UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL.

"INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL AMBITO LABORAL".

Tesis previa a obtener el Grado de Licenciadas en Trabajo Social.

DIRECTORA:

Dra. Idelis Paladines.

AUTORAS:

- **Andrea Sánchez.**
- **Vanesa Ruilova**.

Loja – Ecuador

2010.

DOCTORA. IDELIS YAQUELINE PALADINES FLORES, DOCENTE DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL DEL ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CERTIFICA:

Haber dirigido la elaboración de la presente tesis previo a la obtención de Grado de Licenciadas en la Carrera de Trabajo Social de las egresadas: VANESA DEL CARMEN RUILOVA MATAILO Y ANDREA CECIBEL SANCHEZ MONTAÑO, sobre el tema "INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL" y, por considerar que la misma cumple con los requisitos necesarios como lo estipulan las normas generales de graduación vigentes en el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, por lo que autorizo su presentación.

Loja, Febrero del 2010.

Dra. Idelis Paladines.
DIRECTORA DE TESIS.

AUTORÍA

Todos los conceptos, analisis y criterios emitidos en la presente tesis son de exclusiva responsabilidad de las autoras.

Andrea Cecibel Sánchez M. Vanesa del Carmen Ruilova M.

DEDICATORIA

Con amor cariño y sacrificio dedico este Trabajo de tesis, a mi madre Rosita Sánchez, ya que gracias a su abnegación y esfuerzo he logrado convertirme en profesional, de igual manera a mi hermana, a mi esposo Marco Correa. A mí querido hijo y a toda mí familia que de una u otra forma me brindaron su apoyo.

Andrea Sánchez

Con orgullo y sacrificio, dedico este trabajo a mi angelito mi hija Karito, a mis padres: Manuel Ruilova y María Matailo, ya que gracias a sus motivaciones, sacrificios y esfuerzos han logrado que cumpla con mi formación profesional, de igual manera a mis hermanos y esposo, los cuales estuvieron pendientes del cumplimiento de este Objetivo.

Vanesa Ruilova.

AGRADECIMIENTO

En la presente tesis queremos dejar constancia de nuestro agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, al Área Jurídica, Social y Administrativa y de manera especial a la Carrera de Trabajo Social; así como a todos los Señores Docentes que con sus enseñanzas nos guiaron e inculcaron la misión del Trabajador Social.

De igual forma agradecemos al Dr. Juan Cueva, Director del Centro de Protección al Discapacitado y a todo el personal administrativo por hacer factible la realización de este trabajo investigativo.

A la Dra. Idelis Paladines, Directora de Tesis por guiarnos en el desarrollo de la presente tesis, con el objetivo de optar por el título de licenciadas en Trabajo Social.

Andrea Cecibel Sánchez Vanesa del Carmen Ruilova

TÍTULO

1. TÍTULO

"INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL AMBITO LABORAL".

RESUMEN

2. RESUMEN

El presente tema de investigación gira en torno a una temática muy importante para estudiarla y que no ha sido investigada, por tal motivo consideramos que la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral es un fenómeno social que contribuye a la renovación y desarrollo de las relaciones sociales, erradicando la discriminación que se origina por la falta de comunicación entre las personas con capacidades diferentes y la sociedad en general debido a la desinformación, a los prejuicios y a la escaza sensibilización social.

Algunas veces hemos olvidado que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos y oportunidades, que se deben respetar y cumplir a cabalidad con el único objetivo de convertirlo en ente productivo y autónomo, capaz de valerse por sí solo y de esta manera colaborar con el desarrollo de un país justo y equitativo, garantizando su evolución social.

El tema de la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y la Intervención de Trabajo Social, nos permitirá investigar, conocer y trabajar en el proceso de intervención del Trabajo Social en donde los discapacitados, la familia y el personal que labora en el CEPRODIS sean los que trabajen por conseguir una inclusión responsable y legitima para que de esta manera el discapacitado se sienta respaldado y goce de sus derechos.

El desarrollo de esta investigación nos brindo la posibilidad de estudiar y conocer que es la discapacidad, sus tipos, causas y consecuencias, así como la discriminación que sufren estas personas, la inclusión en el ámbito laboral, la intervención del trabajador social y la realidad que vive el discapacitado y su familia, para finalmente a través de la encuesta y la entrevista conocer sus malestares, contradicciones, problemas que requieren de soluciones urgentes y posibles alternativas.

Las técnicas que se utilizaron fueron la encuesta dirigida a 10 personas que laboran en el CEPRODIS y la entrevista estructurada aplicada a 20 familiares de las personas con capacidades diferentes; así mismo se utilizo la ficha de observación la cual nos permitió conocer la escaza inclusión y la discriminación por la que atraviesan las personas con discapacidad; de igual manera la guía de observación se utilizó para evidenciar las actividades físicas e intelectuales que realizan los discapacitados dentro del centro; resultados que permitieron emitir conclusiones y sobre todo las recomendaciones para mejorar y fortalecer el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad, con la finalidad de conseguir una sociedad justa y equitativa; además se requirió el uso del método científico el cual guió todo el proceso de investigación conjuntamente con el método hipotético deductivo, método inductivo, método analítico sintético, método descriptivo, método explicativo y el método de inserción en la realidad.

El análisis de los resultados está presentado en forma cuali-cuantitativamente utilizándose para su evaluación las variables relacionadas con la problemática en estudio.

Como conclusión general de este trabajo se determinó que, la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral es buena para su superación personal y emocional; también se verificó que la discriminación y la escaza inclusión afecta el entorno familiar y personal del discapacitado; de igual forma se establece que la participación de la familia en las actividades que realiza el CEPRODIS es buena. En forma específica se comprobó que los talleres que brindan el personal que labora en este centro si contribuyen para mejorar y afianzar los conocimientos de las personas con capacidades diferentes.

La falta de conocimientos sobre las destrezas y habilidades que poseen las personas con discapacidad, así como la desinformación en cuanto al

trato y los prejuicios sociales existentes, son causales de la escaza inclusión laboral del discapacitado.

SUMMARY

The present investigation topic rotates around a thematic one very important to study it and that it has not been investigated, for such a reason we consider that the inclusion of people with discapacidad in the labor environment is a social phenomenon that contributes to the renovation and development of the social relationships, eradicating the discrimination that originates for the lack of communication among people with different capacities and the society in general due to the disinformation, to the prejudices and the escaza social sensitization.

We have sometimes forgotten that people with discapacidad have the same rights and opportunities that should be respected and to fulfill to cabalidad the only objective of transforming it into productive and autonomous entity, able to be been worth by itself and this way to collaborate with the development of a fair and equal country, guaranteeing their social evolution.

The topic of the inclusion of people with discapacidad in the labor environment and the Intervention of Social Work, will allow us to investigate, to know and to work in the process of intervention of the Social Work where the discapacitados, the family and the personnel that he/she works in the CEPRODIS are those that work to get a responsible inclusion and it legitimates so that this way the discapacitado is supported and enjoy their rights.

The development of this investigation offers us the possibility to study and to know that it is the discapacidad, its types, causes and consequences, as well as the discrimination that these people suffer, the inclusion in the labor environment, the social worker's intervention and the reality that he/she lives the discapacitado and its family, for finally through the survey and the interview to know their uneasiness, contradictions, problems that require of solutions urgent and possible alternatives.

The techniques that were used were the survey directed to 10 people that work in the CEPRODIS and the structured interview applied people's 20 relatives with different capacities; likewise you uses the observation record which allowed us to know the escaza inclusion and the discrimination for which people cross with discapacidad; in a same way the observation guide was used to evidence the physical activities and intellectuals that carry out the discapacitados inside the center; results that they allowed to emit conclusions and mainly the recommendations to improve and to strengthen the process of people's labor inclusion with discapacidad, with the purpose of getting a fair and equal society; also the use of the scientific method the one was required which guided the whole investigation process jointly with the deductive hypothetical method, inductive method, synthetic analytic method, descriptive method, explanatory method and the insert method in the reality.

The analysis of the results is presented cuali-quantitatively in form using he/she stops its evaluation the variables related with the problem in study.

As general conclusion of this work it was determined that, the inclusion of people with discapacidad in the labor environment is good for its personal and emotional superación; it was also verified that the discrimination and the escaza inclusion affect the family and personal environment of the discapacitado; of equal he/she is formed it establishes that the participation of the family in the activities that the CEPRODIS carries out is good. In specific form he/she was proven that the shops that the personnel that works in this center toast if they contribute to improve and to secure the knowledge of people with different capacities.

The lack of knowledge on the dexterities and abilities that people possess with discapacidad, as well as the disinformation as for the treatment and the existent social prejudices, they are causal of the escaza labor inclusion of the discapacitado.

INTRODUCCIÓN

3. INTRODUCCIÓN

El trabajo de Investigación orientado a conocer “La Inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y la intervención del trabajador social”, así tenemos que los tipos de discapacidad que tienen estas personas les impiden ejecutar a cabalidad el trabajo.

Los discapacitados necesitan de profesionales y la ayuda familiar para motivarse poniendo en práctica los conocimientos adquiridos a lo largo de su aprendizaje en los diferentes Centros de Ayuda; logrando de esta manera una inclusión exitosa en donde sean respetados y gocen de sus derechos y cumplan con sus obligaciones.

Los objetivos específicos que se formularon en la investigación fueron: incluir a las personas con discapacidad en el ámbito laboral; motivar a la familia para su participación activa en el proceso de inclusión y propiciar la estabilidad personal y emocional del discapacitado para convertirlo en ente productivo y autónomo.

La hipótesis que fue la guía de esta investigación, se sustenta en verificar si la discriminación por la que atraviesan la mayoría de discapacitados de la ciudad de Loja, se debe a la desinformación en cuanto al trato y convivencia con ellos y a la existencia de prejuicios sociales; esto a su vez conlleva al aislamiento, vergüenza, depresión y baja autoestima del discapacitado, que repercuten directamente en su ámbito laboral, familiar y social.

Se utilizo los métodos: **científico, hipotético deductivo, inductivo, analítico-sintético, descriptivo, explicativo y de inserción en la realidad,** para llegar a establecer los resultados por medio de cuadros y gráficos estadísticos, cuya información fue analizada e interpretada, con los resultados se verifico la hipótesis llegando a las siguientes conclusiones: que la discapacidad si ha afectado en la mayoría de los

hogares de los jóvenes del CEPRODIS, se determino que los prejuicios sociales existentes y la desinformación en cuanto al trato y convivencia han incidido en la escaza inclusión del discapacitado y se considera que la participación de la familia es importante en el proceso de inclusión laboral del discapacitado.

La presentación de la investigación se enmarca en los siguientes momentos de estudio:

En el primer momento, se hace constar la revisión literaria dentro de la cual se describe el contexto general del Centro de Protección al Discapacitado, se enuncia los conceptos generales de discapacidad así como los tipos, causas y consecuencias; de igual forma se expone la discriminación, la inclusión de las personas discapacitadas, los organismos de ayuda, la ley reformatoria del trabajo y finalmente el rol del trabajador social en el proceso de inclusión de las personas con discapacidad.

En el segundo momento, se describe la metodología utilizada, así como las técnicas aplicadas para validar la investigación de campo, consta la población investigada, el proceso utilizado en la aplicación de las técnicas e instrumentos que permitieron cumplir con todo el proceso organizativo de la investigación, dando cumplimiento a los objetivos propuestos.

En el tercer momento, se expone el análisis e interpretación cuantitativa y cualitativa de los resultados de la encuesta aplicada al personal que labora en el CEPRODIS y la entrevista a los Familiares del discapacitado, que son sin duda la expresión del comentario correspondiente a fin de llegar a demostrar y cumplir con los objetivos planteados.

En el cuarto momento, se presentan las conclusiones y recomendaciones que son el resultado de las experiencias logradas en la investigación de campo y en el procesamiento de la información, las mismas que tienen relación lógica con los referentes teóricos.

En el apartado de anexos se presenta la encuesta, la entrevista estructurada, la bibliografía y el proyecto aprobado que fue la guía técnica que organizó y orientó todo el proceso de investigación.

REVISIÓN DE LITERATURA

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. GENERALIDADES.

4.1.1. Contexto General del Centro de Protección al Discapacitado- CEPRODIS.

El Centro de Protección para Discapacitados de la Ciudad de Loja, inicio sus actividades en el año de 1975 por iniciativa de padres de familia, amparados por la fundación “Daniel Álvarez Burneo”; con el pasar del tiempo crecían las necesidades por lo que era indispensable que el Gobierno se encargue de la Institución debido a la gran demanda de niños y adolescentes discapacitados; es así que en año 1976 el Ministerio de Bienestar Social toma a su cargo este Centro bajo el nombre “Escuela Especial Ramón Riofrío” cuyos objetivos eran eminentemente enfocados a la Escuela especial.

En 1992 y de acuerdo a las competencias asignadas al Ministerio de Bienestar Social a través de la ley 180 sobre Discapacidades se reprograman sus objetivos y se transforma a la Institución en Centro de Rehabilitación Integral del Minusválido del Sur a través del Acuerdo Ministerial Nº 2073 del 21 de abril de 1992, cuyos objetivos principales eran capacitar y formar laboralmente; sin embargo y en vista de que dicho programa correspondía al Ministerio del Trabajo se reprograman sus servicios al ámbito exclusivo de protección social por lo que mediante Acuerdo Ministerial Nº 1480 del 07 de octubre de 1997 se asignan nuevas atribuciones y funciones transformándose en Centro de Protección para Discapacitados bajo el Acuerdo Ministerial Nº 468 del 12 de mayo del 2000. [1]

[1] Reseña histórica del Ceprodis

En la actualidad el Centro de Protección para el Discapacitado (CEPRODIS) cuenta con 40 alumnos matriculados, pero asisten un promedio de 35 conformado por 25 hombres y 10 mujeres con discapacidad intelectual, física y auditiva; a este Centro asisten personas de 15 a 35 años de edad.

La Institución preocupada por el bienestar y la integración de las personas discapacitadas a creído conveniente ofertar programas para la formación profesional y la adaptación en lugares de trabajo accesibles; entre los cuales tenemos:

- Ayudantes de servicios generales:
    - Meseros.
    - Montaje de mesas.
    - Ayudante de camareros.
    - Limpieza de oficinas.
    - Asistentes de hogar.

- Ayudantes de corte y confección:
    - Puntadas a mano.
    - Bordados a mano.
    - Mantelería.
    - Operador de máquinas.
    - Estampado textil.
    - Cojines.

VISIÓN.

El CEPRODIS Loja aspira para el año 2012, ser una referente local, regional y nacional en propuestas de programas de formación para el empleo a través de una atención integral que les permita una inserción plena a la sociedad como personas activas y participativas del desarrollo social.

MISION.

El Centro de Protección para el Discapacitado es una Unidad Operativa del Ministerio de Inclusión Económica y Social, su misión es mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, física y sensorial a través de la capacitación, formación e inserción laboral, capaz de lograr la mayor independencia personal, laboral y social posible.[2]

4.2. ¿QUÉ ES LA DISCAPACIDAD?

- "La discapacidad es alguna imposibilidad para realizar una o más actividades de la vida cotidiana." [3]
- "Cuando hablamos de discapacidad también podemos hablar de discapacidad social en la que una persona no puede integrarse a su trabajo o a la dinámica familiar de una manera adecuada." [4]
- "Discapacidad es cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, las cuales pueden ser temporales o permanentes,

[2] Reseña histórica del CEPRODIS
[3] www.ni.gob.mx
[4] www.ugt.es/discapacidad

reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicología, a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo” [5]

A lo largo de la historia humana, la discapacidad, en sus diversas manifestaciones ha sido objeto de discriminación. Tal marginación ha sido constante para las personas con discapacidad desde la Antigüedad hasta nuestros días. La marca de la doble marginación ha ubicado siempre a las personas con discapacidad en los estamentos inferiores de las sociedades del Medioevo, del Renacimiento y de las Épocas Moderna y Contemporánea. No había más horizonte que la dependencia y el sometimiento.

En algunas sociedades de la Antigüedad, el destino de las personas con discapacidad era la muerte Era normal el infanticidio cuando se observaban anormalidades en los niños y niñas.

A lo largo del **siglo XX**, las personas con discapacidad todavía son rechazadas. Es conocido que, en la época **nazi**, fueron otras de las víctimas del holocausto. En Suecia, hasta mediados de los años 70, se esterilizaba a las personas con discapacidad, incluso, sin su consentimiento.

Todo este conjunto de perspectivas en torno a la discapacidad se ubican en lo que se conoce como modelo o paradigma tradicional. Como se puede notar los **elementos comunes son la marginación, la discriminación, la dependencia y la subestimación** de las personas con discapacidad. Es decir, **no son considerados como sujetos con iguales derechos** que el resto de las personas que componen estas sociedades.

[5] Organización Mundial de la Salud

Tipos de discapacidad

Existen los siguientes tipos de discapacidad: física- motriz, sensorial, psíquica, intelectual y cognitiva.

Cada uno de los tipos puede manifestarse en distintos grados de discapacidad, y una persona puede tener varios tipos de discapacidades al mismo tiempo, con lo cual encontramos un amplio abanico de personas con discapacidad.

Causas de la discapacidad

Las siguientes son algunas de las causas principales de incapacidad en todo el mundo:

- **Enfermedad de la madre:** Durante el embarazo la madre puede adquirir enfermedades en las cuales consumir sin prescripción médica algún medicamento que daña al producto ocasionándole una discapacidad dependiendo del tiempo de gestación.
- **Congénitas o de nacimiento:** En el nacimiento es posible que se utilicen auxiliares con los que dañan al bebe o bien al momento de nacer el niño puede presentar complicaciones como el cordón umbilical enrollado en su cuello, puede tomar liquido amniótico, entre otras cosas.

Consecuencias de la discapacidad

Las consecuencias de la discapacidad dependen de la forma y profundidad que alteran la adaptación del individuo al medio. La discapacidad puede ser definitiva o recuperable (en tanto susceptible de mejorar en ciertos aspectos) o en fin, compensable (mediante el uso de prótesis u otros recursos).

Por ello, es importante analizar el grado de discapacidad (leve, moderada, severa o muy severa, en relación cuantitativa con la disminución o alteración funcional), su evolutividad (progresiva, estacionaria o regresiva) y si es congénita o adquirida, puesto que las consecuencias en uno u otro caso han de ser diferentes, como lo serán también las reacciones psicológicas del individuo y su entorno familiar.

Para muchas personas que sufren de discapacidades puede ser muy difícil participar en actividades sociales, incluso dentro de la propia familia. Las discapacidades no tratadas pueden producir:

- Aislamiento y retraimiento
- Problemas sociales
- Perdida de atención
- Distracción- falta de concentración
- Problemas de trabajo
- Problemas para participar en la vida social
- Reducción de la actividad social
- Problemas de comunicación con esposa, hijos, amigos, etc.
- Perdida de intimidad

Entre las consecuencias psicológicas más comunes se incluyen:

- Vergüenza
- Culpabilidad
- Ira
- Pena
- Tristeza o depresión
- Frustración y preocupación
- Ansiedad y desconfianza
- Inseguridad
- Baja autoestima.

4.3. ¿QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN?

- "Total distinción, exclusión restricción basada en el sexo, religión instrucción que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce." [6]
- Dado que la discriminación consiste en la exclusión social de uno o un grupo de individuos por parte de un grupo social dominante, concebido por razones de sexo, raza, etnia, edad, nacionalidad, situación económica o cualquier otro motivo. [7]
- La discriminación es el acto de hacer una distinción, es un acto de abuso e injusticia que viola el derecho de la igualdad de oportunidades. La discriminación como tal, no es tolerada en ninguna sociedad democrática y no debería existir. Normalmente, se refiere a la violación de la igualdad de derechos para los individuos y la vida social. [8]
- Discriminación se entiende por alterar o modificar la igualdad entre personas. Cuando la diferencia se hace en las condiciones de trabajo se considera como discriminación laboral.

Efectos de la discriminación.

En nuestra sociedad, las personas discapacitadas son víctimas de muchos atropellos. Así mismo, la discriminación se ve en distintos ámbitos como el sector salud, en el laboral, en lo educativo, etc. A continuación, detallaremos algunas de las consecuencias que sufren las personas discapacitadas en la sociedad.

En la actualidad, las personas con discapacidad sufren el constante rechazo de la sociedad, puesto que las personas tienen prejuicios inconsistentes hacia los discapacitados. Además, la discriminación abarca

[6] www.wiktionary.org/
[7] www.starmedia.com
[8] www.geocities.com

ámbitos diferentes en la sociedad, de modo que es muy difícil combatir con ella y eliminarla por completo. Esta discriminación trae como consecuencia el retraso en el desarrollo e integración a la sociedad de los discapacitados. Las personas discapacitadas consideran que su derecho a un trabajo digno es el menos que se cumple, lo que coloca a esta demanda por encima del acceso a salud y a la educación. Si éstos legan a conseguir un trabajo, reciben bajo sueldo.

Por otro lado, el Estado está tomando cartas en el asusto ya que en el actual gobierno se muestra un gran interés por defender y hacer cumplir los derechos de los discapacitados a través del programa "sin barreras" impulsado por el Vicepresidente Lenin Moreno.[9]

En conclusión, la sociedad tiene un rol muy importante en el proceso de inclusión de personas con discapacidad, ya que la despreocupación y la indiferencia infieren directamente al bienestar, desarrollo e integridad de estas personas. Por ello, debemos demostrar mayor preocupación hacia el discapacitado, porque si bien es cierto tienen una deficiencia, pero ésta no le impide desarrollarse e integrarse en la sociedad.

4.4. LA INCLUSIÓN DE PERSONAS DISCAPACITADAS.

- La inclusión es un concepto teórico de la pedagogía que hace referencia al modo en que la sociedad incluye a personas con diferentes capacidades. Es un término que surge en los años 90 y pretende sustituir a la integración. [10]
- El concepto de inclusión, proporciona un acercamiento a lo social de una forma diferente. Este se constituye en un nuevo paradigma de interpretación social, el cual se concede la comprensión de procesos emergentes de las sociedades en sus diferentes aspectos del

[9] www. Vicepresidencia.gov.ec
[10] Es.wikipedia.org

desarrollo. Reconoce elementos y diferencias marcadas por lo territorial, cultural e histórico.

- **Inclusión:** el adjetivo inclusivo es utilizado cuando se busca calidad de vida y se defiende el derecho para TODAS las personas con o sin discapacidad (escuela inclusiva, trabajo inclusivo, recreación inclusiva, etc.) [11]

Cuando hablamos de una sociedad inclusiva, en la que valoriza la diversidad humana y favorece la aceptación de las diferencias individuales. Es dentro de ella que aprendemos a convivir, contribuir y construir juntos un mundo de oportunidades reales (no obligatoriamente iguales) para todos. Esto implica una sociedad en donde cada uno es responsable por la calidad de vida del otro, aún cuando ese otro es muy diferente de nosotros.

Ventajas de la inclusión

Es más humano, más socialmente digno y más rentable económicamente que las personas con discapacidad desempeñen un rol activo, en lugar de continuar en una posición pasiva y dependiente.

Cambios en las oportunidades de empleo.

Las políticas de empleo en relación con las personas con discapacidad, gracias al movimiento asociativo, han experimentado un cambio importante en los últimos años. Cada vez se pone mayor énfasis en la promoción y se dedican más recursos a la creación de oportunidades de acceso a los puestos de trabajo existentes en el mercado laboral, tanto en el sistema ordinario como en el protegido.

