

**UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION
ESCUELA DE PSICOLOGIA
CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

**“EL DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO CON DISCAPACIDAD PARA
MEJORAR SU CALIDAD DE TRABAJO EN LAS INDUSTRIAS ACUICOLAS”**

**TRABAJO DE TITULACION PREVIO A LA OBTENCION DEL GRADO DE
PSICOLOGA ORGANIZACIONAL**

AUTORES:

**GRANDA AYALA, YADIRA IVONNE
LASCANO AVILES, DIANA JESSENIA**

TUTOR:

DRA. DIANA ACOSTA JARAMILLO, MSC.

Dra. Diana Acosta Jaramillo, Msc., Tutor de la tesis de las estudiantes de Psicología Organizacional, Yadira Granda Ayala y Diana Lascano Avilés.

CERTIFICA:

En mi carácter de tutor del trabajo de titulación presentado por las alumnas, Yadira Ivonne Granda Ayala con cédula de identidad # 091763165-7 y Diana Jessenia Lascano Avilés con cédula de identidad # 092972106-6, para la obtención del título de Psicóloga Organizacional con el tema **“EL DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO CON DISCAPACIDAD PARA MEJORAR SU CALIDAD DE TRABAJO EN LAS INDUSTRIAS ACUICOLAS”**, considero que dicho trabajo cumple con los requerimientos y meritos suficientes para ser sometido a la evaluación por parte del Tribunal de sustentación, por lo tanto solicito se dé el trámite correspondiente de aprobación.

En la ciudad de Guayaquil, a los dieciocho días del mes de marzo del dos mil quince

Atentamente,

DRA. DIANA ACOSTA JARAMILLO, MSC.
TUTOR DE TESIS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Las alumnas de la carrera de Psicología Organizacional:

GRANDA AYALA YADIRA IVONNE, con cédula de identidad # **0917631657**

LASCANO AVILES DIANA JESSENIA, con cédula de identidad # **0929721066**

Quienes hemos elaborado la Tesis: **“EL DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO CON DISCAPACIDAD PARA MEJORAR SU CALIDAD DE TRABAJO EN LAS INDUSTRIAS ACUICOLAS”** para obtener el título Psicóloga Organizacional otorgado por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, declaramos que el presente trabajo ha sido íntegramente elaborado por nosotros y que en el no existe plagio de ninguna naturaleza, en especial copia de otro trabajo de tesis o similar presentado por cualquier persona ante cualquier institución educativa.

Igualmente, dejamos expresa constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo, por lo que no hemos asumido como nuestra las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos o en el Internet. En caso de incumplimiento de esta declaración, nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas que rigen en la honorable Institución.

La presente tesis fue revisada y sustentada en la ciudad de Guayaquil, a los dieciocho días del mes de marzo del dos mil quince.

Se suscriben:

Yadira Granda Ayala

Diana Lascano Avilés

AUTORIZACIÓN

Las alumnas de la carrera de Psicología Organizacional:

GRANDA AYALA YADIRA IVONNE, con cédula de identidad # **0917631657**

LASCANO AVILES DIANA JESSENIA, con cédula de identidad # **0929721066**

Quienes hemos elaborado la Tesis: **“EL DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO CON DISCAPACIDAD PARA MEJORAR SU CALIDAD DE TRABAJO EN LAS INDUSTRIAS ACUICOLAS”**, autorizamos la publicación del siguiente trabajo en la Biblioteca de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

La presente tesis fue revisada en la ciudad de Guayaquil, a los dieciocho días del mes de marzo del dos mil quince.

Se suscriben:

Yadira Granda Ayala

Diana Lascano Avilés

Directora de la Escuela

AGRADECIMIENTO

El más profundo agradecimiento va dirigido a Dios por darnos fuerza de voluntad y ánimo para la obtención de nuestra preciada titulación universitaria.

Agradecemos sinceramente a nuestras familias por su infinito amor en todas las etapas de nuestras vidas, sin su incondicional apoyo y cariño no habiéramos alcanzado nuestra meta profesional.

De la misma manera agradecemos a la Dra. Diana Acosta Jaramillo por la confianza depositada y su tiempo otorgado hacia nosotras para cumplir con nuestro proyecto deseado.

Con estas palabras asentadas en este primer trabajo de titulación, estamos satisfechas de lo que hemos logrado y de todas las personas que guiaron nuestro camino: familiares, profesores y amigos que nos inculcaron buenos valores y perspectivas en la vida, haciéndonos el camino más fácil para llegar a nuestros logros personales y profesionales.

Yadira Granda y Diana Lascano

DEDICATORIA

Con amor, a mi esposo José y mi hijo Nicolás.

Yadira

Con amor, a mis padres y hermano.

Diana

INDICE	Pág.
INTRODUCCION.....	9-10
RESUMEN.....	11
ABSTRACT.....	12

CAPITULO 1

1.-ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA.....	15
---	-----------

1.1. Problema

1.2. Formulación del Problema

1.3. Justificación

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

1.4.2-Objetivos Específicos

1.5.-Hipótesis

1.6.-Marco Legal

1.7.-Metodología

1.7.1. Muestra

1.7.2. Técnica de Recolección de Datos

1.7.3. Recolección de Información

1.7.4. Procesamiento de la Información

1.7.5. Fases de la Investigación

1.7.6. Elaboración de Matrices

1.7.7. Tipo de preguntas

CAPITULO 2

2.-MARCO TEORICO.....	21
------------------------------	-----------

2.1. Recursos Humanos

2.1.1. Definición

2.1.2. Importancia del RRHH

2.2. Desarrollo Profesional y Laboral

2.2.1. Definición

- 2.2.2. Características del Desarrollo Laboral
- 2.2.3. Prestigio
- 2.2.4. Mejora Económica
- 2.2.5. Autoestima
- 2.3. Capacitación
 - 2.3.1. Definición de Capacitación
 - 2.3.2. Importancia de la Capacitación
- 2.4. Discapacidad
 - 2.4.1. Definición de Discapacidad
 - 2.4.2. El Consejo Nacional de Discapacidades
 - 2.4.3. Clasificación de Discapacidades
 - 2.4.4. Tipos de Discapacidades
 - 2.4.5. Políticas Sectoriales sobre las discapacidades
- 2.5. Inclusión de personas con discapacidad al sector laboral
- 2.6. Medios para la operatividad
- 2.7. Derechos de las personas con discapacidades
- 2.8. Discriminación
 - 2.8.1. Tipos de discriminación
- 2.9. La Situación de la Industria Acuícola en el Ecuador.

CAPITULO 3

3. INFORME DE RESULTADOS.....	43
3.1. Informe final de la Investigación del Desarrollo del Recurso Humano con Discapacidad para mejorar su calidad de trabajo en las Industrias Acuícolas	
3.2. Reseñas Históricas de las Cinco Principales Industrias Acuícolas a Nivel Nacional	
3.3. Diseño de la Encuesta	
3.4. Análisis de la Encuesta	
CONCLUSIONES.....	51
RECOMENDACIONES.....	52

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

INDICE DE TABLAS	Pág.
Tabla 1 Porcentaje de Inclusión laboral.....	47
Tabla 2 Porcentajes obtenidos.....	47

INDICE DE GRAFICOS	Pág.
Gráfico 1 Inserción laboral en el Sector laboral.....	46
Gráfico 2 Formación del Personal Discapacitado.....	48
Gráfico 3 Formación enfocada a mejorar las competencias.....	48
Gráfico 4 Formación Académica del personal con discapacidad.....	49
Gráfico 5 Personal con discapacidad que haya recibido ascenso.....	50

INTRODUCCIÓN

Nuestro país se encuentra en una importante etapa de cambio, en cuanto a la atención del personal con discapacidad se refiere. Desde un punto de vista más limitante que lideraba en las organizaciones en la década del 50 donde el término “discapacidad” se refería a condiciones físicas y se estigmatizaba al personal con discapacidad, su condiciones de vida, la familia, etc.

Actualmente desde un punto de vista diferente tanto las empresas privadas como públicas, más que cumplir con la ley, se encuentran en la búsqueda de brindar óptimas oportunidades al personal en situación de discapacidad; las organizaciones toman en cuenta sus derechos, buscan transformar las condiciones del recurso humano discapacitado, su entorno laboral y fortalecer sus competencias individuales para obtener el desarrollo de una vida plena.

Sin embargo pese a la magnitud del tema, actualmente en las industrias no existe un constante compromiso y gestión hacia el desarrollo humano del personal con discapacidad; asimismo no cuentan con una suficiente información acerca de la inclusión laboral o programas de formación que permitan mejorar la calidad de trabajo en las personas en situación de discapacidad.

Ante estas demandas en el siguiente trabajo deseamos demostrar si las industrias acuícolas han creado un desarrollo humano del personal con discapacidad para mejorar sus potencialidades, competencias y formación, ya sea técnica o profesional y así lograr un mejor crecimiento productivo en las organizaciones.

