

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

**AREA JURÍDICA SOCIAL Y  
ADMINISTRATIVA**

**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**TEMA:**

**“CONTEXTO LABORAL DE LAS PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE LOJA”.**



Tesis previa a la obtención del  
Grado de Licenciada/o en  
Trabajo Social.

**AUTORES:**

Rosa Elizabeth Cuenca Collaguazo

Gonzalo Alcibar Torres Ambuludí

**DIRECTORA**

Dra. Martha Georgina Coronel Ordoñez

LOJA - ECUADOR

2014

*No todos ocupan los  
mejores puestos, sino  
los más preparados,  
aunque no sean genios.*

SERIE 17 DERECHOS RESERVADOS

**Dra. Martha Georgina Coronel Ordoñez, DOCENTE DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL DEL AREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA Y DIRECTORA DE TESIS,**

**CERTIFICA:**

Que el presente trabajo de investigación titulado "**CONTEXTO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE LOJA**", es autoría de los Egdos. Rosa Elizabeth Cuenca Collaguazo y Gonzalo Alcibar Torres Ambuludi previo a optar el Grado de Licenciada/o en Trabajo Social, ha sido realizado bajo mi dirección tanto en su forma como en su contenido, de conformidad con los requerimientos institucionales y luego de haber sido revisado prolijamente autorizo su presentación y posterior defensa.

Loja, 16 de Abril del 2014.



-----  
**Dra. Martha Georgina Coronel Ordoñez**  
**DIRECTORA DE TESIS**

## AUTORÍA

Nosotros, **Rosa Elizabeth Cuenca Collaguazo** y **Gonzalo Alcibar Torres Ambuludí**, declaramos ser autores del presente trabajo de tesis y eximimos expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales por el contenido de la misma.

Adicionalmente aceptamos y autorizamos a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de nuestra tesis en el repositorio Institucional – Biblioteca Virtual.

### Autores:

Rosa Elizabeth Cuenca y Gonzalo Alcibar Torres Ambuludí  
Collaguazo



Firma

Cédula:1104676661



Firma:

Cédula:1104648462

Fecha: 16 de Abril del 2014

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Nosotros, **Rosa Elizabeth Cuenca Collaguazo** y **Gonzalo Alcibar Torres Ambuludi** declaramos ser autores de la tesis titulada: "CONTEXTO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE LOJA" como requisito para optar al grado de: Licenciada/o en Trabajo Social; autorizamos al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

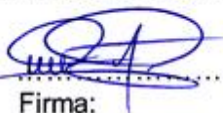
Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 12 días del mes de Abril del dos mil catorce, firman los autores.

  
.....  
Firma:

Cédula: 1104676661  
Dirección: Bernardo V. y Lourdes  
Celular: 0939144360

  
.....  
Firma:

Cédula:1104648462  
Dirección: El Molino (Jipiro)  
Celular: 0991706782

#### DATOS COMPLEMENTARIOS

**Directora de Tesis:** Dra. Martha Georgina Coronel Ordoñez

**Tribunal de Grado:** Dra. Rina del Cisne Narvárez Espinosa Mg. Sc, Dra. Cecilia Isabel Merino Armijos. Mg. Sc. y Dr. Marco Vinicio Muñoz Mata. Mg. Sc.



## DEDICATORIA

***Rosa Elizabeth***

*Este trabajo realizado con mucho esfuerzo lo dedico con cariño a Dios, de manera especial a mi esposo Luis Montaleza y a mi hijo Luis David, a mis padres Zoila y Juventino, a mis hermanas y a todos quienes han sido motivo de estímulo moral para llegar a culminar mi carrera.*

**Gonzalo Torres**

*Agradezco a Dios por ser quien me permitió existir en el mundo dándome fortaleza, siendo luz que guía mi camino hacia el cumplimiento de mis sueños y metas en la vida, a mi padre Jose Torres y a mi madre Esperanza Ambuludí por el apoyo, cariño y dedicación por su esfuerzo en brindarme educación y hacerme un hombre de bien para el futuro.*



## AGRADECIMIENTO

*Agradecemos al personal directivo, catedrático y administrativo de la Carrera de Trabajo Social del Área Jurídica Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja de manera especial a la Dra. Martha Coronel Ordoñez, Directora de Tesis por su valiosa dirección, permitiéndonos alcanzar con éxito el objetivo propuesto.*

*Al Dr. Andrés Flores en el Ministerio de Relaciones Laborales en la Regional Loja Módulo de Discapacidades por el apoyo brindado para obtener acceso a la información de las personas con discapacidad registradas, que permitió el desarrollo del presente trabajo.*

*Los Autores*

**a) TÍTULO**

“CONTEXTO LABORAL DE LAS PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE LOJA”

## **b) RESUMEN**

La discapacidad se define como la exteriorización funcional de las deficiencias, limitaciones físicas, mentales y sensoriales que al relacionarlas con el contexto social producen desventajas o minusvalías. Estas expresan el desfase entre las capacidades y potenciales de la persona discapacitada y las demandas del medio.

La presente tesis se enmarca en un estudio realizado en la ciudad de Loja, a las personas con discapacidad que se ha logrado insertarlas al ámbito laboral a través del Ministerio de Relaciones Laborales - Dirección Regional Loja, que busca conocer las diferentes problemáticas por las que atraviesan en sus empleos, así como la ubicación de acuerdo a su profesión y relaciones con los compañeros de trabajo.

Detalla un análisis completo del cumplimiento de las leyes, la motivación que tienen este grupo para postular a un empleo; en la presente investigación se plantearon los siguientes objetivos: “Promover la inserción laboral de las personas con discapacidad para garantizar su derecho al trabajo” “Sustentar teóricamente la problemática de las personas con discapacidad y su situación en el ámbito laboral” y “Determinar las causas y los efectos de la exclusión laboral en las personas con discapacidad por su nivel de instrucción”

Los métodos utilizados son el método científico, método deductivo, método analítico, método descriptivo y estadístico, como también se planteó técnicas como la observación y la encuesta como instrumento de apoyo que se aplicó a la población intervenida, para la recolección de información, mismo que nos permitió conocer a profundidad el problema objeto de estudio.



Según los resultados de la investigación realizada; la discapacidad con mayor prevalencia es la física, mental y visual respectivamente. Se evidencia también un elevado índice de personas con discapacidad que son excluidos en el ámbito laboral principalmente por su nivel de instrucción pues la mayoría tiene únicamente la educación primaria, debido a los siguientes factores incidentes como las zonas geográficas en las que viven, la falta de accesos ya que se requiere el acompañamiento permanente de algún familiar para poder movilizarse a la institución educativa esta situación se presenta en todas las formas de discapacidad; y herramientas como el abanico en las personas con discapacidad visual para el uso de los números también la regla para escribir en el sistema braille, son necesarios también artefactos tiflotécnicos como la calculadora, reloj, teléfono y lo más importante una computadora adaptada con el sistema jaws así como la impresora en Braille; considerando que la adquisición de estas herramientas implica un gasto económico.

Conocen parcialmente las leyes de protección, la estabilidad laboral es mínima de 1 a 2 años, afirman también que no es fácil conseguir trabajo y no han recibido apoyo por parte de ninguna institución para profesionalizarse. Este ambiente no les ha permitido acceder a mejores puestos en las instituciones públicas y privadas y han procedido a ocupar cargos como Servidores Públicos de apoyo en los cargos de: auxiliar de archivo, digitalización de documentación, manejo de archivo de la Unidad de Talento Humano e ingreso de documentación en archivo general y call center.

Por su parte los administradores de empresas manifiestan que las personas con discapacidad con las que trabajan necesitan profesionalizarse para hacer más fácil y adecuada su inserción laboral para no ser dependientes de un solo puesto laboral, reconocen que no

todos han podido superarse académicamente y por eso solo pueden ofrecerles cargos como cajeros, atención al cliente, asistentes de oficina y puestos en los que requiera siempre estar en observación de un superior.

## **SUMMARY**

Disability is defined as the externalization of functional impairments, physical, mental and sensory limitations that relate to the social context produce handicaps or disabilities. These express the gap between the capabilities and potential of the disabled person and environmental demands.

This thesis is part of a study conducted in the city of Loja people with disabilities has been achieved inserting the workplace through the Ministry of Labour Relations - Regional Directorate Loja, seeks to understand the various problems being experienced in their jobs and the location according to your profession and relationships with colleagues.

It details a complete analysis of law enforcement, the motivation that this group to apply for a job, in this investigation the following objectives: "To promote the employment of persons with disabilities to ensure their right to work " " theoretically sustain the problems of people with disabilities and their status in the workplace " and" Determining the causes and effects of labor market exclusion for people with disabilities by their level of education"

The methods used were the scientific method, deductive method , analytical method , descriptive statistical method, such as observation techniques and the survey was also raised as a support tool that was applied to the operated population , for the collection of information, same as allowed us to know in depth the problem under study .

According to the results of the investigation; most prevalent disability is physical, mental and visual respectively. It also demonstrates a high rate of people with disabilities who are excluded in the workplace primarily by their level of education as most have only primary education, due to the following factors incidents such as the geographical areas in which they live , the lack of accesses as the permanent support of a family to move to the educational institution is required this situation occurs in all forms of disability; and tools such as the range in people with visual disabilities to use numbers also rule to write in Braille , also tiflotécnicos artifacts such as calculator, clock , telephone and most importantly are needed a computer system adapted to the jaws and the Braille printer ; considering that the acquisition of these tools implies an economic cost.

Partially known protection laws, job stability is at least 1 to 2 years, also claim that it is not easy to get a job and have not been supported by any institution professionalized. This environment has not allowed access to higher positions in public and private institutions and proceeded to fill positions as public servants support charges: auxiliary file, scanning documents, file management Unit and Talent overall income documentation file and call center.

For their part, business managers state that disabled people they work with need to professionalize easier and suitable for their employment not be dependent on a single job position , recognize that not everyone could achieve academically and therefore only may offer positions as cashiers , customer service and office assistants jobs in which required observation always be superior .

### **c) INTRODUCCIÓN**

Mediante decreto ejecutivo, el Presidente de la República, Rafael Correa, fusionó el Ministerio de Trabajo y Empleo con la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones (SENRES) y nació el Ministerio de Relaciones Laborales, encargado de fomentar el cumplimiento de obligaciones laborales contenidas en el Código de Trabajo, Norma Técnica de Reclutamiento y selección de personal; y lo determinado en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP); para lo cual realiza inspecciones a través de las Inspectorías de Trabajo tanto en las Delegaciones Provinciales como las Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional, en coordinación con la Unidad de Discapacidades, procurando su inserción laboral en las empresas según el porcentaje que determina la ley.

El Ministerio de Relaciones Laborales firmó un convenio de cooperación interinstitucional para la inserción laboral de personas con discapacidad en los sectores público y privado suscrito entre la Vicepresidencia de la República del Ecuador, cuyo objetivo es el de coordinar acciones conjuntas que permitan apoyar y garantizar el control e inspección del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores tanto a nivel público y privado para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Respecto al problema “la deficiente capacitación influye en la exclusión laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Loja” el Estado asegurará y garantizará, a las personas con discapacidad el acceso a una educación inclusiva y de calidad, adecuando mecanismos que faciliten su ingreso, permanencia, egresamiento y titulación en todos los niveles del sistema educativo, a fin de viabilizar su autonomía, desarrollo personal e inserción laboral y productiva, también promoverá la formación técnica y profesional a quienes no tuvieron la oportunidad cuando correspondía y

que ahora es un impedimento a un trabajo mejor remunerado que permita tener una buena calidad de vida.

Nuestro trabajo investigativo lo hemos realizado de una manera muy responsable y para una mejor comprensión lo detallamos en los siguientes apartados:

### **APARTADO 1 REVISION DE LITERATURA**

En este primer apartado se hace referencia a todos los conceptos, que apoyan nuestra investigación describiendo los temas que están relacionados con el objeto de estudio, la misma que se refiere a la importancia de la capacitación para disminuir la exclusión laboral de las personas con discapacidad, el accionar del trabajador social en este marco y demás conceptualizaciones de orden teórico que sustentan los conceptos básicos del problema.

### **APARTADO 2 METODOS Y MATERIALES**

Los materiales, métodos y técnicas utilizadas en el proceso investigativo como encuestas, entrevistas y la observación.

### **APARTADO 3 CUADROS ESTADISTICOS**

Este apartado se encuentra constituido por la sistematización de datos mediante cuadros y gráficos estadísticos, con sus respectivos análisis cuantitativo e interpretación cualitativa que son el resultado de las encuestas aplicadas a las Personas con Discapacidad de la Ciudad de Loja insertas en el Ámbito Laboral los cuales fueron nuestro objeto de investigación para el desarrollo de nuestra tesis de grado.



#### **APARTADO 4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Aquí se detallan las Conclusiones y Recomendaciones que se establecieron luego de haber obtenido la información necesaria para el desarrollo de la presente tesis, posteriormente se describe en la bibliografía a los autores de los referentes teóricos.

## **d) REVISIÓN DE LA LITERATURA**

Para abordar el presente objeto de estudio se inicia describiendo categorías y sub-categorías que permitirán explicar la existencia del problema:

### **CONTEXTO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

#### **Ministerio de Relaciones Laborales**

Mediante decreto ejecutivo, el Presidente de la República, Rafael Correa, fusionó el Ministerio de Trabajo y Empleo con la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones (SENRES) y nació el Ministerio de Relaciones Laborales que tendrá como misión establecer salarios justos para los ecuatorianos. La función de este organismo del Estado es mantener la paz social, mediante armónicas y justas relaciones de trabajo entre empleados y trabajadores, para el desarrollo de las actividades productivas. Precautelar y proteger la integridad física y salud mental de los trabajadores en el desempeño de sus labores e impulsar y auspiciar las organizaciones laborales conforme con lo que dispone la ley contribuyendo efectivamente a la consecución de los objetivos de la política de empleo y desarrollo de los recursos humanos.

La base legal de creación de la Secretaria Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público - SENRES, está dada en el Art. 54 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, promulgada en el Suplemento del Registro Oficial No. 184, del 6 octubre de 2003.

## **Misión**

Ejercer la rectoría de las políticas laborales, fomentar la vinculación entre oferta y demanda laboral, proteger los derechos fundamentales del trabajador y trabajadora, y ser el ente rector de la administración del desarrollo institucional, de la gestión del talento humano y de las remuneraciones del Sector Público.

## **Visión**

El Ministerio de Relaciones Laborales será una institución moderna, de reconocido prestigio y credibilidad, líder y rectora del desarrollo organizacional y las relaciones laborales, constituyéndose en referente válido de la Gestión Pública, técnica y transparente por los servicios de calidad que presta a sus usuarios.

*En la ciudad de Loja está presente la Dirección Regional de Trabajo, la cual a través de las múltiples competencias está cumpliendo con la visión y la misión q tiene el ministerio de Relaciones Laborales a nivel del País, en esta institución se realizan tramites correspondiente tanto a los derechos y obligaciones tanto de los empleados como de los empleadores de todos los sectores aledaños incluida la atención a las personas con discapacidad, cave recalcar que existe una unidad de atención solo para las personas con discapacidad que atiende todos los temas relacionados al contexto laboral.*

*Es importante resaltar que este Ministerio de Relaciones laborales apareció en la administración del Presidente el Eco. Rafael Correa Delgado, mediante decreto ejecutivo fusionando las instituciones referentes al trabajo en ese momento entre ellas el Ministerio de Trabajo y la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y*

*Remuneraciones, la mayoría de usuarios coinciden en que la gestión que realiza es mucho mejor a la de los años anteriores.*

## **Objetivos Estratégicos y Estrategias**

**Objetivo Estratégico 1:** Incrementar la calidad del servicio que brindan los servidores en el sector público

### Estrategias:

- Restructurar el sector público.
- Implementar la normativa integral de administración del talento humano.
- Mejorar los mecanismos de evaluación y control del servicio de las instituciones.
- Implementar el sistema de carrera del servicio público.
- Fortalecer los actuales y desarrollar los nuevos sistemas de capacitación.

**Objetivo Estratégico 2:** Incrementar la equidad en el sistema remunerativo y de ingresos complementarios en el sector público.

### Estrategias:

- Emitir la normativa integral de ingresos complementarios.
- Continuar la reestructuración remunerativa del sector público.
- Implementar mecanismos de control de la aplicación de la normativa en el ámbito remunerativo y de ingresos complementarios.

**Objetivo Estratégico 3:** Incrementar la sinergia entre empleadores y trabajadores.

Estrategias:

- Capacitar a los trabajadores y las organizaciones laborales.
- Fomentar los espacios de diálogo.
- Desarrollar e implementar los mecanismos de mediación laboral.
- Formatear y fortalecer el desarrollo de las organizaciones laborales.
- Implementar un programa de prevención, capacitación y difusión entre los trabajadores y empleadores sobre la normativa existente.

**Objetivo Estratégico 4:** Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores.

Estrategias:

- Fortalecer los mecanismos de evaluación, seguimiento y control de la aplicación de leyes, normativa ministerial y el respeto de los derechos fundamentales de trabajadores.
- Leyes Laborales.
- Sustituir el código de trabajo y toda la normativa que de él se deriva.

**Objetivo Estratégico 5:** Incrementar la calidad de los mecanismos de fomento al empleo y reconversión.

Estrategias:

- Perfeccionar el sistema de acceso a la bolsa electrónica de empleo.
- Fortalecer la oferta estatal de capacitación.
- Mejorar la cobertura, difusión y seguimiento de los servicios prestados por el MRL para el fomento del empleo.

- Mejorar la coordinación interinstitucional con el sector público para priorizar la contratación de personas a través de los programas del MRL.

*En este tema, la Dirección Regional de Trabajo de la ciudad Loja practica todos los objetivos estratégicos que se han planteado detallados anteriormente, esto se puede evidenciar visitando las oficinas de dicha institución ubicadas en la Plaza de Santo Domingo- ciudad de Loja. Cuenta con personal altamente capacitado listo a prestar los servicios requeridos que se encuentren dentro de sus funciones a toda la provincia.*

## **Políticas Laborales**

### **Políticas Laborales – Sector Privado**

Política 1: Fortalecimiento de las relaciones laborales tripartitas a través del impulso al diálogo social, apoyo a la representatividad de los trabajadores y la formación de nuevo líderes sindicales.

Política 2: Cumplimiento de los deberes y derechos laborales para una mejora en la calidad del empleo.

Política 3: Apoyo para la efectiva inserción laboral de trabajadores, particularmente de grupos de atención prioritaria y trabajadores en situación de riesgo.

Política 4: Capacitación y formación del trabajador ecuatoriano para potencializar sus capacidades, destrezas y empleabilidad a fin de incrementar su productividad.



## **Políticas Salariales – Sector Privado**

Política 1: Recuperar los ingresos de los hogares a través de un salario justo/digno para los trabajadores que permita la generación de crecimiento económico sin fomentar el desempleo – cerrando la brecha con la canasta básica familiar, y asegurando que la rentabilidad de las empresas no esté basada en salarios bajos

## **Políticas Laborales – Sector Público**

Política 1: Fomento a la eficiencia en el servicio público a través de la generación de capacidades y remuneraciones justas.

Política 2: Fortalecimiento de la institucionalidad del sector público con procedimientos claros y sencillos para el eficiente servicio a los usuarios.

Política 3: Establecimiento de un régimen meritocrático para el ingreso, reclutamiento y promoción del mejor talento humano en el sector público.

## **Políticas Salariales – Sector Público**

Política 1: Implementación de un régimen salarial competitivo y justo para los servidores públicos en todas las funciones del estado basado en el principio constitucional de “a trabajo de igual valor, igual remuneración” para fomentar la eficiencia en el servicio.<sup>1</sup>

*Las políticas establecidas en este ministerio se ejecutan primeramente para velar por el respeto de los derechos laborales de los todos los empleados del país y en segundo lugar y muy importante también como*

---

<sup>1</sup> Ministerio de Relaciones Laborales (2012) Planificación Estratégica. Recuperado de: <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/objetivos/>

*estrategia de fortalecimiento de las instituciones del sector público con el único fin de alcanzar el buen vivir, impulsando el empleo digno e inclusivo que garantice la estabilidad y armonía en las relaciones laborales salvaguardando de la integridad, la salud y la vida de las personas trabajadoras.*

## **Política Social**

### **Principios de las Políticas**

**Buen vivir** con énfasis en la garantía, titularidad y ejercicio de derechos de los grupos de atención prioritaria (Arts. 35 a 55). Esto implica garantizar enfoque de derechos y justicia en la formulación, definición, ejecución e implementación de las políticas y acción del Estado, Sociedad y Familia para todo el ciclo de vida y por condición de discapacidad. Implica también la eliminación de condiciones que limitan el pleno ejercicio de derechos y la atención directa a las personas cuyos derechos han sido vulnerados. *(Ministerio de Inclusión, 2014)*

*El buen vivir propone un modelo de vida mucho más justo para todos/as, más equitativo, busca lograr un sistema desde la súper estructura del Estado que esté en equilibrio y que en lugar de atenerse a los datos referentes al Producto Interior Bruto (Pib) u otros indicadores económicos, el buen vivir se guía por conseguir y asegurar los mínimos indispensables, lo suficiente, para que la población pueda llevar una vida simple y modesta, pero digna y feliz. Para que las y los ciudadanos tengan acceso a las mismas oportunidades en las mismas condiciones, sin diferencia, sin discriminación, con equidad de género, equidad generacional, con respeto a pluriculturalidad, se basa en una economía solidaria y no en una economía de mercado.*

*El Buen Vivir es calidad de vida, donde midamos la riqueza de su población por servicios básicos atendidos, y no como en las políticas neoliberales un estilo de vida que se mide a la pobreza por cuánto dinero tienes, también se enfoca al desarrollo más humano en el cual el hombre y la mujer son su eje de inicio y fin en todo el sistema integral de los medios y modos de producción.*

## **Ley Orgánica de Discapacidades**

### **Título I Objeto, Ámbito, Fines y Principios Fundamentales**

#### Sección III del Trabajo

**Art. 36.- Derecho al Trabajo:** Las personas con discapacidad, tiene derecho a acceder un trabajo remunerado en condiciones de igualdad, tanto en el sector público como privado.

**Art. 37.- Igualdad de Oportunidades:** Se garantiza a las personas con discapacidad el derecho a ser tratadas en igualdad de condiciones y oportunidades para el acceso a un trabajo libremente escogido y ser aceptados en el mercado laboral.

**Art. 38.- Plan nacional de empleo y servicios de inserción laboral:** El Ministerio de Relaciones Laborales es el responsable de la elaboración y ejecución del Plan Nacional de Empleo para Personas con Discapacidad, que incluya la implementación en todas sus dependencias de servicios de inserción laboral públicos y privados para: inclusión socio-laboral, alternativas de empleo para personas con discapacidad moderada y severa, readaptación, reinserción y reubicación en el empleo. Además, brindará asesoramiento a empleadores y trabajadores, y supervisará que todos los entornos laborales, cuenten con los medios necesarios que garanticen la accesibilidad de las personas con discapacidad.