[11] www.lanacion.com.ar

Este cambio se debe, en buena parte, a la presión que ejerce las propias personas con discapacidad, a través de sus organizaciones, en defensa de la inclusión e igualdad de oportunidades.

Un segundo factor importante para explicar este cambio es la concienciación creciente de que las dificultades a las se enfrentan las personas con discapacidad, a la hora de obtener y conservar un empleo, se deben más a la forma en la que el trabajo está estructurado y organizado que a la discapacidad en sí misma, y esos obstáculos pueden ser superados si se adoptan las medidas adecuadas.

Una tercera motivación para ese cambio es el convencimiento, por pare de los gobiernos y de los demás agentes implicados, de que la exclusión de las personas con discapacidad del mundo laboral es un despilfarro económico de niveles inaceptables.

Como resultado de seso cambios en las políticas laborales, en muchos países las personas con discapacidad cuentan con un amplio abanico de opciones laborales y, pueden encontrar trabajo en los talleres protegidos, en las Administraciones Publicas, en fórmulas de empleo con apoyo, en entidades sociales, en el mercado ordinario de trabajo y como autónomos.

Se estima que si un 1% de esos 6.3 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar volviesen al trabajo, se ahorraría 2.900 millones de dólares.

Organismos que ayudan a la inclusión del Discapacitado.

Existen diferentes Organizaciones a nivel mundial que trabajan, protegen y buscan la inclusión del discapacitado tales como: Movimiento de Derechos para Discapacidad (MDD),Organización Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud (OIFDS), Comisión Internacional sobre los Derechos de las personas con Discapacidad

(CIDPD); su estructura esta en luchar por encontrar modos eficaces de asegurar que la gente con una discapacidad puedan participar y contribuir a la sociedad en todas las esferas de la vida.

En el Ecuador el discapacitado se ampara en Organizaciones como: Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), que es un organismo autónomo de carácter público, creado en agosto de 1992, a través de la Ley 180 sobre Discapacidades.[12]

Ejerce sus atribuciones a nivel nacional, dicta políticas, coordina acciones y ejecuta e impulsa investigaciones sobre el área de las discapacidades. Su conformación es democrática, en la que participan todas las organizaciones públicas y privadas vinculadas directamente con las discapacidades.

De igual forma se cuenta con la Federación Nacional de Organismos no Gubernamentales para la Discapacidad (FENODIS), Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF), Federación Nacional de Ciegos del Ecuador(FENCE),federación Nacional de Sordos del Ecuador (FENASEC), entre otras que trabajan por y para los discapacitados.

En la Provincia de Loja existen varios centros que brindan ayuda, protección y trabajan conjuntamente para lograr la inclusión del discapacitado, entre las cuales tenemos: Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), Centro de Protección al Discapacitado (CEPRODIS), Centro Ecuatoriano de Audición y Lenguaje (CEAL), Centro de Atención y Desarrollo de Niños, Niñas y adolescentes Especiales (CADE), Fundación de Apoyo Comunitario y Social del Ecuador (FACES), entre otras.

[12] Ley 180 sobre discapacidades

4.5. LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO.

El 14 de Enero de 1994 se publica en el diario oficial la **Ley 19.284** que establece las **Normas para la Plena Integración Social de las Personas con Discapacidad.** Esta ley tiene por objetivo "establecer la forma y condiciones que permiten obtener la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad, velar por el pleno ejercicio de los derechos que la Constitución y las leyes que reconocen a todas las personas".

El Art. 3º dice que "para efectos de esta ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, síquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, véase obstaculizada, en al menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o de integración social".[13]

La política reconoce como derecho humano, la posibilidad de acceder a un empleo y destacan que las disposiciones legislativas y reglamentarias no deben discriminar contra las personas con discapacidad ni interponer obstáculos a su empleo.

El mundo laboral y específicamente el mundo del trabajo remunerado cobran real importancia a la hora de evaluar una integración social de los sujetos discapacitados. El grupo correspondiente a los adultos prácticamente reducen su inserción social a la posibilidad de acceder a un trabajo remunerado, que permite mantener una estabilidad económica de su grupo familiar. Vemos entonces como se manifiestan en todas y cada una de las políticas el interés y los objetivos que apuntan hacía que los sujetos discapacitados logren adquirir destrezas a todo nivel, las cuales vayan a generar una apertura en el mundo del trabajo logrado hacia una

[13] Art. 3 de la Ley reformatoria al código de trabajo.

mayor independencia y mejorado por consiguiente relaciones familiares que se pudieron ver afectadas por la situación de discapacidad de alguno de los miembros del grupo familiar.

El Congreso Nacional Considerando: que el artículo 53 de la Constitución Política de la República dispone que el Estado, conjuntamente con la sociedad y la familia, asumirá la responsabilidad de 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. La Ley de Discapacidades, en el artículo 4, establece la garantía del Estado para el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la formación, capacitación e inserción laboral, entre otras acciones y, en el articulo 19 garantiza la accesibilidad al empleo de las personas con discapacidad; Que el Plan Nacional de Derechos Humanos señala en el artículo 28, como obligación del Estado, formular programas especiales de educación y capacitación para fomentar la participación social y laboral de las personas con discapacidad.

Art…. El Estado garantizara la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.

El Ministerio de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán las sanciones en caso de incumplimiento, de estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional.

Art…. De la prevención.- Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo, la misma que será depositada en una cuenta especial del CONADIS, sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en este Código y otros cuerpos legales vigentes atinentes a la materia. A su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios.

Art…. La contratación, el desempeño, el cumplimiento y las reclamaciones entre empleadores y trabajadores con discapacidad, se sujetarán a las normas y procedimientos generales de la ley.

El 20 de Enero del 2008 se cumplen dos años desde que entró en vigencia la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, por la que los empleadores públicos y privados están obligados a contratar a personas con discapacidad.

Venciendo perjuicios y falta de sensibilidad por parte de empleadores, hasta la fecha 902 discapacitados han conseguido empleo gracias a la ley.

Pese a los testimonios positivos y esperanzadores, el proceso también enfrenta problemas por el incumplimiento de la obligación.

En el Ecuador hay 1´600.000 personas con algún tipo de discapacidad, quienes representan el 13.2% del total de la población, sin embargo, la tarea de integrarlos al mercado laboral no ha sido fácil porque, según el sector empresarial, no existe una base de datos de los postulantes.

La Ley de Discapacidades y el Empleo sin barreras.

El Gobierno Nacional a través de la Vicepresidencia de la República promueve el programa “Ecuador sin barreras” que tiene como propósito atender de forma integral a las personas con discapacidad y garantizar sus derechos.

El primer componente del programa se refiere a la incorporación laboral de las personas con discapacidad, ya que el 80% de discapacitados no cuentan con trabajo remunerado, para lo cual se ejecutará el proyecto “Empleo sin barreras” a través del cual se promoverá la contratación de personas con discapacidad en las instituciones públicas y en las empresas privadas.

4.6. EL TRABAJADOR SOCIAL EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Intervenir en las estructuras de participación de los actores y sectores sociales, como parte del equipo de trabajo multiprofesional e interdisciplinario, en la satisfacción de las necesidades de la sociedad, la garantía de los derechos ciudadanos y humanos y el reconocimiento y desarrollo de potencialidades y capacidades humanas.

Contribuir a la elevación de los niveles de vida de la población mediante su participación activa y consciente en el desarrollo humano, el bienestar social, la educación comunitaria, la orientación familiar y la preservación del medio ambiente, respetando el saber popular, la cultura, los valores y las tradiciones.

Desarrollar modelos de intervención y la coordinación de los equipos técnicos, unidades de gestión y servicios sociales institucionales y

comunitarios con el propósito de lograr la unidad de objetivos y acciones de los actores y sectores sociales.

Ejercer la profesión como trabajador social en el ámbito público y privado con ética, eficiencia, eficacia, efectividad, actitud, visión crítica positiva y creativa frente al cambio.

Rol del Trabajador Social en las Instituciones de Discapacitados.

Como lo define E.Ander-egg el rol es el comportamiento o papel que debe desempeñar un Trabajador Social tomando en cuenta la posición o status que ocupa dentro de la sociedad. En un sentido más restringido se habla de "roles profesionales" a aquella función que se desempeña y que los otros esperan que desempeñe, aquellos que ejercen una determinada profesión.

Entre los roles que cumple el profesional de trabajo social en el ámbito comunitario del discapacitado mencionaremos algunos:

- orientador
- informador
- proveedor de servicios
- planificador
- investigador
- gestor
- administrador
- ejecutor de programas, proyectos y/o actividades
- evaluador
- animador, facilitador movilizador de procesos sociales.

Acciones para el adecuado tratamiento de las Personas con Discapacidad.

- Sensibilizar y/o crear conciencia dentro de la Institución y Sociedad sobre la problemática de las personas en situación de Discapacidad, para ayudar a crear una cultura de Derechos.
- Conocer a los Discapacitados no solo para saber cuántos son y en donde están, sino para conocer su realidad y poder planificar acciones en función a sus necesidades.
- Fomentar la participación de las personas con Discapacidad en las actividades culturales, deportivas y recreativas en la Institución y sociedad contribuyendo a su bienestar.
- Promoción de los derechos de las personas con discapacidad y vigilar el cumplimiento de las leyes y demás disposiciones dadas a favor de ellos.
- Promocionar y guiar a las personas con discapacidad en el proceso de integración, especialmente en los servicios de salud y cultura, gozando de la igualdad de derechos.
- Desarrollar actividades que conlleven al autodesarrollo de las personas con discapacidad a través de la capacitación técnica, talleres artesanales y promoción de productos.

MATERIALES

Y

MÉTODOS

5. MATERIALES Y MÉTODOS

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

En el proceso de investigación se utilizó la metodología cualitativa y cuantitativa, que tuvo el propósito de descubrir, indagar y comprender el fenómeno objeto de estudio.

El diseño de esta investigación, fué fundamentalmente de tipo analítico-descriptivo; porque es un estudio en el que se caracterizó el análisis de la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y la intervención del trabajador social, la hipótesis fué contrastada a través de las técnicas de investigación como fueron la encuesta aplicada al personal que labora en el CEPRODIS y la entrevista estructura dirigida a los familiares de los discapacitados, que tuvieron el objetivo de obtener información sobre aspectos generales sobre la inclusión y la participación de los mismos.

La investigación se realizó en el contexto geográfico de la ciudad de Loja, en el Centro de Protección al Discapacitado (CEPRODIS), donde asisten los jóvenes con capacidades diferentes.

5.1. MÉTODOS PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACION

En el proceso de investigación se utilizaron el Método **Científico,** a través del cual se determinó los procesos y resultados en la ejecución de la investigación tanto en su parte teórica como de campo, mediante la utilización del análisis, la síntesis; la inducción, la deducción, la descripción, la explicación y la inserción en la realidad, los cuales facilitaron el análisis de una manera general del fenómeno de estudio donde se localizó las causas y efectos, se complementó la utilización del método científico a través de las conclusiones y recomendaciones que se

indican en los apartados respectivos; con el análisis crítico, la síntesis, la interpretación de los resultados del trabajo de campo y los referentes teóricos y científicos sobre el tema.

El Método de la **Inducción,** permitió plantear soluciones al problema, desde el enfoque general a lo particular considerando la teoría general de los enfoques de la inclusión de las personas con discapacidades y la intervención del trabajador social como indicadores que inciden en el campo laboral de estas personas.

El Método de **Análisis y Síntesis,** se lo utilizó para la elaboración de las conclusiones y recomendaciones que es el fruto de este proceso investigativo.

El Método **Descriptivo,** se lo aplicó para procesar y descubrir la información de campo recolectada a través del registro, análisis e interpretación de resultados para llegar a organizar las conclusiones finales.

El proceso **Analítico Sintético,** se realizó en el enfoque de la inclusión de las personas con discapacidad y sus implicaciones en el campo laboral.

El Método **Explicativo,** se lo utilizó en la interpretación de los referentes teóricos bibliográficos, considerando los lineamientos conceptuales.

El Método de **Inserción en la Realidad,** nos permitió involucrarnos en la realidad y conocer la problemática a investigarse.

5.2. TECNICAS.

- **La encuesta,** se utilizó para obtener información del personal sobre la participación de la familia, las actividades que realizan, los puntos de

vista en cuanto a la inclusión laboral del discapacitado y la intervención del trabajador social.

- **La ficha de observación,** se utilizó para obtener información relevante para la investigación como: la inclusión y la discriminación de las personas discapacitadas en el ámbito laboral. El objetivo principal fué el de obtener información sobre la incidencia que tienen estos indicadores en el campo laboral de las personas con discapacidades de la ciudad de Loja.
- **Guía de observación,** a través de esta técnica se obtuvo información de los contenidos, procedimientos y actividades físicas e intelectuales que desarrollan las personas con discapacidad para lograr su inclusión social.
- **La entrevista estructurada,** la cual se utilizó para recolectar la información a los familiares del discapacitado.

5.3. RECURSOS.

RECURSOS HUMANOS:

- Autoridades Universitarias.
- Personal del CEPRODIS.
- Adolescentes con Capacidades Diferentes.
- Padres de Familia.
- Directora de Tesis.
- Docentes de la Carrera de Trabajo Social.
- Investigadoras: Andrea Sánchez y Vanesa Ruilova.

RECURSOS INSTITUCIONALES:

- Universidad Nacional de Loja.
- Área Jurídica, Social y Administrativa.
- Carrera de Trabajo Social.

- Centro de Protección al Discapacitado - CEPRODIS

POBLACIÓN.

La población que participó en esta investigación, estuvo conformada por 10 profesionales que laboran en el CEPRODIS y 20 familiares de las personas con discapacidad.

RESULTADOS

6. RESULTADOS

El trabajo de investigación ha estado guiado por el método científico y ha sido ejecutado con el siguiente procedimiento metodológico:

Con el trabajo realizado se amplió la explicación bibliográfica, la misma que permitió cumplir en parte con la verificación de objetivos, la comprobación de la hipótesis y la fundamentación de la propuesta.

La investigación de campo tuvo como universo de estudio a los familiares de las personas con discapacidad y a profesionales que laboran en el CEPRODIS; a quienes se les aplico instrumentos como la encuesta y entrevista estructura con el fin de conocer la realidad por la que atraviesan estas familias como son sus miedos, tristezas y aspiraciones; permitiéndonos de esta manera involucrarnos y reforzar nuestros conocimientos sobre el tema escogido.

Realizada la Investigación de campo se procedió a la depuración de datos donde se enfoca los resultados con su respectiva interpretación y análisis como se lo demuestra a continuación mediante cuadros y gráficos respectivamente.

ENTREVISTA ESTRUCTURADA APLICADA A LOS PADRES DE FAMILIA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

¿La discapacidad de su familiar ha afectado en el hogar?

Cuadro # 1

La discapacidad de su familiar ha afectado en su hogar.	**F**	**%**
SI	5	25
NO	15	75
TOTAL	20	100%

Fuente: Padres de familia de las personas con discapacidad.
Elaboración: Las Autoras.

Análisis Cuantitativo:

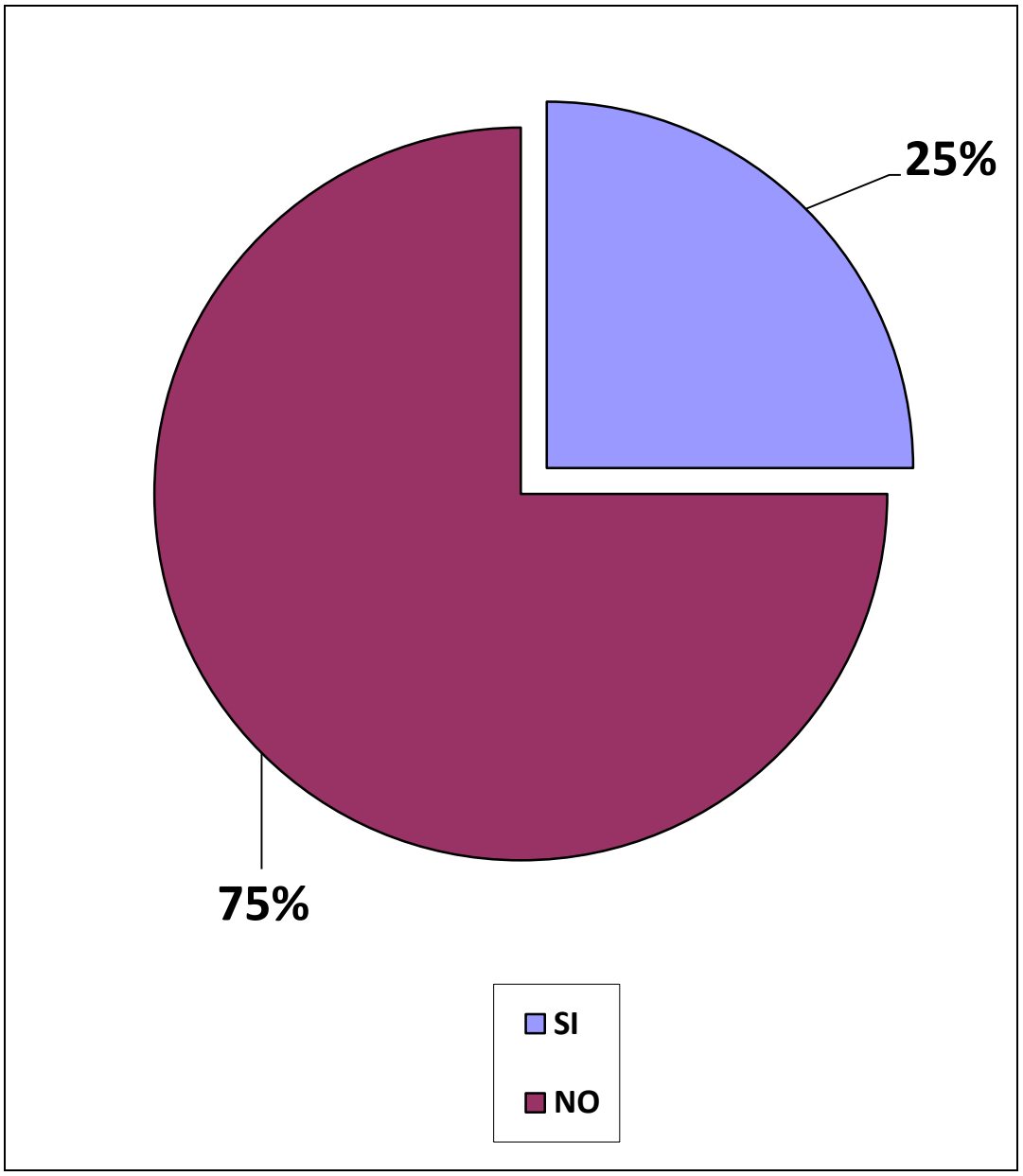
Los resultados del cuadro # 1 sobre si la discapacidad de su familiar ha afectado en el hogar, nos permite detectar que el 75% de familias no se ven afectadas por esta situación y el 25% restante de los entrevistados señalan que si se ven afectados.

Interpretación Cualitativa:

Mediante la aplicación de la entrevista estructurada comprobamos que la discapacidad de un familiar en su mayoría no afecta de ninguna manera las relaciones familiares ya que han aprendido a convivir y entender que la discapacidad de su familiar no es un problema si no una realidad que deben enfrentarla unidos para lograr de esta manera la tranquilidad y el bienestar del discapacitado; pero en otros casos la discapacidad de un miembro de la familia si afectado en sus hogares debido a los comportamientos agresivos y violentos que esporádicamente presenta el discapacitado situación que conlleva a la desestabilización emocional de su hogar, razón por la cual los familiares acuden a Centros especializados para que les brinden ayuda y capacitación.

GRAFICO Nº 1

¿La discapacidad de su familiar ha afectado en el hogar?



¿Considera que los prejuicios sociales existentes influyen en la escaza inclusión de la persona con discapacidad?

Cuadro # 2

Los prejuicios sociales influyen en la escaza inclusión del discapacitado.	**F**	**%**
SI	20	100%
NO	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Padres de familia de las personas con discapacidad.
Elaboración: Las Autoras.

Análisis Cuantitativo:

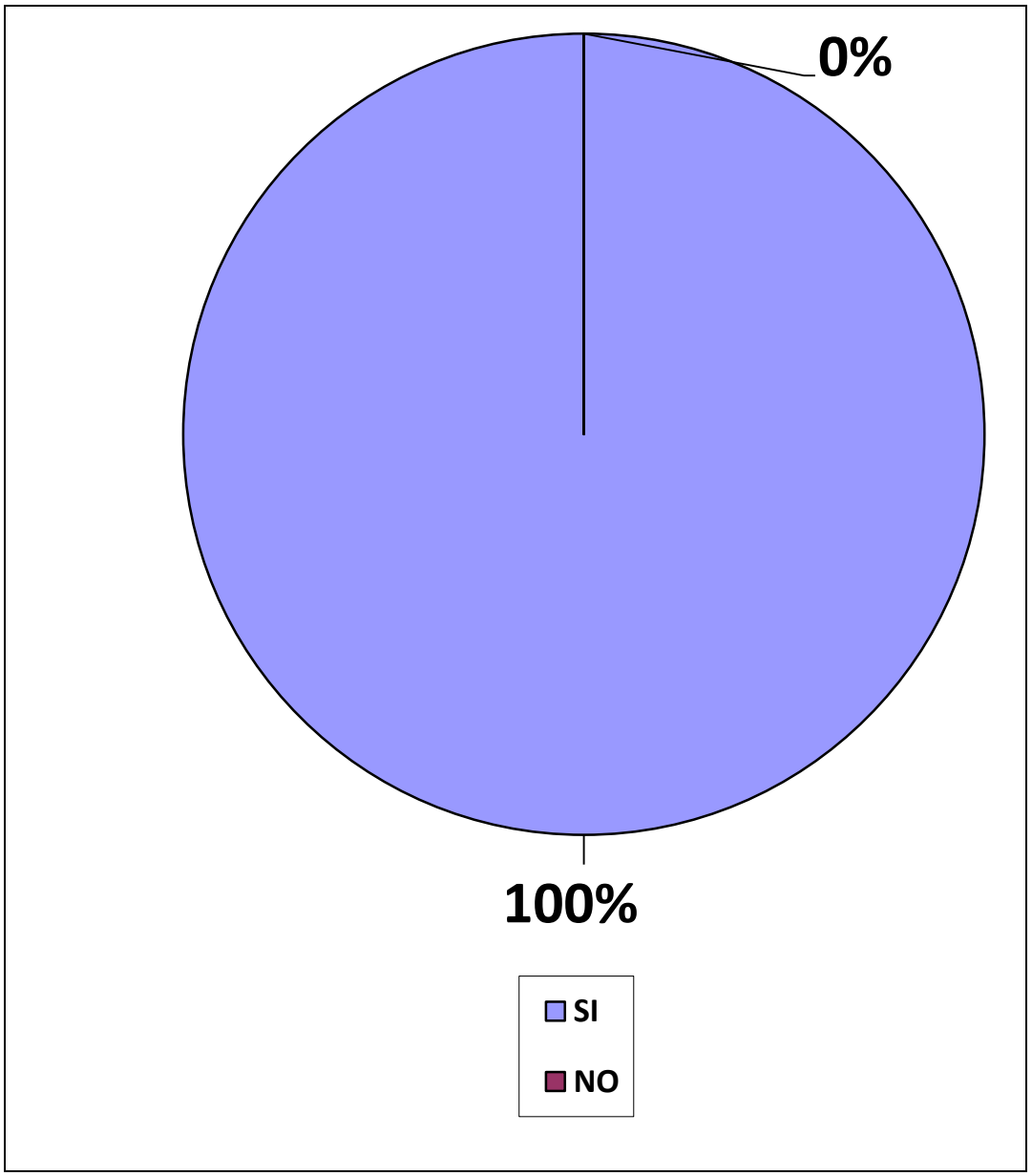
El 100% de la población investigado revela que los prejuicios sociales existentes si influyen en la escaza inclusión laboral de la persona con capacidades diferentes.