El siguiente trabajo cumplirá el siguiente objetivo general:

- Demostrar la importancia del desarrollo profesional del recurso humano con discapacidad, en las industrias acuícolas de acuerdo a lo que estipula el Plan del Buen Vivir.

Mediante los siguientes objetivos específicos:

- Valorar la contribución que ofrece el recurso humano con discapacidad técnicamente calificado en sus actividades laborales en las industrias acuícolas.
- Conocer los motivos existentes en las industrias acuícolas para no ofrecer al recurso humano con discapacidad las mismas oportunidades de desarrollo profesional que se les brinda a los empleados sin ninguna discapacidad.
- Determinar el porcentaje del recurso humano con discapacidad considerado para un desarrollo profesional en las industrias acuícolas.

El trabajo está dividido de la siguiente manera en el primer capítulo determinamos la problemática detectada con este sector de la población, seguida de la justificación y los objetivos a lograr junto a la hipótesis, y a la metodología a realizar.

Seguido del segundo capítulo donde tenemos el marco legal, donde se menciona algunas de las leyes y artículos impuestos por el gobierno nacional. Luego de este sigue un marco teórico donde ampliamos el tema y conceptualizamos las palabras claves del presente y un tercer capítulo donde se presenta el análisis de la investigación, las conclusiones y recomendaciones expuestas por las autoras del trabajo.

RESUMEN

En la siguiente investigación se aborda el tema del desarrollo del recurso humano con discapacidad en las industrias acuícolas, el mismo que debe ser capacitado para poder participar y crecer dentro de una organización justa y equitativa, de esta forma logrará desarrollar sus habilidades que puedan beneficiar su calidad de trabajo y así poder obtener como resultado la inserción laboral en cualquier actividad económica.

Según las Políticas en el Ámbito de las Discapacidades acordes al Plan Nacional de Buen Vivir 2013-2017, plantea la inclusión laboral digna promoviendo la formación técnica y profesional de las personas con discapacidad; asimismo según el Art. artículo 50 de la Ley Orgánica de Discapacidades, donde indica que las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad.

En la actualidad, desconocemos el porcentaje de crecimiento profesional del personal con discapacidad en las industrias dedicadas al área acuícola, por lo tanto nuestro objetivo principal es demostrar el desarrollo y capacitación dentro de ellas para mejorar y mantener la calidad de trabajo del recurso humano con discapacidad.

Palabras clave: Recurso humano, Discapacidad, Desarrollo, Profesional, Formación, Capacitación, Industria acuícola, discriminación.

ABSTRACT

In the next research the issue of human resource development with disabilities in aquaculture industries addressed, it should be able to participate and grow within a fair and equitable organization thus achieved develop skills that can benefit your quality of work and thereby obtain employment resulted in any economic activity.

According to the policies in the field of disability in line with the National Plan for Good Living 2013-2017 raises promoting decent work including technical and vocational training of people with disabilities; Also according to Article 50 of the Organic Law on Disabilities, which indicates that public and private institutions are required to adapt their requirements and job selection mechanisms to facilitate the participation of people with disabilities..

At present, we do not know the percentage of professional growth of staff with disabilities in industries engaged in aquaculture area, therefore our main aim is to demonstrate the development and training in them to improve and maintain the quality of human resource work disabled.

Keywords: Human Resources, Disability, Development, Professional, Education, Training, aquaculture industry, discrimination.

CAPITULO 1

1. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

1.1. EL PROBLEMA.-

El desarrollo del recurso humano con discapacidad para mejorar su calidad de trabajo en las industrias acuícolas

CAUSAS	EFFECTOS
El Desarrollo del Recurso Humano con Discapacidad	Mejorar su calidad de trabajo en las industrias acuícolas
Realizar Tareas con rendimiento y eficacia	Mejor producción laboral
Hacer prevalecer los Derechos Constitucionales	Promulgar la Ley de Discapacidad

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

El tema de tesis planteado investiga el desarrollo del personal discapacitado para mejorar su eficiencia y rendimiento laboral, insertando en cualquier actividad al personal discapacitado dentro de las industrias acuícolas. Por tal motivo se plantea la siguiente interrogante:

¿Cómo es el desarrollo del recurso humano con discapacidad en las industrias acuícolas?

1.3. JUSTIFICACIÓN.-

La importancia de la presente investigación está orientada a demostrar cómo es el desarrollo del recurso humano con discapacidad en las industrias acuícolas, el cual pueda optimizar su desempeño y labores en el puesto laboral. De igual manera se involucre satisfactoriamente en la sociedad disfrutando de los mismos privilegios, derechos y oportunidades que tienen las personas que no poseen discapacidad.

Este trabajo también realizará un sondeo que permita conocer si existe la inserción laboral y formación integral del personal con discapacidad y que se le pueda brindar posibilidades de crecimiento laboral en las organizaciones.

En el Ecuador, según el Plan del Buen Vivir todo recurso humano con discapacidad debe tener formación técnica y profesional sin distinción alguna. También las normas internacionales (Convenio de la OIT, literal 159 y Recomendación art. 168) respaldan el derecho de las personas discapacitadas a recibir formación profesional adecuada y a obtener empleo, no solo en las instituciones públicas, sino también junto a las personas que no poseen discapacidad

La interrogante a analizar en esta investigación es demostrar si el recurso humano con discapacidad es tomado en cuenta en la práctica de gestión de recursos humanos en las industrias acuícolas que ayude con su desarrollo profesional y calidad de trabajo en el puesto.

Con esta investigación que se va a efectuar dará como conclusión respetar el Mandato Constitucional para incluir en las organizaciones a este grupo de personas discapacitadas que a diario luchan por contar con una fuente de empleo.

1.4. OBJETIVOS.-

1.4.1. Objetivo General:

- Demostrar la importancia del desarrollo profesional del recurso humano con discapacidad en las industrias acuícolas de acuerdo a lo que estipula el Plan del Buen Vivir.

1.4.2. Objetivos Específicos:

- Valorar la contribución que ofrece el recurso humano con discapacidad técnicamente calificado en sus actividades laborales en las industrias acuícolas.

- Conocer los motivos existentes en las industrias acuícolas para no ofrecer al recurso humano con discapacidad las mismas oportunidades de desarrollo profesional que se les brinda a los empleados sin ninguna discapacidad.

- Determinar el porcentaje del recurso humano con discapacidad considerado para un desarrollo profesional en las industrias acuícolas.

1.5. HIPOTESIS.-

Si las industrias cumplieran con el mejoramiento del desarrollo profesional del personal con discapacidad, entonces facilitaría el crecimiento laboral, la autoestima y la calidad de trabajo duradera.

1.6. MARCO LEGAL.-

Para garantizar la presente investigación dirigiéndonos a mejorar el desarrollo del recurso humano con discapacidad nos basamos en lo que estipula la Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica de Discapacidades, el Plan del Buen Vivir, junto con el cumplimiento del Código de Trabajo y la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Al referirnos a este tema cabe mencionar el artículo 47 de la Constitución, que nos indica *“El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades, y de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social”*

Respetando este artículo estamos viviendo en una edad contemporánea sin discriminación alguna, dejando atrás los estigmas sociales, es decir, respetando la edad, sexo, etnia o discapacidad de las personas.

Las personas discapacitadas no solo luchan para que los tomen en cuenta, sino también ahora sus derechos están protegidos ante la Constitución, pues gozan de rehabilitaciones con ayuda especializada en instituciones públicas y privadas que protejan sus necesidades básicas

Es fundamental que las personas con discapacidad tengan y gocen de los beneficios del desarrollo y capacitación profesional según el artículo 50 de la Ley Orgánica de Discapacidades, donde indica que *“Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurándola equidad y diversidad de discapacidad.”*

“Los servicios de capacitación profesional y más entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación”

“La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales garantizará y fomentará la inserción laboral de las personas con discapacidad”

Asimismo el Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017 (PNBV), como líder máximo de planificación nacional y definición de política pública, plantea una serie de políticas y lineamientos sobre discapacidad, inclusión, grupos de atención prioritaria y equidad que apunta a generar grandes cambios en la sociedad y sobre todo para el grupo de personas con discapacidad.

Uno de los ejes que orienta la política pública en discapacidades es el eje 6, literal acerca del Trabajo donde expresa que se debe *“Promover la formación técnica y profesional, la igualdad de oportunidades y entornos amigables para lograr la inclusión laboral digna, productiva, estable y remunerada de las personas con discapacidad, en el mercado abierto de trabajo y en las diversas alternativas ocupacionales, tanto en el sector público como en el privado”*.

Además en el artículo 42, literal 33 del Código de Trabajo indica que *“Toda entidad pública o privada está obligada 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”*.

Por último en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 7 indica *“Que todos somos iguales y por lo tanto no existe ni existirá la discriminación gozando de igual derecho”*.

1.7. METODOLOGIA.-

Hemos escogido la metodología cuantitativa, esto quiere decir que hemos elaborado una encuesta para cumplir con los objetivos específicos de la investigación, misma que se divide en cuatro secciones:

La primera sección trata de la identificación personal del jefe y/o gerente del talento humano, su cargo actual y el sector al cual pertenece la industria.

