iparraguirre, Ana M (2009): Gestión compartida Universidad Empresa en la formación del Capital Humano. Su relación con la promoción de la Competitividad y el Crecimiento Sostenible. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez.  
Descargado 03/12/12
- Enciclopedia Salvat Diccionario. (1972). Tomo 6 (Frao – Hugh). Salvat Editores S.A. Barcelona.
- Enciclopedia Salvat Diccionario. (1972). Tomo 3 (Buru – Coqui). Salvat Editores S.A. Barcelona.
- El Comercio (2011): La Universidad Católica Oferta una bolsa de empleo para el Alumno URL: [http://www.elcomercio.com/pais/Universidad-Catolica-oferta-empleos-alumno\\_0\\_608339225.html](http://www.elcomercio.com/pais/Universidad-Catolica-oferta-empleos-alumno_0_608339225.html)  
Descargado 23/04/12
- El Telégrafo (2012): Correa: “Discriminación nunca más en el Ecuador ”  
URL  
[http://www.telegrafo.com.ec/index.php?option=com\\_zoo&task=item&item\\_id=30180&Itemid=2](http://www.telegrafo.com.ec/index.php?option=com_zoo&task=item&item_id=30180&Itemid=2) Descargado 03/22/12
- Ecuador Inmediato (2012): “Discriminación en el Ecuador empieza por el lenguaje” URL  
[http://www.ecuadorinmediato.com/index.php?module=Noticias&func=news\\_user\\_view&id=169555&umt=discriminacion\\_en\\_ecuador\\_empieza\\_por\\_lenguaje](http://www.ecuadorinmediato.com/index.php?module=Noticias&func=news_user_view&id=169555&umt=discriminacion_en_ecuador_empieza_por_lenguaje) Descargado 03/22/12
- Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad (2012): Servicio de integración laboral. URL [http:// www.discapacidadesecuador.org](http://www.discapacidadesecuador.org)  
Descargado 03/25/12
- Fundación General Ecuatoriana (2012) <http://www.fge.org.ec/> Descargado 04/04/12
- INEC (2005): Ecuador la discapacidad en cifras. (Análisis de resultados de la Encuesta Nacional de Discapacidades)
- Infosur (2012): Ecuador impulsa contratación de discapacitados URL: <http://infosurhoy.com/cocoon/saii/xhtml/es/features/saii/features/main/2012/03/09/feature-01>  
Descargado 28/03/12
- Marx; K.; F; Engels (1879): El Capital, Editorial Progreso Moscú.

- Principios de Igualdad y No discriminación (2012): “Principios de Igualdad y no discriminación.” URL: [http://www.derechoshumanosgto.org.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=269%3Aprincipios-de-igualdad-y-no-discriminacion&catid=40%3Acriterios-con-la-letra-p&Itemid=19](http://www.derechoshumanosgto.org.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=269%3Aprincipios-de-igualdad-y-no-discriminacion&catid=40%3Acriterios-con-la-letra-p&Itemid=19)  
Descargado 03/22/12
- Organización Mundial del Trabajo (2002): Guía de recursos sobre discapacidad URL: <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/disability.htm>  
Descargado 19/103/12
- Organización Mundial de la Salud (2012): Historia de la discapacidad y las Naciones Unidas: URL: <http://www.un.org/spanish/esa/social/disabled/dis50y10.htm> Descargado 12/02/12
- Organización Mundial del Trabajo (2009): Marlee Matlin llama a que personas con discapacidad sean parte de los esfuerzos por superar crisis económica URL: [http://www.oit.org.pe/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2346:marlee-matlin-llama-a-que-personas-con-discapacidad-sean-parte-de-los-esfuerzos-por-superar-crisis-economica&catid=117:ultimas-noticias&Itemid=1305](http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=2346:marlee-matlin-llama-a-que-personas-con-discapacidad-sean-parte-de-los-esfuerzos-por-superar-crisis-economica&catid=117:ultimas-noticias&Itemid=1305) Descargado 22/03/12
- Organización Mundial del Trabajo (2006): La OIT lanza el primer informe global sobre la discriminación en el trabajo. URL: [http://www.oit.org.pe/index.php?option=com\\_content&view=article&id=306%3AAla-oit-landa-el-primer-informe-global-sobre-discriminacion-en-el-trabajo&catid=115%3Acomunicados-de-prensa&Itemid=371](http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=306%3AAla-oit-landa-el-primer-informe-global-sobre-discriminacion-en-el-trabajo&catid=115%3Acomunicados-de-prensa&Itemid=371)  
Descargado 23/03/12
- Organización Mundial del Trabajo (2007): OIT pide realizar nuevos esfuerzos para apoyar la integración de las personas con discapacidad al mundo del trabajo. URL: [http://www.oit.org.pe/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1168:oit-pide-realizar-nuevos-esfuerzos-para-apoyar-la-integracion-de-las-personas-con-discapacidad&catid=115:comunicados-de-prensa&Itemid=371](http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=1168:oit-pide-realizar-nuevos-esfuerzos-para-apoyar-la-integracion-de-las-personas-con-discapacidad&catid=115:comunicados-de-prensa&Itemid=371)  
Descargado 15/03/12
- Schultz, T: (1968): Valor Económico en la Educación. New York. EEUU.
- Sistema Bolsa de Trabajo. URL: <http://www.sistemabolsadetrabajo.com/beneficios.php> Descargado 26/04/12