Interpretación Cualitativa:

Con esta interrogante se confirmó que todas las familias entrevistadas consideran que los prejuicios sociales existentes si influyen en la escaza inclusión de la persona con discapacidad, debido a que existe un rechazo notorio por parte de la sociedad excluyéndolo del ámbito laboral y educativo porque los docentes no están capacitados para el trabajo con estas personas, han olvidado que lo única que necesitan las personas con capacidades diferentes es la aceptación y el apoyo de la sociedad en general y principalmente de sus familiares. La solución viable a este problema es la concienciación y capacitación de los docentes en general para un mejor trato y desenvolvimiento de los dos actores.

GRAFICO Nº 2

¿Considera que los prejuicios sociales existentes influyen en la escaza inclusión de la persona con discapacidad?



¿Participa usted activamente en el proceso de inclusión de su familiar en el ámbito laboral?

Cuadro # 3

Participa en el proceso de inclusión laboral de su familiar	**F**	**%**
SI	12	60%
NO	8	40%
TOTAL	20	100%

Fuente: Padres de familia de las personas con discapacidad.
Elaboración: Las Autoras.

Análisis Cuantitativo:

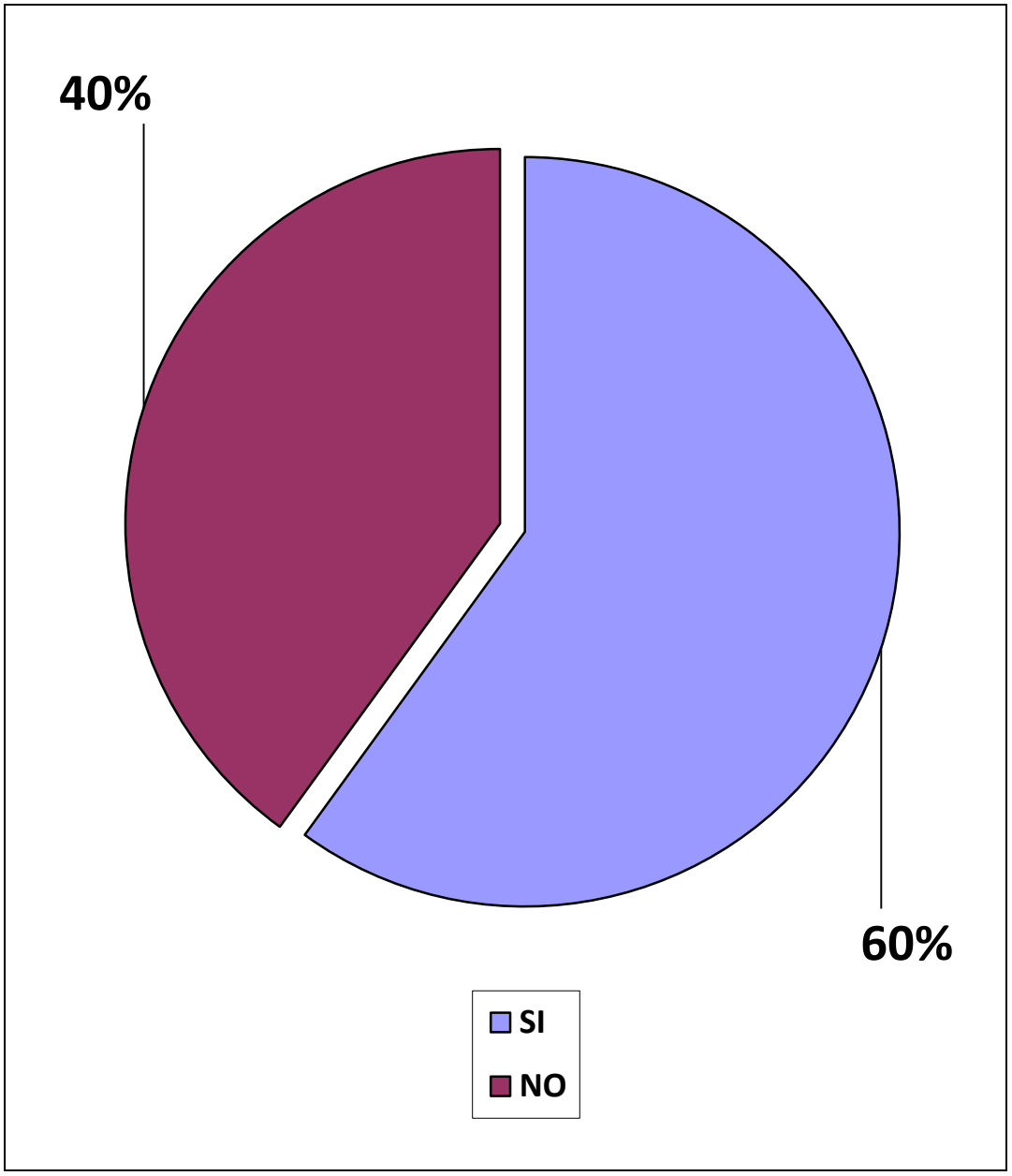
Con los resultados del cuadro #3 se constata que el 60% de familiares participan activamente en el proceso de inclusión laboral de su familiar, mientras que el 40% restante no participan constantemente.

Interpretación Cualitativa:

Con esta interrogante verificamos que un gran porcentaje de la familia apoya y participa constantemente en el proceso de inclusión de su familiar en el ámbito laboral para de esta manera lograr que con el pasar del tiempo el discapacitado puede salir adelante gracias a las enseñanzas y fortalezas que le inculcaron en el Centro en donde inicio a ser un ente productivo para sí mismo y la sociedad. Muy pocos familiares no participan activamente en la inclusión del discapacitado por falta de tiempo a causa de su trabajo o por distintas situaciones que se presentan inesperadamente pero no descuidan el bienestar, la educación y las actividades que se realizan en el centro en donde sus familiares asisten normalmente.

GRAFICO Nº 3

¿Participa usted activamente en el proceso de inclusión de su familiar en el ámbito laboral?



¿Qué factores considera usted han impedido la inclusión social y laboral de la persona con discapacidad?

Cuadro #4

Factores que han impedido la inclusión social y laboral	**F**	**%**
PREJUICIOS	7	35%
DISCRIMINACIÓN	10	50%
BURLA	3	15%
TOTAL	20	100%

Fuente: Padres de familia de las personas con discapacidad.
Elaboración: Las Autoras.

Análisis Cuantitativo:

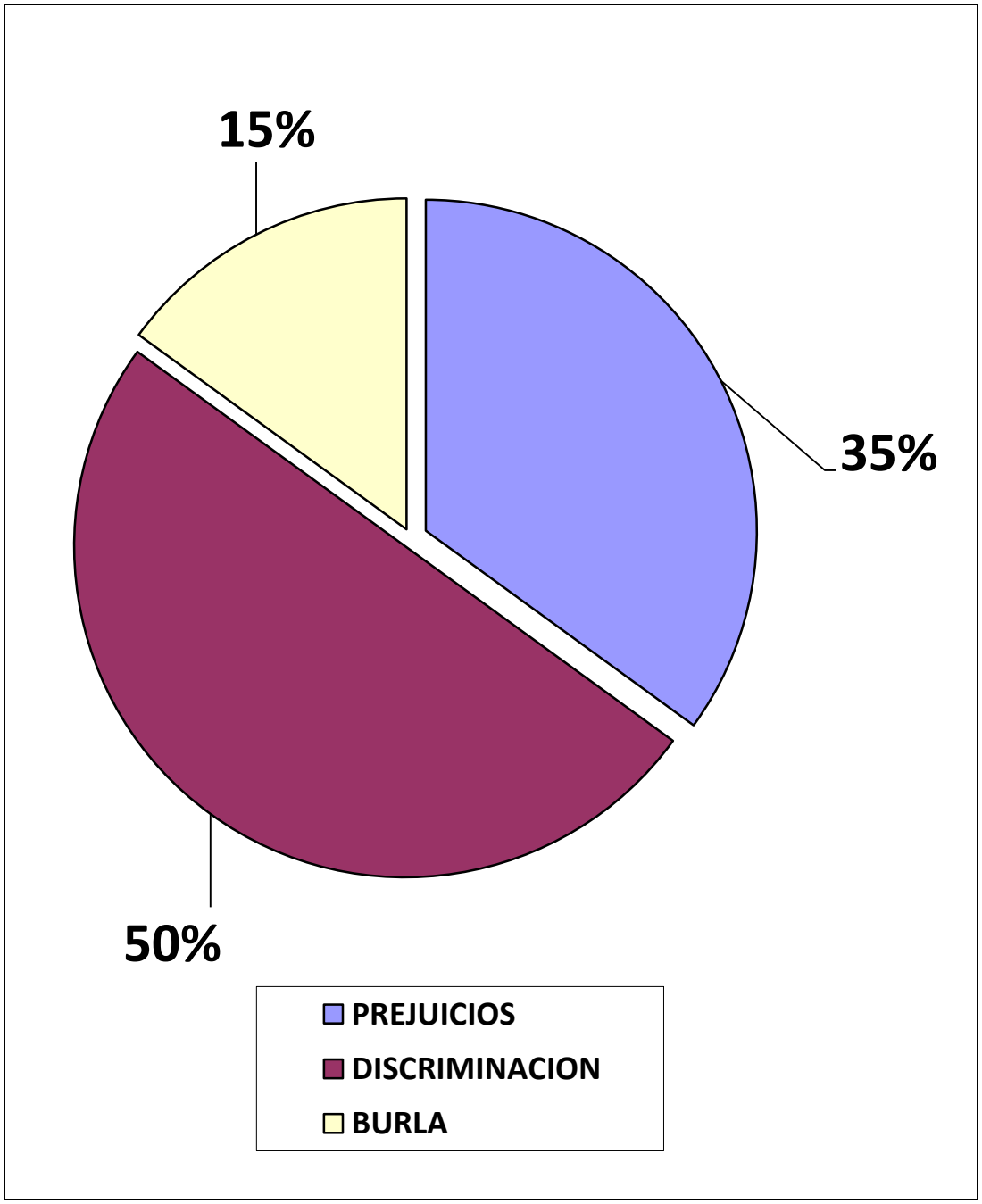
Con esta pregunta se pudo constatar que el 50% de entrevistados considera que uno de los factores que impiden la inclusión social y laboral de la persona con discapacidad se debe al rechazo, el 35% manifestaron que son los prejuicios sociales y el 15% comunicaron que se debe a la burla social.

Interpretación Cualitativa:

Mediante la entrevista estructurada se pudo constatar que los prejuicios sociales, la discriminación y la burla han impedido la inclusión laboral y social de las personas con capacidades diferentes razón por la cual se produce el aislamiento, la vergüenza la depresión y baja autoestima situación que afecta tanto al discapacitado como a su familia. Para evitar estos problemas la sociedad en general debemos concienciarnos, aprender a respetar y valorar el trabajo que realizan los discapacitados lo cual sirve de motivación para desarrollarse como ser humano y alcanzar el bienestar personal y familiar.

GRAFICO Nº 4

¿Qué factores considera usted han impedido la inclusión social y laboral de la persona con discapacidad?



¿Qué sugiere a las personas que aun no han aceptado tener un familiar con capacidades diferentes?

Cuadro #5

Sugerencias para la aceptación de un familiar con discapacidad	**F**	**%**
CONCIENCIACIÓN ACEPTACIÓN APOYO	10 5 5	50% 25% 25%
TOTAL	20	100%

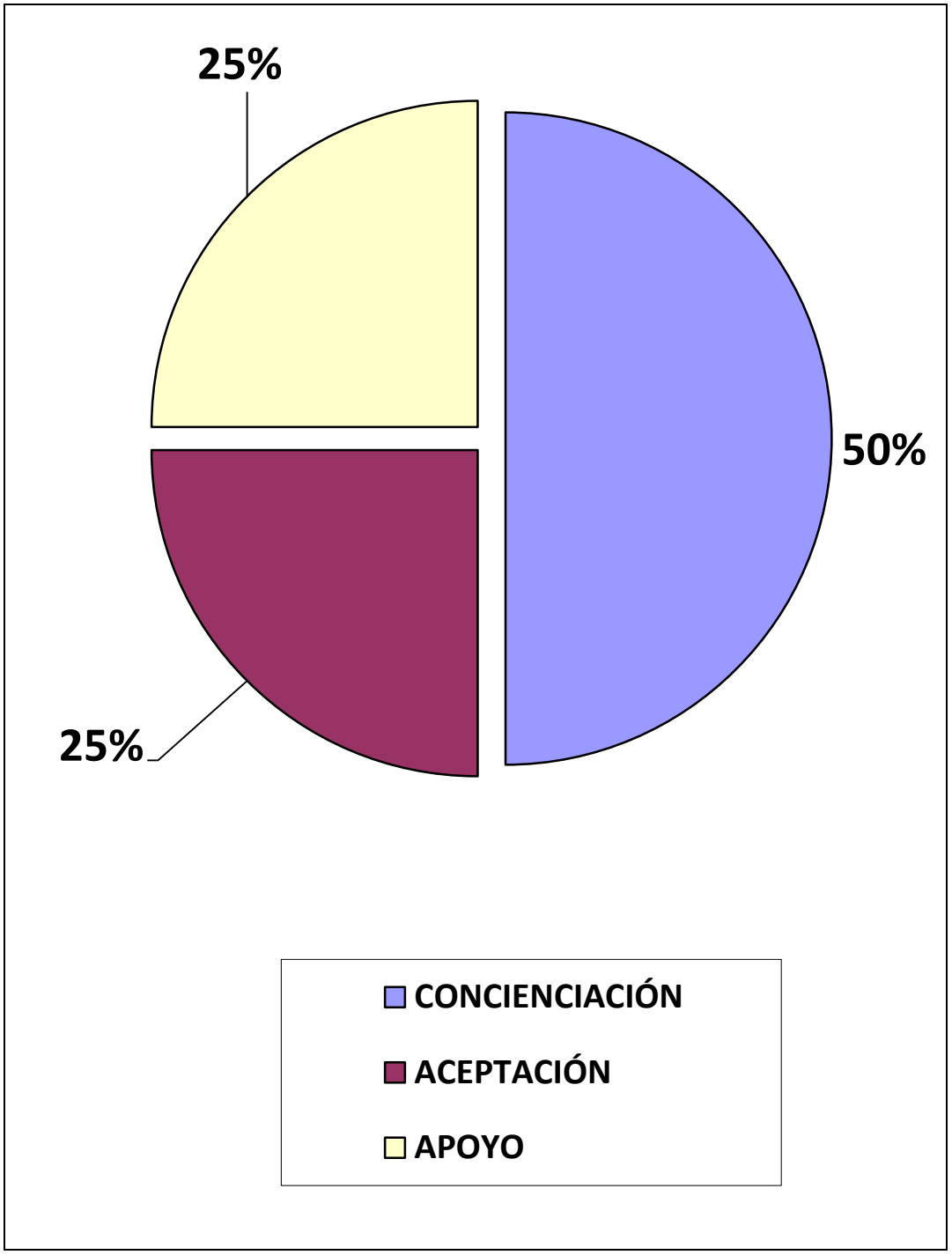
Fuente: Padres de familia de las personas con discapacidad.
Elaboración: Las Autoras.

Análisis Cuantitativo:
Con los resultados de este cuadro se verifica que el 50% de entrevistados sugieren a las personas que aun no han aceptado tener un familiar con discapacidad realizar un proceso de concienciación, el 25% proponen la aceptación hacia esta persona y el 25% restante manifestaron que se debe brindar el apoyo necesario al discapacitado.

Interpretación Cualitativa:
En esta pregunta se comprobó que la concienciación, la aceptación y el apoyo son de gran ayuda para que la persona con discapacidad confié en sus capacidades y de esta manera eleve su autoestima y se involucre en la sociedad como un ser fructífero con iguales derechos y oportunidades. Nuevamente se comprueba que la concienciación de la sociedad es el factor principal para lograr la estabilidad y una mejor calidad de vida del discapacitado, aceptando su realidad, brindándole el apoyo necesario para que desarrollen sus diferentes actividades siendo así un ejemplo a seguir en otras familias.

GRAFICO Nº 5

¿Qué sugiere a las personas que aun no han aceptado tener un familiar con capacidades diferentes?



¿Su familiar ha sido víctima de discriminación?

Cuadro #6

Su familiar ha sido víctima de discriminación.	**F**	**%**
SI	15	75%
NO	5	25%
TOTAL	20	100%

Fuente: Padres de familia de las personas con discapacidad.
Elaboración: Las Autoras.

Análisis Cuantitativo:

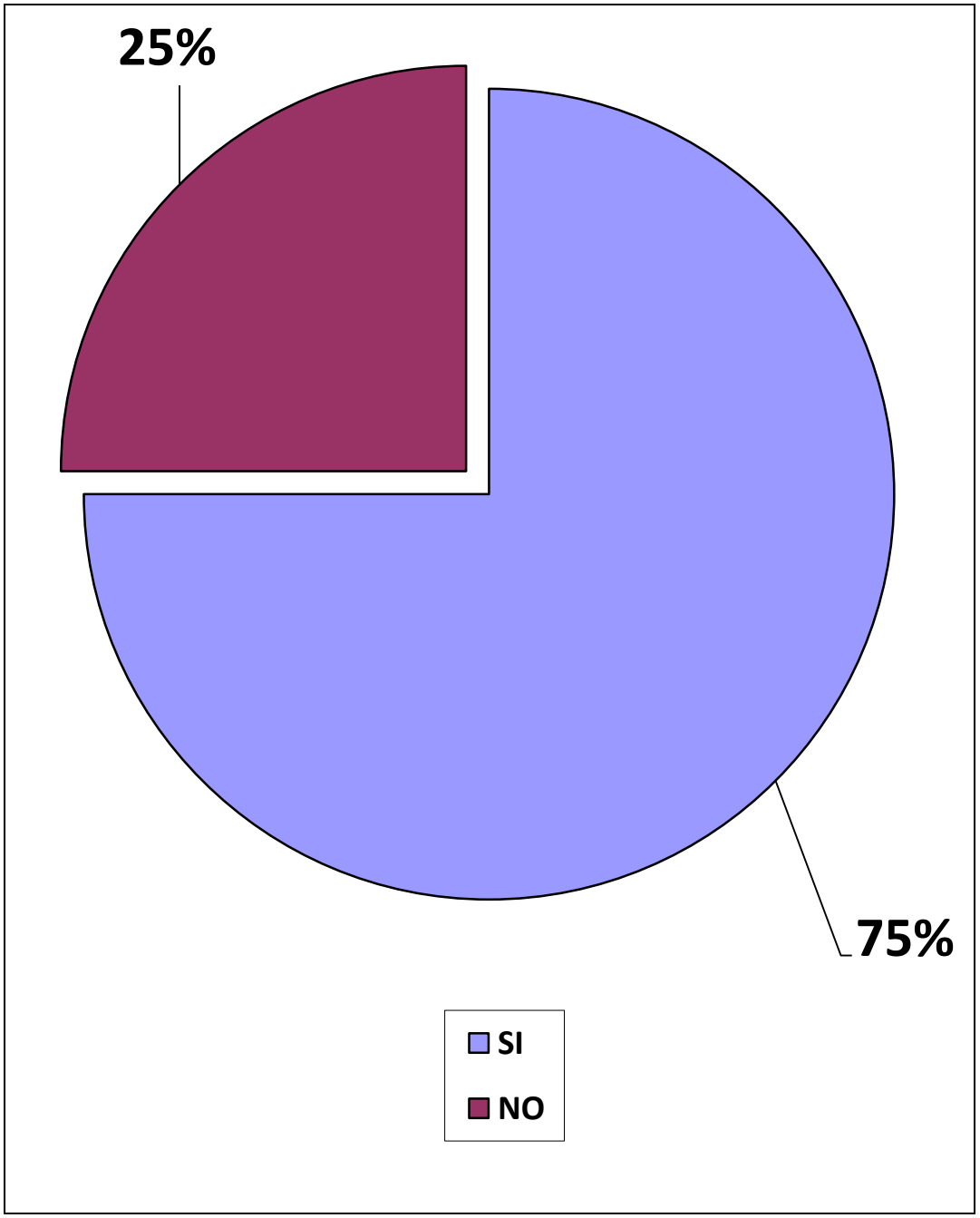
En el cuadro #6 el 75% de entrevistados indican que su familiar si ha sido víctima de discriminación y el 25% sobrante manifestaron que sus familiares no han sido víctimas de discriminación.

Interpretación Cualitativa:

Con este resultado se conoce que la discriminación si ha afectado a la mayoría de hogares que tienen familiares con capacidades diferentes, siendo notoria la preocupación de los padres y hermanos al ver la actitud negativa de la sociedad que no ha logrado superar los prejuicios sociales por el desinterés y la poca sensibilidad constituyéndose en un factor que ha incidido en la escaza inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral y causándole aislamiento, depresión y baja autoestima.

GRAFICO Nº 6

¿Su familiar ha sido víctima de discriminación?



¿Qué tipo de discriminación ha sufrido su familiar?

Cuadro # 7

Tipo de discriminación.	**F**	**%**
LABORAL EDUCATIVA	13 7	65% 35%
TOTAL	20	100%

Fuente: Padres de familia de las personas con discapacidad.
Elaboración: Las Autoras.