La segunda sección trata de conocer sobre el recurso humano con discapacidad en las industrias acuícolas y su inclusión laboral en general, esta parte está orientada al cumplimiento del primer objetivo específico.

La tercera sección trata de las oportunidades de crecimiento laboral del personal en situación de discapacidad junto con el costo y beneficio de contratar y promover a las personas con discapacidad, la que nos ayudara a cumplir el segundo objetivo específico.

La cuarta sección trata del desarrollo profesional humano con discapacidad y las promociones o ascensos que hayan tenido, la cual se dirige a cumplir el tercer objetivo específico

La encuesta y/o cuestionario de preguntas fue enviada a los Jefes o Gerentes de Recursos y Talento Humano de las cinco principales industrias acuícolas del Ecuador.

1.7.1. Muestra.-

En esta investigación la muestra sujeta a investigación son las cinco principales industrias acuícolas de la provincia del Guayas.

1.7.2. Técnica de Recolección de datos.-

Para realizar esta investigación se elaboró una encuesta con diecinueve preguntas, dividida en cuatro secciones con un aproximado de tres a siete preguntas en cada sección, las mismas que están dirigidas a los Jefes y/o Gerentes de Talento Humano de las cinco industrias acuícolas a evaluar.

1.7.3. Recolección de Información.-

En los anexos se adjuntó el formato de la encuesta que se utilizó para la recolección de datos.

1.7.4. Procesamiento de la Información.-

Se revisaron los datos de la encuesta y se expresó la información en porcentajes y respuestas deseadas por los encuestados, además los cuadros estadísticos serán una guía para la mejor comprensión de la investigación.

1.7.5. Fases de la Investigación.-

Investigación documental

Recolección de datos.

1.7.6. Elaboración de matrices.-

Se procedió a elaborar la encuesta en el programa Google Drive para la recolección de respuestas automáticas enviadas a través del correo electrónico.

1.7.7. Tipo de preguntas.-

Se elaboraron preguntas de opción múltiple, comentarios/redacción, escalas de calificación y tipo test en la encuesta para cumplir con los tres objetivos específicos de la investigación.

CAPITULO 2

2. MARCO TEORICO.-

2.1.- RECURSO HUMANO.-

2.1.1. Definición.-

Las empresas para lograr sus objetivos requiere de una serie de recursos, estas son partes fundamentales que, conducidos correctamente, le permitirán alcanzar sus objetivos.

Existen tres tipos de recursos:

- **RECURSOS MATERIALES:** Comprenden el dinero, las instalaciones físicas, la maquinaria, los muebles, las materias primas, etc.
- **RECURSOS TÉCNICOS:** Bajo este se listan los sistemas, procedimientos, instructivos, políticas, reglamentos, etc.
- **RECURSO HUMANO:** Se define recurso humano a las personas con las que una organización (con o sin fines de lucro, y de cualquier tipo de naturaleza) cuenta para desarrollar y realizar de manera eficaz y eficiente las actividades, labores y tareas que deben realizarse y que han sido requeridas a dichas personas.

Las personas son la parte primordial de una empresa, junto con los recursos económicos, materiales y técnicos que conforman el todo que dicha organización necesita.

Es por esto que, en la mayoría de las entidades realizan minuciosos análisis y evaluaciones a los candidatos que desean cubrir un puesto de trabajo en la empresa solicitante.

Por lo que existe un departamento dentro de la empresa responsable de la gestión de los recursos humanos y que lo integran profesionales capaces en el área, que conoce desde conocimiento legal de contrataciones hasta elementos psicológicos.

Ellos son los encargados de escoger al recurso humano más adecuado para la organización, de acuerdo no sólo con sus habilidades y destrezas para desenvolverse en las actividades laborales, si no también tomando en cuenta otras condiciones y actitudes personales que impacten de manera eficiente en la empresa: responsabilidad, emprendimiento, compañerismo, respeto, honestidad, trabajo en equipo, pro actividad, adaptabilidad, etc.

Es importante que para esto, la organización debe ofrecer un buen ambiente laboral que permita el desarrollo adecuado de las actividades laborales, y algunos otros beneficios que los futuros trabajadores siempre considerarán: posibilidades de seguir un plan de carreras, capacitación permanente, incentivos, entre otras cosas. En este punto, quienes están a cargo del área de recursos humanos, tiene que estar en contacto directo y continuo con las personas que trabajan en la empresa, deben ser capaces de relacionar los objetivos de los trabajadores y los intereses de la empresa a fin de lograr un equilibrio laboral hacia ambas partes.

2.1.2.- Importancia del Recurso Humano.-

Aun cuando lo económico, material y técnico son recursos necesarios para la organización, los trabajadores, el talento humano, tienen una importancia por encima del resto, ya que provee el éxito de cualquier empresa.

Las personas se encargan de crear o producir los bienes y servicios que brinden las organizaciones, de controlar la calidad, de comercializar los productos o servicios, de generar los recursos financieros, y de establecer las metas y estrategias.

Sin personal eficaz es improbable que una organización logre sus objetivos. El trabajo del responsable del talento humano es intervenir en esta relación entre una organización y sus empleados.

Por lo que es importante que una empresa cuente con un recurso humano especializado y capacitado para ejercer cada actividad laboral para la que ha sido contratado en dichas organizaciones y así lograr el éxito deseado para ambas partes tanto empresa y trabajadores,

Las empresas solicitan gente adecuada y bien preparada, combinando destrezas conocimientos y habilidades esto se mostrará claramente en el desarrollo organizacional que la empresa busca y requiere.

2.2. DESARROLLO PROFESIONAL Y LABORAL.-

2.2.1 Definición.-

“El desarrollo profesional no debe apoyarse solamente en los esfuerzos individuales. La organización posee objetivos bien determinados, y puede alentar a sus integrantes a lograrlo. Esto tiene un doble efecto: Evitar que los esfuerzos de los empleados se dispersen, conduciéndolos a objetivos y campos que son ajenos a los que se proponen la empresa, y asegurarse de que todos conocen bien las oportunidades que les presenta la organización.” (Chiavenato, 1997)¹

“Bajo este contexto es preciso resaltar que, el departamento de personal puede hacer mucho más que limitarse a presentar información sobre oportunidades. Esta unidad puede suministrar retroalimentación al trabajador, mediante los parámetros de desempeño que rijan en la empresa y por medio de información concerniente a las políticas de promoción y concesión de nuevos puestos, con la intención de cumplir con los siguientes objetivos:

- Confirmar a los aspirantes a promociones, que la compañía aprecia sus esfuerzos y los considera para futuras promociones.
- Explicar por qué fue seleccionado para ese puesto un empleado determinado.
- Orientar a los aspirantes respecto a las habilidades y conocimientos específicos que deben adquirir para obtener la promoción deseada en el futuro.
- También los programas de adiestramiento y desarrollo representan una importante actividad en los planes de desarrollo profesional tanto de la empresa

¹ Chiavenato, Idalberto (1997). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill

como de sus empleados, resultando esencial el apoyo que pueda prestar la gerencia para alcanzar las metas propuestas.” (Robbins, 1998)²

Las personas que se dedican a trabajar, que están en un mismo cargo y realizan la misma actividad durante un extenso periodo, se convierte en una rutina y calidad de vida, crea un ambiente poco agradable a la larga. Si el empleado, como ser humano, tiene deseos de crecer y le gusta lo que hace, con esfuerzo y dedicación llegará a obtener un desarrollo laboral.

El desarrollo laboral busca las destrezas y habilidades individuales de los empleados para asegurarse de que cumplan con las competencias básicas requeridas. Los trabajadores que cuentan con estas habilidades y competencias requeridas para realizar las tareas del día a día, tienen más confianza para hacer bien su trabajo.

Esta confianza incrementa la satisfacción laboral, lo que a su vez le da más probabilidad a su permanencia en la empresa. El crecimiento en el trabajo puede implementarse para cumplir con los objetivos estratégicos generales, o puede ser implementado por un supervisor que reconoce la falta de las habilidades necesarias para completar las actividades diarias de manera eficaz y eficiente.

2.2.2. Características del Desarrollo Laboral.-

El desarrollo laboral es una oportunidad de crecimiento, con especialidades positivas para los diversos aspectos de todo sujeto cuando trabajan para alguna empresa, por lo que se presentan algunas de las características más relevantes en los aspectos de prestigio, mejora económica y de autoestima.

2.2.3. Prestigio.-

Es cuando una persona hace suyo un puesto o plaza de mayor jerarquía, debido a su ascenso, implica de que ésta persona está ganando ímpetu en su trabajo.