**Art. 39.- Estabilidad laboral:** Las personas con discapacidad gozarán de estabilidad en el trabajo de conformidad con la ley. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a la rehabilitación, readaptación, reubicación, reinserción y/o restitución al trabajo.

**Art. 40.- Derecho a permiso para tratamiento y rehabilitación:** Las personas con discapacidad tendrán derecho a gozar de permiso para su tratamiento y rehabilitación, de acuerdo a prescripción médica debidamente certificada, tanto en el sector público como en el privado.

**Art. 41.- Plazo máximo de tratamiento y rehabilitación:** En los casos en que una persona adquiera una discapacidad dentro del trabajo, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tendrá derecho a licencia para su atención médica y rehabilitación, hasta por el plazo máximo de 360 días, tiempo en el cual el servidor o trabajador público o privado, no perderá su puesto de trabajo, y será remunerado de conformidad con la Ley de Seguridad Social.

Fenecido dicho plazo si el trabajador o servidor no pudiere retornar a su lugar de trabajo, se acogerá a los beneficios de la jubilación que le corresponda.

**Art. 42.- Seguimiento y vigilancia:** El Ministerio de Relaciones Laborales en coordinación con los Ministerios de Inclusión Económica y Social y Salud Pública, realizarán seguimientos periódicos de los casos en los cuales las personas con discapacidad se encuentran incluidas en el mercado laboral, sea éste público o privado, especialmente aquellas que padezcan de una discapacidad mental e intelectual moderada y severa, a fin de que los valores que los mismos recibieren como parte de su

remuneración, sean invertidos efectivamente en las personas que ejecutan la actividad laboral.

**Art. 43.- Capacitación:** El Consejo Nacional de Formación y Capacitación Profesional y el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional u otros organismos públicos o privados, incluirán dentro de sus programas de capacitación, servicios de formación profesional y técnica a personas con discapacidad. Dichos programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo a sus potencialidades y destrezas.

**Art. 44.- Porcentaje de inclusión laboral:** Las instituciones o empresas del sector público o privado que cuenten con veinticinco o más servidores y/o trabajadores, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad, hasta el 4% del total de servidores y/o trabajadores.

En aquellos casos en que las personas por motivos de discapacidad severa y/o que padezcan enfermedad catastrófica imposibilitadas para acceder al sector laboral, una persona de su núcleo familiar, sea éste cónyuge o conviviente en unión de hecho, padre, madre, hermano o hermana o hijo o hija, que tuviere bajo su cuidado a las mismas, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de incorporación, de conformidad con la norma técnica que se emita para efecto.

Por ningún concepto la figura de sustitución podrá trasladarse a más de un familiar por persona con discapacidad severa y/o enfermedad catastrófica imposibilitada de acceder a la fuente de trabajo. En caso de muerte de la persona con discapacidad y/o enfermedad catastrófica, se dejará de contar a ésta dentro de dicho porcentaje. El sustituto tendrá la obligación de comunicar del fallecimiento de la persona con discapacidad al empleador, a fin de que se proceda de conformidad con la Ley. Los empleadores no podrán contratar más del 50% de sustitutos del porcentaje legal establecido. Del porcentaje de sustitutos que habla el

inciso anterior le corresponderá 25% para personas con discapacidad severa y el otro 25% para personas con enfermedad catastrófica.

**Art. 45.- Crédito preferente:** Las entidades públicas crediticias mantendrán una línea de crédito preferente para emprendimientos individuales, asociativos y/o familiares de las personas con discapacidad.

#### **Sección IV de la Seguridad Social**

**Art. 46.- Seguridad social:** La Seguridad Social es un derecho irrenunciable, que se constituye un deber y responsabilidad primordial del Estado. El Estado garantizará a las personas con discapacidad que requieran de atención permanente y a la persona que de ellos cuida, atención integral de salud, la cual será cubierta por la Seguridad Social Ecuatoriana, a través de los diferentes mecanismos que la autoridad del ramo diseñe para el efecto.

**Art. 47.- Seguro voluntario:** El Sistema de Seguridad Social, garantizará la accesibilidad de las personas con discapacidad al Seguro Voluntario.

**Art.- 48.- Dotación de medicamentos, insumos y ayudas técnicas:** El Sistema de Seguridad Social, garantizará la dotación de medicamentos, insumos médicos, órtesis, prótesis, y otras ayudas técnicas, a sus afiliados con discapacidad.

**Art. 49.- Reajuste de la pensión por invalidez:** En el caso de las personas pensionistas por invalidez que se reinserten al trabajo, se considerará el reajuste de las pensiones jubilares, de acuerdo al tiempo y monto de sus nuevas aportaciones al Seguro Social Obligatorio.



**Art. 50.- Seguridad y salud en el trabajo:** Los Ministerios de Salud, Relaciones Laborales y los Institutos de Seguridad Social, en el ámbito de sus competencias, velarán por el cumplimiento de las normas y parámetros de salud, higiene y seguridad en el trabajo, por parte de los empleadores con especial énfasis en aquellos espacios en los que se encontraren laborando personas con discapacidad, debiendo imponerse las sanciones que determine la Ley en caso de incumplimiento.

### **Sección V de la Protección Social.**

**Art. 51.- Derecho a la protección social:** Las personas con discapacidad tienen derecho a la protección social del Estado, dirigidos al máximo desarrollo de su personalidad, fomento de autonomía y la disminución de la dependencia.

**Art. 52.- Programas de protección social:** El Ministerio de Inclusión Económica y Social en coordinación con las entidades públicas y privadas que corresponda, desarrollará y ejecutará programas de protección social considerando lo siguiente:

- Procurar autonomía de las personas con discapacidad;
- Orientar a las familias de personas con discapacidad sobre el buen trato y acogimiento;
- Incorporar a personas con discapacidad, en hogares de protección a personas en situación de abandono;
- Implementar casas de respiro y centros de día para personas con discapacidad y sus familias;
- Establecer mecanismos de participación, solidaridad y responsabilidad comunitaria para la integración social de las personas con discapacidad y sus familias;

- Institucionalizar prestaciones económicas estatales para personas con discapacidad en situación de extrema pobreza.

**Art.- 53.- Protección por estado de abandono:** Las personas con discapacidad en estado de abandono declarado o no judicialmente, deberán contar con alternativas dignas, en ambientes no segregados, bajo la tutela del Ministerio de Inclusión Económica y Social y otras entidades competentes.

### **Sección XI del Hogar y la Familia.**

**Art. 78.- Protección al hogar:** El Estado Ecuatoriano velará por el cumplimiento de los enunciados de protección al hogar y la familia puntualizados en la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en la Constitución de la República del Ecuador y otras normativas nacionales e internacionales.

**Art. 79.- Asesoría técnica e información:** Los padres y familias de las personas con discapacidad tienen derecho a recibir asesoría técnica e información en las entidades públicas y privadas de acuerdo a sus respectivas competencias, a fin de lograr una atención oportuna y adecuada para el desarrollo integral de la persona con discapacidad.<sup>2</sup>

*En la ciudad de Loja al igual que en el resto del país existen mecanismos por parte del Gobierno para tratar de mejorar la situación laboral de todas las personas con discapacidad de esta zona, pero aún hay personas las cuales no tiene trabajo, el ambiente laboral es poco adecuado y son excluidos laboralmente; se debe tomar en cuenta que para una verdadera y total inclusión social y laboral debe cumplirse con las leyes antes*

---

<sup>2</sup> Ley Orgánica de Discapacidades, (2012). Recuperado de:

[www.conadis.gob.ec/nuevaleyorganicadediscapacidades](http://www.conadis.gob.ec/nuevaleyorganicadediscapacidades)

*mencionadas tal cual se describen; actualmente estas leyes se cumplen por partes, es por eso que las personas con discapacidad siguen siendo aún un grupo vulnerable.*

*La presente ley fue emitida en el año 2012 en su totalidad por el Lic. Lenin Moreno Vicepresidente de la Republica en el periodo 2009-2013, además por su solidaridad y comprometida reivindicación de los derechos de las personas con discapacidad, ha recibido varios reconocimientos: Honoris Causa de la Universidad de las Américas, Universidad Técnica del Norte del Ecuador y de la Universidad San Martín de Colombia, Maestría Honoris Causa, por parte de Business School de España. Su legado se esparce por toda América y es un icono de lucha y equidad.*

## **Código de Trabajo**

### **Título V del Trabajo para Personas con Discapacidad**

Nota: En Título incluida Fe de Erratas, publicada en Registro Oficial 223 de 7 de Marzo del 2006

**Art.-** El Estado garantizará 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 Ministro 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.

Nota: Título y Artículo agregado por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006.

**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.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006.

**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.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006.<sup>3</sup>

*El Código de Trabajo también menciona artículos de protección de derechos hacia las personas con discapacidad trabajadoras, sin embargo*

---

<sup>3</sup> Ministerio de Relaciones Laborales. (2014) Código de Trabajo. Recuperado de: [www.relacioneslaborales.gob.ec/codigodetrabajo](http://www.relacioneslaborales.gob.ec/codigodetrabajo)

*en la realización del trabajo de campo se logró detectar algunas trampas que los empleadores utilizan para evadir la ley, uno de ellos detallo que fue a una entrevista de trabajo y le ofrecieron el cargo pero con la condición de “sellar su firma en una hoja en blanco” es así que si se presenta alguna situación en desacuerdo con el jefe proceden a despedirlo si derecho a protestar por despido intempestivo ya que la hoja que firmó se convierte en la renuncia voluntaria. En otros casos los empleadores proceden a cambiarlos de puestos de trabajo incluso fuera del lugar donde se encuentra trabajando con menos salario y siendo responsabilidad del empleado el gasto de alimentación, vivienda y transporte, esto como medio para que el empleado se fastidie y proceda a presentar su renuncia voluntaria perdiendo las indemnizaciones por los años de servicio.*

### **El Estado Ecuatoriano Frente a la Discapacidad**

Nuestro país, ha buscado la necesidad de incluir a las personas con discapacidad en los diferentes ámbitos como son: salud, educación, empleo, política y social; apoyados en leyes y derechos propios de este grupo vulnerable, ha delegado funciones a distintas instituciones las cuales se mencionan a continuación:

**Ministerio Coordinador de Desarrollo Social:** Propiciará políticas públicas que permitan la creación de un Sistema Nacional de Prevención de las Discapacidades, con el fin de cambiar la realidad de exclusión que vive esta población.

**Ministerio de Inclusión Económica y Social:** Se compromete a ejecutar programas para proteger y propiciar el desarrollo de las personas con discapacidad.

**Secretaría de Pueblos, Movimientos Sociales y Participación**

**Ciudadana:** Buscará consolidar los programas sociales con el apoyo de contrapartes comunitarias.

**SENPLADES: (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo)**

Incluirá dentro del plan de desarrollo del Estado las actividades programadas por las diferentes instituciones en la segunda fase de la Misión Manuela Espejo.

**Ministerio de Economía:** Transferirá los recursos de manera prioritaria, con el fin de cumplir con la planificación de las distintas instituciones.

**Ministerio de Defensa:** Apoyará las tareas logísticas, así como el almacenamiento, transportación y distribución de las ayudas requeridas por las personas con discapacidad.

**Registro Civil:** Desarrollará un plan de cedulación de las personas con discapacidad, ya sea en operaciones colectivas o en visitas por hogares.

**CONADIS: (Consejo Nacional de Discapacidades)** Carnetizará a todas las personas con discapacidad identificadas en la Misión Manuela Espejo, información que servirá para la calificación médica de la discapacidad que realiza el Ministerio de Salud.

**Ministerio de Salud Pública:** Realizará un seguimiento de casos de personas con discapacidad, proporcionándoles atención médica en todas las unidades bajo su administración, priorizando los casos críticos.

**MIDUVI (Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda):** Construirá y reparará viviendas de personas con discapacidad identificadas por la Misión, en condiciones críticas. Además, facilitará la entrega de bonos de

vivienda e incluirá en la planificación arquitectónica criterios de accesibilidad.

**Ministerio de Relaciones Laborales:** Se compromete a desarrollar estrategias de auto sustentabilidad, centros de empleo, programas de capacitación e inclusión laboral para las personas identificadas por la Misión Manuela Espejo.

**Ministerio de Educación:** Promoverá la escolarización de las personas con discapacidad identificadas en la Misión Manuela Espejo y su capacitación.

**Ministerio de Industrias y productividad:** Se compromete a respaldar el desarrollo de microempresas y la creación de emprendimientos productivos para las personas con discapacidad y sus familias.

**Correos del Ecuador:** Apoyará las actividades operáticas de entrega y distribución de ayudas requeridas, además de permitir el uso de sus canales para facilitar la distribución de material informativo.<sup>4</sup>

*Actualmente para el estado es una prioridad que todos los ciudadanos vivan en el goce pleno de sus derechos y ha encaminado acciones interinstitucionales para lograr el cumplimiento de todas las leyes del país, cuyos resultados se evidencian en la calidad de vida de las personas, atacando principalmente a la corrupción tanto en el sector público como en el privado, aperturando incluso nuevos organismos a encargarse de dichas funciones.*

---

<sup>4</sup>Vicepresidencia del Ecuador. (2013) *Programas Manuela Espejo*. Recuperado de: <http://www.vicepresidencia.gob.ec/programas/manuelaespejo/mision.html>

## **Principales convenios de inserción laboral establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales**

Dentro de la política de inclusión que viene realizando el Ministerio de Relaciones Laborales, en estos últimos años ha mejorado su coyuntura socio laboral; lo que ha permitido en la actualidad, mejorar el nivel de personas con discapacidad insertadas en los últimos años. Es importante determinar el nivel de fortalecimiento del trabajo digno y bien remunerado para las personas con discapacidad, cabe destacar que el objetivo del Ministerio de Relaciones Laborales es poder cumplir las metas para que no quede ninguna de las personas con discapacidad sin trabajo, educación, salud, y seguridad.

En base a este mejoramiento y la nueva visión que tiene el Ministerio de Relaciones Laborales se han firmado varios convenios de cooperación interinstitucional que obtendrán mejores resultados de las condiciones socio laborales de las personas con discapacidad, entre los convenios tenemos:

- Convenio marco de cooperación Interinstitucional para la ejecución de la segunda fase de la Misión Solidaria “Manuela Espejo”.
- Convenio interinstitucional de cooperación para la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado, suscrito entre la Vicepresidencia de la República del Ecuador, Ministerio de Relaciones Laborales, Consejo Nacional de Discapacidades, Servicio de Integración Laboral y el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional.
- Convenio de cooperación técnica interinstitucional entre el MRL, MIES, y SECAP.



Cabe destacar para que exista un normal cumplimiento a las disposiciones establecidas en las leyes, el ministerio de Relaciones laborales, firmó un convenio de Cooperación Interinstitucional para la Inserción Socio Laboral de personas con discapacidad en los sectores público y privado suscrito entre la vicepresidencia de la republica del ecuador, cuyo objetivo es coordinar acciones conjuntas que permitan apoyar y garantizar el control e inspección del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores tanto a nivel público y privado para la inserción socio laboral de las personas con discapacidad.

El convenio de cooperación interinstitucional, para la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado suscrito entre la Vicepresidencia de la República del Ecuador y el Ministerio de Relaciones Laborales, el mencionado convenio establece varias obligaciones que deben asumir ambas instituciones, entre las más principales están:

- Fortalecer el control del cumplimiento eficaz, efectivo y oportunidad de la normativa vigente sobre inserción laboral de personas con discapacidad y la accesibilidad a la información, sistema de control y registro de información.
- Realzar el proceso de selección y contratación de inspector de discapacidades, de acuerdo al perfil requerido.
- Adecuación e infraestructura para el desarrollo de las actividades de los Inspectores de Discapacidad a nivel nacional.
- Adquisición de equipos informáticos para la duración del proyecto, los mismos que serán remitidos a la Vicepresidencia al término del proyecto.
- Establecer informes para la subsecretaria de Proyectos de Solidaridad, con los cronogramas y las visitas realizadas por parte de los inspectores de discapacidad.

- Entrega de informes de inspección con el análisis de resultados con su respectiva base de datos a la Vicepresidencia de la República, información que será suministrada semestralmente.
- Entrega de informes técnicos financieros, que serán los productos que reflejan la situación actual de las personas con discapacidad en relación a la política de inclusión.<sup>5</sup>

*El trabajo en equipo siempre es mejor que el individual, bajo el argumento de que mientras más participantes hayan mejores serán las estrategias a seguirse en la solución de los problemas, es por eso que para sobrellevar las problemas laborales de las personas con discapacidad se han unido varias instituciones a través de convenios y así aportando con un granito de arena cada uno se logrará proteger los derechos laborales de este grupo vulnerable para mejorar su calidad de vida.*

### **El Trabajo con Personas con Discapacidad**

El trabajo, considerado como una construcción social, ha adquirido diferentes significados a lo largo de la historia humana: desde la consideración del mismo como castigo, obligación o maldición por parte de los antiguos griegos y romanos, hasta la centralidad que adopta en los escritos de Lutero y Calvino, como signo de salvación. Estos significados han sido congruentes con los determinantes políticos, sociales, culturales, económicos y religiosos propios de cada cultura y época histórica.

El valor del trabajo experimentará diferentes matices dependiendo de las características del individuo, de la naturaleza del trabajo, del contexto socioeconómico y de las representaciones sociales acerca del trabajo en un momento determinado.

---

<sup>5</sup> Toapanta, J. Germán, R. (2012) Análisis de la atención a las personas con discapacidad a través de los programas y servicios de inserción laboral en el Ecuador, año 2012. Tesis de maestría inédita. Universidad técnica particular de Loja. Loja.

Todas las personas nos vemos en la situación de estudiar, capacitarnos y proyectarnos hacia el mundo laboral. Es un ciclo regular al que de una u otra manera todas las personas se encaminan, sea con mayor o menor facilidad. El trabajo es una parte del desarrollo y la realización personal sin distinción. El ser humano es eminentemente social, busca conformar grupos o relacionarse con otros para desempeñar actividades de interés común. Indudablemente, la conformación de un grupo de trabajadores tiene fundamentales implicancias en la constitución identitaria de cada uno de ellos; es decir que el mundo laboral tiene una incidencia también en la conformación de nuestra forma de pensar y actuar. Esto es válido para la constitución de todo grupo, ya que el sólo hecho de comenzar relaciones con otros transforma nuestro propio ámbito e implica posicionamientos relacionales frente y para "otros", conlleva un mirar y mirarse a partir del reflejo condicionado por la mirada de cada uno de los diversos "otros" que constituyen dicho grupo.<sup>6</sup>

La importancia del trabajo desde el punto de vista social radica en que hace sentir útiles a las personas, si no se realiza ninguna labor se va dañando la autoestima porque se llega a sentir inutilidad de vivir. Junto a la satisfacción de recibir una retribución económica, genera autonomía en la satisfacción de las necesidades básicas, da sentido de valor, conduce a responsabilidades que apoyan al fortalecimiento personal, al cumplimiento de metas, es esforzarse cada momento por hacer bien las cosas y recibir reconocimiento por sus acciones; el trabajo es necesario para vivir, desde el punto de vista económico y psicológico.

El trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de las criaturas, cuya actividad, relacionada con el mantenimiento de la vida, no puede llamarse trabajo; solamente el hombre es capaz de

---

<sup>6</sup> [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1850-275X2005000200004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1850-275X2005000200004&script=sci_arttext)

trabajar, solamente él puede llevarlo a cabo, llenando a la vez con el trabajo su existencia sobre la tierra. De este modo el trabajo lleva en sí un signo particular del hombre y de la humanidad, el signo de la persona activa en medio de una comunidad de personas; este signo determina su característica interior y constituye en cierto sentido su misma naturaleza".

En el trabajo, la persona ejerce y aplica una parte de las capacidades inscritas en su naturaleza. El valor primordial del trabajo pertenece al hombre mismo, que es su autor y su destinatario. El trabajo es para el hombre y no el hombre para el trabajo. Cada cual debe poder sacar del trabajo los medios para sustentar su vida y la de los suyos, y para prestar servicio a la comunidad humana. Considera que se debe garantizar el acceso al trabajo y a la profesión sin discriminación injusta, a hombres y mujeres, sanos y disminuidos, autóctonos e inmigrados. La sociedad debe por su parte ayudar a los ciudadanos a procurarse un trabajo y un empleo.

En el marco de lo anteriormente expuesto, sin embargo existe un grupo de personas que tradicionalmente ha sido excluido de la actividad laboral, debido a que en tiempos anteriores era aceptado y normal la inactividad de las personas con discapacidad. Las familias procuraban en el mejor de los casos proveerles de un ambiente protegido y seguro para que permanezcan dentro de casa sin ningún rol ni responsabilidades correspondientes a su edad. En algunos casos, incluso se les ocultaba del resto de la sociedad por la implicación caduca de que eran personas resultado de prácticas indebidas o de castigos divinos y por tanto era asumido como un estigma para la propia familia. Es decir que la imagen de la persona con discapacidad era de un sujeto pasivo, receptor de beneficencia y cuidados. Estas formas paternalistas, limitadoras de la libertad, de las capacidades y la autonomía era el panorama en el que se desarrollaron por muchos años estas personas. De ahí que la

concepción que todavía queda en la sociedad es difícil de erradicar aun cuando se han realizado avances muy significativos en las últimas décadas.

El trabajo decente, de calidad, es el modo más efectivo de romper el círculo vicioso de la marginalización, la pobreza y la exclusión social. Las personas con discapacidad se ven atrapadas en este círculo con frecuencia, y es necesaria la acción positiva para ayudarlos a salir de esa situación. Las barreras que enfrentan las personas con discapacidad al obtener un empleo o al asumir su papel en la sociedad pueden y deben ser superadas a través de políticas, reglamentos, programas y servicios.

El Programa de discapacidad de la OIT promueve la igualdad de oportunidades y trato para las personas con discapacidad en readaptación profesional, capacitación y empleo, como está reflejado en el Convenio Nro. 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983, y el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre gestión de las cuestiones relacionadas con la discapacidad en el lugar de trabajo adoptado en 2001.

Cuando las personas trabajan, adquieren un reconocimiento en la sociedad como personas valiosas, productivas e independientes. El trabajo es el camino trazado como ruta regular para todas las personas mayores de edad, y es así como cada uno va trazándose metas de vida y proyectándose a través de la educación a conseguir esa meta. Las personas con discapacidad tienen serias limitaciones en este ámbito por la falta de un sistema educativo que les considere en esa dimensión personas con los mismos derechos y oportunidades. Actualmente con la nueva ley de educación y las Políticas inclusivas de educación, se está visualizando la necesidad de realizar adaptaciones curriculares, preparar a los maestros, adecuar físicamente los espacios, en fin, pero la

capacitación laboral es un tema con grandes déficit por los escasos servicios, y los que existen son especializados para un tipo de discapacidad o son inaccesibles, también vale decir que no existen servicios fiscales de formación y capacitación profesional, excepto el SECAP, en los que se reciba a personas con discapacidad.