Análisis Cuantitativo:

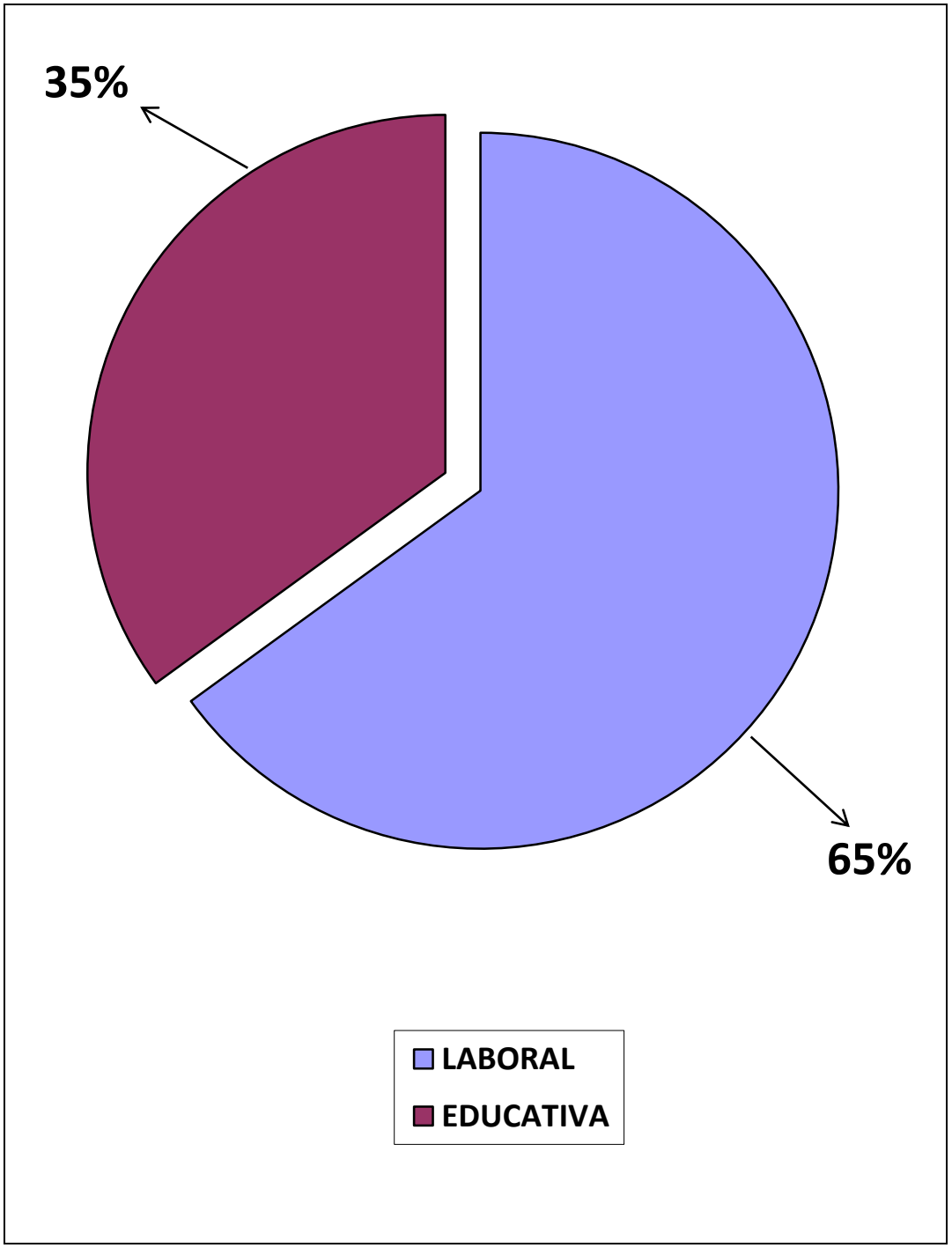
El 65% de manifiestan que su familiar si ha sido víctima de discriminación laboral mientras que el 35% indican que en el campo educativo también existe discriminación.

Interpretación Cualitativa:

En esta interrogante se comprueba que la mayoría de familias de las personas con capacidades diferentes del CEPRODIS, han experimentado la discriminación en un gran porcentaje en el ámbito laboral ya que muchas veces buscan fuentes de trabajo para que su familiar se desenvuelvan pero están se cierran constantemente impidiendo el adelanto del discapacitado en este ámbito; otras familias señalaron que los establecimientos educativos por evadir responsabilidades o por no estar capacitados para trabajar con niños y adolescentes con discapacidades.

GRAFICO Nº 7

¿Qué tipo de discriminación ha sufrido su familiar?



¿Considera que la desinformación en cuanto al trato y convivencia con el discapacitado sea el factor principal para la no aceptación?

Cuadro #8

La desinformación con respecto al trato y convivencia con el discapacitado es el factor para la no aceptación	**F**	**%**
SI	20	100%
NO	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Padres de familia de las personas con discapacidad.
Elaboración: Las Autoras.

Análisis Cuantitativo:

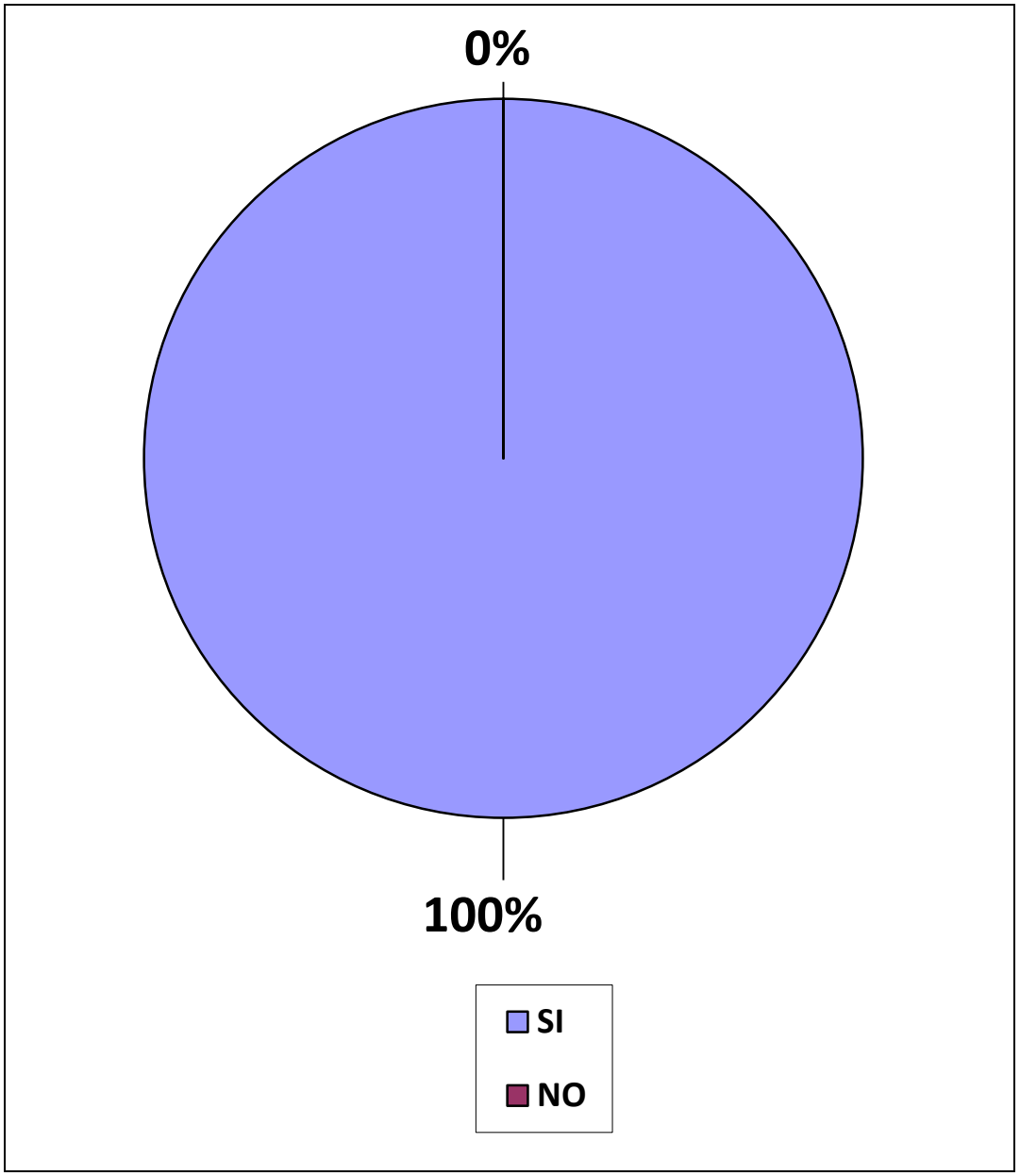
El 100% de entrevistados consideran que la desinformación en cuanto al trato y convivencia con el discapacitado es el factor principal para la no aceptación del mismo.

Interpretación Cualitativa:

El resultado obtenido indica que la sociedad debe informarse sobre la importancia de convivir en igualdad de oportunidades y derechos con seres humanos que tienen capacidades diferentes pero que el trato debe ser el mismo, los entrevistados consideran que la desinformación en cuanto al trato y convivencia con el discapacitado es el factor principal para la no aceptación y en especial lo viven a diario en nuestra ciudad que aún permanece en un mundo limitado que no permite evolucionar y cambiar los prejuicios existentes por acciones y actitudes positivas hacia los discapacitados.

GRAFICO Nº 8

¿Considera que la desinformación en cuanto al trato y convivencia con el discapacitado sea el factor principal para la no aceptación?



¿Qué opina de la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral?

Cuadro #9

Qué opina de la inclusión.	**F**	**%**
MUY BUENA	11	55%
BUENA	9	45%
MALA	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Padres de familia de las personas con discapacidad.
Elaboración: Las Autoras.

Análisis Cuantitativo:

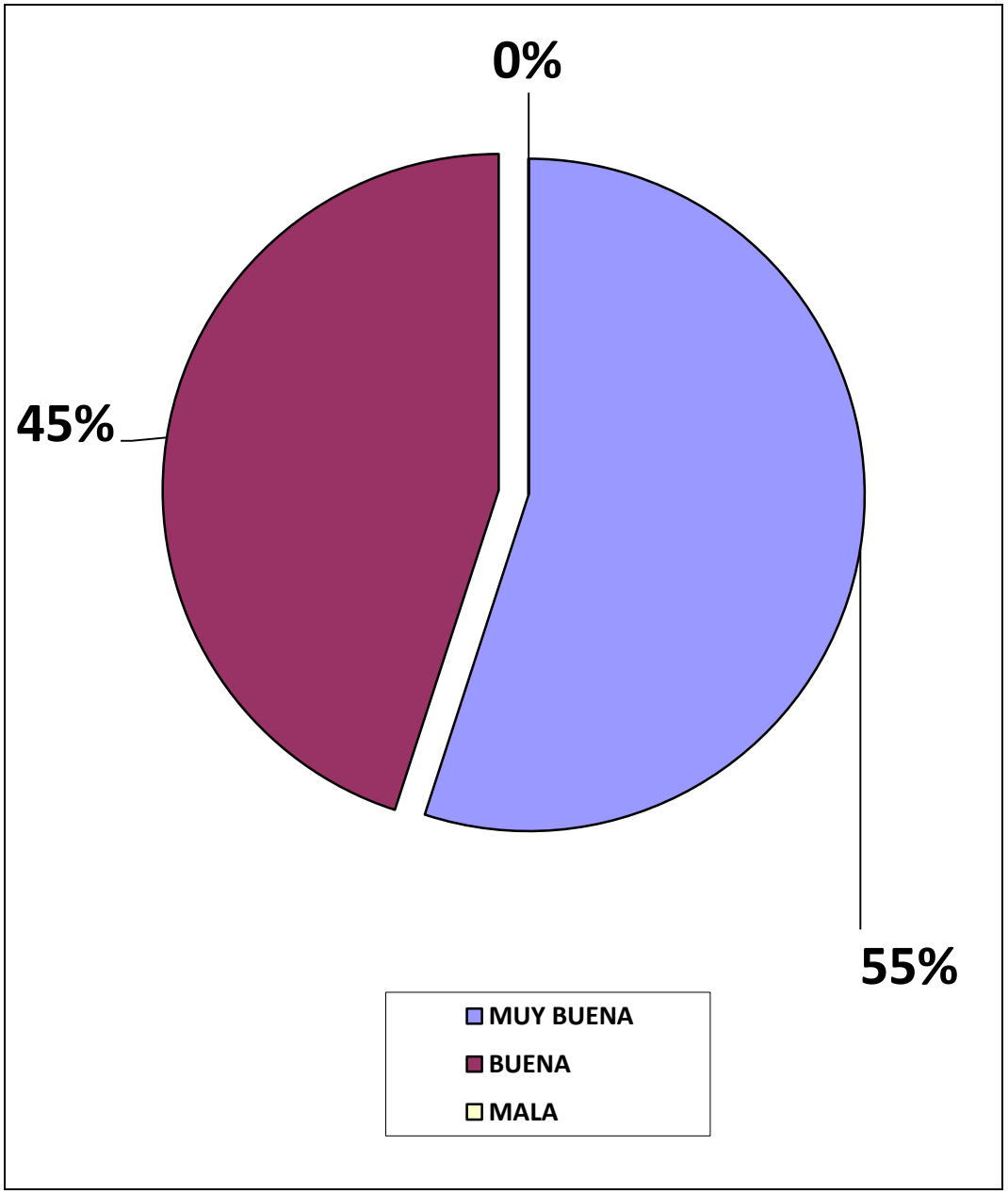
Con este cuadro se constata que el 55% de entrevistados considera que la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral es Muy Buena, el 45% restante opina que esta iniciativa de inclusión laboral es Buena.

Interpretación Cualitativa:

En esta interrogante es fácil conocer que los familiares de las personas con discapacidad consideran de gran importancia la inclusión de sus familiares en el ámbito laboral ya que así pueden ser un ente productivo para sí mismos y para la sociedad, siendo necesario despertar la sensibilidad en las personas y que no los vean como seres improductivos, sino que sepan apreciar las capacidades intelectuales, artísticas y productivas a pesar de que sean diferentes son útiles y por esta razón consideramos que inclusión es importante, valedera y una decisión muy acertada por el vicepresidente del nuestro país.

GRAFICO Nº 9

¿Qué opina de la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral?



¿Cree usted que el apoyo y la aceptación de la familia propicia la estabilidad personal y convierte a la persona con discapacidad en ente productivo e independiente?

Cuadro #10

El apoyo y la aceptación familiar lo convierten al discapacitado en ente productivo e independiente.	**F**	**%**
SI NO	20 0	100% 0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Padres de familia de las personas con discapacidad.
Elaboración: Las Autoras.

Análisis Cuantitativo:

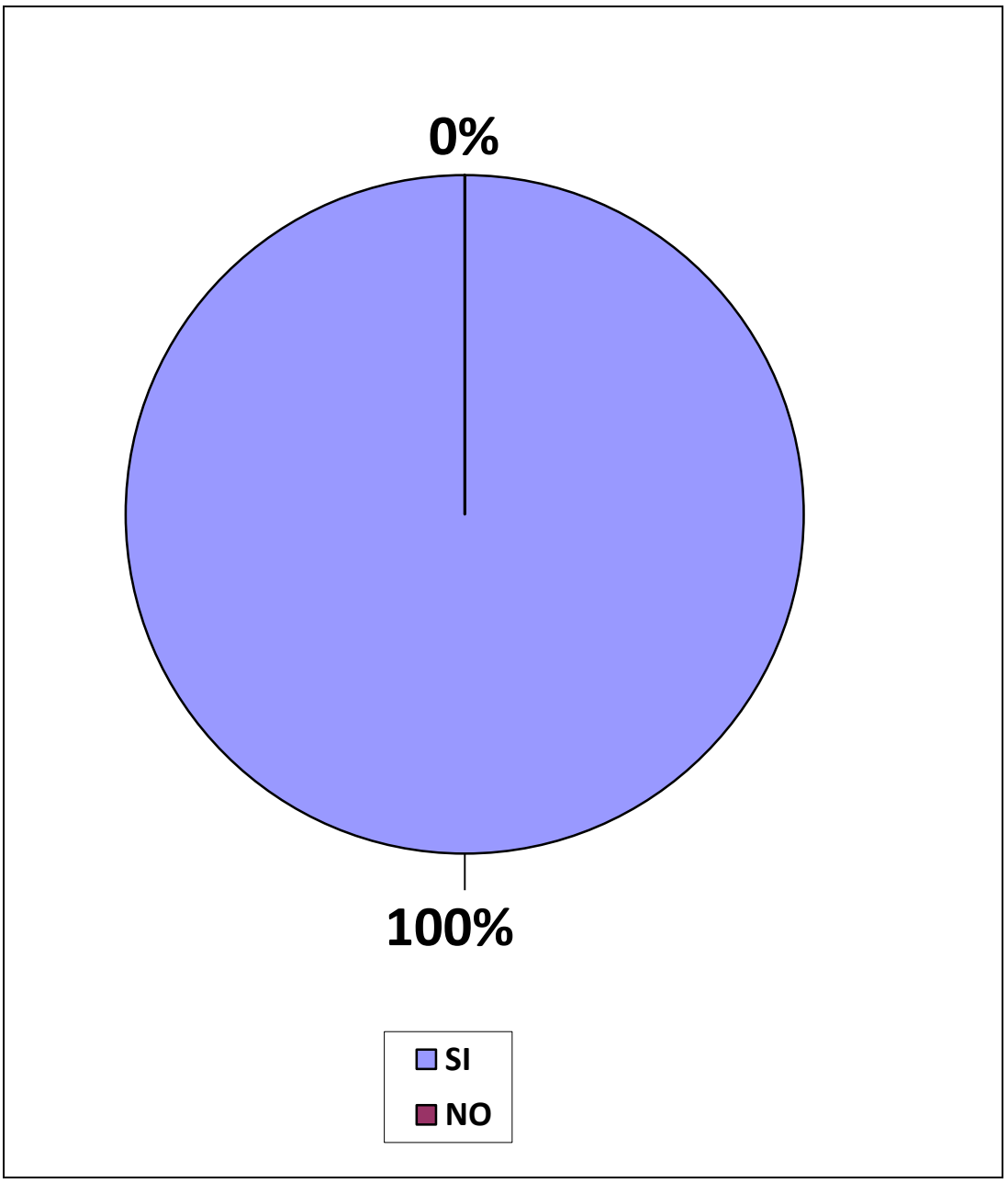
Mediante los resultados del cuadro #10 se constata que el 100% de entrevistados creen que el apoyo y la aceptación de la familia propician la estabilidad personal y convierte a la persona con discapacidad en ente productivo e independiente.

Interpretación Cualitativa:

Con el resultado de esta interrogante se conoce que la familia considera de gran valor el apoyo y la aceptación que le brinden todos los miembros de su núcleo familiar hacia la persona discapacitada recalcando que con esta actitud lograran la estabilidad personal y emocional de su familiar con el fin de convertirlo en ente productivo e independiente capaz de defenderse solo a lo largo de su vida y ser útil a la sociedad gracias al empeño y trabajo que realiza.

GRAFICO Nº 10

¿Cree usted que el apoyo y la aceptación de la familia propicia la estabilidad personal y convierte a la persona con discapacidad en ente productivo e independiente?



ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL QUE LABORA EN EL CEPRODIS.

¿Cómo considera el cumplimiento de la ley sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral?

Cuadro #1

Cómo es el cumplimiento de la ley sobre la inclusión laboral del discapacitado	**F**	**%**
REGULAR	5	50%
MALA	5	50%
BUENA	0	0%
MUY BUENA	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Personal del CEPRODIS.
Elaboración: Las Autoras.

Análisis Cuantitativo:

Con los datos obtenidos del cuadro #1 se comprueba que el 50% de encuestados creen que el cumplimiento de la ley sobre la inclusión laboral del discapacitado es regular y el 50% restante opinan que el cumplimiento de esta ley es mala.

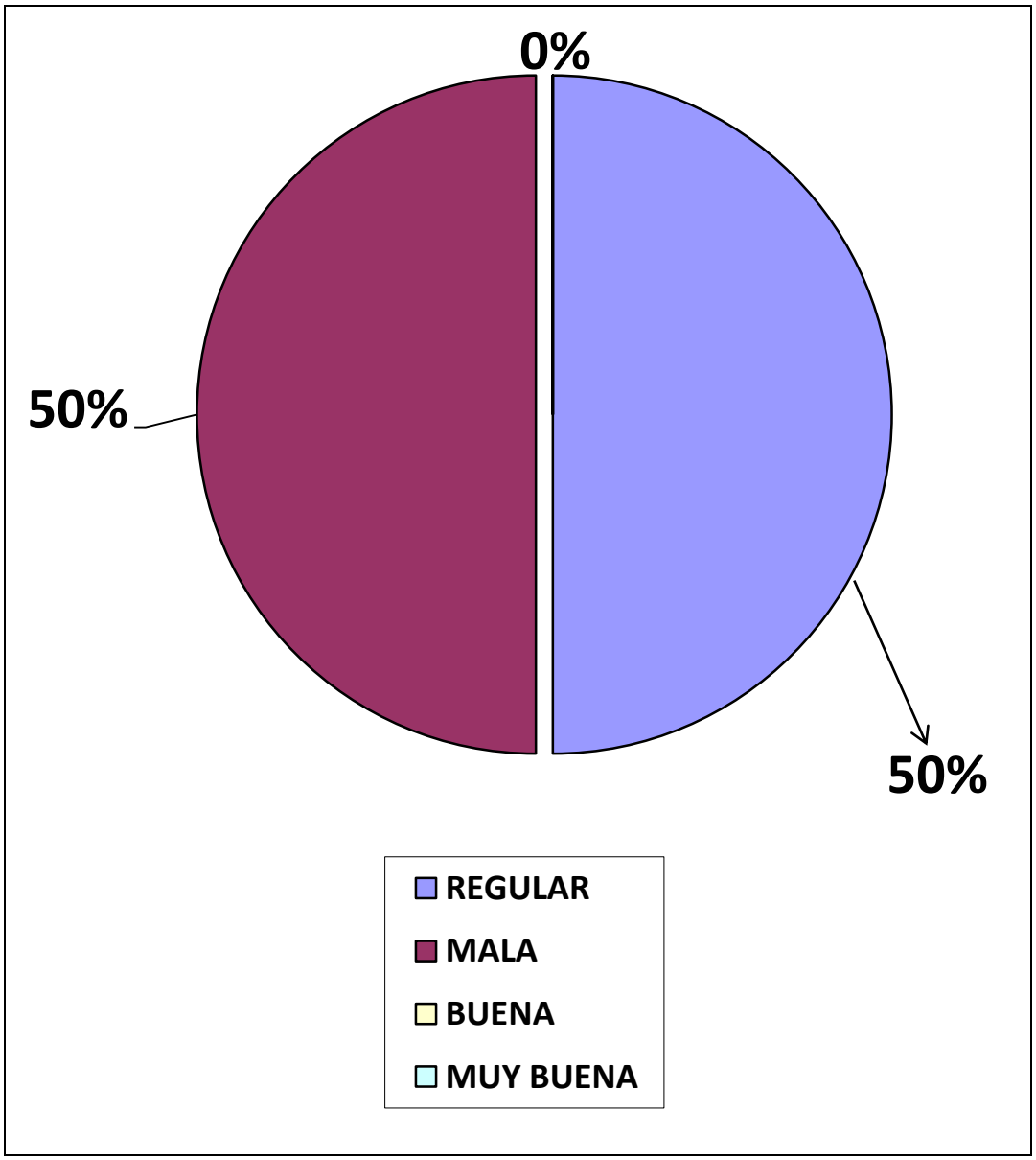
Interpretación Cualitativa:

En esta pregunta se pudo constatar que la ley de inclusión laboral de las personas con discapacidad no se cumple a cabalidad como lo ampara la nueva constitución, ya que algunas instituciones han hecho caso omiso al pensar que las personas con capacidades diferentes no van a cumplir con el trabajo designado. Las personas encuestadas manifiestan que es importante el compromiso de las autoridades de Instituciones públicas y privadas para que acepten y respeten al discapacitado porque tiene los mismos derechos como cualquier ciudadano y puede desarrollar a

cabalidad cualquier trabajo siempre y cuando su grado de discapacidad se lo permita.

GRAFICO Nº 1

¿Cómo considera el cumplimiento de la ley sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral?



¿Cómo califica la participación de la familia en el proceso de inclusión de la persona con discapacidad?

Cuadro #2

Participación de la familia en la inclusión.	**F**	**%**
REGULAR	4	40%
MALA	3	30%
BUENA	3	30%
MUY BUENA	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Personal del CEPRODIS.
Elaboración: Las Autoras.