2.1.4. Mejora Económica.-

Toda persona trabaja por algo a cambio y lo más común es por obtener dinero y posición en la sociedad; es la remuneración económica, que es el otro aspecto

² Hill. Robbins: (1998). Comportamiento Organizacional. México: McGraw Hill

importante por la cual el ser humano está en constante competición. El saber que pueden mejorar sus ingresos, hacen que el ser humano mejore sus condiciones de vida, tiene oportunidades diversas de mejorar su alimentación, vestimenta, estudios propios y de sus cargas familiares, proyectos a realizar, etc.

2.1.5. Autoestima.-

La autoestima le permite al sujeto optar por los sentimientos más humanos, amigables y confortables hacia él mismo y le ayuda a sortear óptimamente cualquier circunstancia.

2.3. CAPACITACION.-

2.3.1. Definición.-

Según Gore (1998)³ “Las organizaciones deben desarrollar capacidades para construir y retener su propia historia, para sistematizar sus experiencias, para abrirse a los desafíos de mercados y tecnologías, para incorporar las apreciaciones de sus miembros, para construir el “sentido” de sus acciones. El aprendizaje no es un momento ni una técnica: es una actitud, una cultura, una predisposición crítica que alimenta la reflexión que ilumina la acción”. Conceptualizar las organizaciones como ámbitos y sujetos de aprendizaje es una noción básica para la labor gerencial. Es imperativo construir organizaciones inteligentes.”

La gente aprende en las organizaciones a través de la capacitación según el autor Aquino (2007)⁴, define “La capacitación en los siguientes términos: “es toda acción organizada y evaluable que se desarrolla en una empresa para modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal en conductas produciendo un cambio positivo en el desempeño de sus tareas. Su objetivo es perfeccionar al trabajador en su puesto de trabajo.”

³ Gore, Ernesto. La educación en la empresa, Buenos Aires, Editorial Granica, 1998

⁴ Aquino, Jorge. Administración de Recursos Humanos. Ediciones Macchi. Argentina, 2007. 3ra Edición.

El autor Blake (1997)⁵, la define así: “La capacitación está orientada a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas. Compone uno de los campos más dinámicos de lo que en términos generales se ha llamado, educación no formal.”

Mediante las capacitaciones las organizaciones preparan a su personal para obtener un mejor rendimiento en sus actividades laborales, y así lograr eficiencia y eficacia de los trabajadores de la empresa.

2.3.2. Importancia de la Capacitación.-

Según Druker (2001)⁶, señala acerca de la capacitación lo siguiente: "En cualquier institución importante, sea empresa, organismo estatal o cualquier otra, la capacitación y desarrollo de su potencial humano es una tarea a la cual los mejores dirigentes han de dedicar enorme tiempo y atención".

En general se puede decir que la capacitación es una herramienta fundamental para la administración de recursos humanos, que brinda la posibilidad de mejorar la eficiencia de las actividades laborales que desempeña el colaborador en la compañía; además proporciona a los empleados la oportunidad de adquirir mayores aptitudes, conocimientos y habilidades que aumentan sus competencias, para desempeñarse con éxito en su puesto.

De esta manera, también resulta ser una importante herramienta motivadora. Las personas capacitadas son los seres humanos que han invertido adecuadamente en aprender y mejorar su inteligencia y desenvolvimiento ante actividades donde presentan aptitudes e intereses muy marcados.

En base a lo anterior podemos realizar una comparación en cuanto a las posibilidades de poder optar por un puesto de trabajo, aunado a la remuneración económica que representa cada puesto de trabajo. Es decir que las personas que opten por determinado

⁵ Blake, Oscar. La capacitación: un recurso dinamizador de las organizaciones. Ediciones Macchi. Argentina, 1997. 2da Edición

⁶ Drucker, Peter. “The Next Society”, article published in Diary The Economist, London, 2001-03-11

puesto de trabajo tienen que saber realizarlo y, lógicamente obtendrá la plaza quien esté mejor capacitado para realizar dicha actividad.

2.4. DISCAPACIDAD.-

2.4.1 Definición.-

“La discapacidad es toda restricción o ausencia de la CAPACIDAD para realizar una actividad que se considera normal para el ser humano. La característica de la discapacidad es de limitar el normal desempeño en las actividades de la vida diaria, por ejemplo: no poder levantarse, correr, caminar, saltar, no poder hablar, subir gradas, no poder comer por sí mismo, etc. La discapacidad es una condición o función que se considera deteriorada respecto del estándar general de un individuo o de su grupo⁷” (Directrices y principios para el Desarrollo de Estadísticas de Discapacidad, 2001).

Este es el estado, en el que ciertas personas, presentan alguna insuficiencia física, mental, intelectual o sensorial que a corto o largo tiempo afectan de manera directa el interactuar y participar totalmente en la sociedad, Es un término general que va desde la deficiencias, las limitaciones de la actividades y las restricciones de la participación en todos los aspectos tanto personal, laboral y profesional.

La discapacidad constituye el eslabón entre la deficiencia y la minusvalía. La limitación funcional se considera como un aspecto de la deficiencia pero esta se refiere a las funciones propias de cada parte del cuerpo, la discapacidad por lo contrario se refiere a actividades complejas e integradas que se esperan de la persona o del cuerpo en su conjunto, como pueden ser representadas por la ejecución de tareas y aptitudes o conductas.

“El 13 de diciembre de 2006, las Naciones Unidas acordaron formalmente la Convención sobre los Derechos de Personas con Discapacidad, el primer tratado de los derechos humanos del siglo XXI, para proteger y realzar los derechos y las

⁷ Directrices y principios para el Desarrollo de Estadísticas de Discapacidad, 2001, New York

oportunidades de las cerca de 650 millones de personas discapacitadas estimadas a nivel mundial.⁸” (General, Resolucion 61/106, 2006)

“Desde sus inicios, las Naciones Unidas han tratado de mejorar la situación de las personas con discapacidad y hacer más fáciles sus vidas. El interés de las Naciones Unidas por el bienestar y los derechos de las personas con discapacidad tiene sus orígenes en sus principios fundacionales, que están basados en los derechos humanos, las libertades fundamentales y la igualdad de todos los seres humanos.⁹” (General, Resolucion 48/96, 1993)

2.4.2. El Consejo Nacional de Discapacidades.-

“Créase con sede en la ciudad de Quito el Consejo Nacional de Discapacidades, como persona jurídica de derecho público con autonomía operativa, patrimonio propio y presupuesto especial. El Consejo ejerce sus atribuciones a nivel nacional y se encarga de dictar las políticas generales en materia de discapacidades, impulsar y realizar investigaciones y coordinar las labores de los organismos y entidades de los sectores público y privado a los que compete la prevención, atención y la integración social de las personas con discapacidad.”

a) El Art. 53 de la Constitución de la República del Ecuador.-

“El Estado garantizará la prevención de las discapacidades y la atención y rehabilitación integral de las personas con discapacidad, en especial en casos de indigencia. Conjuntamente con la sociedad y la familia, asumirá la responsabilidad de su integración social y equiparación de oportunidades. El Estado establecerá medidas que garanticen a las personas con discapacidad, la utilización de bienes y servicios, especialmente en las áreas de salud, educación, capacitación, inserción laboral y recreación; y medidas que eliminen las barreras de comunicación, así como las urbanísticas, arquitectónicas y de

⁸ Asamblea General, 2006, Resolución 61/106

⁹ Asamblea General, 1993, Las Normas sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

accesibilidad al transporte, que dificulten su movilización. Los municipios tendrán la obligación de adoptar estas medidas en el ámbito de sus atribuciones y circunscripciones. Las personas con discapacidad tendrán tratamiento preferente en la obtención de créditos, exenciones y rebajas tributarias, de conformidad con la ley. Se reconoce el derecho de las personas con discapacidad, a la comunicación por medio de formas alternativas, como la lengua de señas ecuatoriana para sordos, oralismo, el sistema Braille y otras”¹⁰
(Constitucion Política de la Republica del Ecuador Reg. Of , 1998)

La discapacidad es una realidad apreciada de manera diferente en distintos períodos y civilizaciones. El término se refiere al desarrollo individual que abarca todo tipo de discapacidad, inclusive las enfermedades mentales, y varios tipos de enfermedades graves.

En definiciones anteriores indicamos como la Constitución y organizaciones, públicas o privadas, deben comprometerse con este sector de la población, ya que requiere de una mayor colaboración por ser seres susceptibles a correr riesgos, sin posibilidades económicas, ya que ellos pertenecen a familias de escasos recursos y no tienen acceso a someterse a terapias, tratamientos o capacitación para el integrante de la familia que padece este problema.

Una visión basada en los derechos humanos indica que se debe realizar un estudio de la relación entre una persona con discapacidad y su entorno. Este papel fundamental lo debe tomar la sociedad, ya que esta determina, provoca o mantiene la discapacidad dentro de ella, incluyendo actitudes o normas de facilidad que beneficien al personal con discapacidad.