Por tanto esta población, luego de terminar sus estudios de educación básica, tiene limitadas alternativas de continuar su formación, sobre todo si hablamos de la discapacidad intelectual, es la que se encuentra en mayor desventaja. Entonces, ligando al tema de trabajo, estas limitaciones en la formación académica o profesional, hace que también las oportunidades de empleo sean limitadas al igual que las expectativas de tener un trabajo mejor remunerado ocupando cargos generalmente en tareas productivas, operativas en la base de la pirámide.<sup>7</sup>

*El trabajo tiene una importancia fundamental en la vida de los seres humanos sin importar si se tiene discapacidad o no, es parte esencial de la naturaleza humana, por esa razón no se puede negar ese derecho y deber a la vez a las personas con discapacidad, a través del trabajo nos sentimos útiles ya que se aporta al desarrollo productivo del país de esta manera también se eleva el autoestima, que por lo contrario al excluirnos bajo el argumento de que no se puede trabajar si tienes discapacidad, eso provoca en la mente de las personas la limitación a romper barreras.*

### **Barreras Sociales para la Inserción Socio Laboral de Personas con Discapacidad**

La principal barrera que limita la inserción laboral de las personas con discapacidad es que se pierde de vista el hecho que “lo sustantivo es la

---

<sup>7</sup> Yépez, F. (2011) *Importancia de la Inserción Laboral en la calidad de vida de las personas con discapacidad y su relación con el cumplimiento de la Reforma al Código de Trabajo Ecuatoriano investigado en las empresas más representativas del cantón Rumiñahui*. Tesis de Maestría inédita. Universidad Técnica Particular de Loja. Loja.

persona". A pesar de que nos afecta el ver a una persona no vidente cruzar la calle y en un momento tenemos el impulso de ayudarlo, cuando nos referimos a esa persona, pasa a ser simplemente "el ciego"; es decir que ponemos énfasis en su discapacidad, en lo que se le dificulta hacer, en sus limitaciones, más no, en pensar de qué manera esa persona necesita ciertas adaptaciones o apoyos para ser más independiente, qué derechos tienen esa persona en la sociedad y verle como parte de ella.

Las actitudes sociales hacia las personas con discapacidad pueden suponer obstáculos más importantes para su inclusión en la comunidad que los derivados de su propia deficiencia, lo que explica la importancia de diseñar programas de sensibilización e información dirigidos a la comunidad, en este caso a los empresarios y trabajadores, que ayuden a modificar actitudes negativas hacia las personas con discapacidad. Una actitud es una tendencia a la acción adquirida en el ambiente en que se vive y derivada de experiencias personales. Es un estado de disposición psicológica, pero adquirida y organizada a través de la propia experiencia. Las actitudes no son innatas. Se trata de disposiciones adquiridas, aprendidas a partir de la interacción, y son relativamente durables pero sólo relativamente, pues pueden ser modificadas por influencias externas; es decir: se pueden cambiar.

Las actitudes hacia la discapacidad pueden ser positivas, negativas o indiferentes; para entenderlas, hay que evaluar el marco cognitivo general a partir del cual surgen, así como la orientación afectiva que las determina, sin embargo la que predomina es la indiferencia fruto del desconocimiento derivado de que las personas con discapacidad han sido excluidas de la participación social, han sido marginadas e invisibilizadas. Desde un punto de vista con enfoque médico rehabilitador se entiende que la discapacidad es consecuencia de un "defecto", una carencia, que padece una persona en virtud de su constitución biológica. La

discapacidad es consecuencia de un defecto fisiológico por lo que se la va a asociar inmediatamente con enfermedad.

Esto genera rechazo, evitación, incomodidad, puesto que funcionamos, todos, tomando en consideración un cierto estándar de salud, de normalidad referida a nuestra funcionalidad orgánica, según la fórmula la ciencia médica, y aquello que se desvía de la misma lo consideramos negativo, inadecuado y no deseable. También en las mismas personas con discapacidad no existe la toma de conciencia de que su situación como tales no es la consecuencia, ni de un defecto fisiológico ni de un designio divino, sino de unas estructuras sociales que las condenan a la exclusión social.

Para un empresario, contar con una persona con esta concepción de que es un enfermo o que su salud se puede quebrantar en cualquier momento, no es tan aceptable, inclusive pueden pensar que las personas con discapacidad son personas que pueden ser más propensas a los accidentes, esto limita la posibilidad de ser contratados, por lo que para cumplir con la cuota laboral, prefieren a quienes tengan una discapacidad mínima, generando una discriminación dentro de la discapacidad. El grupo menos favorecido suele ser el de las personas con discapacidad intelectual, en mayor porcentaje en cambio, están las personas con discapacidad física, seguidas de personas con deficiencias sensoriales, visuales y auditivas.<sup>8</sup>

Otras barreras suelen ser la apariencia física o limitaciones físicas que se generalizan hacia la idea de que por ésta causa no van a poder realizar las tareas, o que requieren siempre de alguien que les ayude más de lo que en realidad puede necesitar la persona, entonces implica un recurso

---

<sup>8</sup> Análisis de los resultados de la investigación de Inserción Laboral de personas con Discapacidad en Quito y Guayaquil, 2009



humano que no produce como se espera y al mismo tiempo, el uso de otro recurso para apoyo de la primera.

No existe en los empresarios la información respecto a adaptaciones y accesibilidad que podrían ser mecanismos para que dichas personas puedan rendir con eficiencia en el puesto de trabajo. Algunas de estas adaptaciones, si es que realmente las necesitaran, podrían ser de bajo costo y con pequeños ajustes al proceso regular, en otros casos pueden implicar algo más de inversión. Pero es muy importante el asesoramiento de los equipos de inserción laboral para bajar estos temores y ser un apoyo efectivo que medie entre las necesidades de la empresa y las del trabajador con discapacidad.

Lamentablemente más del 70% de personas con discapacidad no tiene ningún título profesional u otro que certifique una formación en actividad profesional u ocupacional. Esta falencia es otro impedimento para que las personas con discapacidad puedan acceder a puestos mejor remunerados o que no tengan el perfil que las empresas necesitan.

Para las personas con discapacidad, una de las principales barreras es la dificultad que les presenta el servicio de transporte. Sus limitaciones físicas coinciden con sus limitaciones financieras lo que obliga al uso de transporte colectivo. Por lo general, las paradas de buses están llenas, no hay una parada especial, al interior del autobús no existen pasamanos para personas en sillas de rueda o locomoción deficiente, poco tiempo para abordar y bajar, la distancia del hogar a la parada de autobús, etc. Para una persona que se mueve en silla de ruedas es literalmente imposible movilizarse en una unidad de transporte colectivo debiendo recurrir al pago de taxis que tiene un impacto económico muy fuerte en su presupuesto.

Otro punto sustancial relacionado con la movilidad de las Personas con discapacidad es que algunas de ellas, como los que presentan discapacidad visual, o poca o ninguna movilidad por lo general necesitan acompañamiento. Esto representa una dependencia sin la cual, en ciertos casos no se puede llegar al trabajo. El gasto de transporte en el que incurre el acompañante, representa otra limitación para llegar al trabajo.

En el puesto de trabajo, existen otro tipo de problemas como las escaleras que existen en las empresas es una barrera que afecta su movilidad, seguido por los pisos lisos, las escaleras sin cintas antideslizantes y los horarios de trabajo que pueden ser turnos rotativos, por ejemplo. Otra de las áreas que las personas con discapacidad identifican como una dificultad para adaptarse al puesto de trabajo es la disposición de espacios adecuados para su movilización. En aquellas empresas medianas o pequeñas, las áreas laborales no están acondicionadas. Por ejemplo los servicios sanitarios, las áreas de producción o atención al cliente no han sido diseñados para que se movilice una persona en silla de ruedas.

La frecuencia más alta tiene que ver con que presentan carencias de algunas habilidades que el trabajo requiere, lo que plantea un reto para las instituciones capacitadoras. La creciente actualización y modificación de las tecnologías que se usan en el trabajo, hace que se requieran habilidades cada vez más complejas en el uso de equipo o herramientas para el trabajo. Otra de las limitaciones encontradas es la baja motivación de las personas. Ambientes que proveen las condiciones de aceptación para las personas con discapacidad o limitaciones para realizar ciertas tareas para las cuales no está capacitado tienden a provocar una baja motivación.

Así mismo, en muchas ocasiones se ven limitados en su desempeño influenciados por la baja cooperación de sus compañeros y compañeras

de trabajo. Esto significa que aún hay algunos trabajadores con discapacidad que no se sienten totalmente integrados en sus relaciones sociales con sus compañeros de trabajo y provoca en muchas ocasiones la deserción del trabajo.

*De acuerdo a la realidad en la ciudad de Loja, respecto a las barreras para la inserción laboral de personas con discapacidad, a decir de los entrevistados existe el criterio negativo manifestando que aún son sujetos de discriminación en la sociedad y en los puestos de trabajo, a esto le suman las barreras arquitectónicas que aunque algunos edificios si tienen el acceso físico correspondiente para las personas con discapacidad, más de la mitad no lo tienen y esa es un gran obstáculo para la movilidad que se necesita, también hace falta concienciación en las familias de las personas con discapacidad ya que mantienen el argumento de que como es con discapacidad tienen miedo de que tenga algún accidente y prefieren que estén en casa.*

*Por todo esto el CONADIS (Consejo Nacional de Discapacidad), Misión Manuela Espejo y más instituciones de personas con discapacidad presentaron proyectos a la Asamblea Nacional Constituyente en el año 2011, que promueva la no discriminación o de acción afirmativa, a favor de las personas con discapacidades o de cualquier otra índole, que de alguna manera si ha disminuido la discriminación.*

### **Oferta y Demanda de trabajo de las Personas con Discapacidad**

La demanda de trabajo o demanda laboral se la puede definir como la cantidad de personas (que existen en el mercado laboral) que están buscando un empleo y que además estén dispuestas a trabajar por el sueldo ofrecido por quien solicita sus servicios. Esta demanda tiene una

característica muy particular y depende básicamente de la situación económica de un país y del nivel de desocupación del mismo.

La demanda de trabajo es la cantidad de personas que necesitan las empresas para producir un determinado output. En una economía desarrollada esa demanda depende de la cantidad y calidad organizativa de capital de la empresa. En el caso de la población con discapacidad en edad de trabajar, actualmente la oferta de trabajo es muy alta por el cumplimiento de la cuota laboral dada por Ley.

Existen en el país algunos Servicios de Inserción Laboral para personas con discapacidad. En cuanto a instituciones públicas tenemos el Ministerio de Relaciones Laborales con sus distintas Unidades, tanto en Quito como en Guayaquil, seguido del CONADIS. Entre las instituciones privadas están: el SIL de las Federaciones de y para la Discapacidad, PIL (Programa de Inserción laboral de la Fundación General Ecuatoriana), FUNDESI, FASINARM, que son los más reconocidos, junto con algunos otros servicios más recientes, son los encargados de captar la oferta y demanda de trabajo y realizar las acciones intermediación para ubicar a jóvenes y adultos con discapacidad en un puesto de trabajo acorde a sus capacidades y brindar asesoría para que la persona insertada tenga los apoyos que le permitan mantener su puesto de trabajo.

Es importante señalar que la SENRES emitió la Norma de selección en enero del 2007, en la que existen los ajustes razonables para permitir la equiparación de oportunidades en los concursos de merecimientos para el sector público, cuando intervienen personas con discapacidad. Los datos y registros de las instituciones que realizan inserción laboral son parciales e incompletos. No se han creado un registro nacional de personas con discapacidad que estén trabajando o de personas que estén buscando

trabajo, o registros nacionales de instituciones y empresas que tengan personas con discapacidad en su nómina y aquellas que no.

En las instituciones públicas encuestadas en el 2009 en Quito y Guayaquil, el 71% afirma que sí han cumplido con el porcentaje de contratación de PcD. Las personas con deficiencias físicas son mayoritariamente contratadas. La oferta de puestos de trabajo para las personas con discapacidad se ubican en mayor porcentaje para las áreas administrativas y de servicios generales, muy pocas personas ocupan cargos directivos.

Otra realidad detectada es que en las empresas no existe siempre personal capacitado para la selección de personas con discapacidad, generalmente lo hace el Trabajador Social o algún ayudante de recursos Humanos. El desarrollo de las nuevas tecnologías ha supuesto un cambio significativo en la relación oferta-demanda de empleo y en el modo en que se gestionan por parte de la empresa y del demandante de empleo. La aparición de un medio como Internet amplía las posibilidades para ambos: empleador y demandante.

Existen empresas que se dedican a contratar exclusivamente a personas desde Internet. Cada vez es más frecuente que las empresas y compañías tengan una página web, donde se dan a conocer y en su mayoría disponen de un enlace de recursos humanos, en el cual, se anuncian las vacantes disponibles, y el usuario puede rellenar un formulario de CV (Currículo Vitae) diseñado por la propia empresa y enviarlo al momento.<sup>9</sup>

*Ya es hora de superar el hecho de que las personas con discapacidad solo ocupen cargos administrativos o de servicios generales, se debe*

---

<sup>9</sup> Yépez, F. (2011) *Importancia de la Inserción Laboral en la calidad de vida de las personas con discapacidad y su relación con el cumplimiento de la Reforma al Código de Trabajo Ecuatoriano investigado en las empresas más representativas del cantón Rumiñahui*. Tesis de Maestría inédita. Universidad Técnica Particular de Loja. Loja

*apuntar a que también ocupen cargos directivos, actualmente han aumentado las personas con discapacidad con estudios superiores gracias a las políticas inclusivas, para lograrlo hace falta más concienciación e información tanto a empleadores como a empleados.*

### **Discriminación Laboral y Discapacidad**

Dentro del conjunto de personas que, en nuestro tiempo, sufren algún tipo de discriminación se hallan, precisamente, los discapacitados, y esto ocurre principalmente por ignorancia y por prejuicios. Existe el mito de presentarlos como dependientes o en estado de lástima, sin embargo, lo correcto es visualizarlos sin exagerar sus incapacidades, con el objeto de que gocen de un sistema real de oportunidades y de trato. Hay que reconocer que las personas en tal estado, que se dice componen por lo menos el 2% de la población mundial, tienen discapacidades dispares, algunas leves y otras más profundas, lo que origina grandes dificultades con relación a su atención y trato. Las medidas adecuadas para algunos de ellos no lo serían para otros, así como la política a seguir a su respecto.

Lamentablemente, sólo una parte de ellos tiene posibilidades para incorporarse al mundo laboral, efectuando la preparación necesaria al efecto y dotándolos, en su actividad, de todo el apoyo de medios adecuados para poder llevar adelante sus tareas.

En cuanto a su definición en la O.I.T. la Ley N° 19.284, de integración social de las personas con discapacidad, en su artículo 3° dice que para los efectos de esa ley, se entenderá por persona con discapacidad "toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que la hubiere

originado, vea obstaculizada, en a lo menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o de integración social". Desde la perspectiva laboral, la O.I.T. en su Convenio N° 159, de 1983, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, establece un concepto mucho más amplio, señalando que inválida es "toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo, quedan substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida".

Es claro que debe facilitarse al discapacitado, en la medida de su capacidad disminuida, participar en la vida de la sociedad en todas sus dimensiones y a todos los niveles posibles. Para ello, deben converger dos ineludibles líneas de política social: por un lado, procurando la capacitación y readaptación profesional y, por otro, la integración a la vida social, mediante la creación de empleos compatibles con la capacidad laboral remanente del discapacitado.

Tanto el Convenio N° 159 como la Recomendación de la O.I.T. sobre readaptación profesional y empleo de personas inválidas, contiene una serie de medidas posibles que pueden servir de base a la preparación profesional y a la integración social de estas personas. Así, en el artículo 7° del Convenio N° 159 se dispone que las autoridades nacionales competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo, además, siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.

En el orden nacional, la Ley N° 19.284, de 1994, dispone en su artículo 33 que el Estado, a través de los organismos pertinentes, promoverá la

capacitación laboral de las personas con discapacidad, creando programas especiales con el fin de permitir e incrementar su inserción al trabajo. Por otro lado, se señala en su artículo 36 que corresponderá además al Estado crear condiciones y velar por la inserción laboral de las personas con discapacidad, a objeto de asegurar su independencia, desarrollo personal, ejercicio del derecho a constituir una familia y a gozar de una vida digna.<sup>10</sup>

*En la presente investigación, la mayoría del grupo investigado tienen nivel de instrucción primario ésta situación ha provocado que en sus empleos no aporten esfuerzo intelectual por ocupar cargos en servicios generales obteniendo un salario bajo el cual solventa pocas de sus necesidades, es muy necesario también que se incrementen oportunidades de empleo para personas con discapacidad y se desarrolle la capacidad de mantenerlo pues según el vocero de la Dirección Regional de Trabajo se han presentado casos de deserción laboral de PcD convirtiéndose en personas laboralmente inestables este es un factor negativo que afecta a la calidad de vida, y las causas pueden ser múltiples entre ellas que no existe un adecuado proceso de adaptación al puesto de trabajo.*

## **DISCAPACIDAD**

### **Definiciones**

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y otros autores, “La discapacidad es una ausencia o restricción temporal o permanente, en algunas de las capacidades físicas, mentales o sensoriales de todo ser humano”.

Ley considera que las personas con discapacidad son aquellas que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o

---

<sup>10</sup>CASTRO CASTRO, José Francisco “Discriminación en las Relaciones Laborales 2001” pág., 81 y 82



sensoriales, tienen dificultad para realizar actividades básicas de la vida diaria; por ejemplo, comunicarse, desplazarse, oír y/o ver, lo que dificulta su integración en la comunidad y limita el ejercicio de sus derechos. (Art. 6)

Las personas con deficiencia o condición incapacitante presentan disminución o ausencia temporal de alguna de sus capacidades físicas, sensoriales o intelectuales, lo que dificulta que puedan percibir, desplazarse, oír y/o ver, comunicarse o participar en las actividades de la vida diaria y, por lo tanto, gozar plenamente de sus derechos. (Art. 7) (*Ley Organica de Discapacidades, 2012*)

**Persona con discapacidad:** Aquella que tiene limitaciones en su actividad cotidiana y restricciones en la participación social por causa de una condición de salud (deficiencia).

Con el fin de aclarar este concepto, es importante remarcar la diferencia entre los términos: impedimento, incapacidad o minusvalía. **Impedimento** se refiere a la pérdida de cualquier estructura fisiológica, de alguna función, o anormalidades en éstas. Por incapacidad y/o **discapacidad** se entiende la condición que resulta de un impedimento; es decir, las consecuencias, o bien, la disminución o pérdida de habilidades para realizar algunas actividades esenciales. El impedimento o la discapacidad llevan al individuo a presentar una desventaja social, es decir, una **minusvalía** (Scheer y Groce, en Cerna, 1993).

### **Tipos de discapacidad**

Teniendo en cuenta la definición de Discapacidad, podemos mencionar seis tipos de discapacidad que se describen a continuación:

## **Discapacidad visual**

“Es la deficiencia en la estructura o funcionamiento de los órganos visuales, cualquiera que sea la naturaleza o extensión de la misma que causa una limitación, que aún con la mejor corrección, interfiere con el aprendizaje normal o accidental a través de la visión y constituye, por lo tanto, una desventaja educativa”<sup>11</sup>

Existen otros términos que se manejan dentro de esta discapacidad como: ceguera, cuando existe la pérdida total de la visión; disminución visual, cuando hay la dificultad de percibir colores; disminución del campo visual o intolerancia a la luz, entre otras.

## **Discapacidad auditiva**

“Consiste en el déficit más o menos grave de captar sonidos. Aparece frecuentemente asociada a problemas con el habla. Puede manifestarse como sordera –cuando la pérdida de la audición no puede ser rehabilitada- o como hipoacusia –cuando la pérdida de la audición es menor y puede ser rehabilitada por medio de la amplificación del sonido.”<sup>12</sup>

Los audífonos es una opción viable para aquellas personas que poseen hipoacusia, pues de alguna manera mejora la percepción del sonido y con ello la comunicación con el mundo externo, mientras que las que tienen sordera tienen mayor dificultad en la comunicación, ya que la sociedad aún no ha sido capacitada en lo que respecta al lenguaje utilizado por estas personas.

---

<sup>11</sup>Tomado del Folleto del Curso de Material Didáctico dado en Guayaquil por la Profesora Imelda Fernández

<sup>12</sup> Discapacidad auditiva (2012). Recuperado de:  
<http://siprunpcd.sns.gob.bo/motomendez/definiciones.aspx>

## **Discapacidad físico motora**

“Es una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de las personas afectadas. Trastornos en la coordinación de movimientos y del tono muscular. Amputación de miembros superiores o inferiores”<sup>13</sup>

La discapacidad física es la que se presenta con mayor frecuencia dentro de nuestra sociedad, siendo una de las más afectadas en cuanto a nivel familiar pues demanda de gastos económicos que la mayoría de familias no las pueden solventar y a nivel social por la inaccesibilidad a las infraestructuras.

## **Discapacidad intelectual**

“Se refiere a un particular estado de funcionamiento que comienza en la infancia y en el que coexisten limitaciones en la inteligencia junto con limitaciones en las habilidades adaptativas”<sup>14</sup>.

Es una discapacidad, en donde la familia juega un rol importante pues de ella depende encontrar el equilibrio para generarle a la persona con discapacidad intelectual nuevas posibilidades que favorezcan en el proceso de adaptación al medio.

## **Discapacidad mental**

Según la Organización Mundial de la Salud, OMS, “la deficiencia mental es un trastorno definido por la presencia de un desarrollo mental incompleto o detenido, caracterizado principalmente por el deterioro de las

---

<sup>13</sup> Ministerio de Salud y Deportes © 2011 Programa de Registro Único Nacional de Personas con Discapacidad. Recuperado de: <http://siprunpcd.sns.gob.bo/motomendez/definiciones.aspx>

<sup>14</sup>Asociación Americana sobre Retraso Mental AAMR. (2002). Retraso mental. Definición, clasificación y sistemas de apoyo (Décima edición). Psicología Alianza Editorial.

funciones concretas de cada etapa del desarrollo y que afectan a nivel global la inteligencia: las funciones cognitivas, del lenguaje, motrices y la socialización.”<sup>15</sup>

### Discapacidad visceral

“Consiste en el daño y limitación de la función de uno o más órganos internos. Por ejemplo, Fibrosis Quística de Páncreas, Insuficiencia Renal Crónica Terminal, etc. En esta categoría se encuentran aquellas personas que debido a alguna insuficiencia en su aparato físico, están imposibilitadas a desarrollar sus actividades con normalidad”<sup>16</sup>

*En la ciudad de Loja la discapacidad con más prevalencia es la física, ser diferente no es un problema, el problema es ser tratado diferente, en la ciudad de Tungurahua se planteó un proyecto socio-laboral denominado “**CREE EN MÍ**” la alegría de trabajar, cuyo objetivo es el de incorporar a personas con discapacidad en el mercado laboral competitivo y en condiciones similares a las de las demás dentro de las empresas públicas y privadas.*

### Discapacidades en cifras

PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEVERA EN CONDICIONES CRITICAS		
Provincia	PcD	Porcentaje
LOJA	689	2.64

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2010. (INEC)  
Elaborado por: Gonzalo Torres y Rosa E. Cuenca - 2014

<sup>15</sup> Plan de Salud Mental y Siquiatría. (2011). Recuperado de: [www.minsal.cl](http://www.minsal.cl).