Análisis Cuantitativo:

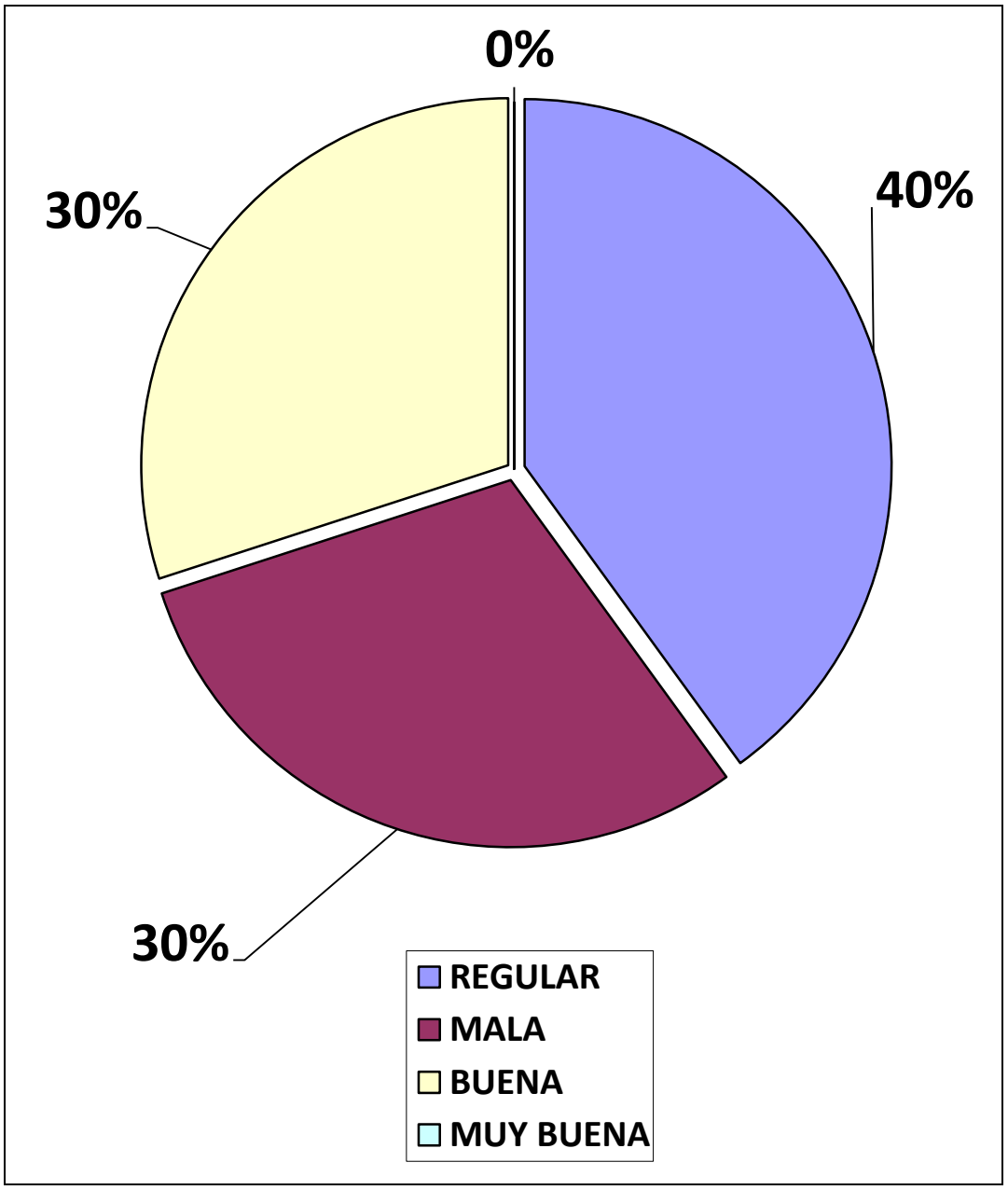
El 40% de la población encuestada responde que la participación de la familia en el proceso de la inclusión laboral del discapacitado es regular, el 30% señalan que es mala y el 30% restante indican que la participación de la familia es buena.

Interpretación Cualitativa:

Con el resultado de esta pregunta se conoce que en la mayoría de los casos los padres no asumen con responsabilidad su papel, dando poca importancia a la atención que merecen sus hijos en el proceso de inclusión. En otros casos la familia no se involucra en las actividades que se realizan en beneficio del discapacitado ya que no aceptan la realidad de su familiar y por falta de tiempo debido a sus actividades laborales. Y finalmente otras familias tratan de involucrar a la persona con discapacidad en el ámbito laboral y social debido al interés que muestran por su familiar con la participación activa y el apoyo en las diferentes actividades dentro del Centro.

GRAFICO Nº 2

¿Cómo califica la participación de la familia en el proceso de inclusión de la persona con discapacidad?



¿Cree usted que la estabilidad personal y emocional de la persona con discapacidad lo convierte en ente productivo y autónomo?

Cuadro #3

La estabilidad personal y emocional del discapacitado lo convierte en ente productivo y autónomo.	**F**	**%**
SI	10	100%
NO	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Personal del CEPRODIS.
Elaboración: Las Autoras.

Análisis Cuantitativo:

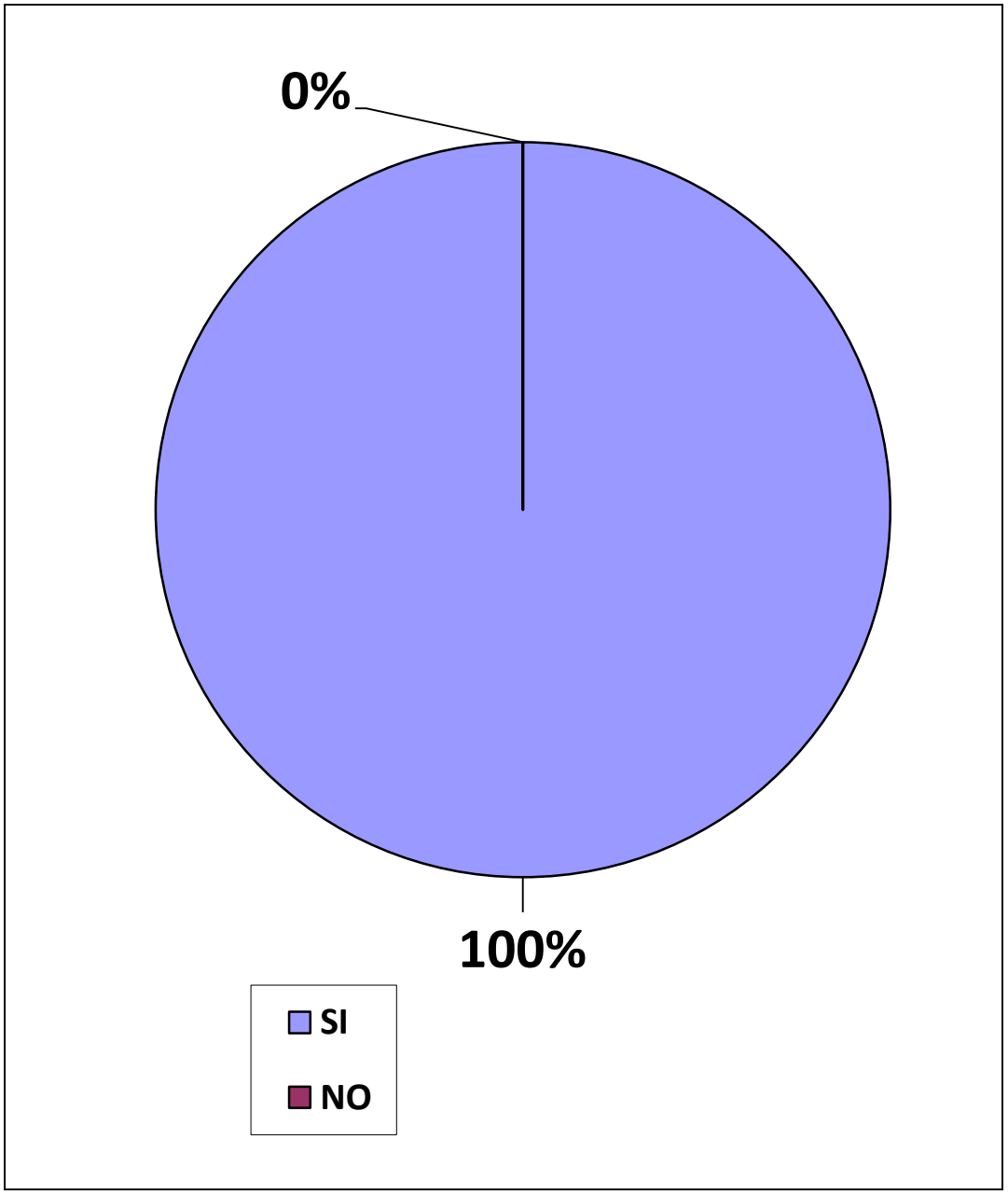
El 100% de encuestados señalan que la estabilidad personal y emocional de las personas con discapacidad si lo convierten en ente productivo y autónomo.

Interpretación Cualitativa:

Estos datos permiten constatar que las personas con discapacidades se convierten en entes productivos y autónomos porque se sienten seguros, apoyados y con ganas de vencer los obstáculos que a diario se les presentan dentro del medio que se desenvuelven y de esta manera responder activamente en las necesidades y exigencias del trabajo, cabe recalcar que el apoyo familiar, institucional y social son de gran importancia para reforzar el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

GRAFICO Nº 3

¿Cree usted que la estabilidad personal y emocional de la persona con discapacidad lo convierte en ente productivo y autónomo?



¿Cuáles cree que son los factores que han incidido en la escaza inclusión de las persona con capacidades diferentes?

Esta pregunta por ser abierta no se elaboro cuadro estadístico, sin embargo por todas las opiniones vertidas por los encuestados se conoce que los factores que han incidió para la escaza inclusión de las personas con capacidades diferentes son:

- La falta de concienciación social,
- La discriminación,
- El recelo y miedo hacia estas personas,
- Los prejuicios sociales,
- Desconocimiento de los derechos y
- El incumplimiento de las leyes.

Consideramos que la discapacidad es un problema que atraviesan un gran número de personas en nuestra ciudad. Según los encuestados, las personas con capacidades diferentes asumen la discriminación, el rechazo, la burla, etc; como parte de un destino inevitable quizás aceptando esta dura realidad que a diario les toca vivir.

¿Cómo considera usted la intervención del Trabajador Social en el proceso de inclusión de la persona con discapacidad en el ámbito laboral?

Cuadro #5

Intervención del Trabajador Social en el proceso de inclusión.	**F**	**%**
REGULAR	0	0%
MALA	0	0%
BUENA	3	30%
MUY BUENA	7	70%
TOTAL	10	100%

Fuente: Personal del CEPRODIS.
Elaboración: Las Autoras.

Análisis Cuantitativo:

En el cuadro #5 se registra que el 70% de encuestados respondieron que la intervención del Trabajador Social en el proceso de inclusión de las personas con capacidades diferentes en el ámbito laboral es muy buena, y el 30% restante indica que su intervención es buena.

Interpretación Cualitativa:

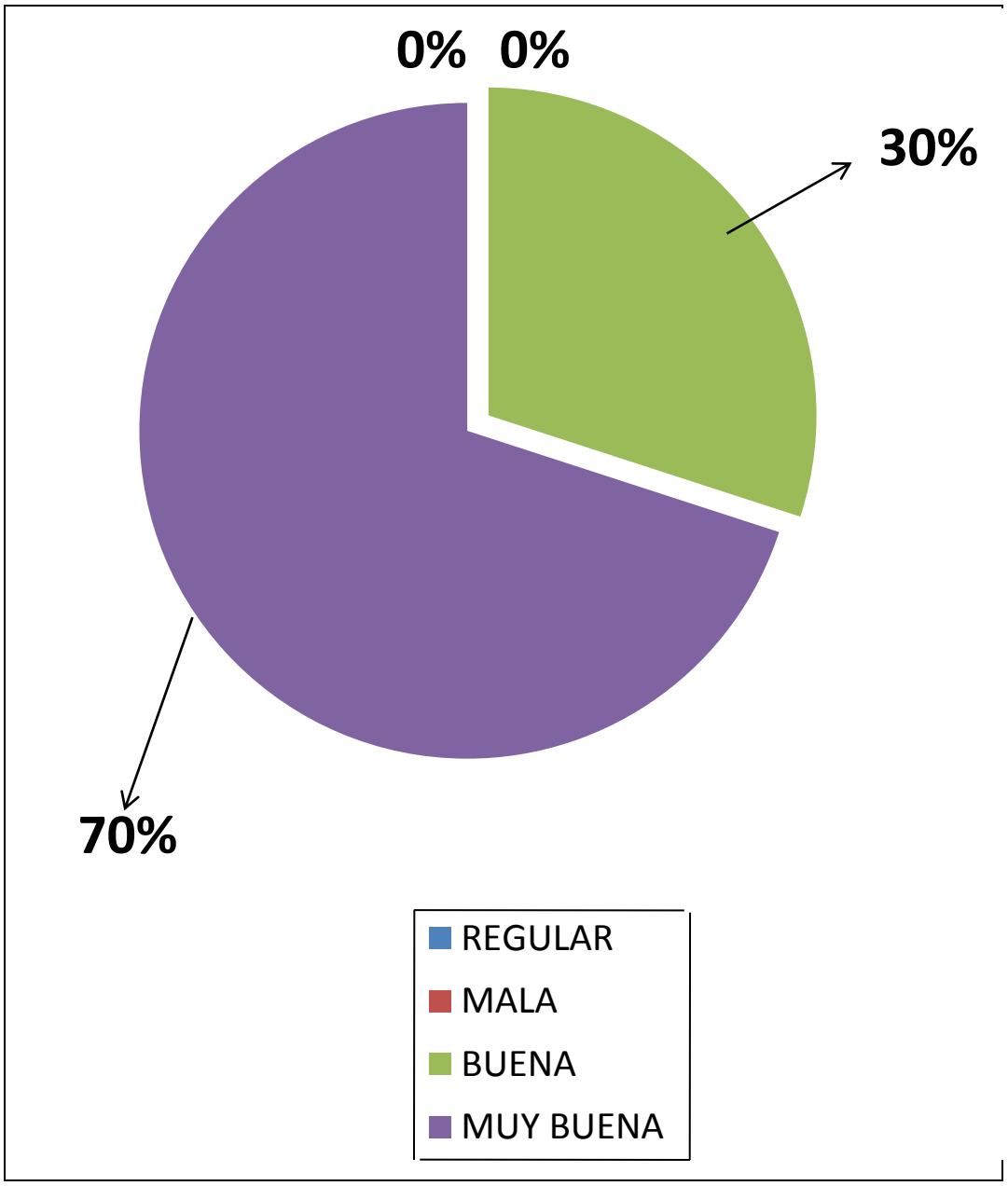
El resultado obtenido en esta interrogante señala que la Intervención del Trabajador Social en el proceso de inclusión de las personas con capacidades diferentes en su mayoría es muy buena ya que ayuda a la familia y a la Institución con calidad, iniciativa y calidez en la búsqueda de fuentes de trabajo involucrándose directamente en la inclusión de los discapacitados en el campo laboral y preocupándose para que se mantengan relaciones cordiales entre empleador y empleado cumpliendo así sus obligaciones y derechos.

El trabajo Social es una ciencia comprometida con los sectores vulnerables de la sociedad y es allí donde nuestro contingente debe ser

reconocido con actividades de ayuda social a la comunidad que están enmarcadas a realizar un trabajo organizado planificado de asesoramiento, gestión, tratamiento y seguimiento de las personas con capacidades diferentes que ya tienen un espacio dentro del ámbito laboral capaz de que las/os discapacitados tengan garantías y se resuelva el problema de la discriminación y el rechazo social.

GRAFICO Nº 5

¿Cómo considera usted la intervención del Trabajador Social en el proceso de inclusión de la persona con discapacidad en el ámbito laboral?



DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Mediante la utilización de la entrevista estructurada dirigida a los padres de familia de las personas con discapacidad y la encuesta aplicada al personal que labora en el CEPRODIS, se comprobó que la discriminación social de la que son objeto las personas discapacitadas se debe principalmente a la desinformación con respecto al trato y convivencia con ellos; sin embargo la familia ha aprendido a convivir y entender que la discapacidad de su familiar no es un problema sino una realidad que deben enfrentarlas unidos y de esta manera luchar contra los prejuicios sociales existentes, la discriminación, el rechazo y el miedo; los cuales han incidido en la escaza inclusión de los discapacitados en el ámbito laboral, olvidando que lo único que necesitan las personas con capacidades diferentes es la aceptación y el apoyo de la sociedad en general.

Cabe destacar que la familia apoya y participa constantemente en el proceso de inclusión de las personas con discapacidad, y esta manera aportan para lograr que con el pasar del tiempo el discapacitado pueda salir adelante gracias a las enseñanzas y fortalezas que le inculcan en su hogar y dentro del centro de preparación.

La discriminación ha afectado a la mayoría de hogares que tienen familiares con capacidades diferentes, situación que preocupa a la familia en general, ya que no entienden esta actitud negativa de la sociedad que no ha logrado superar los prejuicios sociales por el desinterés y la poca sensibilidad humana demostrada a diario; se sugiere que la sociedad se informe sobre la importancia de convivir en igualdad de oportunidades y derechos con seres humanos que tienen capacidades diferentes pero que el trato debe ser el mismo.

Todas las personas entrevistadas manifestaron que es de gran importancia la inclusión de las (os) discapacitados en el ámbito laboral, ya que así se convierten en entes productivos y autónomos para sí mismos y para la sociedad en general; por ello brindan apoyo y estabilidad familiar para lograr una exitosa inclusión, aunque es evidente que la ley de Inclusión no se la cumple a cabalidad por la irresponsabilidad de algunas instituciones que han hecho caso omiso a esta disposición; por esta razón es importante el compromiso de las autoridades de instituciones públicas y privadas para que acepten y respeten al discapacitado y lo incluyan dentro de sus empresas.

Por tal motivo es necesario despertar la sensibilidad en la ciudadanía en general y no vean al discapacitado como seres improductivos, sino que sepan apreciar las capacidades intelectuales, artísticas y productivas que a pesar de que sean diferentes son útiles y por esta razón consideramos que inclusión es importante, valedera y una decisión muy acertada tomada por el vicepresidente del nuestro país.

Frente a esta realidad el accionar del Trabajador Social es relevante ya que dentro de las instituciones de ayuda al discapacitado, él es quien debe contactar los lugares de trabajo, coordinar acciones, velar por su bienestar y ubicar a la persona con discapacidad en los diferentes campos laborales donde sean respetados sus derechos y cumpla con las obligaciones designadas.

CONCLUSIONES

8. CONCLUSIONES.

Luego de haber ejecutado nuestro trabajo de investigación hemos llegado a las siguientes conclusiones:

- El apoyo y la aceptación familiar propicia la estabilidad personal y emocional del discapacitado, convirtiéndolo en ente productivo y autónomo.
- Los prejuicios sociales existentes, la desinformación en cuanto al trato y convivencia con el discapacitado, la discriminación y la burla social, han afectado negativamente para la escaza inclusión laboral de las personas con discapacidades diferentes.
- La participación activa de la familia en las actividades que coadyuvan a la inclusión laboral, que se desarrollan en beneficio del discapacitado, es buena.
- El discapacitado se ha visto excluido del ámbito laboral y educativo por la discriminación y el rechazo social que ha diario vive.
- La familia considera muy buena y acertada la ley de inclusión laboral de las personas con capacidades diferentes y es por esta razón que brinda apoyo constante para que se cumpla a cabalidad esta ley, ya que en la actualidad no le brindan la importancia que la misma necesita.
- La intervención del Trabajador Social en el proceso de inclusión laboral de las personas discapacitadas, es muy buena ya que están inmersos en las actividades de inserción, ubicación en plazas de trabajo y seguimiento de los casos.

RECOMENDACIONES

9. RECOMENDACIONES

Como resultado de las conclusiones abordadas en este proceso investigativo, tenemos las siguientes recomendaciones

- Que las familias que aún no han aceptado tener un miembro de su hogar con discapacidad brinde su apoyo y acepte a su familiar buscando ayuda en los centros especializados para la atención de estas personas.
- Fomentar programas de concienciación social y talleres educativos dirigidos a instituciones y a los diferentes grupos sociales para conseguir la inclusión laboral.
- Incrementar la participación de la familia en las diferentes actividades de inclusión que realiza el Centro donde acuden sus familiares.
- Que los organismos encargados de dar cumplimiento y vigilar el acatamiento eficaz de las leyes, controlen a las instituciones para que incluyan dentro de su personal a los discapacitados.
- Que el CEPRODIS de Loja coordine con otras instituciones la organización de proyectos, programas y talleres educativos dirigidos a las familias del discapacitado y a la sociedad en general.
- Los Trabajadores Sociales que ejercen su profesión en estos Centros brinden ayuda y velen para que se dé cumplimiento a sus derechos dentro de sus trabajos.

BIBLIOGRAFÍA

10. BIBLIOGRAFIA

- **Ana Goerdt**. Artículo "Prevención de discapacidades y rehabilitación". Revista Salud Mundial – OPS – 1990.
- **Ana P. de Quiroga.** La psicología social como crítica de la vida cotidiana.
- Comisión Especial de Estudios sobre Discapacidad del Congreso de la República.
- **Elisa Bianchi.** El servicio social como proceso de ayuda. Cap. I y II. Edit. Paidós.
- Es.wikipedia.org.discriminación.
- Es.wikipedia.org/inclusiones.
- Es.wikipedia.org/wiki/Discriminación
- Es.wiktionary.org/wiki/discriminación
- "Exclusión Laboral, Discriminación Social". Por una Sociedad para Todos. 2003, pp.10 – 11.
- **Fernando Ulloa.** Psicología de las instituciones
- **Jorge G.Cantis.** Artículo "El discapacitado y su familia: aportes teóricos clínicos". Revista "Actualidad psicológica".
- **Liliana Pantano.** La discapacidad como problema social. Cap. II y IV. Edit. Eudba.
- **MIDEPLAN,** "Balance de seis años de las políticas sociales".
- **MIDEPLAN,** "Política Nacional para la Integración Social de las Personas con Discapacidad".
- **Nidia Aylwin, Mª Olga Solar,** "Trabajo Social Familiar".
- **Nidia Aylwin.** "El análisis de las políticas sociales desde una perspectiva familiar" Políticas de la familia.
- **ONU,** "Normas uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad".
- Orientaciones para analizar políticas sociales desde una perspectiva familiar, extraída de Cátedra Políticas Sociales y familia, docente Fabiola Cortes – Monroy.
- Política Nacional para la Integración Social de las Personas con Discapacidad.
- www.alumno.ucol.mx
- www.asambleaconstituyente.gov.inclusión
- www.canadaimmigrants.com/Spanish/glossary.asp
- www.ceapat.org

- www.clubuniopacífico.galeon.com
- www.cre.com.ec
- www.cre.com Código de Trabajo.
- www.educación-para-laciudadania
- www.fonadis.cl
- www.geocities.com/chilemat/paa/glosario.htm
- www.geocities.com
- www.hoy.com.ec
- www.hoy.com Código de Trabajo.
- www.imss.gob.mx/IMSSSITIOS/IMSS06/Terminos+Medicos.htm
- www.inclusioneducativa.cl.documentos1.htm
- www.inclusioneducativa.cl.documentos2.htm
- www.ladiscapacidad.com
- www.medciclopedia.es/diccio/i/in.htm
- www.medicina.uanl.mx/plataforma/mod/glossary/view.ph
- www.minusvalidos.net
- www.nl.gob.mx
- www.rebertexto.com Trabajo Social.
- www.starmedia.com
- www.ugt.es/Mujer/artemisa/artemisaconceptos.html
- www.vicepresidencia.gov.ec

ANEXOS

ENCUESTA

Encuesta dirigida a las personas con capacidades diferentes del CEPRODIS.

1.- ¿Ha sido victima de algún tipo de discriminación?