2.4.3. Clasificación de las Discapacidades.-

Un estudio realizado por personas profesionales y especializadas conformada por un médico, un psicólogo y un trabajador social, que evalúa y diagnostica en una persona los aspectos biológicos, psicológicos y sociales que se presentan por secuelas irreversibles de enfermedades genéticas, congénitas o adquiridas, y cuyas consecuencias

¹⁰ Constitucion Política de la Republica del Ecuador Reg. Of , 1998

limitan o restringen en esa persona las actividades consideradas normales para su edad, sexo, formación, cultura u otros.

Se define tipo, grado y porcentaje de discapacidad, se orienta una rehabilitación integral y se relaciona a la persona con los derechos y beneficios vigentes en el país, para equiparar sus oportunidades a fin de lograr su máximo desarrollo y elevar la calidad de vida de la persona evaluada y calificada. La calificación identifica y certifica los elementos que permiten acceder a la "condición legal de persona con discapacidad", a fin de garantizar al usuario de este servicio el amparo de la ley y normativas sobre discapacidades vigentes en el país.

En la actualidad existe una disposición de acoplar el entorno y los espacios públicos a las necesidades de las personas con discapacidad, con el objetivo de evitar la discriminación social, pues una discapacidad se señala como tal, en tanto que la persona es incapaz de interactuar por sí misma con su propio entorno.

2.4.4. Tipos de discapacidades.-

Los tipos de discapacidad pueden ser:

- **Motriz:** Se refiere a la pérdida o limitación de alguna persona para moverse.
- **Visual:** La pérdida de la vista o dificultad al ver con alguno de los ojos.
- **Mental:** Abarca la limitación del aprendizaje para nuevas habilidades.
- **Auditiva:** Pérdida o limitación del oído para poder escuchar.

Las causas más frecuentes de discapacidad son:

- Al nacimiento.
- Por algún tipo de enfermedad.
- Por algún accidente.

Según La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) de la Organización Mundial de la Salud, diferencia entre las funciones y las estructuras del cuerpo. La debilidad en lo corporal se define como “*contribución de la*

anomalía, del defecto, que puede influir en un cierto plazo”. El CIF enumera algunos dominios del desenvolvimiento que pueden verse afectados:

- Aprendiendo y aplicando conocimiento
- Tareas y demandas generales
- Comunicación
- Movilidad
- Cuidado en sí mismo
- Vida doméstica
- Interacciones y relaciones interpersonales
- Áreas importantes de la vida
- Vida de la comunidad, social y cívica

La discapacidad es una dificultad individual, provocado por las limitaciones que puedan tener las personas y las que levantan la sociedad. Esto es lo que causa la discriminación social con personas sin discapacidad.

En el enfoque social la discapacidad es principalmente como *“un problema social creado y primordialmente como de la inclusión y aceptación completa de los individuos en sociedad”* (CIF)

La discapacidad está bajo de un sin números de condiciones, muchas de las que son creadas por la sociedad, razón por lo que se requiere de un plan social y eso es responsabilidad de todos, de tomar las medidas necesarias para la inclusión de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la vida.

2.4.5. Políticas sectoriales sobre las discapacidades.-

“Encuadrados en las políticas generales se han definido las políticas sectoriales, a fin de orientar las acciones que deben realizarse en los sectores de: Salud, Educación, Bienestar Social y Trabajo.

El objetivo principal de las políticas sectoriales es contar con un marco conceptual y operacional que ayude en la elaboración de los planes de acción de cada sector, a fin de

mejorar la calidad y ampliar la cobertura de atención, con el único fin de garantizar un desarrollo económico del individuo, eliminar la discriminación y marginación, que existe y está vigente: facilitar la integración y participación social, lograr el respeto a sus derechos como persona y elevar la calidad de vida de las personas con discapacidad”¹¹. (Políticas Generales del CONADIS)

Con estas políticas impuestas por el estado se vuelve parte de la ley en distintos sectores, la integración de las personas con discapacidades, en este trabajo tratamos directamente con el sector laboral en el mundo de las industrias acuícolas, y conocer si realmente se está cumpliendo con ese mandato y de qué manera aportan con su desarrollo laboral, o si han encontrado la manera de evadirlo.

2.5. INCLUSION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL SECTOR LABORAL.-

En 1973 se crea el Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional (CONAREP), el que se encargó de la formación ocupacional e inserción laboral de las personas con discapacidad; en 1977 se expidió una Ley General de Educación en la que se puntualiza como responsabilidad del Estado la Educación Especial. En abril de 1979 se crea la Unidad Especial de Educación Especial. De esta manera sucesivamente se ha venido formando organizaciones junto con las leyes de protección a los discapacitados.

“Las estadísticas nacionales muestran que 1’608.334 personas de la población ecuatoriana presenta algún tipo de discapacidad ya sea adquirida o congénita, lo que equivale al 12,40%, y de este porcentaje el 18.2%, han sido aceptados en el mercado laboral, pero el 36,2% genera algún tipo de ingresos económico, el 84,4% no tiene seguridad social, y solo el 7% ha recibido capacitación laboral.”¹² (INEC Encuesta SIEH, 2004)

“La Ley Reformatoria al Código del Trabajo en vigencia desde el 30 de enero del 2006, dice que en el año 2006 debe insertarse laboralmente una persona con discapacidad en una empresa pública o privada que tenga más de 25 trabajadores; en el año 2007 deben ser insertados laboralmente el 1% de personas con discapacidad en cada empresa pública o privada, en el año 2008 el 2%, en el año 2009 el 3% hasta llegar a insertar

¹¹ Políticas Generales del CONADIS <http://www.conadis.gob.ec/politicag.htm>.

¹² INEC Encuesta SIEH, 2004

laboralmente en el 2010 el 4% de personas con discapacidad en el sector laboral. Esto solucionaría en gran parte la problemática laboral de las personas con discapacidad.¹³” (Ley Reformatoria del Código del Trabajo, 2006)

El Estado ecuatoriano a través del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos:

- “Garantizará una óptima coordinación de los servicios de educación, salud y bienestar social con la formación profesional y ocupacional, a fin de posibilitar una adecuada inserción laboral.
- Establecerá los mecanismos más idóneos de coordinación entre los sectores de salud, educación y trabajo tanto de las instituciones públicas como privadas en el contexto de la prevención de accidentes de trabajo, de enfermedades profesionales, mediante la salud ocupacional y la seguridad industrial.
- Garantizará la formación, adiestramiento y readaptación profesional de las personas con discapacidad que no puedan obtener y conservar un empleo en los sectores formal e informal de trabajo, o como forma autónoma, previa a la integración laboral regular estable.
- Impulsará la creación y fortalecimiento de instituciones crediticias y de apoyo financiero en condiciones preferenciales, orientadas a la formación de unidades productivas para personas con discapacidad.
- Establecerá como modelo de rehabilitación integral las fases de evaluación, orientación, adaptación, formación profesional, ubicación laboral y seguimiento.
- Fortalecerá y reorientará los centros de formación y rehabilitación profesional y ocupacional en el país”¹⁴ (Políticas Generales del CONADIS)

¹³ Ley Reformatoria del Código del Trabajo, 2006

¹⁴ Políticas Generales del CONADIS <http://www.conadis.gob.ec/politicassg.htm>

2.6. MEDIOS PARA LA OPERATIVIDAD DE LAS POLITICAS.-

- “El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, SECAP, flexibilizará los requisitos de ingreso a sus programas regulares de formación y capacitación profesional y ocupacional para personas con discapacidad.
- Vigilar el cumplimiento de normas y disposiciones legales que tiendan a facilitar su formación profesional e inserción laboral.
- Capacitar al recurso humano operativo, así como a la familia y a la comunidad para estimular la integración laboral de las personas discapacitadas.
- Promover a nivel nacional, regional y local la creación y/o fortalecimiento de unidades y servicios de orientación, formación profesional, readaptación laboral, colocación y empleo para personas con discapacidad.
- Instrumentar un sistema de control y seguimiento para el cumplimiento de las normas sobre seguridad e higiene industrial en la pequeña, mediana y gran industria.
- Promover la creación de subvenciones, préstamos para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas, para facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad.
- Ejecutar campañas de sensibilización a la opinión pública con el fin de generar una actitud positiva de la comunidad hacia las personas con discapacidad.
- Vigilar el cumplimiento de las normas de salud ocupacional en el establecimiento públicos y privados.
- Organizar sistemas de información y documentación centrados en esta temática, así como la sistematización de las experiencias sobre formación profesional e inserción laboral ejecutados como sustentos básicos para el diseño, instrumentación y evaluación de programas y proyectos específicos.

- Implementar estrategias innovadoras para la capacitación y formación profesional con énfasis en los requerimientos del mercado laboral.
- Estimular la investigación sobre mercado laboral que sirva de soporte para el desarrollo de planes, programas y proyectos de rehabilitación profesional e inserción laboral.
- Concesión y difusión de estímulos económicos a empresas que incorporen laboralmente a personas con discapacidad, previamente calificadas por el organismo competente.¹⁵ (Políticas Generales del CONADIS).