<sup>16</sup> Glosario [www.discapnet.es](http://www.discapnet.es)

*Es responsabilidad de la Vicepresidencia de la República del Ecuador según la Ley Orgánica de Discapacidades, atender a las personas con discapacidad de forma integral en coordinación con los distintos organismos públicos; en la ciudad de Loja el CAIME – Loja (Centro de Atención Integral Manuela Espejo), es el lugar hasta donde deben acudir las 689 personas para solicitar la atención que necesiten; y de esta manera hacer frente a las dificultades que pueden ocasionar las discapacidades.*

<b>RESULTADOS PROGRAMA MANUELA ESPEJO</b>				
Provincia	N° de visitas realizadas	PcD identificadas	Atenciones médicas realizadas a familiares de PcD	Casos de discapacidad severa en situación crítica
LOJA	40.589	10.696	30.527	689

**Fuente:** Censo de Población y Vivienda 2010. (INEC)  
**Elaborado por:** Gonzalo Torres y Rosa E. Cuenca – 2014

*Es indudable que la Misión Solidaria Manuela Espejo, trabaja por la reivindicación de los derechos de las personas con discapacidad sobre todo en la atención médica, a través de visitas domiciliarias con un equipo multidisciplinario conformado por un Médico, Trabajador Social y de un Arquitecto para la atención del resto de necesidades en caso de haberlas, por cada visita se elabora un informe; consideran que es muy importante vigilar su estado integral pero sobre todo el de salud para saber en qué situación se encuentran estas personas y tomar las decisiones necesarias y pertinentes con el único fin de mejorar su calidad de vida. Cabe recalcar que el apoyo familiar es indispensable para lograr el desarrollo de las personas con discapacidad.*

<b>POBLACION CON DISCAPACIDAD PERMANENTE MAS DE UN AÑO POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN AL QUE ASISTE O ASISTIO</b>				
Nivel de instrucción al que asiste o asistió	Discapacidad permanente por más de un año			
	si	no	no responde	total
Ninguno	19,1%	4,1%	4,6%	5,0%
Centro de alfabetización (EBA)	1,6%	0,7%	1%	0,7%
Preescolar	1,0%	1,1%	1%	1,1%
Primario	42,2%	35,2%	31%	35,3%
Secundario	15,1%	24,0%	18%	23,0%
Educación básica	5,6%	9,6%	9%	9,3%
Educación media	4,3%	7,7%	6%	7,4%
Ciclo bachillerato	0,6%	1,1%	1%	1,1%
Superior	6,5%	14,3%	10%	13,5%
Postgrado	0,5%	1,1%	1%	1,1%
Se ignora	3,5%	1,2%	18%	2,6%
<b>total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2010. (INEC)  
 Elaborado por: Gonzalo Torres y Rosa E. Cuenca - 2014

*Es evidente que la mayoría de personas con discapacidad del país asiste o asistió tan solo al nivel de instrucción primaria y secundaria respectivamente, de ahí que este factor influye en la exclusión laboral de las personas con discapacidad, ya que sin conocimiento no hay oportunidades y por ende no hay oficios a potenciar ni empleos en los que se pueda postular para garantizar una buena calidad de vida.*

TIPOS DE DISCAPACIDAD POR PROVINCIA							
PROVINCIA CANTÓN	AUDITIVA	FISICA	INTELLECTUAL	LENGUAJE	PSICOLOGICO	VISUAL	TOTAL
<b>LOJA</b>	<b>1553</b>	<b>5026</b>	<b>4198</b>	<b>154</b>	<b>620</b>	<b>1502</b>	<b>13053</b>
CALVAS	136	354	337	22	42	97	988
CATAMAYO	85	331	269	14	37	95	831
CELICA	37	166	135	5	29	50	422
CHAGUARPAMBA	19	102	73	3	10	40	247
ESPINDOLA	123	226	289	14	26	70	748
GONZANAMA	135	308	281	4	33	100	861
LOJA	610	2007	1549	64	214	582	5026
MACARA	36	214	189	1	34	55	529
OLMEDO	30	93	81	4	11	46	265
PALTAS	78	303	195	6	37	99	718
PINDAL	34	97	80	1	20	40	272
PUYANGO	29	236	197	2	34	60	558
QUILANGA	39	70	90	1	12	23	235
SARAGURO	100	287	205	6	28	73	699
SOZORANGA	31	78	69	1	10	35	224
ZAPOTILLO	31	154	159	6	43	37	430

Fuente: Conadis - Registro Nacional de Discapacidades  
 Elaborado por: Gonzalo Torres y Rosa E. Cuenca – 2014

*De acuerdo a los datos se constata que en la Provincia de Loja las discapacidades con mayor prevalencia son la física, la auditiva y la visual respectivamente, actualmente las personas con discapacidad han creado asociaciones agrupándose por su tipo de discapacidad, con el fin de luchar por la defensa de sus derechos, estas acciones son muy positivas para el gobierno ya que así es mucho más fácil y eficaz las ayudas que se les pueda ofrecer.*

PERSONAS CON DISCAPACIDAD IDENTIFICADAS POR LA MISIÓN SOLIDARIA MANUELA ESPEJO			
Provincia	Población	PcD identificadas	% población con discapacidad
LOJA	448.966	10.696	2,38

**Fuente:** Censo de Población y Vivienda 2010. (INEC)

**Elaborado por:** Gonzalo Torres y Rosa E. Cuenca - 2014

*Se puede visualizar que de toda la población de la Provincia de Loja existe un número considerable de personas con discapacidad, el gobierno considera a la prevención como una estrategia para la disminución de discapacidades en las personas, se trata de la realización de un examen de sangre a todos los recién nacidos al cuarto día de nacidos del pie de los neonatos, que según los médicos con esta muestra se puede identificar varias discapacidades y tratarlas para prevenirlas en un futuro, con esto se pretende la disminución de discapacidades en toda la población del Ecuador.*

### **La sociedad frente a la discapacidad**

“En una sociedad donde la competitividad es un valor central, los mecanismos de exclusión constituyen una regla de juego elemental y necesaria. La competitividad por naturaleza excluyente, por eso, niños, ancianos, mendigos, inmigrantes, indígenas, minusválidos deficientes, etc. fácilmente se convierten en excluidos.

Excluido es quedar fuera de una persona, un colectivo, un sector, un territorio, está excluido si no pertenece o no se beneficia de un sistema o espacio social, político, cultural, económico, al no tener acceso al objeto



propio que lo constituye: relaciones, participación en las decisiones, en la creación de bienes y servicios por la cultura y la economía etc.”<sup>17</sup>.

El hombre es un ser social, que necesita de los demás para poder crecer, desarrollarse, alcanzar una adecuada autoestima e interdependencia y desempeñar diferentes roles dentro de una sociedad cada vez más compleja y que está en continuo cambio y al encontrarnos inmersos en este tipo de sociedad, surge la necesidad de que los padres una vez superadas las primeras etapas y estén conscientes del futuro, deben preparar el niño/a con discapacidad pensando en una participación con equidad, igualdad de oportunidades para una vida plena y útil para sí y su familia.

Con ello aparece una nueva acción para los padres y madres de familia, ésta consiste en prepararlos para que enfrenten a los miembros de su comunidad y de la sociedad con la finalidad de motivarlos, sensibilizarlos y capacitarlos a trabajar por una sociedad inclusiva donde las diferencias y las discapacidades tienen un espacio de respeto y equidad.

El logro de esta meta exige que los padres y madres se despojen de sus temores, miedos, recelos, culpas y enfrenten la realidad con la verdad, que busquen amigos y colaboradores que participen positivamente en la interacción con las personas con discapacidad respetándoles y creyendo en sus habilidades más que en sus debilidades.

Con el pasar de los años y tras una larga campaña de concientización y de educación acerca de los derechos de las personas con discapacidad, parece ser que la sociedad está entendiendo que estas personas merecen tener un lugar dentro de la esfera social, como parte de la diversidad humana.

---

<sup>17</sup> Exclusión social: origen y características. Carmen Bel Adell, Profesora Titular de Geografía Humana Facultad de Letras. Universidad de Murcia.

Sin embargo, más que concientización falta capacitación no sólo para la sociedad, sino para la familia y la persona con discapacidad, pues la demanda de sus derechos debe tener un enfoque de “inclusión (frente a la exclusión), la independencia y la autodeterminación (frente a la dependencia) y el fortalecimiento (frente a las posturas paternalistas)”<sup>18</sup>.

### **La Calidad de Vida de las Personas con Discapacidad**

“Calidad de vida es un concepto que refleja las condiciones de vida deseadas por una persona en relación con ocho necesidades fundamentales, que representan el núcleo de las dimensiones de la vida de cada uno: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos”<sup>19</sup>.

Para la consecución de esta calidad de vida, no sólo es importante la aportación del Estado con ayudas económicas y la creación de programas y planes que pueden solventar en parte las necesidades de este grupo, sino también es responsabilidad de la familia con el apoyo del equipo interdisciplinario para poder brindar a las personas con discapacidad las oportunidades en las que puedan ejercer sus derechos en los siguientes aspectos:

#### **Vida autónoma**

##### Elección y autodeterminación

Al hablar de vida autónoma no se refiere al hecho de que la persona con discapacidad viva sola, sino que tenga las posibilidades de educarse,

---

<sup>18</sup> La sociedad que margina. Recuperado de: <http://es.wikipedia.org/wiki/Marginaci%C3%B3n>

<sup>19</sup> Verdugo, M.A. y Schalock, R.L. (2001). El concepto de calidad de vida en los servicios humanos. En M.A. Verdugo y B. Jordán de Urries(Eds.), Apoyos, autodeterminación y calidad de vida (pp. 105-112). Salamanca: Amarú.

trabajar, relacionarse con los demás y ante todo en tomar sus propias decisiones.

Hay que darles el poder de elección ya sea en su forma de vestir, alimentación, recreación, actividades de formación y trabajo, pues de esta forma irá adquiriendo autonomía y decisión, que le permitirá buscar su estilo de vida acorde a sus expectativas y asumir las consecuencias de sus actos. Por otra parte, está la autodeterminación que “se refiere a actuar como el principal agente causal de su vida y hacer elecciones y tomar decisiones respecto a la calidad de vida propia, sin influencias o interferencias externas innecesarias”<sup>20</sup>.

Las personas autodeterminadas tienen la convicción de que son capaces de realizar las conductas necesarias para conseguir determinados resultados, además son conscientes de sí mismas, sobre sus capacidades y limitaciones, y lo aprovechan de un modo beneficioso. Hemos definido a la calidad de vida, pero para determinar hasta qué nivel han logrado las personas con discapacidad debemos tener en cuenta algunos estándares de medición, tomados de un Documento de Consenso (SpecialInterest Research Group onQuality of life, 2000) redactado por la Asociación Internacional para el Estudio Científico de las Discapacidades Intelectuales (IASSID). El documento plantea lo siguiente:

1. La calidad de vida mide el grado en el que las personas tienen experiencias significativas que valoran.
2. La medida de la calidad de vida habilita a las personas para avanzar hacia una vida significativa que disfruten y valoren.
3. La calidad de vida mide el grado en el que las dimensiones de la vida contribuyen a una vida plena y con relaciones significativas.

---

<sup>20</sup> Wehmeyer, 1996b, pág. 24

4. La medida de calidad de vida se acomete en el contexto de los entornos que son importantes para ellos: donde viven, donde trabajan, y donde juegan.

5. La medida de calidad de vida para los individuos se basa en las experiencias comunes humanas y en experiencias únicas y personales.

*La calidad de vida que tengan las personas con discapacidad dependerá del apoyo familiar, el empleo que posean y el autoestima que tengan, son factores que deben estar muy bien potenciados para lograr una buena calidad de vida, también dependerá del nivel de instrucción puesto que la educación hace libre a los hombres.*

### **Programas de la Misión Solidaria Manuela Espejo**

- ❖ **Ayudas Técnicas** (sillas de ruedas, andadores, bastones, muletas, tiflotecnología y kits visuales).
- ❖ **Soluciones Habitacionales** (Entrega y equipamiento de viviendas con accesibilidad).
- ❖ **Órtesis y Prótesis**
- ❖ **Integración laboral y emprendimientos** (integración social y económica de las personas con discapacidad).
- ❖ **Detección temprana de la discapacidad visual y auditiva**<sup>21</sup>
- ❖ **Programa Joaquín Gallegos Lara.-** mediante un Equipo multidisciplinario de profesionales de médicos, psicopedagogo y

---

<sup>21</sup> Programas de la Misión Manuela Espejo.(2014) Recuperado de:  
<http://www.vicepresidencia.gob.ec/informacion-programas-2/>

trabajadores sociales, “**Joaquín Gallegos Lara**” tiene la misión de visitar a las personas con discapacidad severa o multidiscapacidad, mismos que han sido identificados por el programa “Manuela Espejo”

En el Ecuador, 14479 personas son beneficiarias del Programa Joaquín Gallegos Lara que consiste en la entrega de una ayuda económica de 240 dólares a un familiar cuidador o persona que se haga responsable del cuidado de una persona que padece de discapacidad física o intelectual severas, dicha ayuda es pagada a través del Banco Nacional de Fomento. (Vicepresidencia, 2011)

Dentro de este programa se encuentra la entrega de medicinas, capacitación en áreas como salud, higiene, rehabilitación, nutrición, derechos y autoestima: además se compromete con un seguimiento continuo por parte del Seguro Social Campesino, el Ministerio de Salud en coordinación con la Vicepresidencia de la República. La persona que se encargue del cuidado de la persona con discapacidad beneficiaria del Programa Joaquín Gallegos Lara, se compromete a destinar los fondos a gastos de alimentación, vestido, movilización e insumos básicos así como a mantener niveles de cuidado asistiendo a cursos de capacitación para el cuidado del mismo.

*Los programas de ayuda social hacia las personas con discapacidad han sido de vital importancia para el desarrollo integral de dichas personas pues ha servido de apoyo emocional, económico y técnico. Pues con esto se trata de darles la importancia que antes no se veía en el país y al aporte al desarrollo productivo de la nación.*

### **Percepción de las Discapacidades desde el Plan del Buen Vivir 2013-2017**

*Es necesario revisar la posición del Plan Nacional del Buen Vivir frente a la población con discapacidad, considero que existe una sincronía entre*

*los conceptos de la Constitución y el PNBV, que es como el plan de acción para coordinar acciones basadas en estas y desarrollar capacidades. Por lo cual detallo los 12 objetivos y las pautas que conciernen a las discapacidades, seguro que con toda la participación activa de la sociedad se lo logrará.*

**El objetivo 1:** “Consolidar el Estado democrático y la construcción del poder popular” establece las políticas y líneas estratégicas necesarias para radicalizar el proceso de transformación del Estado y fortalecer el poder popular y ciudadano.

**Objetivo 2:** “Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad”

**Objetivo 3:** “Mejorar la calidad de vida de la población” .

**Objetivo 4:** “Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía” .

**Objetivo 5:** “Construir espacios de encuentro común y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la Interculturalidad” .

**Objetivo 6:** “Consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad integral, en estricto respeto a los derechos humanos” .

**Objetivo 7:** “Garantizar los derechos de la naturaleza y promover la sostenibilidad ambiental territorial y global” .

**Objetivo 10:** “Impulsar la transformación de la matriz productiva” .

**Objetivo 11:** “Asegurar la soberanía y eficiencia de los sectores estratégicos para la transformación industrial y tecnológica

**Objetivo 12:** “Garantizar la soberanía y la paz, y profundizar la inserción estratégica en el mundo y la integración latinoamericana

### **De la Visión Estratégica a la Acción**

Los objetivos del Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017 recogen la experiencia acumulada durante seis años y medio del Gobierno de la Revolución Ciudadana. Incorporan el ejercicio de reflexión colectiva para la construcción del nuevo programa de gobierno, Gobernar para profundizar el cambio: 35 propuestas para el Socialismo del Buen Vivir, y plantean un nuevo horizonte programático a partir de los logros alcanzados hasta mayo de 2013, con lo que demuestra, una vez más, consistencia entre el pensamiento, la palabra y la acción.

El presente Plan incorpora dos nuevos objetivos para la construcción del Socialismo del Buen Vivir, con el fin de acelerar el proceso de cambio estructural del Ecuador. Estos objetivos son:

Objetivo 10: “Impulsar la transformación de la matriz productiva” .

Objetivo 11: “Asegurar la soberanía y eficiencia de los sectores estratégicos para la transformación industrial y tecnológica” .

En el objetivo 1 se articulan la construcción del poder popular y la recuperación del Estado, pues ambos procesos, aunque diferenciados y con sus propias particularidades, son parte integrante del proceso de

construcción de un Estado radicalmente democrático que responda a las necesidades de las grandes mayorías y no este cooptado por los grupos de poder económico y político.

Dada la importancia que en la política pública ha tenido durante los primeros seis años y medio de gobierno el tema de la seguridad integral, en lugar de presentarlo en forma dispersa en varios objetivos, en el presente Plan esta articulado a la transformación del sistema de justicia y forma parte sustantiva del objetivo 6: “Consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad integral, en estricto respeto a los derechos humanos” .

Los doce objetivos nacionales que a continuación se desarrollan, presentan el pensamiento que guía la acción de gobierno y establecen las políticas necesarias para alcanzarlos. Cada una de las políticas se desagrega en líneas estratégicas que conducen la acción pública. Se trata de establecer con claridad cómo se van a alcanzar las políticas propuestas.

Finalmente, cada objetivo presenta un conjunto de metas que permitirán realizar un seguimiento y una evaluación permanente de la política pública. Se trata de metas de resultado. En conformidad con el artículo 2 de la resolución No CNP-001-2013 del Consejo Nacional de Planificación, el Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017 incluye metas estructurales y territoriales cuyo seguimiento está a cargo de la SENPLADES, así como metas intersectoriales a cargo de los ministerios de coordinación.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Plan Nacional del Buen vivir (2014). Recuperado de: <http://www.buenvivir.gob.ec/versiones-plan-nacional#tabs1>



## **ESTRATEGIAS PARA FACILITAR LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

### **Sensibilización**

Principalmente a los empleadores del sector público como del privado, para generar oportunidades de inserción laboral a las personas con discapacidad. La Vicepresidencia del Ecuador a través de diferentes convenios con el Ministerio de Inclusión Económica y Social y el Ministerio de Relaciones Laborales durante los últimos años han venido promoviendo y desarrollando esfuerzos y estrategias para lograr este cometido.

- ✓ El Ministerio de Relaciones Laborales es el responsable de ejecutar el “Plan Nacional de Empleo y Servicios de Inserción” contemplado en la Ley de Discapacidades
- ✓ Se creó la Ley Orgánica de Discapacidades.

### **Adaptación al Puesto de Trabajo de Personas con Discapacidad**

No todas las personas con discapacidad requieren de adaptaciones al puesto de trabajo. Estas necesidades deben detectarse en el momento en que se realiza el análisis competitivo entre las características del usuario y las actividades productivas de su interés.

La mayoría de veces las adaptaciones requeridas son simples, por lo que no requiere de alteraciones en el proceso productivo, de grandes inversiones de dinero o de participación de expertos para ser detectadas o aplicadas.

Las adaptaciones al puesto de trabajo pueden implicar:

- ✚ Modificar un procedimiento en caso de que la persona no pueda ejecutar la acción o tarea a causa de alguna amputación o dificultades de algún miembro.
- ✚ Modificar el mecanismo de señales o sonidos, en caso de que la persona tenga limitaciones sensoriales.
- ✚ Si la persona tiene dificultades para seguir varias instrucciones a la vez, se pueden simplificar o desagregar.
- ✚ Uso o mejoramiento de ayudas técnicas: lentes, audífonos, prótesis, silla de ruedas y otras.
- ✚ Si existen dificultades de agarre, se pueden sujetar herramientas u otros implementos a las manos con cinta adhesiva.
- ✚ Ante ciertas dificultades de desplazamiento dentro de instalaciones amplias, pueden utilizarse algún tipo de vehículo, como los carritos que están disponibles en algunos supermercados para personas con discapacidad.
- ✚ En el orden de lo arquitectónico debe mejorarse el acceso con la instalación de rampas, plataformas para subir una segunda planta, ancho de puertas, limpieza y orden en los pasillos para eliminar obstáculos.
- ✚ Si el puesto exige permanecer de pie, puede incorporarse una silla deslizable en caso de que la persona no pueda con tal exigencia.
- ✚ Reorganizar el puesto, suprimiendo movimientos en caso de dificultades para alcanzar o inclinarse.
- ✚ En la identificación de posibles adaptaciones, la persona con discapacidad tiene un papel fundamental en la propuesta de soluciones a sus propias necesidades de acceso y mejoramiento del desempeño.

## **Seguimiento**

El seguimiento implica supervisar el proceso por medio telefónico y visitas a la empresa, verificar que está marchando de acuerdo con los resultados esperados, o bien detectar posibles deficiencias y atenderlas oportunamente. Esta parte del proceso debe establecerse cuidadosamente, una vez que la persona haya logrado su inserción laboral, para no interferir con su desempeño y con las actividades de la empresa. Es por ello no debe hacerse con tanta frecuencia, ni tampoco esporádicamente, pues pueden presentarse situaciones que requiera de apoyos inmediatos y no nos damos cuenta.

Constituye una estrategia de inserción laboral porque nos permite establecer un canal de comunicación con la empresa, aprender y retroalimentar el proceso, detectar otros puestos de trabajo, sensibilizar, crear necesidades de información y capacitación en la empresa, sobre el tema de discapacidad.<sup>23</sup>

## **La Capacitación para Personas con Discapacidad**

La Capacitación es un proceso que posibilita al capacitando la apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen. La capacitación es una herramienta que posibilita el aprendizaje y por esto contribuye a la corrección de actitudes del personal en el puesto de trabajo.

### **Para qué sirve?**

La capacitación se torna una necesidad cuando existe una brecha en la performance, es decir una brecha que impide, dificulta o atrasa el logro de

---

<sup>23</sup> MONTERO GOMEZ Catalina, *“Estrategias Para Facilitar La Inserción Laboral a Personas Con Discapacidad”*. Editorial Universidad Estatal a Distancia. 2003. Pág. 153

metas, propósitos y objetivos de una organización y esta es atribuible al desarrollo de las actividades del personal.

Los nuevos conocimientos implican siempre, nuevas responsabilidades en todas y cada una de las acciones inherentes al rol que desarrolla la persona en la organización. Estas nuevas responsabilidades están en general relacionadas con la posibilidad que le dan los conocimientos a las personas que puedan tomar decisiones propias, que antes dependían de un superior o de un par capacitado anteriormente, siempre dentro de la función específica que desempeña en la organización y para la cual está siendo capacitado.