SI ( ) NO ( )

Cual……
……
……..…

2.- ¿Considera que la desinformación en cuanto al trato y convivencia con el discapacitado sea el factor principal para la no aceptación?

SI ( ) NO ( )

Porque……
……
……
……

3.- Según usted que factores inciden para el aislamiento y baja autoestima.

SI ( ) NO ( )

Porque……
……
……
……

4.- Que opina de la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral.

SI ( ) NO ( )

5.- Cree usted que el apoyo y la aceptación de su familia propicia la estabilidad personal y lo convierte en ente productivo y autónomo.

……
……
……

GRACIAS.

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Entrevista estructurada dirigida a la familia de las personas con capacidades diferentes del CEPRODIS.

1.- De que manera a afectado la discapacidad de su familiar en su hogar.

2.- Considera que los prejuicios sociales existentes influyen en la escaza inclusión del discapacitado.

3.- Participa usted activamente en el proceso de inclusión de su familiar en el ámbito laboral.

4.- ¿Qué factores considera usted han impedido la inclusión social y laboral del discapacitado?

5.- ¿Que sugiere a las personas que aun no han aceptado tener un familiar con capacidades diferentes?

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL.

Proyecto de TESIS.

"INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL AMBITO LABORAL".

Proyecto de Tesis previo a la Obtención del grado de Licenciadas en Trabajo Social.

AUTORAS:

- Andrea Sánchez.
- Vanesa Ruilova.

Loja – Ecuador

2009.

1. TITULO:

“INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL AMBITO LABORAL”.

2. PROBLEMATICA.

La sociedad ha ido evolucionando con el pasar de los años y ha sido autora y testiga de los más grandes acontecimientos, en todos los aspectos: social, económico, científico y tecnológico existiendo así nuevas ideas, juicios y valores sobre el ser humano, su relación con la sociedad y la integración dentro de la misma.

Analizar y conocer la intervención del Trabajador Social en el proceso de inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, es la problemática que se quiere investigar; ya que en conversaciones realizadas con el personal que trabaja en el Centro de Protección del Discapacitado de Loja (CEPRODIS) y con implicados en este proceso se ha obtenido información verídica y valiosa sobre los problemas que tienen los discapacitados al no contar con un trabajo estable y los prejuicios existentes en la sociedad que afectan directamente a estas personas y su entorno familiar.

Cabe recalcar que la *Discapacidad:* "es la consecuencia de una deficiencia, sobre las actividades físicas, intelectuales, afectivo-emocionales y sociales" o también se la puede definir como "toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano."[14]

La DISCAPACIDAD es “la deficiencia o la falta de un órgano o la alteración de una función de cierta parte del cuerpo y es la desventaja que

[14] www.ladiscapacidad.com

puede tener una persona para poder desarrollar una actividad que tenga un significado para él”. [15]

Entre las causas más comunes que pueden ocasionar cualquier tipo de discapacidad se incluyen las siguientes:

- Factores genéticos, como es el caso del síndrome de Down.
- Errores congénitos del metabolismo, como la fenilcetonuria.
- Alternativas del desarrollo embrionario, en las que se incluyen las lesiones prenatales.
- Problemas perinatales, relacionados con el momento del parto.
- Accidentes de tránsito.
- Accidentes laborales.

Estas causas a su vez provocan consecuencias que afectan directamente al discapacitado y su familia:

- Aislamiento y retraimiento
- Pérdida de atención
- Distracción/Falta de concentración
- Vergüenza, culpabilidad e ira
- Pena
- Tristeza o depresión
- Preocupación y frustración
- Ansiedad y desconfianza
- Inseguridad
- Autocrítica y baja autoestima/confianza en sí mismo

[15] www.clubuniopacifico.galeon.com

Luego de haber indagado y señalado los conceptos básicos de discapacidad, así como sus causas y consecuencias se procederá al análisis mundial, nacional, y local de esta problemática.

A nivel mundial la discapacidad es un problema que afecta a miles de personas y estas son víctimas de discriminación y lástima que han provocado en alguno de los casos la desintegración familiar por la no aceptación de esta realidad en algún miembro de la familia. De igual forma el discapacitado se siente incapaz de realizar actividades que ayuden al desarrollo en el ámbito laboral.

Identificamos el problema a nivel nacional, en lo que hace referencia a la falta de inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, percatándonos que en la actualidad este problema a cobrado gran importancia gracias al impulso del vicepresidente Dr. Lenín Moreno se ha podido disminuir la discriminación de la que eran objeto estas personas, convirtiéndose en un claro ejemplo para la sociedad en general.

En nuestra cuidad el problema tiene las mismas magnitudes que en los contextos antes mencionados, los discapacitados son discriminados, maltratados y menospreciados por la sociedad en general ya que aún existen criterios mal fundados y creados por la mente del ser humano.

“Desde la antigüedad el problema de la discapacidad ha sido objeto de discriminación, en algunas sociedades de la Antigüedad, el destino de las personas con discapacidad era la muerte. Fue normal el infanticidio cuando se observaban anormalidades en los niños y niñas. En **Roma** Imperial, asimismo, se cumplía el propósito con los niños, los inválidos innatos y ancianos. Tal sacrificio selectivo encontró eco, en el siglo XX, en el **nazismo** y sus cámaras de gas.

En la **Edad media**, los que eran considerados anormales, eran olvidados, rechazados e incluso temidos.

En el **Renacimiento** surge un trato más humanitario hacia las personas marginadas en general. En el siglo XV se funda la primera institución (asilo u orfanato) para atender a enfermos psíquicos y deficientes mentales.

A lo largo del **siglo XX**, las personas con discapacidad todavía son rechazadas. Es conocido que, en la época **nazi**, fueron otras las víctimas del holocausto. En Suecia, hasta mediados de los años 70, se esterilizaba a las personas con discapacidad, incluso, sin su consentimiento.

Es necesario aclarar que los diferentes matices y cambios de perspectiva a la hora de enfocar a la discapacidad, no se han dado en sucesión escalonada. Muchos resabios de este modelo tradicional coexisten con componentes de modelos más recientes. Un buen ejemplo de ello lo constituyen las **telemaratones** organizados por las televisiones, en los que se busca obtener los recursos que serían utilizables en los programas de rehabilitación de las personas con discapacidad".[16]

Luego de una investigación profunda de la Discapacidad a lo largo de la historia se pudo evidenciar que la discriminación ante las personas con este problema fue y es alarmante, por tal razón la sociedad es un factor preponderante ya que la sensibilidad adecuada y oportuna permitirá que estas personas sean apreciadas por sus capacidades intelectuales, artísticas, productivas, aunque diferentes pero útiles; para así disminuir la discriminación de las cuales son objeto este grupo.

El involucramiento y la ayuda continua de la familia del discapacitado en el proceso de inclusión cumple un rol muy importante ya que brinda las mejores posibilidades de intercomunicación entre padre, hijos y profesionales, por que el hecho de convivir bajo el mismo techo e institución comparten deberes, obligaciones, derechos, intereses y preocupaciones.

[16] www.historiadeladiscapacidad.com

En estos dos hogares el discapacitado aprende a respetar y ser respetado, transmite valores, se forjan metas y forman su personalidad para aceptarse e incluirse con más facilidad a la sociedad.

El prestar atención a las cualidades y capacidades del discapacitado nos permitirá favorecer la inclusión y la aceptación en la sociedad, particularmente para aquellos que aun se encuentran fuera del campo educativo, laboral y cultural; de tal modo que todos puedan desenvolverse de manera normal, disponiendo de trabajo, de recursos y de apoyo social y familiar.

La mayor desigualdad se da en la desinformación de la discapacidad que tienen enfrente las personas sin discapacidad y el no saber cómo desenvolverse con la persona discapacitada, logrando un distanciamiento no querido. La sociedad debe eliminar las barreras existentes para lograr la equidad de oportunidades entre las personas con discapacidad y las personas sin discapacidad.

La igualdad de oportunidades en materia de educación y empleo avanza día a día, pero limitando a las personas con discapacidad por miedo a que no se desenvuelvan eficazmente en sus labores.

La capacidad humana para hacer frente a las adversidades de la vida, superarlas y salir de ellas fortalecido e incluso transformado es el punto básico que debemos cultivar en los seres humanos especialmente en las personas con discapacidad que a futuro se convertirán en posibles ejes conductores de instituciones u organismos, para que de esta manera asuman el papel que les corresponde como actores sociales, con posibilidades de incidir en la construcción de una sociedad más justa, democrática y equitativa para todos.

En alguno de los casos el núcleo familiar de las personas con discapacidad se ve afectado por la discriminación de la que es objeto el miembro de esta familia, situación que conlleva a que los mismos busquen centros especializados, de tal modo que la persona con discapacidad se desenvuelva en un ambiente de iguales condiciones.

Con respecto al lugar en donde realizaremos nuestra tesis el Centro de Protección para Discapacitados de la ciudad de Loja (CEPRODIS), inicio sus actividades en el año de 1975 por iniciativa de padres de familia ya que veían la necesidad de dejar a sus hijos en un lugar especializado para el cuidado y atención, por tal razón amparados por la Fundación "Daniel Álvarez Burneo" se creó este Centro y tuvo bajo su responsabilidad a 10 personas con discapacidades diferentes.

La educación y orientación hacia el discapacitado es fundamental porque se enfatiza su potencial y autoestima convirtiéndolo así en un ser humano capaz de desenvolverse por sí solo, siendo importante de igual manera trabajar con la familia del discapacitado para que encuentre nuevas esperanzas reactivando y desarrollando nuevos sueños.

La intervención del Trabajador Social en el proceso de inclusión del discapacitado es de vital importancia, porque ahí experimentamos una diversidad de roles que traducidos al quehacer diario, por mencionar algunos de éstos roles serían el de orientar, educar, coordinar, gestar y planificar.

El Trabajador Social como profesional destinado a ayudar a las personas con Discapacidad busca mejorar su calidad de vida con la propia ayuda de ellos, co - adyugando en su propio desarrollo como personas y luego traducirlo al trabajo en sus distintas áreas.

El Trabajador Social es el profesional que trabaja a beneficio del

Discapacitado para que así salga de su estado de necesidad y dependencia y lograr elevar el nivel de autoestima y mejorar su condición de vida.

Como lo define E.Ander-egg el rol es el comportamiento o papel que debe desempeñar un Trabajador Social tomando en cuenta la posición o status que ocupa dentro de la sociedad. En un sentido más restringido se habla de "roles profesionales" a aquella función que se desempeña y que los otros esperan que desempeñe, aquellos que ejercen una determinada profesión.

Por tal razón es necesaria la intervención del Trabajador Social para fortalecer y resaltar la importancia y necesidad de la inclusión de personas con discapacidad en la sociedad y demostrar que tienen los mismos derechos y oportunidades de desenvolverse en el ámbito laboral.

Frente a este problemática **El problema principal que ha sido detectado es "El rechazo social y familiar hacia el discapacitado, de la Ciudad de Loja ha determinado que se lo margine y se lo considere como un ente improductivo"**

Este problema afecta directamente al discapacitado obligándolo al aislamiento y baja autoestima; el desamor y quemeimportismo por parte de la familia y la sociedad al considerarlo al discapacitado como una carga que produce vergüenza incrementando así la discriminación y rechazo que actualmente existe.

3. JUSTIFICACIÓN.

La investigación que se pretende realizar entorno a la inclusión de personas con capacidades diferentes de la ciudad de Loja, se justifica por lo siguiente:

El propósito fundamental de esta investigación es conocer el grado de intervención del Trabajador Social en el proceso de inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y su desenvolvimiento en las diferentes actividades que estén a su cargo.

Una de las razones más importantes que motivo hacer el estudio de la discapacidad, es conocer con exactitud que causas provocan la poca inclusión de estas personas en el ámbito laboral.

Al realizar un diagnóstico general con discapacitados, profesionales de diferentes centros especiales, sociedad en general y principalmente con Trabajadores Sociales que laboran en Centros de atención a estas personas, se determina la escaza oportunidad que tienen los discapacitados para trabajar en las diferentes Instituciones, lo que constituye en otra de las razones por las cuales se justifica la elaboración de la misma.

Los criterios teóricos que justifican la determinación de este problema**,** como es *"La intervención del Trabajador Social en la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral",* no es únicamente una descripción teórica sino es una forma de pensamiento analítico, valorativo, critico y reflexivo de la realidad existente; porque al analizar el problema de la discriminación de las personas con diferentes capacidades desde el punto de vista social y familiar se lo relaciona científicamente con el proceso laboral y educativo, y al avance de movimientos que luchan por la igualdad de derechos y oportunidades; por tal motivo, debemos conocer la realidad en la que se desenvuelven estas personas,

establecer y demostrar a través de la inclusión que ellos tienen capacidad de realizar diferentes labores que se les asignen.

Cuando se trata de problemas laborales, estamos hablando de **problemas sociales**, ya que como Trabajadores Sociales y mediadoras nos involucramos directamente con el sector afectado para conjuntamente buscar alternativas que conlleven al desarrollo y superación del mismo, por tal razón consideramos relevante para la sociedad el estudio y conocimiento de esta problemática y así los beneficiarios de los resultados de esta tesis serán las personas discapacitadas de la ciudad de Loja, el mismo ayudara a resolver el problema y lograr la inclusión y la sensibilidad social para que sea aceptado en el ámbito laboral.

Académicamente se justifica, porque como egresadas de la Universidad Nacional de Loja, en la Carrera de Trabajo Social, damos cumplimiento a uno de los requerimientos necesarios para desenvolvernos como profesionales y de la misma manera hacer hincapié de los conocimientos adquiridos en las aulas universitarias de nuestra alma mater.
Personalmente nuestra tesis se justifica para obtener el Título en Licenciadas en Trabajo Social.

4. OBJETIVOS.

Objetivo General:

- Lograr la aceptación e inclusión del discapacitado en la sociedad convirtiéndolo en un ente productivo y autónomo.

Objetivos Específicos:

- Incluir a las personas con discapacidad para obtener una sociedad justa y equitativa.

- Motivar a la familia y la sociedad para lograr el involucramiento y la participación activa en el proceso de inclusión del discapacitado.

- Propiciar la estabilidad personal y emocional del discapacitado dentro del entorno familiar y social.

5. HIPOTESIS.

La discriminación por la que atraviesan la mayoría de discapacitados de la ciudad de Loja, se debe a la desinformación en cuanto al trato y convivencia con ellos y a la existencia de prejuicios sociales; esto a su vez conlleva al aislamiento, vergüenza, depresión y baja autoestima del discapacitado, que repercuten directamente en su ámbito laboral, familiar y social. Una de las alternativas viables para la posible solución a este problema sería concienciar y educar a la sociedad lojana para de estar manera lograr la inclusión y participación activa de los discapacitados en todos los ámbitos sociales.

6. MARCO TEORICO.

6.1. La discapacidad y la discriminación.

6.1.1. ¿Qué es la discapacidad?

6.1.1.1. Perspectiva histórica de la discapacidad

6.1.1.2. Tipos de discapacidad.

6.1.1.3. Causas de la discapacidad

6.1.1.4. Consecuencias de la discapacidad.

6.1.2. ¿Qué es la discriminación?

6.1.2.1. Efectos de la discriminación.

6.2. La inclusión de las personas discapacitadas.

6.2.1. ¿Qué es la inclusión?

6.2.2. Ventajas de la inclusión.

6.2.3. Organismos que ayudan a la inclusión.

6.3. Ley reformatoria al código del trabajo.

6.3.1. Del trabajo para personas con discapacidad

6.3.2. Disposición transitoria

6.3.3. Empleo sin barrera.

6.4. Intervención de la Trabajadora Social en el proceso de inclusión

6.4.1. Rol del Trabajador Social en las Instituciones para Discapacitados.

6.4.2. Acciones para el tratamiento adecuado de estas personas.

6.5. Centro de protección al discapacitado (CEPRODIS).

6.5.1. Historia.

6.1 LA DISCAPACIDAD Y LA DISCRIMINACIÓN.

6.1.1. ¿Qué es la discapacidad?

- "La discapacidad es alguna imposibilidad para realizar una o más actividades de la vida cotidiana." [17]
- "Discapacidad es un término genérico que incluye déficit, limitación en la actividad y restricción en la participación." [18]
- "Discapacidad es toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano" [19]
- "La discapacidad son las desventajas que puede tener una persona para su correcto desenvolvimiento dentro de la sociedad" [20]
- "Cuando hablamos de discapacidad también podemos hablar de discapacidad social en la que una persona no puede integrarse a su trabajo o a la dinámica familiar de una manera adecuada." [21]
- "Discapacidad es cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, las cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicología, a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo" [22]

6.1.1.1. Perspectiva histórica de la discapacidad.

---

[17] www.ni.gob.mx
[18] www.alumno.uncol.mx
[19] www.geocities.com
[20] www.wikipedia.org
[21] www.ugt.es/discriminacion
[22] Organización Mundial de la Salud

A lo largo de la historia humana, la discapacidad, en sus diversas manifestaciones ha sido objeto de discriminación. Tal marginación ha sido constante para las personas con discapacidad desde la Antigüedad hasta nuestros días. La marca de la doble marginación ha ubicado siempre a las personas con discapacidad en los estamentos inferiores de las sociedades del Medioevo, del Renacimiento y de las Épocas Moderna y Contemporánea. No había más horizonte que la dependencia y el sometimiento.

En algunas sociedades de la Antigüedad, el destino de las personas con discapacidad era la muerte Era normal el infanticidio cuando se observaban anormalidades en los niños y niñas. En **Roma**, se cumplía igual propósito con los niños y los inválidos congénitos y ancianos. Tal sacrificio selectivo encontró eco, en el siglo XX, en el **nazismo** y sus cámaras de gas.

Con el advenimiento del **cristianismo**, se condena el infanticidio y el discapacitado se convierte en objeto de caridad. Consecuentemente, el destino de las personas con deficiencias, que lograban sobrevivir y alcanzaban la adultez, era la mendicidad. Aunque a veces se les denominaban “endemoniados o endemoniadas”, personas poseídas por el demonio y otros espíritus infernales, sometiéndoles a prácticas exorcistas.

En la **Edad media**, los que eran considerados anormales, eran olvidados, rechazados e incluso temidos. Así es como se construye un concepto de la anormalidad y del defecto, que conduce al rechazo social, al temor y hasta a la persecución de estas personas, por parte de los poderes civiles y religiosos; se les confundía con locos, herejes, embrujados, delincuentes, vagos o seres prostituidos.

En el **Renacimiento** surge un trato más humanitario hacia las personas marginadas en general. En el siglo XV se funda la primera institución

(asilo u orfanato) para atender a enfermos psíquicos y deficientes mentales.

Después del Renacimiento, durante los **siglos XVII y XVIII**, a quien tenía una discapacidad psíquica se le consideraba persona trastornada, que debía ser internada en **orfanatos, manicomios**, sin recibir ningún tipo de atención específica. Se les denominaba débiles mentales, diferentes, locos o locas. Bajo el amparo del **Absolutismo**, los asilos pasan a manos del Estado, surgen hospitales reales y se van creando las condiciones, para que con la llegada de la **Ilustración**, se le asigne un nuevo puesto a los pobres y a los "inútiles" (como también han sido llamadas las personas con discapacidad): son convertidos en sujetos de asistencia.

En el **siglo XIX, el neopositivismo** el sujeto de asistencia se convierte, en **sujeto de estudio** psico-médico-pedagógico, lo cual llevó a un avance en la comprensión del retraso mental y de otras discapacidades, y al desarrollo de terapias clínicas especializadas. Es en este siglo cuando surge la educación especial propiamente dicha, con la participación de médicos, educadores y psicólogos.

A lo largo del **siglo XX**, las personas con discapacidad todavía son rechazadas. Es conocido que, en la época **nazi**, fueron otras de las víctimas del holocausto. En Suecia, hasta mediados de los años 70, se esterilizaba a las personas con discapacidad, incluso, sin su consentimiento.

Todo este conjunto de perspectivas en torno a la discapacidad se ubican en lo que se conoce como modelo o paradigma tradicional. Como se puede notar los **elementos comunes son la marginación, la discriminación, la dependencia y la subestimación** de las personas con discapacidad. Es decir, **no son considerados como sujetos con iguales derechos** que el resto de las personas que componen estas sociedades.

En la época actual el paradigma de la rehabilitación se insinúa en el período entre guerras y se consolida después de la Segunda Guerra Mundial.

Este modelo parte de que el problema se localiza en el individuo (la persona con discapacidad), ya que es en su deficiencia (física, mental o sensorial) y en su falta de destreza donde se localiza, principalmente, el origen de sus dificultades. Esto hace que se requiera la intervención profesional de un conjunto de especialistas (el equipo rehabilitador: médico, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, psicólogo, trabajador social, etc.) que va a dar respuesta al problema mediante el proceso de rehabilitación. En este esfuerzo, los resultados se van a medir en términos del grado de destrezas funcionales alcanzadas o recuperadas y por la ubicación de la persona con discapacidad en un empleo remunerado.

No obstante, el paradigma de la rehabilitación ha significado un importante avance en el enfoque de la discapacidad y ha prestado y sigue prestando valiosos servicios a muchas personas. Su aplicación ha significado mejorías relativas en la calidad de vida de muchas personas con discapacidad. Asimismo este modelo ha dejado su positiva huella en los planteamientos de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de la **Organización Mundial de la Salud (OMS**).

6.1.1.2. Tipos de discapacidad

Existen los siguientes tipos de discapacidad: física- motriz, sensorial, psíquica, intelectual y cognitiva.

Cada uno de los tipos puede manifestarse en distintos grados de discapacidad, y una persona puede tener varios tipos de discapacidades al mismo tiempo, con lo cual encontramos un amplio abanico de personas con discapacidad.

FISICA – MOTRIZ:

La discapacidad física se puede definir como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Esto significa que las partes afectadas son los brazos y/o las piernas.

Es la limitación o ausencia de las funciones de las extremidades superiores o de la columna vertebral como en la distrofia músculo-esquelético, artritis, secuela de la poliomielitis, espondilitis, amputación de miembros, etc.

Criterios de identificación

Las causas de la discapacidad física muchas veces están relacionadas a problemas durante la gestación, a la condición de prematuro del bebé o a dificultades en el momento del nacimiento. También pueden ser causadas por lesión medular en consecuencia de accidentes (de tráfico) o problemas del organismo (derrame).

SENSORIAL:

Comprende desde la ceguera hasta síntomas de visión reducida, borrosa, desenfocada, problemas para ver de lejos o de cerca, daltonismo etc., así como la sordera y la ausencia y dificultad del habla.

Para muchas personas la palabra ciego significa carencia total de la vista, sin embargo la discapacidad visual se divide en ceguera total o amaurosis, ceguera legal.

La sordera es la dificultad o imposibilidad de usar el sentido del oído debido a una perdida de la capacidad auditiva parcial o total, y unilateral o bilateral. Así pues, una persona sorda será incapaz o tendrá problemas para escuchar.

Causas

La pérdida de la visión puede ocurrir debido a herimientos, traumatismos, perforaciones o vaciamiento en los ojos. Durante la gestación, enfermedades como rubéola, toxoplasmosis y sífilis, además del uso de substancias tóxicas, pueden ocasionar esta discapacidad en el niño.

La deficiencia auditiva puede ser adquirida cuando existe una predisposición genética (por ejemplo, la otosclerosis), cuando ocurre meningitis, ingestión de medicinas que ocasionan daños a los nervios relacionados a la audición, exposición a sonidos impactantes. Otra causa de deficiencia congénita es la contaminación de la gestante a través de ciertas enfermedades, como rubéola, sarampión y sífilis.