En los últimos años con la elección del Econ. Rafael Correa y su dupla el Sr. Lenin Moreno, se tomó en cuenta a este lado de la población, han creado algunas fundaciones y organizaciones que se dedican a ayudar a que los discapacitados mediante terapias, técnicas, etc., ellos puedan desarrollar habilidades, destrezas que su capacidad lo permita y así ser incluidos en distintos proyectos laborales.

Para que esto sea cumplido se elaboraron documentos donde indican los derechos de las personas discapacitadas estos son el Plan del Buen Vivir, La Reforma del Código Laboral, entre otras leyes gubernamentales.

2.7. DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.-

a) El Art. 27.: Trabajo y empleo.-

“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”.

“Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el

¹⁵ Políticas Generales del CONADIS <http://www.conadis.gob.ec/politicassg.htm>

empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;*
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;*
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;*
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;*
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;*
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;*
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;*
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;*
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;*
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;*

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento”

Como lo indican también algunos artículos de la Constitución de la República del Ecuador:

▪ **El Art. 330.-**

“Las personas con discapacidad tienen garantizada la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado. Se prohíbe además la reducción de la remuneración del trabajador con discapacidad”

▪ **El Art 333.-**

“El Estado promoverá un régimen laboral que vaya en armonía con las necesidades del cuidado humano, en este caso de las personas con discapacidad”

▪ **El Art. 45 de la Ley Orgánica de Discapacidades.-**

“Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitada tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado”

El Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013 plantea mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad de acuerdo a los siguientes objetivos:

- 1) *“Auspiciar la igualdad, la cohesión y la integración social y territorial en la diversidad;*
- 2) *Mejorar las capacidades y potencialidades de la población;*
- 3) *Mejorar la calidad de vida de la población;*

- 4) *Garantizar los derechos de la naturaleza y promover un ambiente sano y sustentable;*
- 5) *Garantizar el trabajo estable, justo y digno, en su diversidad de formas;*
- 6) *Construir y fortalecer espacios públicos, interculturales y de encuentro común;*
- 7) *Garantizar la vigencia de los derechos y la justicia;*
- 8) *Garantizar el acceso a la participación pública y política;*
- 9) *Consolidar la transformación del Estado para el buen vivir.”*

Con los artículos que tratan específicamente sobre la inclusión al sector laboral a las personas discapacitadas, remediaría en mayoría la problemática laboral de las personas con discapacidad. Por lo que la carencia de preparaciones ya sea por parte del grupo olvidado, pasando a formar en una carga social y económica para su familia.

Por lo que luego de esta reforma al código del trabajo la inserción del personal discapacitado al sector laboral, las organizaciones se vieron obligadas a incorporar a su equipo de trabajo personas con alguna discapacidad.

Mediante estas políticas se busca mejorar la calidad de vida de las personas discapacitadas incluyéndolas en todos los sectores posibles, y así lleven una vida normal como la de cualquier ciudadano.

2.8. DISCRIMINACION.-

“La discriminación (del latín *discriminatio-ōnis*) es una forma de violencia pasiva, convirtiéndose, a veces, este ataque en una agresión física. Quienes discriminan designan un trato diferencial o inferior en cuanto a los derechos y las consideraciones sociales de las personas, organizaciones y estados. Hacen esta diferencia ya sea por el color de piel, etnia, sexo, edad, cultura, política, religión o ideología.¹⁶” (Diccionario de la Lengua Española, 2001)

En la Constitución de la República del Ecuador, menciona los siguientes artículos:

¹⁶ Diccionario de la lengua española (22.ª edición), Real Academia Española, 2001

- **El Art. 11.-** El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. 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 socioeconómica, 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 Menos cavar 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 a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.”

- **El Art. 35.-**

“Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropológicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.”

Una de las más comunes discriminaciones es la laboral ya sea por sexo, etnia, religiones, ideologías o por ser discapacitados, por eso se menciona artículos que están en la Constitución de la República del Ecuador, que debe haber equidad ante cualquier circunstancia que esté pasando el ser humano, de no cumplir o no regirse a este mandato será catalogado como discriminación que es una violación a los derechos.

2.8.1. Tipos de discriminaciones.-

✓ La Discriminación Frontal.-

La discriminación frontal es cuando *“una persona es tratada de manera menos propicia que otra en situaciones parecidas, por motivo de la discapacidad, explicándose únicamente la diferencia de condición cuando haya una causa razonable”*.

✓ La Discriminación Indirecta.-

La discriminación indirecta no exige un motivo o causa discriminatoria, sino que *“Supone una política consciente o inconsciente, que tenga un efecto desfavorable sobre el grupo perjudicado, y que por ello se evidencia en los resultados”*.

2.9. LA SITUACION DE LA INDUSTRIA ACUICOLA EN EL ECUADOR.-

“El presente documento detalla la situación de la Industria Acuícola del Ecuador, sin embargo, las informaciones estadísticas del sector pesca y acuicultura no tienen suficiente cobertura del sector, carece de estandarización y de un sistema de recopilación confiable. Es común encontrar sobre un mismo tema diferencias significativas en los datos, dependiendo de las fuentes de información.

La acuicultura y en especial la camaronea-cultura han sido grandes fuentes de empleo y generadores de divisas para el país. Según fuentes de la Cámara Nacional de Acuicultura del Ecuador las exportaciones de camarón ecuatoriano llegaron a su punto más alto en 1998 cuando alcanzó la cifra de 11 400 toneladas exportadas, por las cuales se recibió 875 millones de dólares de EE.UU. En el año 2000 la industria camaronera tocó fondo como resultado del impacto del virus de la Mancha Blanca sobre la actividad camaronera, con una producción de tan sólo 37,7 mil toneladas. Para finales del 2002 el Ecuador alcanzó la cifra de 46,8 mil toneladas exportadas, 3,24 por ciento más que el año anterior, pero todavía lejos de una real recuperación en la producción. Adicional a la Mancha Blanca, la Industria Acuícola Camaronera ecuatoriana se ha visto afectada por una drástica caída en los precios internacionales.

El Ecuador está situado en la costa del Pacífico, al noroeste de Sudamérica. Tiene una superficie de 256 370 km². Más del 95 por ciento de la acuicultura ecuatoriana corresponde al cultivo del camarón marino (*Litopenaeus spp*), seguido del cultivo de la Tilapia, la misma que ha crecido notoriamente en los últimos cinco años, y el porcentaje

restante a otras especies (peces y crustáceos de agua dulce). La acuicultura de agua dulce, tiene su mayor desarrollo en la región interandina, básicamente con los centros de cultivo de la trucha Arco Iris. El cultivo del Chame tiene algunos avances en la región Costa.

La generación de divisas es el impacto más importante de la actividad acuícola en la economía ecuatoriana, aunque la demanda de trabajo es un aspecto que beneficia directamente a la población.

Esta industria requiere de mano de obra, personal de apoyo, técnicos e investigadores que participan en todo el proceso productivo del camarón y la tilapia y generan empleo en otras empresas que proveen de insumos y servicios.

En el año 1998, año récord para las exportaciones de camarón ecuatoriano, el sector generaba 250 000 empleos, que significaron en ese período el 4,2 por ciento del PEA Nacional. Esta cifra corresponde al empleo en forma directa, si se considera un promedio de cinco miembros por familia, el sector se encontraba indirectamente relacionado con 1 250 000 personas.

En el año 2001, como una consecuencia directa del impacto del virus de la Mancha Blanca, se estima que el sector dejó desempleados a más de 100 000 personas. La acuicultura en el Ecuador también ha sido fuente de empleo y de estabilidad para las entidades académicas donde se prepara personal especializado y para organizaciones privadas y públicas dedicadas al desarrollo de tecnología e investigación.

El sector público pesquero y acuícola está constituido por: 1) Ministerio de Comercio Exterior, Industrialización, Pesca y Competitividad, organismo responsable de apoyar el mejoramiento de la calidad de los productos pesqueros y acuícolas en las fases de captura, selección, procesamiento y comercialización y de fomentar el desarrollo sustentable en las actividades pesqueras y acuícolas; y 2) la Subsecretaría de Recursos Pesqueros, la cual fue creada por Decreto Legislativo Número 669 de 24 de julio de 1972 publicada en el Registro Oficial Número 13 del 1 de agosto de 1972.

Este organismo rector de los sectores pesqueros y de acuicultura nacional tiene las funciones de cumplir y hacer cumplir las leyes y reglamentos del Sector, elaborar planes y programas de desarrollo pesquero y coordinar sus labores con el sector privado.

La Subsecretaría de Recursos Pesqueros, se apoya en dos instituciones: La Dirección General de Pesca, que es la dependencia especializada en la dirección y control de la pesca y acuicultura nacional, el control de la industria y la comercialización de

productos pesqueros y de acuicultura; y el Instituto Nacional de Pesca, dedicada a la investigación pesquera y de acuicultura y control de calidad de productos pesqueros. El sector pesquero y de acuicultura ecuatoriano se rige por la Ley de Pesca y Desarrollo Pesquero, emitida por Decreto 178 del 12 de febrero de 1974, sus Reglamentos, Acuerdos, Resoluciones y Disposiciones emanadas de los organismos competentes.