### **Importancia de la capacitación**

En la actualidad la capacitación de los recursos humanos es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo. La obsolescencia, también es una de las razones por la cual, las instituciones se preocupan por capacitar a sus recursos humanos, pues ésta procura actualizar sus conocimientos con las nuevas técnicas y métodos de trabajo.

Para las empresas u organizaciones, la capacitación de recursos humanos debe ser de vital importancia porque contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos a la vez que redundando en beneficios para la empresa.

### **Beneficios de la capacitación.**

La capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones en Recursos Humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal y la organización.

- Conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas.
- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles
- Crea mejor imagen.
- Mejora la relación jefes-subordinados.
- Se promueve la comunicación a toda la organización.
- Reduce la tensión y permite el manejo de áreas de conflictos.
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Promueve el desarrollo con vistas a la promoción
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.<sup>24</sup>

*En esta categoría se muestra las estrategias a seguir para lograr una efectiva inserción laboral, los beneficios no solo serían para las personas con discapacidad sino también para los empleadores al conseguir un empleado con el cual se puedan interrelacionar aprendiendo a tratarse como personas sin que interfieran las discapacidades, mejorando las relaciones laborales. Para el cumplimiento de dichas estrategias es preciso contar con el personal idóneo y altamente calificado, de la colaboración tanto de empleadores y personal con discapacidad dependerá el éxito en los resultados de la aplicación de las antes mencionadas estrategias.*

## **ROL, FUNCIONES Y ACCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

### **La Intervención del Trabajador Social en la Discapacidad**

La intervención profesional de los trabajadores sociales, está centrado en las situaciones de dificultad de las personas y los obstáculos del medio social que limitan o impiden el desarrollo humano. Situaciones que

---

<sup>24</sup> <http://www.gestiopolis.com/recursos/experto/catsexp/pagans/rh/51/impcap.htm>

precisan de la intervención del trabajador social para transformar, mejorar o superar las dificultades, potenciar las capacidades y recursos, incidiendo tanto en las situaciones individuales, grupales o comunitarias, como en las del medio social.

La intervención social parte de los valores filosóficos y los principios éticos de los Derechos Humanos de la dignidad a la persona, respeto, autodeterminación, justicia social, igualdad de oportunidades y participación recogidos en el Código de Ética Internacional del Trabajo Social (Consejo General de Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales, 1999). Igualmente, se especifica la obligación que tienen los trabajadores sociales con la disciplina y con la sociedad. Vinculado con la calidad, se especifica el deber de proporcionar la mejor atención a todas aquellas personas que soliciten su ayuda y asesoramiento; motivar a los clientes a que participen lo más posible, así como la responsabilidad profesional con las organizaciones, la sociedad y otros profesionales.<sup>25</sup>

La meta de la profesión en el área de discapacidad, se orienta a asistir a estas personas, sus familias y cuidadores, para que se adapten de la manera más óptima y obtengan el provecho de todas sus capacidades, no sólo aprendiendo a manejar la discapacidad y logrando el mayor grado de independencia posible, estilos de vida saludables y la prevención de problemas secundarios, sino facilitando su integración al medio social en el cual se desenvuelven y el mejoramiento de su calidad de vida.

Para lograr esta meta, es necesario que el profesional en trabajo social adquiera conocimientos suficientes para enseñar a las familias, comunidades y grupos acerca de las discapacidades, los estilos de vida saludables, los deberes y derechos, las necesidades de las personas que

---

<sup>25</sup>La intervención en trabajo social desde la calidad integrada. Recuperado de: [http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5592/1/ALT\\_12\\_05.pdf](http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5592/1/ALT_12_05.pdf)

las tienen y las diferentes maneras para apoyarlas en su crecimiento y desarrollo personal, familiar, laboral y social.

Una vez adquiridos los conocimientos y con el apoyo de un equipo interdisciplinario y multidisciplinario, de ser posible, la intervención del trabajador social debe ser a nivel personal (con las personas con discapacidad), a nivel familiar y a nivel social (comunidad, escuela y trabajo).

Las funciones del Trabajador Social, en estos tres niveles, debe estar orientada a:

A nivel personal:

- Procurar el bienestar físico y emocional en todos los casos, y el ajuste preciso de los apoyos que cada cual requiera para compensar y/o corregir sus limitaciones y dificultades, posibilitándoles su desenvolvimiento ante las exigencias de la vida diaria.
- Facilitar la madurez y la capacitación, hasta donde sea posible, en todas las áreas del desarrollo, el aprendizaje funcional de estrategias / conductas adaptativas, habilidades cognitivas, sociales, comunicativas... útiles para “resolver” problemas de la vida diaria.
- Orientarlos al manejo satisfactorio y con autonomía dentro de su entorno (disfrutar del tiempo libre accediendo a los recursos lúdicos y de ocio que ofrece la comunidad).
- Facilitar su formación (con cursos específicos, prácticas de empresa, etc.) e integración laboral (en centros de empleo ordinario, en centros especiales de empleo o en talleres ocupacionales de alto funcionamiento) en las mejores condiciones de normalización, inclusión y calidad de vida.

### A nivel familiar:

- Ofrecer una información clara y exhaustiva.
- Brindar un servicio de atención a las familias, que gestione y apoye al sistema familiar para asimilar las tareas que debe abordar en cada momento del ciclo vital.
- Posibilitar la orientación y el asesoramiento en cuestiones que sean de interés para el niño o niña y para la familia.
- Facilitar la participación del niño o niña con discapacidad en actividades extraescolares; aliviando así la sobrecarga de cuidado a la que se exponen estas familias.
- Ofrecer espacios de formación / información estable: creación de grupos de formación, foros de intercambio de experiencias, etc.

### A nivel social:

- En el contexto comunitario:
- Desarrollar instrumentos para que todas las personas con discapacidad y sus familias participen plenamente en sus organizaciones, garantizando la democracia interna.
- Potenciar dentro de organizaciones juveniles, directivas de barrio, comités, etc., la integración de personas con discapacidad, para fomentar el aprendizaje de hábitos y pautas asociativas, actitudes y aptitudes de participación y liderazgo.
- Organizar campañas de sensibilización que promueva una imagen positiva de las personas con discapacidad.
- Impulsar programas de información, formación, asesoramiento y apoyo emocional, con el fin de favorecer la aceptación de los hijos e hijas con



discapacidad y la asunción de sus derechos que favorecen su autonomía.

En el contexto educativo:

- Promover la integración e inclusión de las personas con discapacidad en el sistema educativo, asegurando un tratamiento no discriminatorio.
- Realizar una evaluación precoz de las necesidades educativas de las niñas y niños con discapacidad, para poder adaptar los programas educativos y su enseñanza.
- Promover la participación de menores y adolescentes y jóvenes con discapacidad en las actividades escolares y extraescolares de ocio y práctica deportiva, garantizando la accesibilidad.
- Desarrollar acciones positivas a todos los niveles de la comunidad educativa que promuevan actitudes positivas hacia las personas con discapacidad.
- Potenciar la educación y la formación en materia de nuevas tecnologías como herramienta y plataforma de acceso al conocimiento.
- Incorporar al sistema educativo la perspectiva de discapacidad y género, incentivando la participación de las familias de menores con discapacidad en la vida escolar.
- Adoptar medidas para que las personas con discapacidad puedan acceder a todos los programas y materiales pedagógicos.
- Sensibilizar y orientar a las familias sobre la incidencia de la variable de género y discapacidad en la elección de estudios y profesiones de sus menores.

- Sensibilizar hacia la riqueza de la educación y convivencia en la diversidad y el respeto a la diferencia y realización de una guía de buenas prácticas de inclusión educativa

En el contexto laboral:

- Realizar campañas informativas dirigidas a empresariado y a otros agentes sociales, sobre materias tales como: diversidad de los tipos de discapacidad, capacidades laborales, normativa en vigor, bonificaciones, subvenciones y ventajas fiscales, capacidad de reciclaje y ajustes razonables.
- Sensibilizar de manera específica a las pequeñas y medianas empresas y trabajadores/as sin discapacidad sobre las potencialidades de las personas con discapacidad y los beneficios que supone para todo el conjunto compartir la actividad laboral.
- Potenciar la formación de las personas con discapacidad para favorecer su empleabilidad.
- Diseñar cursos de formación en materia de igualdad de oportunidades y discapacidad, dirigidos a formadores/as y a quienes desarrollan labores de intermediación laboral, incorporando la perspectiva de género, para reducir las tasas de inactividad de las mujeres con discapacidad.
- Promover una mayor contratación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario.
- Fomentar el espíritu emprendedor y la creación de empresas entre las personas con discapacidad, orientándolas asesorándolas y acompañándolas en el diseño y desarrollo de su proyecto.

*Dentro de las intervenciones del Trabajador Social en el ámbito personal, social, educativo, familiar y laboral, es necesario recalcar que a más de*

*las acciones que se realizan, considero que es una responsabilidad ciudadana colaborar en la elaboración de ideas que contribuyan a la solución de las múltiples problemáticas que existen en el país en el marco de las discapacidades.*

### **Funciones del Trabajador Social con las personas con discapacidad**

- Realizar una aproximación al concepto de persona con discapacidad; a los diferentes modelos de atención y al enfoque de la protección desde la perspectiva de los derechos humanos.
- Estudiar los elementos definitorios de la discapacidad; los documentos y procedimientos de clasificación, así como los aspectos demográficos, tanto en el plano internacional como nacional.
- Profundizar en los mecanismos de protección de las personas con discapacidad en el plano de Naciones Unidas y sus organismos dependientes; en el Derecho euro comunitario y en el constitucionalismo comparado; así como los posibles efectos de las nuevas tendencias sociales y corrientes mundiales.
- Analizar los mecanismos de protección económica y fiscal de las personas con discapacidad en materia de renta, empleo, prestaciones públicas, fiscalidad, patrimonio protegido y otras análogas.
- Profundizar en el papel del trabajo social dentro del "modelo social" de atención a personas con discapacidad; las diferentes técnicas de intervención en materias prioritarias de protección, y el papel de los trabajadores sociales en favor de este colectivo.

### **Objetivos del Trabajo Social con Personas con Discapacidad**

Entendemos la Intervención social en el campo de los discapacitados con un enfoque interdisciplinar, en el que el trabajador social forma parte del

equipo de apoyo (psicólogo, pedagogo, abogado), junto a los profesionales de intervención directa (estimuladores, logopedas, fisioterapeutas, maestros, educadores, cuidadores). Esto hace necesario definir perfectamente las tareas de cada profesional con el afán de no duplicar la acción o confundir al usuario con pautas o información contradictoria. Las acciones que el trabajador social realiza así como los objetivos que pretende conseguir en sus intervenciones, vienen condicionadas entre otros factores por las características de la institución (pública o privada), desde la que realiza su labor profesional y las características específicas de las personas que es el objeto de intervención (grado de discapacidad, edad, etc.) Todo aquello requiere la dirección del trabajo en tres direcciones:

- Nivel político institucional: en la promoción y búsqueda de recursos.
- Nivel social o comunitario: para que las personas capacitadas sean aceptadas como iguales a pesar de sus diferencias.
- Nivel individual y familiar: implicando a ambos en la resolución de problemas

Es por ello que se pone un ejemplo para definir los objetivos del trabajo social en la intervención con discapacitados en un centro de atención temprana, porque es el primer contacto de la familia con los Servicios Sociales especializados, en una institución pública, como son los centros de Educación Especial que atienden a jóvenes; etapa en la cual es importante en la vida de las personas *discapacitadas*, ya que condicionara notablemente su vida adulta; y en una institución privada, Centro Ocupacional que atiende adultos mayores, con el objeto de obtener una visión lo más general posible de las prioridades que establece el Trabajador Social.

## **Las Intervenciones desde el Trabajo Social con Personas con Discapacidad**

La finalidad del Trabajo Social y de ésta postura reflejan el compromiso ideológico con un sector vulnerado históricamente y expresan las dimensiones de la persona. Dicha intervención requiere como condición sine qua non el trabajo interdisciplinario e intersectorial, de saberes de profesionales y de sus destinatarios. Son sus objetivos;

- Promover el bienestar intersubjetivo y social de la persona con discapacidad teniendo como finalidad el desarrollo de su calidad de vida.
- Propiciar la inserción de las personas con discapacidad a su ambiente familiar y social contribuyendo a potenciar la supresión de las barreras que impiden una integración plena.
- Incentivar a grupos y personas con discapacidad a la participación en la generación de proyectos y actividades que interesen aspectos de su vida.
- Impulsar y apoyar la investigación, aplicada al estudio y solución de problemas.
- Favorecer el desarrollo de conductas solidarias, humanas y proactivas que apunten a impactar en las políticas públicas y en la conciencia colectiva, contribuyendo a la paulatina y total desaparición (en el proceso de equiparación de diferencias y oportunidades), de la discriminación, la marginación y el aislamiento.
- Intervenir en las situaciones de vulneración de los derechos de las personas con discapacidad, interponiendo la mediación en la resolución de conflictos declarados y la denuncia cuando no se cumplan los derechos.

## **La herramienta de la planificación:**

El Trabajo Social cuenta con distintas herramientas de intervención en los distintos niveles de abordaje, aunque la planificación es la herramienta por excelencia. Es un proceso lógico, coherente, consecutivo, mediante el cual se alcanzan los objetivos anticipándose a los hechos, previendo situaciones y acontecimientos del ámbito social.

Al elaborar una planificación, la comunidad y sus personas se encuentran ante situaciones pensadas, previstas, debatidas en un plano mental y concreto que derivan en un menor grado de incertidumbre hacia lo que está por venir, en un aspecto determinado de la realidad.

La elaboración de proyectos sociales nace como consecuencia del deseo de mejorar la realidad en la que vivimos y la búsqueda de una calidad de vida aceptable.

Los proyectos sociales se orientan hacia la resolución de problemas, necesidades y carencias proyectando hacia lo que desean apuntar, cambiar, mejorar. Por lo tanto el proyecto social contempla fundamentalmente aspectos de las N. B. I. e indirectamente influyen otras necesidades psicosociales como el reconocimiento, la dignidad, autoestima, la seguridad, el sentido entre otras<sup>26</sup>

*Como futuros profesionales de Trabajo Social y teniendo todos los conocimientos necesarios se debe elaborar proyectos encaminados a mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad a través de campañas de capacitación procurando que su ambiente laboral sea excelente para potenciar la estabilidad laboral de las mismas, también sugerir políticas de Gobierno para hacer mas eficiente y cordial su inserción.*

---

<sup>26</sup> CASTELLANOS, María; "Manual del Trabajador Social" 2001.

*Según algunas Profesionales del Trabajo Social de la ciudad, opinan que las leyes sin concienciación no arrojaran ningún resultado positivo, consideran también que se da poca importancia a los mecanismos para la inserción laboral, la que más se hace es constatar el cumplimiento del porcentaje de personas con discapacidad trabajando de acuerdo al número total de empleados en las instituciones, sugieren la colaboración de toda la sociedad para lograr la adecuada inserción laboral de las personas con discapacidad. Nuestra ética en el contexto laboral también no exige la gestión de recursos humano que favorece la contratación de personas con diferentes cualidades y habilidades, con el propósito de eliminar los estereotipos en este colectivo, mediante la educación e información de la realidad de las personas con discapacidad.*

## **e) MATERIALES Y MÉTODOS**

Los métodos teóricos y metodológicos detallados posibilitaron que la presente tesis sea desarrollada de forma ordenada y sistemática con la intervención de los actores involucrados en el campo de estudio, tomando como población a las 376 personas con discapacidad que están registradas en el Ministerio de Relaciones Laborales en el periodo septiembre 2011 – junio 2012 que representa el 100% y como muestra 75 entre ellos a hombres y mujeres en edades económicamente activos de instituciones privadas, educativas, de servicios, comerciales entre otras así también en las públicas en el GAD Loja (Gobierno Autónomo Descentralizado), Gobierno Provincial de Loja y CASMUL (Centro de Atención Social Municipal de Loja).

La operativización del presente proyecto facilitó el análisis, descripción y codificación del tema abordado, el mismo que se constituirá en un aporte indispensable para solución del problema dentro de la institución donde se emplearon métodos y técnicas que se detallan a continuación.

### **MÉTODOS:**

**El método científico.**-Este método nos permitió reforzar los conocimientos tanto teóricos como prácticos, logrando comprobar por medio de la revisión de literatura los métodos y técnicas los mismos que explicamos a continuación:

**El método deductivo.**- Este método sirvió para analizar y relacionar los conceptos teóricos y aspectos en general de la Deficiente Capacitación y su Influencia en la Exclusión Laboral De Las Personas Con Discapacidad de la ciudad de Loja.



El **método inductivo**.- permitió a través del análisis ordenado, coherente y lógico del problema elaborar las conclusiones y recomendaciones que serán entregadas) y Ministerio de Relaciones Laborales Regional Loja, Modulo de Discapacidades.

**Analítico Sintético:** permitió analizar la bibliografía referente a la temática y además los elementos, problemas y acontecimientos que se representaron en la ejecución de la investigación, las cuales se resumieron a través de cuadros diagramas conceptuales. De igual forma elementos desconocidos que intervinieron fueron sistemática y técnicamente analizados para su comprensión y entendimiento total.

El **método estadístico descriptivo**.- se utilizó para ordenar, depurar, tabular, analizar, interpretar y representar los datos obtenidos y a su vez construir las respectivas conclusiones y recomendaciones.

### **Técnicas**

**Encuestas:** se aplicó a 75 personas con discapacidad utilizados como muestra en edades económicamente activos, determinando previamente un cuestionario como instrumento de investigación.

**Entrevistas:** se aplicó a informantes claves de la ciudad para la recopilación de información acerca del contexto laboral de las personas con discapacidad, por ejemplo representantes del Ministerio de Relaciones Laborales, CAIME – Loja, CONADIS - Loja

**Población y Muestra:** la población corresponde a 376 personas registradas en el Ministerio de Relaciones Laborales, luego se seleccionó el 20% que significa a 75 personas con discapacidad de la ciudad de Loja

en instituciones públicas, privadas y sector ambulante en periodo 2011 – 2012.

## **MATERIALES**

Para cumplir con nuestro trabajo investigativo recurrimos a los siguientes talentos y recursos:

### **Talentos Humanos:**

- Autoridades de la Universidad Nacional de Loja.
- Docentes de la Carrera de Trabajo Social.
- Directora de Tesis: Dra. Martha Coronel de Reyes
- Personas con discapacidad de la ciudad de Loja registradas en el Ministerio de relaciones Laborales
- Equipo de investigación Elizabeth Cuenca y Gonzalo Torres

### **Recursos Materiales:**

- Materiales de escritorio.
- Computadora.
- Internet.

### **Recursos Económicos:**

- Los recursos son propios del equipo de investigación.

## f) RESULTADOS

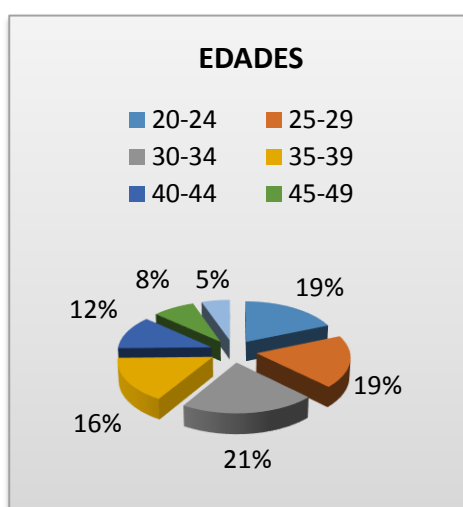
### Pregunta 1: DATOS INFORMATIVOS

#### 1. Edad

CUADRO N°1

EDAD	F	%
20-24	14	19%
25-29	14	19%
30-34	16	21%
35-39	12	16%
40-44	9	12%
45-49	6	8%
50-54	4	5%
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

GRÁFICO N°1



**Fuente:** encuestas aplicadas a las personas con Discapacidad insertas en el ámbito laboral de las Instituciones públicas y privadas de la ciudad de Loja.

**Elaborado por:** Rosa E. Cuenca y Gonzalo Torres – 2014.

### INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

De la investigación realizada determinamos que, el 21% de personas encuestadas son de 30-34 años de edad, el 19% son de la edad de 20-24 y 25-29 años, el 16% son de la edad de 35-39 años, el 12% son de la edad de 40-44 años, el 8% son de la edad de 45-49 años y el 5% son de la edad de 50-54 años.

### ANÁLISIS CUALITATIVO

Como podemos visualizar en el cuadro estadístico, la mayoría de las personas con discapacidad que trabajan están entre las edades de 20 a

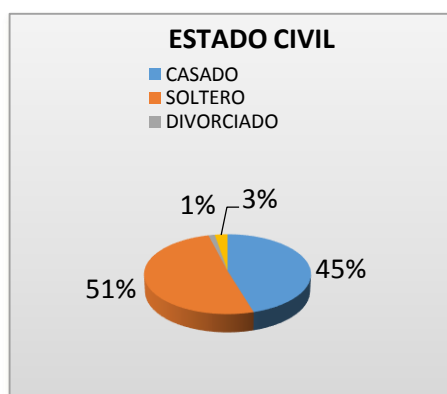
49 años, consideradas como económicamente activas, ya que las instituciones empleadoras toman en consideración la edad como un sinónimo de productividad. Además la ley establece que su jubilación será a los 25 años de aportación

## 2. Estado Civil

**CUADRO N°2**

ESTADO CIVIL	F	%
CASADO	34	45%
SOLTERO	38	51%
DIVORCIADO	1	1%
UNION LIBRE	2	3%
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO N°2**



**Fuente:** encuestas aplicadas a las personas con Discapacidad insertas en el ámbito laboral de las Instituciones públicas y privadas de la ciudad de Loja.

**Elaborado por:** Rosa E. Cuenca y Gonzalo Torres – 2014.

## INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

Del 100% de personas encuestadas el 51% son de estado civil soltero, el 45% manifiestan que son casados, el 3% que son de estado civil unión libre, el 1% indicaron que su estado civil es divorciado.

## ANÁLISIS CUALITATIVO

Del total de los encuestados, la mayor parte son de estado civil casado por lo que consideramos que cuentan con el apoyo familiar lo que constituye un factor protector ante las dificultades propias de la discapacidad, mientras que un porcentaje significativo es soltero

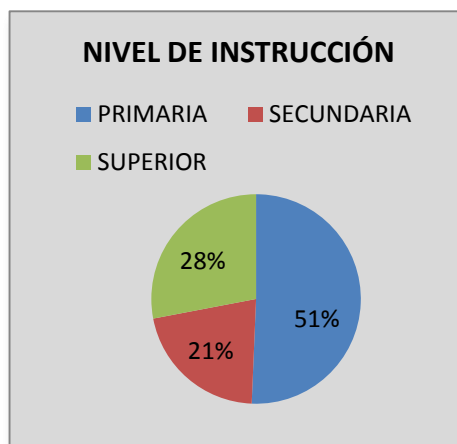
suponemos que su discapacidad no les ha permitido formar un hogar. De su parte la ley establece que los beneficios de las personas con discapacidad se extienden a los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, su cónyuge, conviviente en unión de hecho y a las personas jurídicas públicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención, protección y cuidado de las personas con discapacidad.