PSÍQUICA:

Se considera que una persona tiene discapacidad psíquica cuando presente trastornos en el comportamiento adaptivo, previsiblemente permanentes.

Criterios de identificación

La discapacidad psíquica puede ser provocada por diversos trastornos mentales, como la depresión mayor, la esquizofrenia, el trastorno bipolar; los trastornos de pánico y el síndrome orgánico. También se produce por autismo o síndrome de Asperger.

INTELECTUAL O MENTAL:

Personas con dificultades para recordar, resolver problemas o percibir información, problemas para comprender y utilizar el lenguaje.

El retraso mental se refiere a limitaciones sustanciales en el funcionamiento intelectual. Se caracteriza por un funcionamiento

intelectual inferior a la media, que coexiste junto a limitaciones en dos ó más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación: comunicación, cuidado propio, vida en el hogar, habilidades sociales, uso de la comunidad, autodirección, salud y seguridad, contenidos escolares funcionales, ocio y trabajo. El retraso mental se ha de manifestar antes de los 18 años de edad".

Causas

- Factores genéticos, como en el caso del síndrome de Down.
- Alteraciones del desarrollo embrionario, en las que se incluyen las lesiones prenatales.
- Problemas perinatales, relacionados con el momento del parto.
- Enfermedades infantiles, que pueden ir desde una infección grave a un traumatismo.
- Graves déficits ambientales, en los que no existen condiciones adecuadas para el desarrollo cognitivo, personal y social.
- Accidentes de tráfico.
- Accidentes laborales.

COGNITIVA:

Es una disminución en las habilidades cognitivas del individuo. Entre las más conocidas discapacidades cognitivas están: El Autismo, El Síndrome Down, Síndrome de Asperger y el Retraso Mental. Las personas con discapacidad cognitiva tendrían dificultades principalmente en el desarrollo de la inteligencia verbal y matemática, mientras que en la mayoría de los casos conservan intactas sus demás inteligencias tales como: artística, musical, interpersonal e intrapersonal.

6.1.1.3. Causas de la discapacidad

El problema de la discapacidad esta mucho más generalizado de lo que comúnmente se conoce.

En nuestra sociedad existe escasa conciencia sobre una serie de factores altamente discapacitantes, entre los que podemos mencionar: el uso indebido de agroquímicos, artículos de pirotecnia y otros productos que contaminan el ambiente, así como la falta de respeto a las normas de tránsito y al cumplimiento de los procesos de contralor, lo que producen día a día más víctimas por accidentes de tránsito. Estos son sólo algunos de los factores principales, los que se van incrementando paulatinamente con las permanentes restricciones presupuestarias que limitan y/o impiden en la mayoría de los casos contar con los recursos suficientes y necesarios para prevenir las más elementales causas de discapacidad

Las siguientes son algunas de las causas principales de incapacidad en todo el mundo:

Enfermedad de la madre: Durante el embarazo la madre puede adquirir enfermedades en las cuales consumir sin prescripción médica algún medicamento que daña al producto ocasionándole una discapacidad dependiendo del tiempo de gestación.

Congénitas o de nacimiento: En el nacimiento es posible que se utilicen auxiliares con los que dañan al bebe o bien al momento de nacer el niño puede presentar complicaciones como el cordón umbilical enrollado en su cuello, puede tomar liquido amniótico, entre otras cosas.

Envejecimiento: En las personas adultas con frecuencia se presentan discapacidades propias de la edad.

Accidentes: toda persona está propensa a sufrir un accidente en el cual es posible que como consecuencia tenga una discapacidad.

Particularmente los accidentes en el hogar, llegan a un total de por lo menos 20 millones al año, causando incapacidades permanentes a 110.000 personas.

Accidentes de tránsito: Mas de 10 millones de heridos por año, en muchos casos gravemente, con consecuencias que comprenden amputaciones, lesiones cerebrales, paraplejia y parálisis toral.

Las enfermedades incapacitantes: siguen estando muy propagadas. Por ejemplo: veinte millones de personas tienen lepra.

Las enfermedades vinculadas a la mala nutrición son sumamente comunes en los países en desarrollo.

Enfermedad mental: Según la OMS, aqueja a una de cada diez personas con alguna etapa de la vida. Los pacientes mentales ocupan la cuarta parte de todas las causas de hospitales.

Inválido de guerra: La ininterrumpida serie de victimas de los trágicos conflictos armados.

Causas perinatales: producidas alrededor del nacimiento, como anoxia, sufrimiento fetal, traumatismos obstétricos, placenta previa, etc.

Causas postnatales: como infecciones, mala nutrición, intoxicaciones, Traumatismos cráneo-encefálicos, etc.

Condiciones de vida deficientes: Desnutrición, vivienda precaria, carencia de servicios sanitarios, severas condiciones de insalubridad en el medio en que se vive, inaccesibilidad a los servicios de salud básicos, etc.

Uso indebido de agroquímicos: Sucede que dentro de las sustancias químicas que de una u otra forma son vertidas al medio ambiente, hay un grupo que tiene la particularidad de no descomponerse, no degradarse jamás.

Por lo tanto, el ser humano que ingiere carne, leches, huevos, mariscos o cualquier producto derivado de un ser que vivió en un medio contaminado, estará recibiendo una gran dosis de tóxicos. Esta se incorporará a los tejidos grasos, hígado por ejemplo, potenciando el desarrollo de una serie de enfermedades y malformaciones, tanto en la persona que consume los tóxicos, como en las generaciones futuras que deriven de ella.

Metales tóxicos: son todos aquellos cuyas concentraciones en el ambiente son hoy día consideradas dañinas. Si bien los metales tienen muchas propiedades que los hacen interesantes de estudiar e importantes para la salud humana, así también la deficiencia de alguno de ellos puede conducir a enfermedades, tal como la falta de hierro, que es causal de anemia

6.1.1.4. Consecuencias de la discapacidad

Las consecuencias de la discapacidad dependen de la forma y profundidad que alteran la adaptación del individuo al medio. La discapacidad puede ser definitiva o recuperable (en tanto susceptible de mejorar en ciertos aspectos) o en fin, compensable (mediante el uso de prótesis u otros recursos).

Por ello, es importante analizar el grado de discapacidad (leve, moderada, severa o muy severa, en relación cuantitativa con la

disminución o alteración funcional), su evolutividad (progresiva, estacionaria o regresiva) y si es congénita o adquirida, puesto que las consecuencias en uno u otro caso han de ser diferentes, como lo serán también las reacciones psicológicas del individuo y su entorno familiar.

Para muchas personas que sufren de discapacidades puede ser muy difícil participar en actividades sociales, incluso dentro de la propia familia. Las discapacidades no tratadas pueden producir:

- Aislamiento y retraimiento
- Problemas sociales
- Perdida de atención
- Distracción- falta de concentración
- Problemas de trabajo
- Problemas para participar en la vida social
- Reducción de la actividad social
- Problemas de comunicación con esposa, hijos, amigos, etc.
- Perdida de intimidad

Entre las consecuencias psicológicas más comunes se incluyen:

- Vergüenza
- Culpabilidad
- Ira
- Pena
- Problemas de concentración
- Tristeza o depresión
- Frustración y preocupación
- Ansiedad y desconfianza
- Inseguridad
- Baja autoestima.

6.1.2. ¿Qué es la discriminación?

- Discriminación es el acto de hacer distinción y modificar o alterar la igualdad entre las personas. [23]
- "Total distinción, exclusión restricción basada en el sexo, religión instrucción que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce." [24]
- capacidad que poseen las pruebas para diferenciar en forma adecuada a los sujetos con el nivel en que presentan el rasgo medido.[25]
- Proceso que consiste en separar, diferenciar y organizar elementos de acuerdo con criterios específicos. [26]
- Dado que la discriminación consiste en la exclusión social de uno o un grupo de individuos por parte de un grupo social dominante, concebido por razones de sexo, raza, etnia, edad, nacionalidad, situación económica o cualquier otro motivo. [27]
- La discriminación es el acto de hacer una distinción, es un acto de abuso e injusticia que viola el derecho de la igualdad de oportunidades. La discriminación como tal, no es tolerada en ninguna sociedad democrática y no debería existir. Normalmente, se refiere a la violación de la igualdad de derechos para los individuos y la vida social. [28]
- Discriminación se entiende por alterar o modificar la igualdad entre personas. Cuando la diferencia se hace en las condiciones de trabajo se considera como discriminación laboral.

---

[23] www.wikipedia.org/
[24] www.wiktionary.org/
[25] www.monografías.com
[26] www.educion paralaciudadania.com
[27] www.starmedia.com
[28] www.geocities.com

La discriminación ocurre cuando se produce la desigualdad laboral en cualquiera de sus modalidades: de trato, de oportunidades o en pago. [29]

- Discriminar significa diferenciar, distinguir, separar una cosa de otra. La discriminación es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta. [30]

6.1.2.1. Efectos de la discriminación.

En nuestra sociedad, las personas discapacitadas son víctimas de muchos atropellos. Así mismo, la discriminación se ve en distintos ámbitos como el sector salud, en el laboral, en lo educativo, etc. A continuación, detallaremos algunas de las consecuencias que sufren las personas discapacitadas en la sociedad.

En la actualidad, las personas con discapacidad sufren el constante rechazo de la sociedad, puesto que las personas tienen prejuicios inconsistentes hacia los discapacitados. Además, la discriminación abarca ámbitos diferentes en la sociedad, de modo que es muy dificil combatir con ella y eliminarla por completo. Esta discriminación trae como consecuencia el retraso en el desarrollo e integración a la sociedad de los discapacitados. Las personas discapacitadas consideran que su derecho a un trabajo digno es el menos que se cumple, lo que coloca a esta demanda por encima del acceso a salud y a la educación. Si éstos legan a conseguir un trabajo, reciben bajo sueldo.

Las personas con discapacidad, por su misma incapacidad, tienen una serie de complicaciones en la salud, de manera que esto origina distintas consecuencias desfavorables. Distintos estudios señalan que la

[29] www.ceapat.org
[30] www,medciclopedia.es

discapacidad está ligada con factores condicionantes de pobreza: embarazo no supervisado, desnutrición, bajo nivel de escolaridad, etc. (Comisión Especial de Estudios sobre Discapacidad del Congreso de la República 2005-6).

Por otro lado, el Estado esta tomando cartas en el asusto ya que en el actual gobierno se muestra un gran interés por defender y hacer cumplir los derechos de los discapacitados a través del programa "sin barreras" impulsado por el Vicepresidente Lenin Moreno.

En conclusión, la sociedad tiene un rol muy importante en el proceso de inclusión de personas con discapacidad, ya que la despreocupación y la indiferencia infieren directamente al bienestar, desarrollo e integridad de estas personas. Por ello, debemos demostrar mayor preocupación hacia el discapacitado, porque si bien es cierto tienen una deficiencia, pero ésta no le impide desarrollarse e integrarse en la sociedad.

6.2. LA INCLUSIÓN DE PERSONAS DISCAPACITADAS.

6.2.1. ¿Qué es la inclusión?

- La inclusión es un concepto teórico de la pedagogía que hace referencia al modo en que la sociedad incluye a personas con diferentes capacidades. Es un término que surge en los años 90 y pretende sustituir a la integración. [31]
- Acto de insertar o de incluir cualquier persona para ser aceptados y admitidos en la sociedad. [32]
- El concepto de inclusión, proporciona un acercamiento a lo social de una forma diferente. Este se constituye en un nuevo paradigma de interpretación social, el cual se concede la comprensión de procesos emergentes de las sociedades en sus

[31] Es.wikipedia.org
[32] www.imss.gob.mx

diferentes aspectos del desarrollo. Reconoce elementos y diferencias marcadas por lo territorial, cultural e histórico.

Desde donde las características y particularidades responden a las realidades de determinados contextos por lo tanto no es posible la generalización de la inclusión. Lo interesante de estos acercamientos es que favorece la comprensión de procesos, donde la realidad es multicausal, la realidad pasa a ser una reacción cotidiana, que se modifica y cambia. [33]

- **Inclusión**: del latín Includere. Verbo transitivo, directo. Abarcar. Contener en si. Involucrar. Implicar. Insertar. Intercalar. Introducir. Hacer parte. Figurar entre otros. Pertenecer conjuntamente con otros.
- En el siempre confiable **"Diccionario Aurelio**", el verbo incluir presenta varios significados, todos ellos con el sentido de algo o alguien insertado entre otras cosas o personas. Esta edición en ningún momento presupone que el ser humano incluido requiere ser igual o semejante a los demás a quienes se agrega. [34]

- **Inclusión:** la sociedad se adapta para atender las necesidades de las personas con discapacidad con esto, se vuelve más atenta a las necesidades de TODOS. [35]
- **Inclusión:** el adjetivo inclusivo es utilizado cuando se busca calidad de vida y se defiende el derecho para TODAS las personas con o sin discapacidad (escuela inclusiva, trabajo inclusivo, recreación inclusiva, etc.) [36]

[33] Política Nacional para la inclusión social de la personas discapacitadas
[34] Diccionario Aurelio
[35] www.inclusión.com
[36] www.lanacion.com.ar

Cuando hablamos de una sociedad inclusiva, en la que valoriza la diversidad humana y favorece la aceptación de las diferencias individuales. Es dentro de ella que aprendemos a convivir, contribuir y construir juntos un mundo de oportunidades reales (no obligatoriamente iguales) para todos. Esto implica una sociedad en donde cada uno es responsable por la calidad de vida del otro, aún cuando ese otro es muy diferente de nosotros.

6.2.2. Ventajas de la inclusión

Es más humano, más socialmente digno y más rentable económicamente que las personas con discapacidad desempeñen un rol activo, en lugar de continuar en una posición pasiva y dependiente.

Cambios en las oportunidades de empleo.

Las políticas de empleo en relación con las personas con discapacidad, gracias al movimiento asociativo, han experimentado un cambio importante en los últimos años. Cada vez se pone mayor énfasis en la promoción y se dedican más recursos a la creación de oportunidades de acceso a los puestos de trabajo existentes en el mercado laboral, tanto en el sistema ordinario como en el protegido.

Este cambio se debe, en buena parte, a la presión que ejerce las propias personas con discapacidad, a través de sus organizaciones, en defensa de la inclusión e igualdad de oportunidades.

Un segundo factor importante para explicar este cambio es la concienciación creciente de que las dificultades a las se enfrentan las personas con discapacidad, a la hora de obtener y conservar un empleo, se deben más a la forma en la que el trabajo está estructurado y organizado que a la discapacidad en sí misma, y esos obstáculos pueden ser superados si se adoptan las medidas adecuadas.

Una tercera motivación para ese cambio es el convencimiento, por pare de los gobiernos y de los demás agentes implicados, de que la exclusión de las personas con discapacidad del mundo laboral es un despilfarro económico de niveles inaceptables.

Como resultado de seso cambios en las políticas laborales, en muchos países las personas con discapacidad cuentan con un amplio abanico de opciones laborales y, pueden encontrar trabajo en los talleres protegidos, en las Administraciones Publicas, en fórmulas de empleo con apoyo, en entidades sociales, en el mercado ordinario de trabajo y como autónomos.

Se estima que si un 1% de esos 6.3 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar volviesen al trabajo, se ahorraría 2.900 millones de dólares.

Además del gasto directo que supone el pago de las prestaciones a las personas con discapacidad, existe un gasto importante para la economía nacional, derivado del hecho de que mucha gente que puede trabajar está excluida del mercado laboral.

- Se ha comprobado que el ámbito escolar la integración ha mejorado los comportamientos de los alumnos no discapacitados, estos han aprendido a valerse de recursos no utilizados y han rescatado valores morales no existentes u olvidados.
- En el área laboral las personas con discapacidad en muchos casos ha sido modelo de esfuerzo y perseverancia y también han despertado sentimientos de respeto y solidaridad en el medio en que actúan.

6.2.3. Organismos que ayudan a la inclusión del Discapacitado.

Existen diferentes Organizaciones a nivel mundial que trabajan, protegen y buscan la inclusión del discapacitado tales como: Movimiento de Derechos para Discapacidad (MDD),Organización Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud (OIFDS), Comisión Internacional sobre los Derechos de las personas con Discapacidad (CIDPD); su estructura esta en luchar por encontrar modos eficaces de asegurar que la gente con una discapacidad puedan participar y contribuir a la sociedad en todas las esferas de la vida.

En el Ecuador el discapacitado se ampara en Organizaciones como: Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), que es un organismo autónomo de carácter público, creado en agosto de 1992, a través de la Ley 180 sobre Discapacidades.

Ejerce sus atribuciones a nivel nacional, dicta políticas, coordina acciones y ejecuta e impulsa investigaciones sobre el área de las discapacidades. Su conformación es democrática, en la que participan todas las organizaciones públicas y privadas vinculadas directamente con las discapacidades.

De igual forma se cuenta con la Federación Nacional de Organismos no Gubernamentales para la Discapacidad (FENODIS), Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF), Federación Nacional de Ciegos del Ecuador(FENCE),federación Nacional de Sordos del Ecuador (FENASEC), entre otras que trabajan por y para los discapacitados.

En la Provincia de Loja existen varios centros que brindan ayuda, protección y trabajan conjuntamente para lograr la inclusión del discapacitado, entre las cuales tenemos: Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), Centro de Protección al Discapacitado

(CEPRODIS), Centro Ecuatoriano de Audición y Lenguaje (CEAL), Centro de Atención y Desarrollo de Niños, Niñas y adolescentes Especiales (CADE), Fundación de Apoyo Comunitario y Social del Ecuador (FACES), entre otras.

6.3 LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO.

El 14 de Enero de 1994 se publica en el diario oficial la **Ley 19.284** que establece las **Normas para la Plena Integración Social de las Personas con Discapacidad.** Esta ley tiene por objetivo "establecer la forma y condiciones que permiten obtener la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad, velar por el pleno ejercicio de los derechos que la Constitución y las leyes que reconocen a todas las personas".

El Art. 3º dice que "para efectos de esta ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o mas deficiencias físicas, síquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, véase obstaculizada, en al menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o de integración social".

La ley establece que para que las personas con discapacidad puedan acceder a estos derechos deben poseer un certificado de discapacidad emitido por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) y encontrarse inscritos en el Registro Nacional de la Discapacidad, el cual está a cargo del Servicio de Registro Civil e Identificación, y su objetivo será reunir y mantener los antecedentes de las personas con discapacidad.

Esta ley crea el Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS) el cual depende del Ministerio de Planificación y Cooperación. Los fondos que

reúna el FONADIS serán destinados a financiar, total o parcialmente, la adquisición de ayudas técnicas para discapacitados de escasos recursos y financiar planes, programas y proyectos a favor de las personas con discapacidad.

La política reconoce como derecho humano, la posibilidad de acceder a un empleo y destacan que las disposiciones legislativas y reglamentarias no deben discriminar contra las personas con discapacidad ni interponer obstáculos a su empleo.

El mundo laboral y específicamente el mundo del trabajo remunerado cobran real importancia a la hora de evaluar una integración social de los sujetos discapacitados. El grupo correspondiente a los adultos prácticamente reducen su inserción social a la posibilidad de acceder a un trabajo remunerado, que permite mantener una estabilidad económica de su grupo familiar. Vemos entonces como se manifiestan en todas y cada una de las políticas el interés y los objetivos que apuntan hacía que los sujetos discapacitados logren adquirir destrezas a todo nivel, las cuales vayan a generar una apertura en el mundo del trabajo logrado hacia una mayor independencia y mejorado por consiguiente relaciones familiares que se pudieron ver afectadas por la situación de discapacidad de alguno de los miembros del grupo familiar.

El Congreso Nacional Considerando: que el artículo 53 de la Constitución Política de la República dispone que el Estado, conjuntamente con la sociedad y la familia, asumirá la responsabilidad de 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. La Ley de Discapacidades, en el artículo 4, establece la garantía del Estado para el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la formación, capacitación e inserción laboral, entre otras acciones y, en el articulo 19 garantiza la

accesibilidad al empleo de las personas con discapacidad; Que el Plan Nacional de Derechos Humanos señala en el artículo 28, como obligación del Estado, formular programas especiales de educación y capacitación para fomentar la participación social y laboral de las personas con discapacidad.

Art. 1.- Reformase el artículo 42, de la siguiente manera:

1. Sustituyese el numeral 2, por lo siguiente:

"2.- Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad".

2. Sustituyese el numeral 33, por lo siguiente:

"33.- El empleador público o privado, que cuenta con un número mínimo de 25 trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con su conocimiento, 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, contando desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será de 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.

El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal

condición se demostrará con el carnet expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades".

6.3.1. Del trabajo para personas con discapacidad.

Art…. El Estado garantizara la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.

El Ministerio de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán las sanciones en caso de incumplimiento, de estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional.

Art…. De la prevención.- Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo, la misma que será depositada en una cuenta especial del CONADIS, sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en este Código y otros cuerpos legales vigentes atinentes a la materia. A su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios.

Art…. La contratación, el desempeño, el cumplimiento y las reclamaciones entre empleadores y trabajadores con discapacidad, se sujetarán a las normas y procedimientos generales de la ley.

Art. 3.- Sustituyese el artículo 409, por el siguiente:

"Art. 409.- Prescripción de las acciones.- Las acciones provenientes de este Título prescribirán en tres años, contados desde que sobrevino el accidente o enfermedad. Mas, sí las consecuencias dañosas de accidente se manifestaren con posterioridad a éste, el plazo para la prescripción comenzará a correr desde la fecha del informe médico conferido por un facultativo autorizado del IESS.

Para la comprobación del particular será indispensable el informe de la Comisión Calificadora en el que se establezca que la lesión o enfermedad ha sido consecuencia del accidente. Pero en ningún caso podrá presentarse la reclamación después de cuatro años de producido el mismo".

El 20 de Enero del 2008 se cumplen dos años desde que entró en vigencia la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, por la que los empleadores públicos y privados están obligados a contratar a personas con discapacidad.

Venciendo perjuicios y falta de sensibilidad por parte de empleadores, hasta la fecha 902 discapacitados han conseguido empleo gracias a la ley.

Pese a los testimonios positivos y esperanzadores, el proceso también enfrenta problemas por el incumplimiento de la obligación.

En el Ecuador hay 1´600.000 personas con algún tipo de discapacidad, quienes representan el 13.2% del total de la población, sin embargo, la tarea de integrarlos al mercado laboral no ha sido fácil porque, según el sector empresarial, no existe una base de datos de los postulantes.

6.3.2. Disposición Transitoria.

Las instituciones públicas y privadas, en un plazo no mayor a seis meses, deberán realizar las adecuaciones respectivas que garanticen a las personas con discapacidad, un ambiente de trabajo de productividad y permanencia.

"Artículo Final.- La presente Ley Reformatoria, entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dada, en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, en la Sala de Sensaciones del Congreso Nacional, a los dieciocho días del mes de enero del año dos mil seis.

6.3.3. La Ley de Discapacidades y el Empleo sin barreras.

El Gobierno Nacional a través de la Vicepresidencia de la República promueve el programa "Ecuador sin barreras" que tiene como propósito

atender de forma integral a las personas con discapacidad y garantizar sus derechos.

El primer componente del programa se refiere a la incorporación laboral de las personas con discapacidad, para lo cual se ejecutará el proyecto "Empleo sin barreras" a través del cual se promoverá la contratación de personas con discapacidad en las instituciones públicas y en las empresas privadas.