El sector privado está conformado por la Cámara chequar nombre institución Nacional de Acuicultura (CNA) creada mediante ley en julio de 1993, como resultado de la fusión de la Federación Ecuatoriana de Exportadores de Camarón (FEDECAM), la Cámara de Productores de Camarón (CPC) y la Asociación de Laboratorios (ALAB). Desde entonces, la CNA ha desarrollado una intensa acción de consolidación, así como de representación gremial frente a las diferentes instituciones públicas y privadas nacionales e internacionales.

La CNA representa el 99,1 por ciento de los exportadores de camarón; en la actualidad cuenta con 708 compañías afiliadas, entre ellos productores, fabricantes de alimento balanceado, laboratorios de larvas, empresas proveedoras de insumos y servicios nacionales e internacionales.

La Fundación CENAIM - ESPOL es una entidad privada cuya función es la de realizar investigaciones relativas al cultivo de diferentes especies y de fortalecer la formación académica de los acuicultores, a través de programas de postgrado en convenio con la Escuela Superior Politécnica del Litoral y universidades belgas.

El sector acuícola cuenta además con el Centro de Servicios para la Acuicultura (CSA) que es una fundación sin fines de lucro creada el 13 de noviembre de 1998 por la Cámara Nacional de Acuicultura, la Fundación CENAIM-ESPOL y la Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL). El objetivo del CSA es mejorar la producción camaronera buscando soluciones a las enfermedades del camarón.”¹⁷

¹⁷ FAO publications related to aquaculture for Ecuador.

Calderón V. Jorge "Análisis de una traumática experiencia: el WSSV en el Ecuador". El Mundo Acuícola, Vol. 8, N°1. FAO. Ecuador Profile. Resumen Informativo sobre la pesca por países: La República del Ecuador.

CAPITULO 3

3. INFORME DE RESULTADOS

3.1. Informe final de la investigación del “Desarrollo del Recurso Humano con Discapacidad para mejorar su calidad de trabajo en industrias acuícolas”

En el siguiente capítulo se presenta una reseña histórica de las cinco principales industrias acuícolas a nivel nacional, mismas que fueron encuestadas por sus autores y de esta manera demostrar la importancia del desarrollo profesional del personal con discapacidad.

Se realizó un análisis de las encuestas y/o cuestionarios y así conocer el cumplimiento de los objetivos específicos y finalmente llegar a nuestras propias conclusiones y recomendaciones del tema referente.

3.2. Reseñas Históricas de las Cinco Principales Industrias Acuícolas a Nivel Nacional.

NEGOCIOS INDUSTRIALES REAL S.A. (NIRSA)

En 1957, el Sr. Julio Aguirre Iglesias funda la primera planta para procesar productos del mar en conservas, creando NIRSA.

Negocios Industriales Real S.A. es uno de los principales exportadores de conservas de atún en el Ecuador llegando a más de 25 países alrededor del mundo con sus productos; la flota de NIRSA está conformada por 11 buques y 5 sardineros, cada uno de ellos cumple con los más altos estándares de calidad.

NIRSA siempre está innovando y pensando en sus consumidores y ha incorporado nuevos productos de calidad en el mercado nacional e internacional

INDUSTRIAL PESQUERA SANTA PRISCILA S.A.

Industrial Pesquera Santa Priscila S.A. produce y exporta camarón (*Litopenaeus Vannamei*) desde el año 1976. Produce más de 32 millones de kilogramos de camarón y exportan cada año a Europa, Estados Unidos, Latinoamérica y Asia.

Son especialistas en producir y proveer camarón entero I.Q.F., calidad cocedero, congelado fresco en salmuera o congelado en bloque. Además de ser productores de camarón, produce la tilapia fresca y congelada; en la división de fruta exótica realiza la exportación de mango.

Es una empresa con total integración, que tiene sus propias fincas y laboratorios de larvas, planta de alimento balanceado y dos plantas de procesamiento que les permite funcionar organizadamente y no depender de la producción de otras industrias.

Se caracterizan por su calidad, producción y exportación, siendo una de las primeras exportadoras a nivel nacional que se mantienen gracias a los mercados principales como China, España, Corea del Sur, Japón, USA, Francia, Latinoamérica y otros países más.

SOCIEDAD NACIONAL DE GALAPAGOS C.A.

Fundada en 1932 en la Isla Galápagos, inició sus exportaciones en los productos de tuna, langosta y otros mariscos. En 1982 la operación se traslada a su actual ubicación en las afueras de Guayaquil para dedicarse plenamente al procesamiento y exportación de camarón; donde actualmente controlan 7.000 hectáreas de piscinas de engorde y precría de camarón que aseguran el 75% de su materia prima.

Cuentan con una planta procesadora con capacidad para 110 toneladas diarias y exportan una cantidad total de 17.000 toneladas anuales. Su amplia variedad de productos: entero crudo y cocido, cola con piel y pelada cruda y cocida permiten mejorar su exportación a varios mercados internacionales.

Sus instalaciones en Ecuador están conformadas por 2 plantas de proceso en la provincia del Guayas con un máximo de 4.000 hectáreas cultivadas y una planta de proceso en la provincia de El Oro con 1.100 hectáreas cultivadas

PROMARISCO

Grupo Promarisco con sede en Guayaquil, se dedica al cultivo y venta de camarones. Poseen una planta con capacidad de producción de 40 toneladas por año. La compañía ofrece servicios de laboratorio, análisis físico- químico de suelos y de agua.

Promarisco mantiene exportaciones a Norte América, Latinoamérica, países de la Unión Europea, China y las islas de Japón y Taiwán; sus camaroneras tienen una superficie de cultivo agrícola de 4.500 hectáreas. Con la formación continua y programas educativos se mantiene como una de las principales industrias acuícolas en el país, contribuyendo de manera efectiva sus operaciones y producción.

OMARSA

Desde el año de 1.977 la empresa OMARSA se ha mantenido a través de la cría, procesamiento y exportación del camarón VANNAMEL congelado. Basados en una estricta política de calidad y principios de preservación del medio ambiente, manteniendo la sostenibilidad de sus productos a través de sus estándares de calidad que garantizan un camarón de alto nivel asegurando su permanencia a largo plazo.

OMARSA está integrada por tres laboratorios de larvas, tres fincas camaroneras y una planta procesadora. Se han convertido en una de las principales industrias exportadoras del país, ya que sus mercados la ven como una empresa confiable a largo plazo para exportar sus productos manteniéndose en ella con más de 15 marcas propias y de clientes más exigentes en la Unión Europea, Estados Unidos y Canadá.

3.3. Diseño de la Encuesta.-

Para la elaboración de la encuesta se tomó en cuenta los objetivos específicos de la investigación y se elaboró en cuatro secciones.

En la primera sección el encuestado debe identificarse con su nombre, cargo actual, sector y/o actividad a la que pertenece la empresa donde labora.

La segunda sección está compuesta por siete preguntas acerca su conocimiento general en referente a la inclusión del personal en situación de discapacidad en las industrias.

La tercera sección está integrada por siete preguntas, las cuales están dirigidas a las oportunidades del crecimiento laboral que se han brindado al personal con discapacidad en las industrias.

La última sección está integrada por seis preguntas dirigidas a consultar cómo se desenvuelve el desarrollo profesional del recurso humano con discapacidad actualmente en las industrias acuícolas.

El formato de la encuesta se lo puede revisar en el **Anexo 1**

3.4. Análisis de la Encuesta.-

Según el análisis de los resultados obtenidos de las encuestas podemos indicar que el primer objetivo específico acerca de la contribución del recurso humano con discapacidad, se cumplió porque los encuestados opinaron que el personal contratado en situación de discapacidad actualmente tiene un propósito totalmente positivo en las industrias acuícolas, ya que no solamente los emplean por cumplir con la ley, sino porque los consideran buenos trabajadores, responsables y comprometidos. Los encuestados definen a las personas con discapacidad como personas que no pueden desempeñarse por sí solas, que posee limitaciones y necesita de apoyo en su trabajo; No obstante opinan que con un buen entrenamiento y/o capacitación en el puesto, reestructuración de sus responsabilidades y comprensión de los procedimientos pueden mejorar su calidad de trabajo y favorecer al crecimiento de la empresa.

¿Cómo valora la inserción laboral del personal con discapacidad en el sector industrial?:

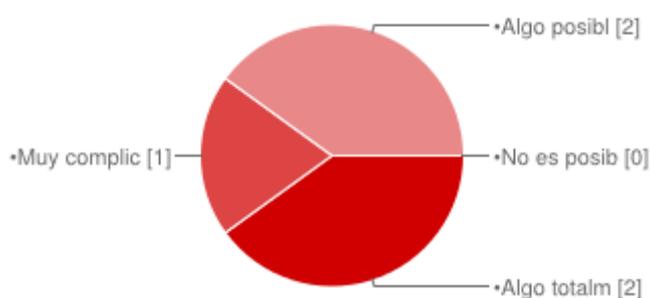


Gráfico 1.- Inserción laboral en el Sector laboral. Fuente: Autores

• Algo totalmente positivo y aplicable	2	40 %
• Muy complicado y sólo para algunos tipos de discapacidad	1	20 %
• Algo posible y muy necesario, pero hay pocas posibilidades de adaptación	2	40 %
• No es posible, se dificulta en la adaptación	0	0%

Tabla 1.- Porcentaje de Incursión laboral.