### 3. Nivel de Instrucción

**CUADRO N°3**

NIVEL DE INSTRUCCIÓN	f	%
PRIMARIA	38	51%
SECUNDARIA	16	21%
SUPERIOR	21	28%
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO N°3**



**Fuente:** encuestas aplicadas a las personas con Discapacidad insertas en el ámbito laboral de las Instituciones públicas y privadas de la ciudad de Loja.

**Elaborado por:** Rosa E. Cuenca y Gonzalo Torres – 2014.

### INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

Del 100% de personas encuestadas, un 51% manifiestan tener estudios primarios, el 28% indicaron tener estudios superiores, y un 21% manifestaron tener estudios secundarios.

### ANÁLISIS CUALITATIVO

La mayor parte de los encuestados responden tener solo educación primaria por lo que consideramos que esto no les ha permitido acceder a

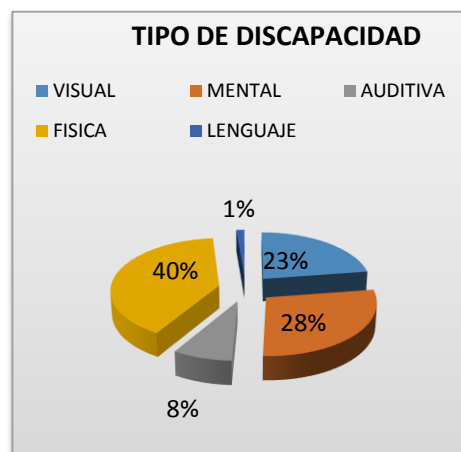
un trabajo estable y bien remunerado y que responda a sus necesidades más importantes, un grupo significativo de esta población indicaron tener instrucción superior y secundaria estas personas están laboralmente mejor ubicadas tanto en el aspecto económico como funcional. La Ley Orgánica de discapacidades ordena en su Art. 22.- Derecho a la educación.- Se reconoce a las personas con discapacidad el derecho a acceder al sistema de educación escolarizada y no escolarizada, su, promoción y titulación en condiciones equitativas, sin discriminación.

#### 4. Tipo de Discapacidad

**CUADRO N°4**

TIPO DE DISCAPACIDAD	F	%
Visual	17	23%
Mental	21	28%
Auditiva	6	8%
Física	30	40%
Lenguaje	1	1%
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

**GFÁFICO N°4**



**Fuente:** encuestas aplicadas a las personas con Discapacidad insertas en el ámbito laboral de las Instituciones públicas y privadas de la ciudad de Loja.

**Elaborado por:** Rosa E. Cuenca y Gonzalo Torres – 2014.

#### INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

Del 100% de personas encuestadas, el 40% manifiestan tener discapacidad física, un 28% manifiestan que tienen discapacidad mental, el 23% nos indicaron que tienen discapacidad visual, un 8% tienen discapacidad auditiva, un 1% manifiesta tener el tipo de discapacidad de lenguaje.

## ANÁLISIS CUALITATIVO

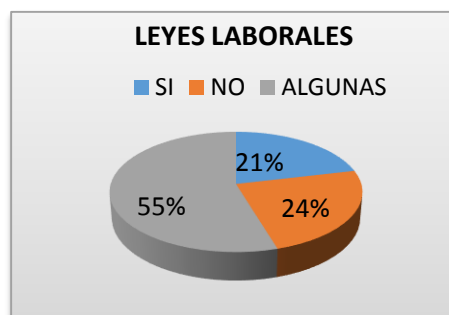
La mayoría de encuestados presentan discapacidad física como la invalidez, paraplejia y la falta de una de sus extremidades superior, la discapacidad mental, visual y auditiva lo que de alguna manera limita su desempeño laboral; produciendo dependencia en otras personas. Es importante resaltar que reciben acompañamiento familiar para realizar sus actividades; existen casos particulares que han superado esta dependencia. El apoyo que la ley brinda es a través del Ministerio de Salud que es el encargado de la prevención de las discapacidades desde la concepción y en los primeros días de los recién nacidos.

## PREGUNTA 2: CONOCE LAS LEYES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

CUADRO Nº 5

LEYES LABORALES	F	%
Si	16	21%
No	18	24%
Algunas	41	55%
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

GRÁFICO Nº5



**Fuente:** encuestas aplicadas a las personas con Discapacidad insertas en el ámbito laboral de las Instituciones públicas y privadas de la ciudad de Loja.

**Elaborado por:** Rosa E. Cuenca y Gonzalo Torres – 2014.

## INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

Del 100% de personas con discapacidad encuestadas que trabajan, el 55% aseguran que conocen parcialmente las leyes de protección, el 24% opinan que no las conocen y el 21% conocen todas estas leyes.

## ANÁLISIS CUALITATIVO

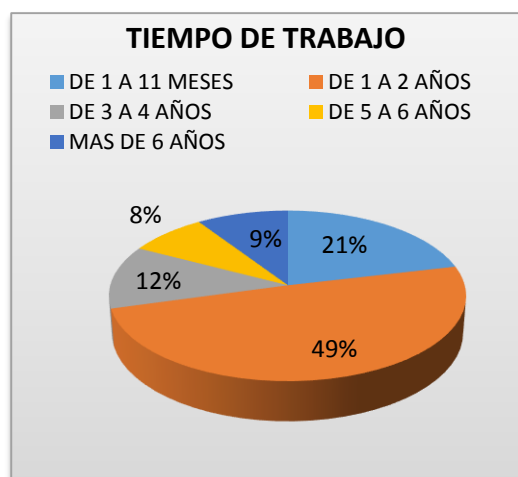
Se puede evidenciar que la mayoría de personas con discapacidad conocen parcialmente las leyes, otro porcentaje significativo no las conocen, es incuestionable que no ha existido una adecuada promoción de dicha ley para garantizar en forma integral sus derechos.

### PREGUNTA 3: CUANTO TIEMPO LLEVA TRABAJANDO EN ESTA INSTITUCION?

CUADRO N°6

TIEMPO DE TRABAJO	F	%
De 1 A 11 Meses	16	21%
De 1 A 2 Años	37	49%
De 3 A 4 Años	9	12%
De 5 A 6 Años	6	8%
Más De 6 Años	7	9%
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

GRÁFICO N°6



Fuente: encuestas aplicadas a las personas con Discapacidad insertas en el ámbito laboral de las Instituciones públicas y privadas de la ciudad de Loja.

Elaborado por: Rosa E. Cuenca y Gonzalo Torres – 2014.

### INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

De las personas encuestadas un 49% nos indicaron que su tiempo de trabajo es de 1 a 2 años, el 21% indican que llevan trabajando 1 año en la institución, un 12% manifiestan tener de 3 a 4 años laborando en la institución, el 9% manifestaron que trabajan más de 6 años, y un 8% supieron decir que trabajan de 5 a 6 años



## ANÁLISIS CUALITATIVO

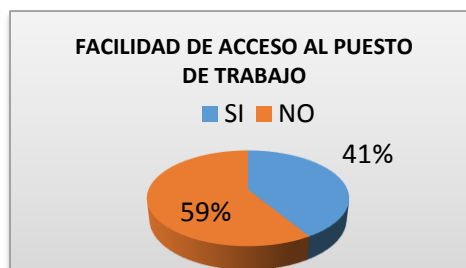
La gran mayoría de las personas encuestadas se encuentran laborando de 1 a 2 años, pese a que en la Ley Orgánica de Discapacidades ordena que las personas con discapacidad gocen de estabilidad en el trabajo de conformidad con la ley. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a la rehabilitación, readaptación, reubicación, reinserción y/o restitución al trabajo se fortalece la inserción laboral de personas con discapacidad no se ha sido posible cumplir con este objetivo, se demuestra también que su actividad laboral es poco estable y están constantemente en la incertidumbre de la búsqueda de un empleo; un grupo amplio están de 4 a 6 años estos presentan mayor estabilidad laboral permitiéndoles tener mejor calidad de vida.

### PREGUNTA 4: FUE FACIL UBICARSE EN SU PUESTO DE TRABAJO?

CUADRO N°7

FACIL UBICACIÓN EN AL PUESTO TRABAJO	F	%
SI	31	41
NO	44	59
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

GRÁFICO N°7



Fuente: encuestas aplicadas a las personas con Discapacidad insertas en el ámbito laboral de las Instituciones públicas y privadas de la ciudad de Loja.

Elaborado por: Rosa E. Cuenca y Gonzalo Torres – 2014.

## INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

Del 100% de personas encuestadas, un 59% consideran que no tuvieron facilidad de acceso al puesto de trabajo, y el 41% si consideran que obtuvieron facilidad de acceso a su actual puesto de trabajo.

## ANÁLISIS CUALITATIVO

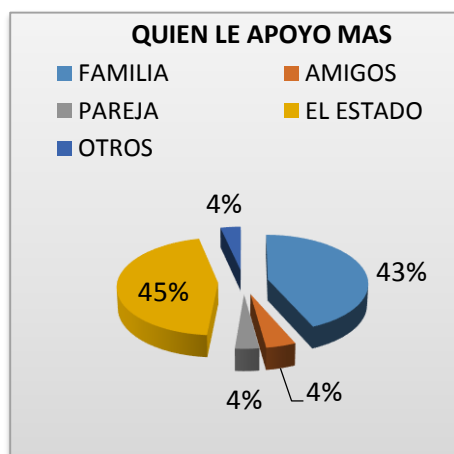
La mayor parte de las personas encuestadas coinciden en que fue difícil acceder a un puesto de trabajo por su misma discapacidad, por su poca preparación y por la falta de oportunidades en condiciones de igualdad tanto en el sector público como privado. Sin embargo la Ley establece que El Ministerio de Relaciones Laborales es el responsable de la elaboración y ejecución del Plan Nacional de Empleo para Personas con Discapacidad, que incluya la implementación en todas sus dependencias de servicios de inserción laboral públicos y privados para: inclusión socio-laboral, alternativas de empleo para personas con discapacidad moderada y severa, readaptación, reinserción y reubicación en el empleo. Además, brindará asesoramiento a empleadores y trabajadores, y supervisará que todos los entornos laborales, cuenten con los medios necesarios que garanticen la accesibilidad de las personas con discapacidad.

### PREGUNTA 5: PARA OCUPAR SU PUESTO DE TRABAJO DE QUIEN O QUIENES RECIBIO APOYO?

CUADRO N°8

QUIEN LE APOYÓ MAS	F	%
FAMILIA	49	43%
AMIGOS	5	4%
PAREJA	4	4%
EL ESTADO	51	45%
OTROS	4	4%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

GRÁFICO N°8



Fuente: encuestas aplicadas a las personas con Discapacidad insertas en el ámbito laboral de las Instituciones públicas y privadas de la ciudad de Loja.

Elaborado por: Rosa E. Cuenca y Gonzalo Torres – 2014.

## INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

Por ser una pregunta de opción múltiple hemos aplicado la fórmula correspondiente para no alterar el valor del total del porcentaje; del 100% de personas encuestadas, un 45% opinan que para ocupar su puesto de trabajo han recibido el apoyo del estado, un 43% nos manifestaron que han tenido el apoyo de su familia, un 4% manifiestan que han recibido el apoyo de sus amigos, un 4% nos manifestaron de haber contado con el apoyo de su pareja, y el 4% manifiestan que para ocupar su puesto de trabajo lo hicieron por méritos propios.

## ANÁLISIS CUALITATIVO

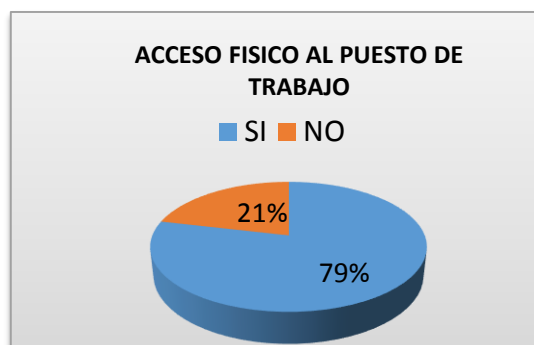
Del total de los encuestados la mayor parte manifiestan que su inclusión laboral se dio mediante el apoyo del Estado; que establece el **Derecho a la protección social**: Las personas con discapacidad tienen derecho a la protección social del Estado, dirigidos al máximo desarrollo de su personalidad, fomento de autonomía y la disminución de la dependencia; así también existe una cantidad significativa de encuestados que considera a la familia un factor importante para su inserción laboral.

## PREGUNTA 6: TIENE FACILIDAD DE ACCESO FISICO A SU TRABAJO?

CUADRO N°9

ACCESO FISICO AL PUESTO DE TRABAJO	F	%
SI	59	79%
NO	16	21%
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

GRAFICO N°9



**Fuente:** encuestas aplicadas a las personas con Discapacidad insertas en el ámbito laboral de las Instituciones públicas y privadas de la ciudad de Loja.

**Elaborado por:** Rosa E. Cuenca y Gonzalo Torres – 2014.

## INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

Del 100% de personas encuestadas, un 79% manifiestan que si tienen facilidad de acceso físico a su trabajo, un 21% consideran que no tienen facilidad de acceso físico a su trabajo.

## ANÁLISIS CUALITATIVO

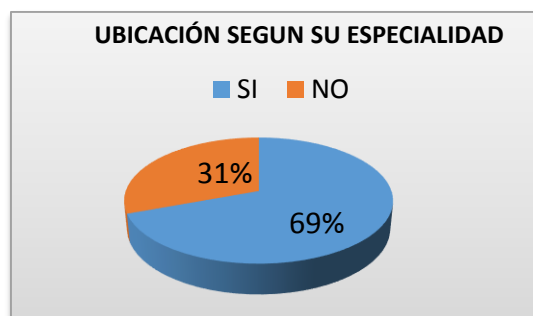
La mayor parte de las personas encuestadas expresaron que si tienen facilidad de acceso físico a su trabajo y cuentan con los medios necesarios y adecuados, otro grupo manifestaron, uno de las principales barreras es la dificultad que les presenta el servicio de transporte. Sus limitaciones físicas coinciden con sus limitaciones financieras lo que obliga al uso de transporte colectivo. Por lo general, las paradas de buses están llenas, no hay una parada especial, al interior del autobús no existen pasamanos para personas en sillas de rueda, poco tiempo para abordar y bajar, la distancia del hogar a la parada de autobús, etc., debiendo recurrir al pago de taxis que tiene un impacto económico muy fuerte en su presupuesto. Para las Personas con discapacidad visual, por lo general necesitan acompañamiento, esto representa una dependencia sin la cual, en ciertos casos no se puede llegar al trabajo.

### PREGUNTA 7: CREE USTED QUE ESTA CORRECTAMENTE UBICADO DE ACUERDO A SU ESPECIALIDAD?

CUADRO N°10

UBICACIÓN SEGÚN SU ESPECIALIDAD	F	%
SI	52	69%
NO	23	31%
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

GRÁFICO N°10



Fuente: encuestas aplicadas a las personas con Discapacidad insertas en el ámbito laboral de las Instituciones públicas y privadas de la ciudad de Loja.

Elaborado por: Rosa E. Cuenca y Gonzalo Torres – 2014.

## **INTERPRETACION CUANTITATIVA**

De acuerdo al cuadro estadístico podemos evidenciar que del 100% de personas encuestadas, el 69% opinan que si están ubicados de acuerdo a su especialidad, mientras que el 31% opinan que no.

## **ANALISIS CUALITATIVO**

Como podemos ver el mayor número de personas con discapacidad sienten que si están ubicadas de acuerdo a su especialidad en sus puestos de trabajo, pues para quienes tienen instrucción primaria no tienen opción a competir y los puestos a los que acceden son de auxiliares de archivo, bodegueros, auxiliares de servicios generales, obreros, operarios, auxiliares de otros profesionales, entre otros; existe también quienes consideran que su ubicación laboral no es la correcta, pues les ha tocado aceptar el empleo para superar la difícil situación económica, ya que actualmente el valor de las cosas necesarias para vivir tiene un alto costo.

## **PREGUNTA 8: CREE UD. QUE LA LIMITADA INSTRUCCIÓN LE HA IMPEDIDO DESEMPEÑAR SU TRABAJO?**

- “Sí, al estar capacitado yo sería mucho más eficiente en mi trabajo”.
- “Si, ya que la capacitación amplía nuestros conocimientos importantes para dar más aportes al crecimiento de la institución para la que trabajamos”.
- “Sí, porque la capacitación nos sirve para estar al día y actualizados en las funciones que debemos desarrollar en el trabajo”.

- “Sí, creo que la capacitación nos sirve para saber cómo debemos desarrollar bien nuestro trabajo y no cometer errores”.
- “No, tengo todos los conocimientos requeridos en mi puesto de trabajo.”

## **ANALISIS CUALITATIVO**

Se puede evidenciar que la mayoría de las personas opinan que la falta de capacitación si ha impedido desempeñarse efectivamente en su trabajo, manifiestan que es por la falta de recursos propios, los jefes creen que sería una pérdida de recursos; a veces se necesitan equipos lo que implica inversión de recursos financieros; por lo señalado, influye directamente en la exclusión laboral de las personas con discapacidad, imposibilitados y en algunos casos proceden a abandonar su puesto de trabajo esto se puede comprobar con las estadísticas y criterios de los directivos del Ministerio de Relaciones Laborales Regional - Loja.

### **PREGUNTA 9: Como consecuencia de su limitada capacitación en el ámbito que Ud. se desempeña ha recibido alguna amonestación o reclamo?**

- “No, hasta el momento no he recibido ninguna amonestación por mi discapacidad”.
- “La gente cree que a nosotros deben pasarnos por alto cualquier error ya que según ellos no tenemos más capacidad lo que dicen es “ya que se puede hacer” o “pobrecito ya no puede hacerlo mejor”
- “Si, necesitaba aprender a utilizar el sistema braille y como ya no podía ver me despidieron”.
- “Si, solo lo hacen por molestarme y desanimarme para provocar que renuncie al trabajo”

## **ANALISIS CUALITATIVO**

Las personas con discapacidad encuestadas si han recibido algún tipo de amonestación por su limitada instrucción, esto ha incidido directamente en su estado anímico al considerarlos como sujetos de caridad quienes tienden a excluirse por su propia voluntad afectando su calidad de vida.

**PREGUNTA 10: En alguna ocasión Ud. se ha sentido en la incapacidad de cumplir con el trabajo encomendado por su limitada capacitación?**

- “Aunque nadie desearía ser discapacitado, por muchas situaciones nos podríamos convertir en personas con alguna discapacidad, entonces vamos a darnos cuenta de la incapacidad de cumplir con el trabajo encomendado, pero cuando ya se nace así, pues hacemos lo que podemos y hasta ahora nadie me ha pedido algo que no puedo hacer, quisiera hacer todo pero no se puede”.
- “No, nunca nos hemos sentido en la incapacidad de cumplir con el trabajo encomendado ya que nadie me ha pedido más de lo que puedo dar”.
- “Si, a veces por mi discapacidad”.
- “Me gustaría ser más eficiente pero no tenemos los conocimientos necesarios ni alguien que quiera capacitarnos”.

## **ANALISIS CUALITATIVO**

Un grupo significativo de encuestados opinan que si se han sentido en la incapacidad de cumplir con el trabajo encomendado por su limitada capacitación; mientras que el otro grupo opinan que no han sentido incapacidad para desarrollar el trabajo encomendado; cabe recalcar que esta situación se debe a que la mayoría de encuestados solo tienen nivel

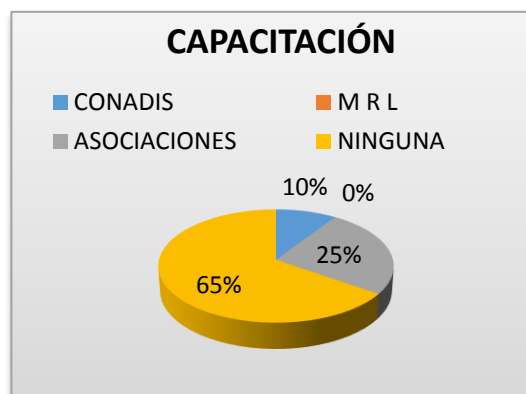
de instrucción primaria y sus funciones son básicas y no necesitan esfuerzo alguno; situación que nos preocupa y como Trabajadores Sociales estamos en la obligación de promover campañas de capacitación o profesionalización para optimar la inserción laboral de las personas con discapacidad.

**PREGUNTA 11: HAY ALGUNA PERSONA O INSTITUCION QUE LE BRINDE CAPACITACIÓN U OTRO TIPO DE APOYO PARA DESENVOLVERSE EN SU PUESTO DE TRABAJO?**

**CUADRO N°11**

CAPACITACIÓN	F	%
CONADIS	7	9%
M R L	0	0%
ASOCIACIONES	19	25%
NINGUNA	49	65%
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO N°11**



**Fuente:** encuestas aplicadas a las personas con Discapacidad insertas en el ámbito laboral de las Instituciones públicas y privadas de la ciudad de Loja.

**Elaborado por:** Rosa E. Cuenca y Gonzalo Torres – 2014.

**INTERPRETACION CUANTITATIVA**

Del 100% de personas encuestadas, el 65% dicen no haber recibido ninguna capacitación de ninguna institución, el 25% opinan que han recibido capacitación por parte de asociaciones, el 9% solo han recibido capacitaciones por parte del CONADIS (Consejo Nacional de Discapacidades).



## ANALISIS CUALITATIVO

Este dato es alarmante ya que considerando la importancia de la capacitación en las personas y que el mayor porcentaje de encuestados opinan que no han recibido capacitación por parte de ninguna institución para su desempeño y, solo un mínimo porcentaje opinan que sí han recibido capacitación en computación, programas para personas no videntes (jaws); que son insuficientes para lograr el desempeño efectivo; es por eso que el nivel instrucción influye directamente en la exclusión laboral de las personas con discapacidad.

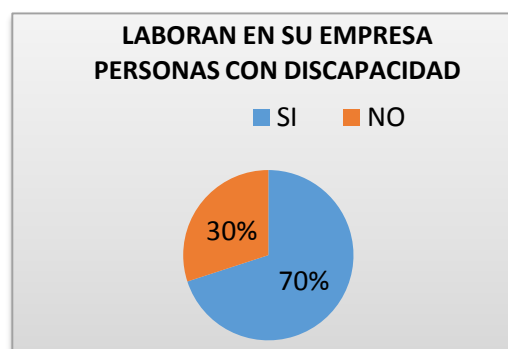
### TABULACION DE DATOS DE ENCUESTAS APLICADAS A EMPLEADORES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE LOJA

#### PREGUNTA 1. EN LA INSTITUCIÓN QUE UD. DIRIGE LABORAN PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

CUADRO N°1

LABORAN EN SU EMPRESA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	f	%
SI	7	70%
NO	3	30%
TOTAL	10	100%

GRÁFICO N°1



**Fuente:** encuestas aplicadas a las personas con Discapacidad insertas en el ámbito laboral de las Instituciones públicas y privadas de la ciudad de Loja.