80% de discapacitados no tienen trabajo

En el Ecuador 1 millón 608 mil personas tienen algún tipo de discapacidad, 887 mil se encuentran en edad productiva, de esta cifra apenas el 18.3 % tiene un puesto de trabajo, la mayoría en el sector informal, y el 56 % está en la desocupación. Como consecuencia la mitad de las personas con discapacidad vive en situación de pobreza.

La Ley DICE

La Constitución, la Ley de Discapacidades y otros cuerpos legales nacionales e internacionales garantizan el acceso al trabajo a las personas con discapacidad.

El Código de Trabajo, que regula las relaciones laborales públicas y privadas, en el Art. 42, numeral 33, establece que:

- 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, en el primer año de vigencia de esta Ley (publicada el 30 de enero del 2006).

- En el segundo año (2007), la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año (2008) el 2%, en el cuarto año (2009) el 3% hasta llegar al quinto año (2010) en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

La Ley también contempla sanciones

El mismo Código estipula sanciones para el empleador que incumpla con la norma:

- El empleador que incumpla con lo dispuesto será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general (1.600 dólares) y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora será sancionada administrativa y económicamente con un sueldo básico.

Facilidades para el trabajo

Para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, las empresas e instituciones públicas o privadas harán las adaptaciones que sean necesarias a los puestos de trabajo para que estos sean accesibles.

Usted gana al contratar a una persona con discapacidad

- Por la falta de oportunidades que tienen a la hora de conseguir un trabajo las personas con discapacidad son más responsables y leales en su desempeño laboral.
- La persona con discapacidad que tiene un trabajo adquiere autonomía personal y valoración social de sus capacidades.
- Las personas ciegas potencian más la memoria auditiva, por tanto su capacidad de concentración aumenta.
- Las personas sordas desarrollan más la memoria visual y logran un

mayor grado de concentración.
- A través de la incorporación laboral de las personas con discapacidad se logra sensibilizar y reafirmar valores en el resto de trabajadores

6.6. EL TRABAJADOR SOCIAL EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Intervenir en las estructuras de participación de los actores y sectores sociales, como parte del equipo de trabajo multiprofesional e interdisciplinario, en la satisfacción de las necesidades de la sociedad, la garantía de los derechos ciudadanos y humanos y el reconocimiento y desarrollo de potencialidades y capacidades humanas.

Contribuir a la elevación de los niveles de vida de la población mediante su participación activa y consciente en el desarrollo humano, el bienestar social, la educación comunitaria, la orientación familiar y la preservación del medio ambiente, respetando el saber popular, la cultura, los valores y las tradiciones.

Desarrollar modelos de intervención y la coordinación de los equipos técnicos, unidades de gestión y servicios sociales institucionales y comunitarios con el propósito de lograr la unidad de objetivos y acciones de los actores y sectores sociales.

Ejercer la profesión como trabajador social en el ámbito público y privado con ética, eficiencia, eficacia, efectividad, actitud, visión crítica positiva y creativa frente al cambio.

6.4.1. Rol del Trabajador Social en las Instituciones de Discapacitados.

Como lo define E.Ander-egg el rol es el comportamiento o papel que debe desempeñar un Trabajador Social tomando en cuenta la posición o status que ocupa dentro de la sociedad. En un sentido más restringido se habla de "roles profesionales" a aquella función que se desempeña y que los otros esperan que desempeñe, aquellos que ejercen una determinada profesión.

Entre los roles que cumple el profesional en el ámbito comunitario solo por mencionar algunos se señalarán:

- orientador
- informador
- proveedor de servicios
- planificador
- investigador
- gestor
- administrador
- ejecutor de programas, proyectos y/o actividades
- evaluador
- animador, facilitador movilizador de procesos sociales

A continuación se detallarán algunos de los roles profesionales que desempeña el Trabajador Social en el área comunitaria, sin realizar por ello una jerarquización de importancia.

- **1.- EDUCADOR.** El Trabajador Social debe entregar a las personas discapacitadas, las herramientas necesarias y suficientes para crear en los miembros de ella destrezas y habilidades, con la finalidad de que cada individuo pueda resolver sus propios problemas o dificultades, la modalidad más usada por quienes trabajan en directo con estas personas es a través de talleres, etc., lo que conlleva a generar una participación activa de los individuos

que conforman el grupo, pensando siempre que el fin último es lograr que cada individuo use sus potencialidades y conocimientos para que pueda por si solo resolver en el momento. Con ello logramos un cambio positivo de conducta que contribuye a elevar su condición de vida, y en último término a elevar su nivel de vida.

- **2.-COORDINADOR**. El trabajador Social cumple dentro de las instituciones de personas con discapacidad la función coordinadora, por cuanto coordinada actividades futuras que al interior de la propia institución pudieron planificarse o acordarse en conjuntos con los participantes de ésta. Además de coordinar contactos con otros profesionales y técnicos que van en ayuda de las acciones y actividades programadas en beneficio de la institución, con la finalidad de agilizar la tramitación necesaria. Es fundamental que la coordinación sea también planificada para así evitar falencias o imprevistos que perjudican el cumplimiento de las actividades en el proceso de la ejecución.
- **3.-ASESORIA, ORIENTACION, CONSULTORIA**. Este rol en la práctica del trabajo institucional se cumple en cuanto el principal objetivo es buscar distintas alternativas que permitan a los dirigentes y personas en general poner en práctica la capacidad de autogestión sobre todo en la solución de las necesidades sociales básicas que afectan a la institución. Aquí el trabajador social tiene la misión de trabajar unidos con ellos para que puedan utilizar adecuadamente las redes sociales que le permitirán salir de su condición original, asesorar y orientar en la comunidad significa gestionar la participación comunitaria en la solución de problemas y necesidades, utilizando adecuadamente los servicios existentes.
- **4.- PLANIFICADOR.** En la actualidad vemos que este es un rol que le compete y debe ejecutar el trabajador social moderno, en donde demuestra su capacidad y entrega de conocimientos teóricos para la formulación de planes, proyectos, y programas dirigidos a

solucionar una carencia detectada, siempre hay que tener presente que los problemas detectados deben ayudarnos a elaborar un programa que irá destinado a solucionar ya sea en parte o en forma definitiva el problema detectado. Lo importante es que el trabajador social debe elaborar el plan estratégico con las personas que presentan el problema, no se trata de realizar un programa para "lucirse" sino que el objetivo es que debe satisfacer básicamente a las personas vulnerables con la problemática detectada, es así que surge entonces la ejecución de un proyecto específico.

- **5.- MEDIADOR.** El trabajador social debe y puede actuar muchas veces en el plano mediador, en las distintas situaciones que se presentan ya sea dentro del grupo o en la propia institución, frente a situaciones de conflicto o no, lo importante es que actúa a través de la actitud, acción, y disposición presentes en el trabajador social para intervenir en situaciones conflictivas . El trabajador social ejerce acá una capacidad de solucionar situaciones, muchas veces no resueltas por las personas por falta de técnicas o simplemente porque no hay interés en solucionar, pero cuando llega el profesional a trabajar con la institución y detecta esta situación la visualiza y planea acciones para intervenir cumpliendo un rol mediador frente a estas situaciones, casi siempre las situaciones problemas son resueltas una vez que el trabajador social las toma.
- **6.-GESTOR**. Este rol del trabajador social, tiene directa relación con la adecuada utilización de recursos de parte de las personas que requieran de ellos. Somos aquí los intermediarios entre los usuarios y las instituciones, ya que conocemos la problemática y al mismo tiempo gestionamos la ayuda a través de distintos organismos.
- **7.- EJECUTOR**. Al momento de llegar a tener que ejecutar un programa o proyecto el trabajador social sabe y conoce que hay

temas de gran interés para la institución y a los cuales las personas le darán mayor importancia

La Institución expresa, saber cual es o debería ser la función de cada profesional según su disciplina y estas son definidas en forma similar por cada uno de ellos.

La Trabajadora Social debe cumplir las siguientes actividades dentro de la Institución en donde labora:

- Inscripción en la ficha de ingreso del Discapacitado a la Institución; para conocer sus necesidades y poder desarrollar acciones a favor de su bienestar.
- Promoción de los derechos de las personas con discapacidad, a través de la difusión, sensibilización y capacitación.
- Vigilar en representación del CONADIS el cumplimiento de la integración de las personas con diferentes capacidades y garantizar la igualdad de Oportunidades de las mismas.
- Exponer un trato adecuado, prioritario y respetuoso con facilidad de acceso a aquellos sectores de la población que afrontan un mayor grado de vulnerabilidad y que ven afectado el acceso a los servicios Públicos y Privados.
- Gestionar los trámites para apoyo biomecánica de sillas de ruedas, muletas, andadores y bastones para las personas con discapacidades de recursos económicos limitados.
- Tramitar la inscripción ante el CONADIS para la obtención del Carnet de Discapacidad y el registro en el Padrón Nacional de las Personas con Discapacidades del Estado Ecuatoriano.
- Promover actividades recreativas para las personas con Discapacidad que genere la inclusión de los mismos.

6.4.2. Acciones para el adecuado tratamiento de las personas con Discapacidad.

- Sensibilizar y/o crear conciencia dentro de la Institución y Sociedad sobre la problemática de las personas en situación de Discapacidad, para ayudar a crear una cultura de Derechos.
- Conocer a los Discapacitados no solo para saber cuantos son y en donde están, sino para conocer su realidad y poder planificar acciones en función a sus necesidades.
- Fomentar la participación de las personas con Discapacidad en las actividades culturales, deportivas y recreativas en la Institución y sociedad contribuyendo a su bienestar.
- Promoción de los derechos de las personas con discapacidad y vigilar el cumplimiento de las leyes y demás disposiciones dadas a favor de ellos.
- Promocionar y guiar a las personas con discapacidad en el proceso de integración, especialmente en los servicios de salud y cultura, gozando de la igualdad de derechos.
- Desarrollar actividades que conlleven al autodesarrollo de las personas con discapacidad a través de la capacitación técnica, talleres artesanales y promoción de productos.

Objetivos que permanentemente se deben tener presentes:

1. Ayudar a las personas con discapacidad en su adaptación física y psicológica a la sociedad.
2. Promover todos los esfuerzos nacionales e internacionales tendientes a prestar a las personas con discapacidad asistencia, atención, capacitación y orientación apropiadas, poner a su disposición plena en la sociedad.
3. Estimular los proyectos de estudio e investigación destinados a facilitar la participación práctica de las personas con discapacidad en la vida cotidiana, por ejemplo mejorando su acceso a los edificios públicos y los sistemas de transporte.

4. Educar e informar al público sobre el derecho de las personas con discapacidad a participar en los diversos aspectos de la vida económica, social y política, y aportar su contribución.

5. Promover medidas efectivas para la presentación de la discapacidad y para la rehabilitación de aquellos que la tienen, que le dará la oportunidad de una buena calidad de vida.

6.5. Centro de Protección al Discapacitado (CEPRODIS)

El Centro de Protección para Discapacitados de la Ciudad de Loja, inicio sus actividades en el año de 1975 por iniciativa de padres de familia, amparados por la fundación “Daniel Álvarez Burneo” con el pasar del tiempo crecían las necesidades por lo que era indispensable que el Gobierno se encargue de la Institución debido a la gran demanda de niños y adolescentes desprotegidos; es así que en año 1976 el Ministerio de Bienestar Social toma a su cargo este Centro bajo el nombre Escuela Especial Ramón Riofrío cuyos objetivos eran eminentemente enfocados a la Escuela especial.

En 1992y de acuerdo a las competencias asignadas al Ministerio de Bienestar Social a través de la ley 180 sobre Discapacidades se reprograman sus objetivos y se transforma a la Institución en Centro de Rehabilitación Integral del Minusválido del Sur a través del Acuerdo Ministerial Nº 2073 del 21 de abril de 1992, cuyos objetivos principales eran capacitar y formar laboralmente; sin embargo y en vista de que dicho programa correspondía al Ministerio del Trabajo se reprograman sus servicios al ámbito exclusivo de protección social por lo que mediante Acuerdo Ministerial Nº 1480 del 07 de octubre de 1997 se asignan nuevas atribuciones y funciones transformándose en Centro de Protección para Discapacitados bajo el Acuerdo Ministerial Nº 468 del 12 de mayo del 2000.

En la actualidad el Centro de Protección para el Discapacitado (CEPRODIS) cuenta con 40 alumnos matriculados, pero asisten un promedio de 35 conformado por 25 hombres y 10 mujeres con discapacidad intelectual, física y auditiva; a este Centro asisten personas de 15 a 35 años de edad.

La Institución preocupada por el bienestar y la integración de las personas discapacitadas a creído conveniente ofertar programas para la formación profesional y la adaptación en lugares de trabajo accesibles; entre los cuales tenemos:

- Ayudantes de servicios generales:
    - Meseros.
    - Montaje de mesas.
    - Ayudante de camareros.
    - Limpieza de oficinas.
    - Asistentes de hogar.
- Ayudantes de corte y confección:
    - Puntadas a mano.
    - Bordados a mano.
    - Mantelería.
    - Operador de máquinas.
    - Estampado textil.
    - Cojines.
    -

VISIÓN.

El CEPRODIS Loja aspira para el año 2012, ser una referente local, regional y nacional en propuestas de programas de formación para el empleo a través de una atención integral que les permita una inserción

plena a la sociedad como personas activas y participativas del desarrollo social.

MISION.

El Centro de Protección para el Discapacitado es una Unidad Operativa del Ministerio de Inclusión Económica y Social, su misión es mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, física y sensorial a través de la capacitación, formación e inserción laboral, capaz de lograr la mayor independencia personal, laboral y social posible.

7. METODOLOGÍA.

Este proceso de investigación tiene el propósito de descubrir, indagar y comprender el fenómeno objeto de estudio, por tal razón se utilizarán los siguientes métodos:

El método hipotético deductivo porque nos permitirá a través del análisis valorativo deducir el desarrollo y la verificación de la hipótesis considerando los referentes teóricos con el que se fundamenta las categorías generales presentes en este proceso investigativo, por medio de un proceso lógico que vincula la realidad con la abstracción, y concreción que da como resultado **Intervención del Trabajador Social en el proceso de inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral,** cuyos resultados nos permitirán realizar las conclusiones pertinentes para su aceptación en el ámbito laboral y por ende mejorar su calidad de vida.

Este procedimiento metodológico nos permitirá identificar los problemas que vienen incidiendo en las 35 personas discapacitadas (10 mujeres y 25 hombres) del CEPRODIS de la ciudad de Loja, en lo que se refiere a la inclusión, causas, consecuencias; discriminación y la ley reformatoria del código del trabajo, lo que al finalizar el proceso las personas con discapacidades estarán en posibilidad de mejorar notablemente su entorno social y familiar.

El **método científico,** a través del cual se determinará con claridad los procesos y resultados en la ejecución de la investigación tanto en su parte teórica como práctica, mediante la utilización del análisis, la síntesis, la inducción, la deducción y la descripción, los cuales facilitarán la investigación del fenómeno de estudio y localizar sus causas y efectos.

Bajo los principios del método científico; la descripción se aplicará en tres etapas: diagnóstico, pronóstico y recomendaciones.

El procedimiento del fenómeno en estudio permitirá la identificación y delimitación precisa del problema; para confrontar adecuadamente los objetivos; además la recolección y elaboración de datos ayudarán a extraer conclusiones y presentar las recomendaciones que permitan dar solución al problema.

La inducción servirá para plantear soluciones al problema, para generalizar todos los conocimientos particulares sobre la temática, en tanto que la deducción permitirá partir de una teoría general de los enfoques de la inclusión de las personas con discapacidades y la intervención del trabajador social como indicadores que inciden en el campo laboral de estas personas.

El método de análisis y síntesis se lo considera especialmente en la elaboración de conclusiones y recomendaciones, así como para la redacción del informe final.

El método descriptivo se utilizará para procesar y descubrir la información de campo recolectada a través del registro, análisis e interpretación de resultados para llegar a organizar las conclusiones finales.

El proceso analítico – sintético partirá de la concepción del enfoque de la inclusión de los discapacitados y sus implicaciones en el ámbito laboral. Todo el análisis que se realizará a través de los métodos lógicos e investigativos que permitirá organizar en forma sistemática los recursos disponibles y los procedimientos, con los cuales se lograrán los objetivos planteados.

El método explicativo, se lo utilizará en la interpretación de los referentes teóricos bibliográficos, considerando los lineamientos conceptuales.

El método de inserción en la realidad, permitirá involucrarnos en la realidad y conocer la problemática ha investigarse.

Para la recolección de la información empírica se seleccionarán y utilizarán las siguientes técnicas:

- **La del fichaje,** la cual posibilitará la recolección de la información bibliográfica a través de fichas, en las que se registrarán textual y contextualmente referentes teóricos sobre el objeto de estudio.
- **La encuesta,** que se la utilizará para obtener los datos del discapacitado, su familia y la institución, y así obtener la información de campo que permitirá conocer de cerca el problema.
- **La ficha de observación,** se utilizará para obtener información relevante para la investigación como: la inclusión y la discriminación de las personas discapacitadas. El objetivo principal será el de obtener información sobre la incidencia que tienen estos indicadores en el campo laboral de las personas con discapacidades de la ciudad de Loja, orientados hacia el tema objeto de estudio.
- **Guía de observación,** recabar información de los contenidos, procedimientos y actividades físicas e intelectuales que desarrollan las personas con discapacitadas para lograr su inclusión social.
- **La entrevista estructurada,** la cual se utilizara para recolectar la información a los familiares del discapacitado.

Los instrumentos que se utilizarán en este proceso investigativo serán, la encuesta aplicada a los discapacitados, a la familia y al personal administrativo del CEPRODIS de la ciudad de Loja, la misma que tiene como fin obtener información sobre aspectos generales de su formación intelectual y física; el otro instrumento que se utilizará será, la ficha de observación para analizar los contenidos que se vienen abordando en su formación para el ámbito laboral, también será necesaria la aplicación de

la guía de observación a la preparación intelectual y ocupacional que vienen desarrollando las personas con discapacidades en el CEPRODIS.

Para la recolección de la información utilizaremos los cuestionarios de la encuesta, la misma que se aplicará en forma personal.

8. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL			
	1	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**
Elaboración del Tema		**X**																						
Aprobación del Tema			**X**																					
Elaboración del Proyecto			**X**	**X**	**X**	**X**																		
Presentación del Proyecto									**X**															
1^{era} Corrección del Proyecto													**X**	**X**			**X**	**X**						
2da Corrección del Proyecto																				**X**	**X**			
3^{era} Corrección del Proyecto																						**X**	**X**	

ACTIVIDADES	MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE			
	1	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**
Aprobación del Proyecto		**X**																		
Aplicación de instrumentos																				
Análisis de datos																				
Elaboración de resultados																				
Presentación del borrador																				
Corrección del borrador																				
Empastado y entrega de Tesis																				
Defensa de la Tesis																				

9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO.

Los recursos económicos que utilizarán para el desarrollo y culminación del presente trabajo serán solventados por las investigadoras, de acuerdo al siguiente detalle:

RUBRO	CANTIDAD	V/ UNITARIO	TOTAL
Esferográficos	3	0.25	0.75
Lápices	2	0.15	0.30
Hojas de papel bond	800	0.02	16.00
Encuestas (2 hojas)	100	0.02	2.00
Digitación	150	0.15	22.50
Movilización	60	0.25	15.00
Ejemplares de Proyecto	12	10.50	126.00
Imprevistos	3	40.00	120.00
Aranceles Universitarios	2	92.00	184.00
TOTAL			**486.55**

10. BIBLIOGRAFÍA

- **Ana Goerdt**. Artículo "Prevención de discapacidades y rehabilitación". Revista Salud Mundial – OPS – 1990.
- **Ana P. de Quiroga.** La psicología social como crítica de la vida cotidiana.
- Comisión Especial de Estudios sobre Discapacidad del Congreso de la República.
- **Elisa Bianchi.** El servicio social como proceso de ayuda. Cap. I y II. Edit. Paidós.
- "Exclusión Laboral, Discriminación Social". Por una Sociedad para Todos. 2003, pp.10 – 11.
- **Fernando Ulloa.** Psicología de las instituciones
- **Jorge G.Cantis.** Artículo "El discapacitado y su familia: aportes teóricos clínicos". Revista "Actualidad psicológica".
- **Liliana Pantano.** La discapacidad como problema social. Cap. II y IV. Edit. Eudba.
- **MIDEPLAN,** "Balance de seis años de las políticas sociales".
- **MIDEPLAN,** "Política Nacional para la Integración Social de las Personas con Discapacidad".
- **Nidia Aylwin, Mª Olga Solar,** "Trabajo Social Familiar".
- **Nidia Aylwin.** "El análisis de las políticas sociales desde una perspectiva familiar" Políticas de la familia.
- **ONU,** "Normas uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad".
- Orientaciones para analizar políticas sociales desde una perspectiva familiar, extraída de Cátedra Políticas Sociales y familia, docente Fabiola Cortes – Monroy.
- Política Nacional para la Integración Social de las Personas con Discapacidad.
- www.alumno.ucol.mx
- www.asambleaconstituyente.gov.inclusión
- www.canadaimmigrants.com/Spanish/glossary.asp
- www.ceapat.org
- www.clubuniopacífico.galeon.com
- www.cre.com.ec
- www.cre.com Código de Trabajo.
- www.educación-para-laciudadania
- www.fonadis.cl

- www.geocities.com/chilemat/paa/glosario.htm
- www.geocities.com
- www.hoy.com.ec
- www.hoy.com Código de Trabajo.
- www.imss.gob.mx/IMSSSITIOS/IMSS06/Terminos+Medicos.htm
- www.inclusioneducativa.cl.documentos1.htm
- www.inclusioneducativa.cl.documentos2.htm
- www.ladiscapacidad.com
- www.medciclopedia.es/diccio/i/in.htm
- www.medicina.uanl.mx/plataforma/mod/glossary/view.ph
- www.minusvalidos.net
- www.nl.gob.mx
- www.rebertexto.com Trabajo Social.
- www.starmedia.com
- www.ugt.es/Mujer/artemisa/artemisaconceptos.html
- www.vicepresidencia.gov.ec
- www.wikipedia.org.discriminación.
- www.wikipedia.org/inclusiones.
- www.wikipedia.org/wiki/Discriminación
- www.wiktionary.org/wiki/discriminación

ÍNDICE

INDICE

PRELIMINARES.

Portada……...…..i

Certificación……...ii

Autoría ……iii

Dedicatoria…….…….....iv

Agradecimiento…….…v

Título.……..……...vi

RESUMEN…….….1- 3

SUMARY…….4, 5

INTRODUCCIÓN…….…….....6 - 8

REVISION DE LITERATURA…….….....9 - 25

Contexto General del CEPRODIS…….….9 - 11

Discapacidad: Tipos, Causas y Consecuencias……....11 - 14

Discriminación: Efectos……...…...15, 16

Inclusión de las personas con discapacidad……..…....16 - 18

Organismos que ayudan a la Inclusión del discapacitado….……...18, 19

Ley Reformatoria al Código de Trabajo…….…….20 - 23

El Trabajador Social en el proceso de Inclusión de las

personas con discapacidad…….....…..23 - 25

MATERIALES Y METODOS……..……...26 - 29

Métodos para el desarrollo de la Investigación……..……...26, 27

Técnicas…….27, 28

Recursos: Humanos, Institucionales y Población……...28, 29

RESULTADOS……..…….30 - 61

DISCUSIÒN DE RESULTADOS…….62, 63

CONCLUSIONES…….64

RECOMENDACIONES…….…….…….65

BIBLIOGRAFÍA…….....66, 67

ANEXOS…….…...68 - 127

INDICE……..128 - 129