De la siguiente lista, marque cuales considera que son los principales motivos para contratar personal con discapacidad:

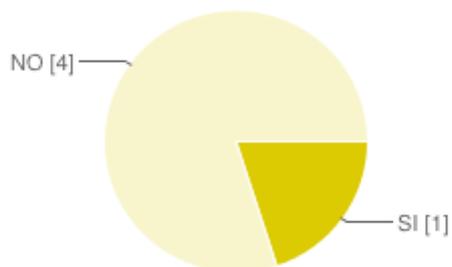
• Son buenos trabajadores	4	80%
• Cumplir con la ley	3	60%
• Ya trabajaban en la empresa	0	0%
• Responsabilidad Social	4	80%
• Por referencia personal	0	0%
• Por sus competencias	2	40%
Otro	0	0%

Tabla 2.- Porcentaje obtenidos que demuestran los motivos de contratar personal discapacitados.

En la tercera parte de la encuesta se obtuvo como resultados que los encuestados no conocen programas que faciliten la formación académica o inserción laboral del personal con discapacidad. Asimismo durante el cargo que han desempeñado no se han brindado cursos de formación para mejorar las competencias del recurso humano con discapacidad. Sin embargo estarían dispuestos a promover ascender una persona siempre y cuando este capacitada o cumpla con los requisitos del puesto; igualmente creen que el personal discapacitado puede desenvolverse de la misma manera que una persona sin discapacidad.

Por tal motivo se determinó que por desconocimiento de los programas existentes para la formación y la optimización de competencias del personal discapacitado, podemos decir que nuestro segundo objetivo específico no se cumplió.

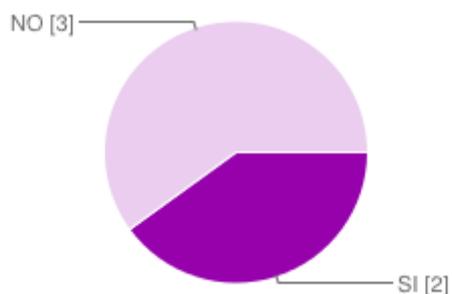
Conoce programas que faciliten la formación académica o inserción laboral para el personal con discapacidad



SI	1	20%
NO	4	80%

Grafico 2.- Formación del Personal Discapacitado. Fuente Autores.

En algún momento ha ofrecido cursos de formación enfocados a mejorar las competencias del personal discapacitado



SI	2	40%
NO	3	60%

Grafico 3. Formación enfocada a mejorar las competencias. Fuente: Autores

En la cuarta parte de la encuesta, los cuestionados indicaron que no han considerado el desarrollo del recurso humano con discapacidad para mejorar su calidad de trabajo, ya que no están cubiertas las necesidades de formación académica profesional de estas

personas por lo que actualmente prefieren contratar personal ya apto para el puesto, porque no cuentan con un programa de capacitación y entrenamiento.

Asimismo durante el tiempo que han desempeñado su cargo estas personas no han recibido promociones o ascensos, aunque los Jefes y/o Gerentes de Talento Humano tengan toda la voluntad de hacerlo. Por lo que definimos que no se logró nuestro tercer objetivo específico.

¿Considera que las necesidades de formación académica o profesional de las personas con discapacidad están cubiertas en la empresa que usted dirige?

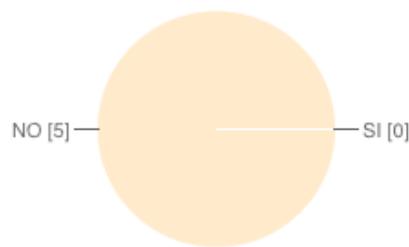


Gráfico 4. Formación Académica o profesional del personal con discapacidad. Fuente: Autores

SI 0 0%

NO 5 100%

Respuestas de los encuestados

Preferimos contratar personal ya calificado

Porque aun no tenemos un programa de capacitación y formación para el personal discapacitado.

No es nuestra responsabilidad.

Falta más apoyo por parte de la Gerencia en querer desarrollar de mejor manera al personal discapacitado

Durante el tiempo que usted se ha desempeñado en el cargo, indique si el personal con discapacidad ha recibido alguna promoción o ascenso:

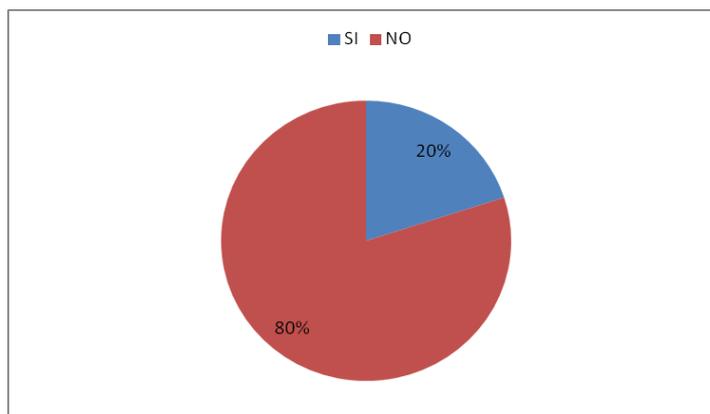


Gráfico 5. Personal con discapacidad que haya recibido promoción o ascenso. Fuente: Autores

SI	1	20%
NO	4	80%

Debemos indicar que el análisis total de la encuesta realizada a los jefes de área lo podemos observar en el **Anexo 2**

CONCLUSIONES:

- Después de haber realizado la investigación, concluimos que el desarrollo del recurso humano con discapacidad, es un tema que aún no está integrado dentro de la cultura y desarrollo organizacional en las industrias acuícolas y demás sectores del mercado laboral.
- La formación y el desarrollo del personal con discapacidad son procesos de mucha importancia, ya que el mayor beneficio que se logra es brindar oportunidades de crecimiento y productividad a las industrias y trabajadores equitativamente.
- Los Altos Directivos deben apoyar continuamente al personal con discapacidad para que alcance su deseo de crecimiento laboral y profesional.
- La inserción laboral del personal discapacitado en las industrias debe ser imparcial, es decir, sin discriminación alguna de sexo, religión, etnia o discapacidad, ya que actualmente las industrias contratan personal discapacitado por cumplir la ley.

RECOMENDACIONES:

- Se recomienda que mediante programas de formación profesional, se logre mejorar la calidad del trabajo del recurso humano discapacitado, y no solamente a la obtención del mantenimiento de un empleo fijo, sino tomar en cuenta sus expectativas y deseos como trabajador; valorando al igual que el otro personal sin discapacidad desea tener aspiraciones de mejora y de crecimiento.
- Fomentar en la cultura organizacional para el aumentar las oportunidades de interacción de manera que el ambiente de trabajo en donde se encuentra en personal con discapacidad junto con las tareas que desarrollan no lo mantengan aislados, sino que tenga la oportunidad de establecer contacto con sus compañeros inclusive con sus supervisores y clientes.
- La Alta Gerencia debe comprometerse con el apoyo de los recursos necesarios para que el trabajador con discapacidad mantenga su empleo de manera digna y equitativa; con la aceptación de la diversidad por parte de los trabajadores y afrontamiento de la relación con personal discapacitado.
- Promover la participación del personal con capacidades diferentes, teniendo en cuenta siempre que debe tener la misma posibilidad de expresarse y opinar en cada momento del proceso de integración.

BIBLIOGRAFIA.-

- Chiavenato, I (1997). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill
- Robbins, S. (1998). Comportamiento Organizacional. México: McGraw Hill
- Gore, E. (1998) La educación en la empresa, Buenos Aires, Editorial Granica,
- Aquino, J. (2007) Administración de Recursos Humanos. Ediciones Macchi. Argentina, 3ra Edición.
- Blake, O. (1997). La capacitación: un recurso dinamizador de las organizaciones. Ediciones Macchi. Argentina, 2da Edición
- Drucker, P. “The Next Society”, article published in Diary The Economist, London, 2001-03-11
- Directrices y principios para el Desarrollo de Estadísticas de Discapacidad, 2001, New York
- Asamblea General, 2006, Resolución 61/106
- Asamblea General, 1993, Las Normas sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.
- Constitución Política de la República del Ecuador Reg. Of , 1998
- Políticas Generales del CONADIS <http://www.conadis.gob.ec/politicassg.htm>.
- INEC Encuesta SIEH, 2004
- Ley Reformativa del Código del Trabajo, 2006