**Elaborado por:** Rosa E. Cuenca y Gonzalo Torres – 2014.

## INTERPRETACION CUANTITATIVA

Del 100% de personas encuestadas el 70% si tienen empleados con discapacidad laborando en sus instituciones y empresas, el 30% opinan que no tienen empleados con discapacidad laborando en sus empresas.

## ANÁLISIS CUALITATIVO

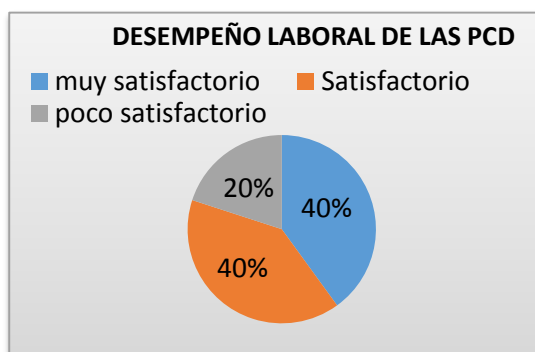
La mayoría de los empleadores encuestados manifiestan que si tienen empleados con discapacidades laborando en sus instituciones, también manifiestan que esta contratación es impulsada por dar cumplimiento la ley, las personas que trabajan para ellos tienen discapacidades en mayor porcentaje físicas, pocos casos con discapacidades mentales y visuales, en Ecuador ofrecen incentivos a las empresas privadas que contraten personas con discapacidad, que van desde desgravaciones fiscales y bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social hasta subvenciones por cada persona contratada.

### PREGUNTA 2. CÓMO CALIFICA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

CUADRO N°2

COMO CALIFICA EL DESEMPEÑO DE LAS PCD	F	%
Muy satisfactorio	4	40%
Satisfactorio	4	40%
Poco satisfactorio	2	20%
TOTAL	10	100%

GRÁFICO N°2



**Fuente:** encuestas aplicadas a las personas con Discapacidad insertas en el ámbito laboral de las Instituciones públicas y privadas de la ciudad de Loja.

**Elaborado por:** Rosa E. Cuenca y Gonzalo Torres – 2014.

## INTERPRETACION CUANTITATIVA

Del 100% de personas encuestadas, el 40% opinan que el desempeño laboral de las personas con discapacidad es muy satisfactorio y satisfactorio y el 20% consideran que es poco satisfactorio.

## **ANALISIS CUALITATIVO**

Un grupo de encuestados opinan que el desempeño laboral de las personas con discapacidad es muy satisfactorio, otro grupo manifiestan que es necesario que dichas personas amplíen su instrucción pues serían más competitivos y tendrían mejores oportunidades.

### **PREGUNTA 3 CREE QUE LA DÉBIL CAPACITACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INFLUYE EN EL DESEMPEÑO LABORAL?**

- “Si, no solo influye en ellos sino en todos los empleados, la capacitación es importante para potenciar los conocimientos de los quienes trabajan”.
- “Si, muchas personas con discapacidad no han tenido acceso a la educación y si tienen la oportunidad de capacitarse y ampliar sus conocimientos deben hacerlo con todo gusto”.
- “Si, cuando las personas no saben cómo hacer bien su trabajo se pueden presentar problemas de relaciones entre empleador – empleado.”

## **ANALISIS CUALITATIVO**

Las personas encuestadas manifiestan que la capacitación no solo es importante en las personas con discapacidad sino en todos los empleados, pues ésta amplía sus conocimientos y fortalece el talento humano para el desarrollo productivo de las instituciones; también se pudo constatar que al no estar capacitadas las personas con

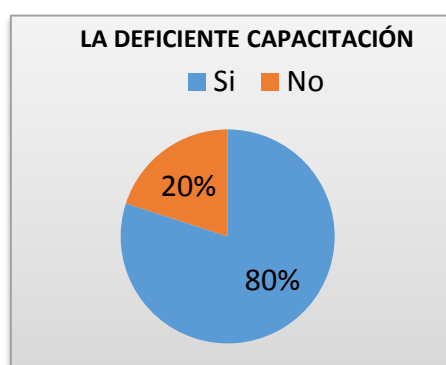
discapacidad, realizan labores sencillas; lo que produce su desmotivación, discriminación dentro de la institución que finalmente desemboca en la autoexclusión y deserción laboral.

#### **PREGUNTA 4. CONSIDERA QUE LA DEFICIENTE CAPACITACIÓN INFLUYE EN LA EXCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**CUADRO N°3**

LA DEFICIENTE CAPACITACIÓN INFLUYE EN LA EXCLUSIÓN LABORAL DE LAS PCD	F	%
Si	8	80%
No	2	20%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO N°3**



**Fuente:** encuestas aplicadas a las personas con Discapacidad insertas en el ámbito laboral de las Instituciones públicas y privadas de la ciudad de Loja.

**Elaborado por:** Rosa E. Cuenca y Gonzalo Torres – 2014.

#### **INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA**

Como se puede evidenciar en el presente cuadro estadístico, el 80% opinan que la falta de capacitación si influye en las personas con discapacidad, mientras que el 20% considera que no influye.

#### **ANÁLISIS CUALITATIVO**

Las personas encuestadas consideran que la deficiente capacitación si influye en la exclusión laboral de las personas con discapacidad, manifiestan también que mientras más conocimientos tengan más oportunidades de estabilidad laboral se presentaran; mientras, que al no estar capacitados las oportunidades laborales son mínimas para las personas con discapacidad.

## **g) DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

El Ministerio de Relaciones Laborales, fomenta el cumplimiento de obligaciones laborales contenidas en el Código de Trabajo, Norma Técnica de Reclutamiento y selección de personal y la Ley Orgánica de Servicio Público; para lo cual realiza inspecciones a través de las Inspectorías del Trabajo en las Delegaciones Provinciales y Direcciones Regionales a nivel nacional, en coordinación con la Unidad de Discapacidades, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores con alguna clase de discapacidades, procurando su inserción en las empresas.

En base a este contexto y mediante la tabulación de resultados se pudo identificar que la mayor parte de personas con discapacidad que laboran en instituciones públicas y privadas de la ciudad de Loja, tienen edades que van desde los 20 a 49 años, de estado civil soltero y cuyo nivel de instrucción es primario y los tipos de discapacidad que sobresalen son la física y mental.

El conocimiento de las leyes de protección es parcial en las personas con discapacidad, evidenciando una estabilidad laboral de 1 a 2 años estando constantemente en la incertidumbre de la búsqueda de un empleo, pues no es fácil emplearse peor aún con un nivel de instrucción primario. El Estado a través de sus políticas es quien más apoyo da a la inclusión laboral de discapacitados, aunque la familia también se considera un factor importante para la misma.

El acceso físico es un problema solo para un bajo porcentaje de esta población considerando que el servicio de transporte por lo general las paradas de los buses están llenas, no hay una parada especial al interior del autobús ni existen pasamanos para personas en sillas de rueda, poco

tiempo para abordar y bajar, la distancia del hogar a la parada de autobús, etc., debiendo recurrir al pago de taxis que tiene un impacto económico muy fuerte en su presupuesto. Las personas con discapacidad visual, por lo general necesitan acompañamiento, esto representa una dependencia sin la cual, en ciertos casos no se puede llegar al trabajo. El gasto de transporte en el que incurre el acompañante, representa otra limitación para llegar al trabajo.

Las personas con discapacidad sienten que si están ubicadas de acuerdo a su especialidad en sus puestos de trabajo, pues para quienes tienen instrucción primaria no tienen opción a competir y los puestos a los que acceden son de: auxiliares de archivo, bodegueros, auxiliares de servicios generales, obreros, operarios, auxiliares de otros profesionales, entre otros, consideran que por la falta de recursos propios no han podido mejorar su nivel de instrucción, además que en el trabajo los jefes no le dan importancia a este tema, pues se necesita de artefactos especiales para las personas con discapacidad visual y auditiva que conlleva a decir de ellos solo a un “gasto innecesario”; es así que los resultados de la efectividad de su trabajo se ponen en riesgo siendo objeto de amonestaciones por falta de conocimientos, sintiéndose en la incapacidad de cumplir con sus obligaciones, afectando su estado anímico y en ocasiones proceden a abandonar su empleo.

Los empleadores por su parte manifiestan que están sobrellevando el tema de las relaciones laborales con personas con discapacidad, en lo que respecta al desempeño en el trabajo consideran que frente a las labores sencillas que realizan en puestos antes mencionados no hay inconvenientes, por esto también no perciben una buena remuneración afectando su economía y autoestima. Consideran que para hacer más adecuada la inserción laboral de las personas con discapacidad es fundamental que obtengan su profesionalización para no ser

dependientes de un solo puesto de trabajo y hacer más cordiales las relaciones laborales.

Es importante poner en práctica las estrategias que permiten adaptarse al puesto de trabajo pues es un tema nuevo el hecho de que debemos adaptarnos a ellos laboralmente, es por eso que se necesita en el caso de las personas con discapacidad visual los artefactos tiflotécnicos, en los de discapacidad de lenguaje se debe enseñar a todos los que serían sus compañeros de trabajo el lenguaje de señas, en la discapacidad mental dar a conocer al resto de empleados el estado mental de la persona y demás problemas de salud o de emoción que posea.

## **h) CONCLUSIONES**

Luego de haber analizado, sistematizado y discutido los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a las personas con discapacidad en el ámbito laboral, concluimos que:

- La deficiente capacitación, así como el bajo nivel de instrucción, según la investigación el de más prevalencia es el primario, influye en la exclusión laboral de las personas con discapacidad, existiendo un déficit de conocimientos profesionales de ahí que las principales habilidades con las que se mantienen al ocupar alguna actividad laboral son más técnicas que profesionales, de igual forma se encuentran a un buen porcentaje trabajando como servidores y obreros de Municipios o Consejos Provinciales. Entre las actividades que han desempeñado son las siguientes: de empleados privados u obreros privados, jornaleros o peones, siempre bajo la vigilancia de un superior, cuyas remuneraciones solventan pocas de sus necesidades básicas.
- Las políticas de estado significan un gran apoyo a la hora de potenciar las capacidades de las personas con discapacidad pero se las debe acompañar de la conciencia social para brindar a estas personas el lugar y la ayuda que les corresponde, sobre todo para motivarla para que abran espacios de actuación en la sociedad, siendo el apoyo familiar y social factores claves.
- Las personas con discapacidad solo conocen algunas de las leyes que los protegen, puede ser por el corto tiempo en que está en vigencia, también la poca promoción de dicha ley, en este marco existe también una realidad que se ha evidenciado en esta población se trata de la falta de interés por parte de las personas con discapacidad sobre todo las que oscilan entre los 50 años en adelante, a diferencia de las más



jóvenes por ejemplo las de edad escolar pues en los centros educativos reciben toda la capacitación respecto a las leyes de protección.

- El mayor índice de personas con discapacidad solo tienen estabilidad laboral de 1 a 2 años, siendo este uno de los principales factores de exclusión laboral, estando constantemente en la búsqueda de un empleo, sucede frecuentemente en las personas desde los 25 años en adelante, pues cabe recalcar que el rescate a los derechos de las personas con discapacidad sucedió apenas en los últimos 5 años, es decir se está empezando a ver los resultados, la edad también es un factor en contra para el mercado laboral pues ya no da para empezar a estudiar a estas alturas de sus vidas para luego empezar a la búsqueda de un empleo que les brinde estabilidad económica.
- Y finalmente en la ciudad de Loja existe un grupo significativo de personas con algún tipo de discapacidad, detectado por la Misión Solidaria Manuela Espejo que a través de sus múltiples programas de atención en el ámbito económico, laboral y social pretende satisfacer sus principales necesidades para mejorar la calidad de vida de las PcD.

## **i) RECOMENDACIONES**

Una vez realizadas las conclusiones como futuros Trabajadores Sociales proponemos las siguientes recomendaciones:

- Al Estado Ecuatoriano asignar recursos a la institución que corresponda para capacitar a las personas con discapacidad, de manera que éstas aumenten sus conocimientos y consigan una mejor estabilidad y ubicación laboral.
- A la Vicepresidencia de la República del Ecuador continuar con la realización de campañas y demás acciones intensificadas para la promoción y cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad.
- Es importante también el aporte de las múltiples organizaciones de personas con discapacidad para que sean ellos quienes contribuyan a la promoción de las “leyes de protección para las personas con discapacidad” a través de campañas, debates televisivos, radiales y folletos procurando el conocimiento absoluto de dichas leyes en la sociedad.
- A las instituciones públicas y privadas para que vigilen el ambiente laboral de las personas con discapacidad tomando en cuenta los implementos (infraestructura, señales en braille, software jaws, lenguaje de señas) con los que deben contar para desempeñarse efectivamente en el trabajo, así como las relaciones con su empleador y compañeros.
- Establecer alianzas estratégicas entre instituciones referentes a educación y capacitación del país, para estructurar una carrera técnica profesional dirigida a las personas con discapacidad, y con esto mejorar el acceso a la formación profesional y a la capacitación, lo que permitirá contribuir con profesionales técnicos para cada una de

las áreas administrativas, gerenciales de proyectos, entre otras para optimizar el nivel ocupacional de las personas con discapacidad y por ende aumentar sus ingresos logrando una mejor calidad de vida y así dar cumplimiento a los objetivos del Plan del Buen Vivir.

- A los familiares de las personas con discapacidad de la Ciudad de Loja mantenerse informados acerca de los planes, programas y proyectos que se ejecutan con el apoyo del Gobierno Nacional para el buen vivir de las personas con discapacidad, con el fin de ser partícipes de ellos y aprovechando de la mejor manera estas oportunidades para el desarrollo integral de esta población, considerando al apoyo familiar como un factor primordial en este marco.

## j) BIBLIOGRAFÍA

### Libros y Tesis

- Toapanta, J. Germán, R. (2012) Análisis de la atención a las personas con discapacidad a través de los programas y servicios de inserción laboral en el Ecuador, año 2012. Tesis de maestría inédita. Universidad técnica particular de Loja. Loja.
- Yépez, F. (2011) Importancia de la Inserción Laboral en la calidad de vida de las personas con discapacidad y su relación con el cumplimiento de la Reforma al Código de Trabajo Ecuatoriano investigado en las empresas más representativas del cantón Rumiñahui. Tesis de Maestría inédita. Universidad Técnica Particular de Loja. Loja.
- Tomado del Folleto del Curso de Material Didáctico dado en Guayaquil por la Profesora Imelda Fernández
- Asociación Americana sobre Retraso Mental AAMR. (2002). Retraso mental. Definición, clasificación y sistemas de apoyo (Décima edición). Psicología Alianza Editorial.
- Verdugo, M.A. y Schalock, R.L. (2001). El concepto de calidad de vida en los servicios humanos. En M.A. Verdugo y B. Jordán de Urries(Eds.), Apoyos, autodeterminación y calidad de vida (pp. 105-112). Salamanca: Amarú
- MAIZ LOZANO, Balbina; GUERECA LOZANO Ana: "Discapacidad y Autoestima", 2003, pág 11 y 12
- DEL CAMPO G."Sociología de la Salud. Exclusión social y salud", 2011, pág. 56 y 57.
- GARCIA Roca J. "Lo público y lo privado frente a la exclusión social: prácticas, discursos y narraciones". Madrid: HOAC; 1993.Pág. 87, 88, 89

- MORIÑA DIEZ Anabel “ La exclusión social: análisis y propuestas para su prevención” 2006, pág. 98, 99 y 100
- CASTRO CASTRO, José Francisco “Discriminación en las Relaciones Laborales 2001” pág, 81 y 82
- KOON, Ricardo, “El Impacto Tecnológico en las Personas con Discapacidad”. (La Habana-Cuba) 2006 Pág 109 y 110
- CASTELLANOS, María ;”Manual del Trabajador Social” 2001
- ACCION RSE, septiembre 2005, Santiago- Chile

### **Páginas de Internet**

- [www.relacioneslaborales.gob.ec](http://www.relacioneslaborales.gob.ec)
- [www.vicepresidencia.gob.ec](http://www.vicepresidencia.gob.ec)
- CONADIS. (Consejo Nacional de Discapacidades)  
[www.conadis.gob.ec](http://www.conadis.gob.ec)
- [www.minsal.cl](http://www.minsal.cl) Plan de Salud Mental y Siquiatría
- La sociedad que margina. Recuperado de:  
<http://es.wikipedia.org/wiki/Marginaci%C3%B3n>
- Plan Nacional del Buen vivir (2014). Recuperado de:  
<http://www.buenvivir.gob.ec/versiones-plan-nacional#tabs1>

**k. ANEXOS**

**Anexo 1:** modelos de encuestas aplicadas a empleados con discapacidad y algunos empleadores.

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA  
AREA JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**Entrevista estructurada**

Pregunta 1: DATOS INFORMATIVOS

Edad

Estado Civil

Nivel de instrucción

Tipo de discapacidad

Pregunta 2: Conoce las leyes para las personas con discapacidad.

.....  
.....

Pregunta 3: Cuanto tiempo lleva trabajando en esta institución?

.....  
.....

Pregunta 4: Fue fácil ubicarse en su puesto de trabajo?

.....  
.....  
.....

Pregunta 5: Para ocupar su puesto de trabajo de quien o quienes recibió apoyo?

.....  
.....

Pregunta 6: Tiene facilidad de acceso físico a su trabajo?

.....  
.....  
.....

Pregunta 7: Cree usted que está correctamente ubicado de acuerdo a su especialidad?

.....  
.....  
.....

Pregunta 8: Cree Ud. Que la falta de capacitación le ha impedido desempeñar su trabajo?

.....  
.....  
.....

Pregunta 9: Como consecuencia de su limitada capacitación en el ámbito que Ud. Se desempeña ha recibido alguna amonestación o reclamo?

.....  
.....  
.....

Pregunta 10: En alguna ocasión Ud. Se ha sentido en la incapacidad de cumplir con el trabajo encomendado por su limitada capacitación?

.....  
.....  
.....

Pregunta 11: Hay alguna persona o institución que le brinde capacitación u otro tipo de apoyo para desenvolverse en su puesto de trabajo?

Conadis.....

M R L.....

Asociaciones.....

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
**AREA JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Entrevista estructurada

1. En la institución que Ud. Dirige laboran personas con discapacidad?

SI ( )

NO ( )

CUANTAS ( )

POR

QUE:.....

2. Como califica el desempeño de las personas con discapacidad?

Muy satisfactorio ( )

Satisfactorio ( )

Poco satisfactorio ( )

POR

QUE:.....

3. En caso de ser poco satisfactorio cuales considera que son las causas

.....

4. Cree que la capacitación de las personas con discapacidad influye en el desempeño laboral?

.....

5. Considera que la falta de capacitación influye en la exclusión laboral de las personas con discapacidad.

SI ( )

NO ( )

EXPLIQUE.....



6. Las personas con discapacidad cuentan con servicios de accesibilidad física a su trabajo

SI ( )

NO ( )

POR QUE:.....

GRACIAS

## Anexo 2: Memoria Fotográfica



Está ubicado en los bajos del Gobierno Provincial de la ciudad de Loja en las calles José Antonio Eguiguren y Bernardo Valdivieso.



Sede del Ministerio de Relaciones Laborales ubicado en la plaza de Santo Domingo de la ciudad de Loja.



Estas son las instalaciones en la regional Loja del Ministerio de Relaciones Laborales donde se atiende cualquier trámite en materia laboral de toda la Provincia de Loja.



Es un ejemplar de los varios quioscos que existen en la ciudad de Loja donde trabajan personas con discapacidad incluso personas con formación profesional.



Equipo de investigación

R. Elizabeth Cuenca  
Gonzalo Torres

Anexo 3: proyecto aprobado



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

**AREA JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA**

**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TEMA:  
“CONTEXTO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE LOJA”

*Proyecto de tesis previo a la obtención del título de Licenciado/a en Trabajo Social.*

AUTORES:  
Elizabeth Cuenca  
Gonzalo Torres

DIRECTORA:  
Lic: Lidia Masache

Loja - Ecuador  
2012

Education synonym of Liberty



## **a. TEMA**

### **CONTEXTO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE LOJA**

## **b. PROBLEMÁTICA**

En la actualidad, se estima que existen alrededor de 600 millones de personas discapacitadas en todo el mundo que conforman aproximadamente el 10% de la población mundial. De éste porcentaje, alrededor del 80% de personas viven en países en desarrollo en donde se enfrentan a una situación de marginalización social, económica y política aplastantes, sin que los gobiernos, en general, hayan puesto real énfasis en otorgarles las condiciones mínimas indispensables que les permitiese alcanzar un desarrollo integral en un marco digno e igualitario. En otras palabras, no se han hecho los esfuerzos necesarios por pasar de la simple literatura al accionar concreto.

En Ecuador el 12,8% tienen una discapacidad y ha existido un accionar gubernamental más bien paternalista que ha buscado dar soluciones de corto plazo a los problemas que aquejan a éste grupo de la población y, han descuidado la formulación e implantación de soluciones concretas, permanentes y sostenibles en el tiempo, como parte esencial de una verdadera Política de Estado. En efecto, es en ésta última década en donde el Estado ha tratado de cumplir de manera mucho más eficiente y efectiva su rol como ente regulador y formulador de instrumentos, políticas y programas públicos multisectoriales, con el objetivo de garantizar la inclusión social y la suficiencia de oportunidades para las personas discapacitadas. En la actualidad, a diferencia de épocas pasadas, los estados han empezado a superar la mentalidad paternalista que

operaban, accionar con el que buscaban apoyar el desarrollo de éste grupo de la población en condiciones dignas, llegando en muchos de los casos a confundir dignidad con gratuidad.

El Ministerio de Relaciones Laborales al ejercer la rectoría en el diseño y ejecución de políticas de desarrollo organizacional y relaciones laborales para generar servicios de calidad, contribuyendo a incrementar los niveles de competitividad, productividad, empleo y satisfacción laboral del País.

Sin embargo, **una de las necesidades más sentidas de las personas que tienen discapacidad es el acceso a un trabajo digno y remunerado**, ya que son pocas las empresas que están dispuestas a contratar a una persona con discapacidad y, si esa contratación ocurre, las probabilidades de mantener el puesto de trabajo son bajas al no contar con las instalaciones adecuadas de accesibilidad para ellos, además de enfrentarse a el estigma social, la discriminación y la inexorable violación de sus derechos.

En el sector laboral son escasas las acciones desarrolladas para capacitar e integrar en empleos remunerados con el derecho y la garantía del ascenso, la promoción, el reparto justo de las utilidades a las personas con discapacidad.

También no existe equidad en las oportunidades de acceso al trabajo, incluso para aquellos que se han destacado por sus habilidades, eficiencia y profesionalismo ya que no son ubicados en puestos compatibles con su discapacidad, existe discriminación hacia las personas con discapacidad cuando éstas ya se encuentran trabajando, la cual proviene principalmente de sus jefes o superiores, al tener una relación laboral, donde muchas veces no existe contrato de trabajo o, si existe, éste presenta irregularidades, como por ejemplo, salarios inferiores al mínimo, no respetando el derecho a salud a fondos de pensión y

seguridad social además de agredirlas generalmente en forma psicológica y verbal, entre otras manifestaciones de discriminación.

En nuestra ciudad para esta investigación se ha hecho un arduo trabajo investigativo ya que para conseguir datos estadísticos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral se tuvo que visitar a varias instituciones como el CONADIS (Consejo Nacional de Discapacidades - Loja), este organismo no cuenta con datos actualizados de los registros de personas con discapacidad sino hasta el 2004, el INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos), esta institución tiene datos de personas con discapacidades a nivel general, el MRL (Ministerio de Relaciones Laborales) tiene registros desde octubre del año pasado hasta la actualidad, es así como se logró obtener ciertos datos de esta población.

Después de realizar el sondeo preliminar a través de entrevistas a las autoridades del CONADIS (Consejo Nacional de Discapacitados), MRL (Ministerio de Relaciones Laborales Regional Loja) y la Asociación de Discapacitados Visuales de la ciudad de Loja entidades que son encargadas de velar por el bienestar de este grupo de la sociedad, se pudo determinar que las personas con discapacidad tienen múltiples problemas como:

- Elevado índice de deserción laboral por parte de las personas con discapacidad
- Escasa capacitación para la inserción laboral de forma especializada.
- La limitada capacitación en el desempeño laboral restringe el acceso al trabajo.
- Inapropiada ubicación en los lugares de trabajo.
- Inadecuado seguimiento al desempeño laboral de las personas con discapacidad.

- Poca calidad en el trabajo encomendado.

Esto nos demuestra que la política de gobierno no tiene mayor impacto debido a que muchas de las personas que fueron insertadas por el Ministerio de Relaciones Laborales en la Regional Loja desde el año 2011 hasta inicios del 2012 cerca de la mitad ya no están en sus puestos de trabajo, cabe preguntarnos ¿a qué se debe esta situación? Quizá no hubo un proceso de inserción laboral sustentable y sostenible con su respectivo seguimiento, o que tal vez estas personas no asumieron este puesto de trabajo con responsabilidad, de ser así sería elemental potenciar sus valores humanos.

Después de haber analizado todos estos problemas por los que atraviesan las personas con discapacidad en el contexto laboral hemos creído conveniente adentrarnos en el estudio de tan importante ámbito del Trabajo Social y plantearnos el siguiente problema: **“LA DEFICIENTE CAPACITACION INFLUYE EN LA EXCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE LOJA EN EL PERIODO 2011-2012 Y LAS FUNCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL”**.



### **c. JUSTIFICACIÓN**

Los comprometidos con este proyecto de tesis enmarcamos nuestro interés en este tema de gran valor social de esta población de atención prioritaria, y consideramos que la situación laboral de las personas con discapacidad es un proceso que debe incluir de igual forma las condiciones de tareas, sueldos y horarios que cumple cualquier otro trabajador sin discapacidad.

Como futuros profesionales en Trabajo Social, nuestro accionar está encaminado a viabilizar el cumplimiento de los derechos y políticas laborales a través de procesos de capacitación para facilitar el acceso al trabajo enfocando al logro de una mejor calidad de vida rompiendo con las barreras de exclusión.

Finalmente, está el concluir con nuestra formación académica, ya que la Carrera de Trabajo Social como parte estructural de Universidad Nacional de Loja, en su Reglamento contempla de los estudiantes deben elaborar un proyecto y llevar adelante un proceso investigativo considerando las líneas de Investigación aprobadas de la Carrera de Trabajo Social; previo a la obtención del Grado de Licenciada/o en Trabajo Social.

#### **d. OBJETIVOS**

##### **Objetivo General**

Promover la inserción laboral de las personas con discapacidad para garantizar su derecho al trabajo.

##### **Objetivos Específicos**

- Sustentar teóricamente la problemática de las personas con discapacidad y su situación en el ámbito laboral,
- Determinar las causas y los efectos de la exclusión laboral en las personas con discapacidad por la deficiente capacitación.
- Gestar un proyecto de capacitación especializada que permita mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad de la ciudad de Loja.

## **e. MARCO TEÓRICO**

### **1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL ESTADO ECUATORIANO ANTE DISCAPACIDADES**

En el Ecuador, la atención específica a personas con discapacidades inició aproximadamente hace medio siglo por iniciativa de algunos padres de familia que en búsqueda de soluciones para el problema de sus hijos, encuentran en los países desarrollados nuevas alternativas para su cuidado, las mismas que para ser aplicadas requerían de la organización privada de estos. Es más tarde, en los años 60, donde se registran las primeras tentativas gubernamentales por cubrir éstas necesidades y, se da paso a la intervención técnica y sistematizada de algunas entidades gubernamentales que se encargaron de la creación de las primeras Escuelas de Educación Especial, en un intento por garantizar algunos de los derechos de las personas discapacitadas, especialmente en los ámbitos de educación, salud e inserción laboral.

No obstante, a pesar de los esfuerzos realizados en éste sentido, no fue posible el que se alcanzaren notables progresos en la materia, puesto que, si bien el Estado había emprendido en éste tipo de acciones para mejorar la situación de éstas personas, dichas acciones carecían de sustento legal e institucional, en vista de que Estado de esa época, no reconocía a los discapacitados como un grupo vulnerable y, por ende, no tenía como una de sus obligaciones y/o prioridades su atención.

Es recién en la década de los años 70 en la que, gracias a las favorables condiciones económicas relacionadas con el boom petrolero, el sector público desarrolla importantes acciones en los campos de la educación, salud y bienestar social de los discapacitados, creándose varios servicios, organismos administrativos y reglamentaciones a favor de éstas

personas. Ejemplo de ello es la creación en 1973 del CONAREP -Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional-, que se encargó por primera vez de la formación ocupacional e inserción laboral de personas con discapacidades. De igual manera, en 1977 se expide la "Ley General de Educación", normativa en la que se puntualizó como responsabilidad del Estado a la Educación Especial para las personas con discapacidades. Por otro lado, en abril de 1979 se crea la "Unidad de Educación Especial", con lo cual queda completamente garantizado éste derecho. Nada de esto hubiera sido posible, si en el ámbito constitucional no se hubiera dado lugar a la garantía de ciertos derechos que en constituciones anteriores no se mencionaban. En efecto, si bien la Constitución Política del Ecuador del año 1978 y su sucesora la de 1979, no hacen alusión directa a la protección que debe brindársele a éste grupo vulnerable de la población, en cambio sí garantizaban al menos en el papel, el acceso a la educación y salud sin discriminación alguna de todas las personas consideradas como ecuatorianas.

No obstante, a pesar de registrarse un panorama alentador, la carencia de una planificación integral por medio de la cual, tanto instituciones públicas como privadas, persiguieren objetivos en común y ejecutasen acciones concretas encaminadas a la eliminación de las barreras a las que históricamente debieron enfrentarse las personas con discapacidades, impidieron que el efecto de las acciones que anteriormente se mencionaron, haya sido totalmente efectivo, pues aunque en efecto, las condiciones de vida de éste grupo poblacional mejoraron, aún fueron sujeto de discriminación social sobre todo en el ámbito laboral y de movilización.

El 5 de agosto de 1982, se expide la "Ley de Protección del Minusválido", mediante la cual se crea el DINARIM –Dirección Nacional de Rehabilitación Integral del Minusválido", institución a la que se le asigna la

rectoría y coordinación nacional del trabajo que sobre discapacidades se realizaba en el país bajo la administración del CONAREP. Simultáneamente, en el sector privado, también se llevaron a cabo nuevos esfuerzos en la materia. Sin embargo, una vez más, los variados esfuerzos realizados se caracterizaron por ser desordenados, con duplicidad de acciones, dispersión de recursos y desarticulación de acciones.

A pesar de ésta situación, ocurre un hecho fundamental a finales de los 80`s y fue la creación del CIASDE –Comisión Interinstitucional de Análisis de las Discapacidades en el Ecuador-, que en 1989 por iniciativa del INNFA y los Ministerios de Salud, Educación y Bienestar Social, promovió a través de sus delegados un trabajo interdisciplinario e interinstitucional que en 1991 dio a luz al "I Plan Nacional de Discapacidades". Adicionalmente, el 10 de agosto de 1992, se expide la "Ley 180 sobre Discapacidades", por medio de la cual nace el CONADIS Consejo Nacional de Discapacidades, entidad autónoma con el mandato legal de dictar políticas, coordinar acciones e impulsar investigaciones sobre la problemática de las personas con discapacidades en el país.

Con soporte en estos hechos trascendentales, se da inicio a una profunda transformación en la década de los 90, en la que el CONADIS da paso a la formulación y ejecución de acciones concretas a nivel nacional, fundamentalmente en lo que se refiere a la expedición de políticas y normativas a la organización y el fortalecimiento de las organizaciones de personas con discapacidades a la creación de la Red Nacional de ONGs del país, al establecimiento de mecanismos de coordinación de las entidades públicas y privadas, a capacitaciones, a la recolección de información y a la sensibilización comunitaria sobre éste tema. Como complemento de estas acciones, la Constitución Política del Ecuador de 1998 por primera vez reconoce a la población discapacitada como un

grupo vulnerable que requiere de la atención del Estado, siendo éste el avance más destacable de la época. Más en la práctica, una inmensa mayoría de estas personas vivía prácticamente en el olvido y sin protección estatal de ningún tipo, pese a que en 2005, se llevó a cabo una nueva investigación sobre el tema y se elaboró el "II Plan Nacional de Discapacidades", cuyo principal objetivo fue hacer efectivas todas aquellas medidas adoptadas en el país sobre éste tema, lo cual jamás sucedió.

En la actualidad, se ha dado un nuevo brío a las políticas y acciones destinadas a mejorar efectivamente las condiciones de vida de estas personas y, se ha reconocido constitucionalmente a los discapacitados como un grupo de atención prioritaria en donde se dedica una sección entera que detalla sus derechos y las obligaciones del Estado para con ello. El gobierno ha declarado la formulación de la política pública sobre discapacidades como un eje transversal de la estructura del sector público y, ha puesto en marcha políticas y programas públicos en favor de la inclusión de las personas con discapacidades en todas las esferas de la sociedad, entre ellas el acceso al mercado laboral.

En éste sentido, varios de los ejes del programa "Ecuador sin Barreras", apuntan a la inserción laboral y a la equiparación de oportunidades para las personas de éste significativo grupo de la población mientras que por otro lado, varias de las normativas recientemente instauradas como por ejemplo la "Ley del 1x1", apuntan a garantizar algunas plazas de trabajo fijas para estas personas. Estos hechos no hacen otra cosa que poner de manifiesto, al menos por el momento, la clara intención del actual gobierno de instaurar una verdadera política de Estado a pro de la atención prioritaria a las personas con discapacidades. No obstante, es

aún prematuro aventurarse a descartar o afirmar que efectivamente se está logrando cumplir con éste cometido.<sup>27</sup>

## **2. LAS DISCAPACIDADES**

### **2.1 Definición de discapacidad.**

Cualquier restricción o ausencia de la capacidad funcional para realizar actividades cotidianas en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. Las discapacidades representan trastornos funcionales a nivel de la persona.

La discapacidad se define como la exteriorización funcional de las deficiencias, limitaciones físicas o mentales que, al relacionarlas con el contexto social producen desventajas o minusvalías. Estas expresan el desfase entre las capacidades y potenciales de la persona discapacitada y las demandas del medio.

Con la palabra 'discapacidad' se resume un gran número de diferentes limitaciones funcionales que se registran en las poblaciones de todos los países del mundo. La Discapacidad puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental. Tales deficiencias, dolencias o enfermedades pueden ser de carácter permanente o transitorio.

### **2.2 Discapacidad: palabras justas... palabras dignas**

A través del uso, palabras inicialmente neutras suelen adquirir significados positivos o negativos por su asociación con sucesos o personas,

---

<sup>27</sup> Banco Mundial (2004), "Population Dynamics", Washington D.C., disponible en: <http://worldbank.org/data/wdi2004/tables/table2-1.pdf>; Latin America and the Caribbean, Washington, 2004, en: [http://www.developmentgoals.org/Latin\\_America\\_&\\_the\\_Caribbean.htm](http://www.developmentgoals.org/Latin_America_&_the_Caribbean.htm)

provocando ciertas reacciones emocionales. Estos significados se trasladan luego al lenguaje cotidiano.

Las palabras que utilizan los medios de comunicación influyen y refuerzan las percepciones del público acerca de las personas con discapacidad. Los términos e imágenes que los acompañan pueden promover actitudes favorables, de indiferencia o desfavorables.

Disponer de un repertorio adecuado de palabras y frases ayuda a elegir un lenguaje que no sea lesivo ni desvalore a la persona con discapacidad. Debemos lograr acuerdos sobre los términos a elegir con el objeto de hacer que todos los respeten. Las asociaciones para y de las personas con discapacidad pueden jugar un rol importante en este sentido.

Si prestamos atención a las palabras que forman parte del lenguaje cotidiano, advertimos que algunas personas:

- Anteponen el artículo enfatizando la discapacidad y descuidando la condición de persona: "los sordos, los ciegos, los autistas."
- Resaltan las dificultades, las limitaciones o la condición diferente como cuando se habla de: "incapaces, impedidos, anormales, inválidos, insanos, deficientes, dementes."
- Aluden a la discapacidad de un modo impropio como cuando hablan de "lisiados, tullidos, deformes".
- Confunden condición con enfermedad cuando se dice "el que sufre de, la víctima de, el que padece de"
- Inducen a lástima o conmiseración en expresiones como "el pobrecito, el desgraciado, el enfermito."



- Utilizan un término en forma graciosa o agresiva como el caso de las palabras: "mongólico o mongo, lelo, tontito, tarado, retrasado, opa, loco, bizco, tuerto".
- Omiten la debida consideración a la edad como cuando se alude a jóvenes y adultos como "los chicos, los niños", o en el trato directo se utiliza el "nene", términos que no se usarían si se tratase de personas no discapacitadas en parecidas situaciones.
- Las personas con discapacidad deben ser nombradas y tratadas mediante palabras y expresiones que las presenten de un modo apropiado, sensible y respetuoso.

Algunas sugerencias son:

- Describir a la persona, no a la discapacidad, aludir a las dificultades sólo cuando sea necesario.
- Anteponer la expresión "persona con" cuando haya que referirse a la discapacidad.
- Utilizar el nombre de pila para aludir a la persona o dirigirse a ella.
- Expresiones como "personas con necesidades especiales", "niños con discapacidades de desarrollo" o "personas con dificultades de aprendizaje", reflejan los intentos para utilizar un lenguaje que traduzca las ideas actuales sobre la naturaleza de las discapacidades.<sup>28</sup>

## **2.3 Tipos de discapacidad.**

### **2.3.1 Deficiencia.**

Cualquier pérdida o anomalía de una estructura o función anatómica, fisiológica o psicológica. Las deficiencias representan trastornos a nivel orgánico. A su vez la deficiencia se clasifica en los siguientes tipos:

---

<sup>28</sup> <http://www.eduquemosenlared.com/es/index.php/educacion-sociedad/349-discapacidad-palabras-justas>

- Deficiencia Anatómica: Afectación física o corporal, por ejemplo, la falta de un miembro.
- Deficiencia Fisiológica: Afectación de una función, por ejemplo, la paraplejia, que al estar afectada la médula espinal, se pierde la conexión neurológica con las piernas, y éstas, estando íntegras anatómicamente, no tienen posibilidad alguna de movimiento voluntario o controlado.
- Deficiencia Sensorial: Afectación relacionada con los órganos de los sentidos.

### **2.3.2 Minusvalía.**

Desventaja social que experimenta una persona como consecuencia de las deficiencias y discapacidades, lo que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en función de su edad, sexo y otros factores culturales. Esto quiere decir que dos personas con idéntica discapacidad pueden tener o no minusvalía en función de que encuentren o no barreras para insertarse en su medio social con normalidad. Las minusvalías representan trastornos o problemas a nivel de la inserción en la sociedad.

Es la pérdida o limitación de oportunidades de participar en la vida de la comunidad en condiciones de igualdad con los demás. La palabra "Minusvalía" describe la situación de la persona con discapacidad en función de su entorno. Esa palabra tiene por finalidad centrar los intereses en las deficiencias de diseño del entorno físico y de muchas actividades organizadas de la sociedad, por ejemplo, información, comunicación y educación, que se oponen a que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad.

### **3.3.3 Las deficiencias mentales:**

Como ocurre con el resto de los colectivos, el integrado por las personas

con deficiencias mentales es de difícil cuantificación, entre otras razones por la falta de precisión en la determinación de sus límites.

Concretamente la EDDES (Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud) incluye en la categoría de deficiencia mental el espectro del retraso mental en sus grados severo, moderado y leve, además del retraso madurativo, las demencias y otros trastornos mentales. En esta última recoge trastornos tan diversos como el autismo, las esquizofrenias, los trastornos psicóticos, somáticos y de la personalidad, entre otros. La falta de acuerdo en torno a la idoneidad de la inclusión de algunos de éstos últimos en categorías distintas y sobre todo la imposibilidad de realizar su cuantificación de manera aislada, hace ineludible una exploración previa del conjunto, considerando la categoría 'otros trastornos' como enfermedades mentales.

### **2.3.3 Discapacidad Física**

Al encontrarnos con el término de Discapacidad Física, lo primero que hacemos es recurrir a la clasificación de la OMS, donde aparece una diferenciación conceptual. En primer lugar aparece dentro del término Discapacidad, que se relaciona a la vez con Deficiencia y Minusvalía.

La diferenciación entre estos términos se hace necesaria, sobre todo por delimitar hasta dónde llegan las secuelas del trastorno.

La comparación entre todos, obedece a la aparición en primer lugar de un déficit físico (pérdida de una pierna, lesión en la médula, lesión cerebral, que origina una falta de capacidad física para realizar tareas de la vida diaria, estamos ante una discapacidad física y que por consiguiente puede que tenga una repercusión social o laboral, que origine claramente una situación desventajosa, y estaríamos ante una minusvalía.

Por todo ello es muy necesario, saber ante qué déficit, trastorno o enfermedad nos encontramos, analizar qué capacidades físicas se encuentran mermadas para saber cuál es la desventaja real que esa persona tiene en la vida diaria, social o laboralmente.

#### **2.3.4 Discapacidad Visual**

Dentro de esta categoría de estarían contemplados cuatro grupos de personas:

- Aquellas que no ven nada en absoluto.
- Aquellas que solamente tienen una ligera percepción de luz, es decir, son capaces de distinguir entre luz y oscuridad pero no la forma de los objetos.
- Aquellas que únicamente pueden distinguir los objetos si estos se encuentran directamente enfrente de ellos. Es decir, son incapaces de detectarlos cuando se encuentran a un lado, encima o debajo de sus ojos. Por tal motivo, pueden tropezar o golpearse con los objetos que no están justamente delante. En otras palabras, su visión periférica o lateral está reducida considerablemente.
- Aquellas que al mirar de frente un objeto ven un punto ciego, como si faltase algo en el centro de la imagen, lo que indicaría la existencia de una pérdida de visión central.

#### **2.3.5 DISCAPACIDAD AUDITIVA**

**2.3.6 Deficiencia auditiva ligera.-** La persona tiene dificultades para percibir la voz baja o lejana, así como para entender el mensaje en un entorno ruidoso.

**2.3.7 Deficiencia auditiva media.**-La pérdida tonal media se sitúa entre los 41 dB y los 70 dB. Escuchar produce tensión y la persona necesita con frecuencia que se le repitan los mensajes, normalmente en un tono algo más elevado.

**2.3.5.3 Deficiencia auditiva severa.**- La pérdida tonal se sitúa entre los 71 dB y los 90 dB. Se perciben los ruidos fuertes y también el habla siempre que se emita con voz fuerte y cerca del oído. Muchas veces la persona parece totalmente ajena a la situación, sin darse cuenta de que le están hablando.

**2.3.5.4 Deficiencia auditiva profunda.** La pérdida tonal media se sitúa entre 91db y 120 dB. No hay ninguna percepción del habla. Sólo se perciben los ruidos muy potentes.

### **2.3.6 Necesidades sociales y laborales**

Muchas personas sordas consideran que la Lengua de Signos resuelve en gran medida “su” problema. Una persona sorda que sabe signar deja de tener dificultades de comunicación ya que es capaz de comunicar con cualquier usuario (sordo u oyente) competente en esa lengua.

Bajo el término de eliminación de las barreras de comunicación encontramos un conjunto de necesidades y sus consiguientes reivindicaciones. Algunas de ellas son: televisión accesible, ayudas técnicas, accesibilidad en las telecomunicaciones.<sup>29</sup>

## **2. QUE ES LA CAPACITACIÓN?**

La Capacitación es un proceso que posibilita al capacitando la apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los

---

<sup>29</sup> <http://www.biblioteca.ueb.edu.ec/bitstream/15001/37/1/0015.pdf>

comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen.

La capacitación es una herramienta que posibilita el aprendizaje y por esto contribuye a la corrección de actitudes del personal en el puesto de trabajo.

### **3.1 Para qué sirve?**

La capacitación se torna una necesidad cuando existe una brecha en la performance, es decir una brecha que impide, dificulta o atrasa el logro de metas, propósitos y objetivos de una organización y esta es atribuible al desarrollo de las actividades del personal.

Los nuevos conocimientos implican siempre, nuevas responsabilidades en todas y cada una de las acciones inherentes al rol que desarrolla la persona en la organización. Estas nuevas responsabilidades están en general relacionadas con la posibilidad que le dan los conocimientos a las personas que puedan tomar decisiones propias, que antes dependían de un superior o de un par capacitado anteriormente, siempre dentro de la función específica que desempeña en la organización y para la cual está siendo capacitado.

### **3.2 Principios de la Capacitación**

La capacitación, implica una serie de puntos que por ser indiscutibles para que la misma sea exitosa podemos llamar principio, ya que aceptamos sin necesidad de demostrar y estos son:

- La participación. Es fundamental que todos los capacitados participen en forma activa de las acciones que se desarrollan en los cursos. Por ello, además de exposiciones magistrales, es necesario que todas las

capacitaciones tengan un espacio programado para permitir la participación de todos los integrantes del curso.

- La responsabilidad. Los participantes de una capacitación deben reflejar responsabilidad. Esto es para quien capacita y para quien es capacitado. Una actitud irresponsable de quien imparte la capacitación dará a quienes reciben la capacitación una imagen de poca importancia a los temas que se traten, una actitud irresponsable de los participantes dará la imagen de poca importancia que dan estos al tema.

Esta responsabilidad, debe darse en todos los aspectos, entre los que podemos citar:

- ✓ la puntualidad
  - ✓ la imagen
  - ✓ el entorno
  - ✓ la organización
  - ✓ el material a entregar
  - ✓ actitudes siempre positivas
  - ✓ el vocabulario utilizado
  - ✓ la duración debe ser la prometida
  - ✓ la realidad del mensaje que se da
  - ✓ la realidad de los ejemplos que se utilizan
- 
- La actitud de investigación. Esta actitud debe estar presente en ambos lados de la capacitación. No siempre quien da una capacitación sabe todo lo que le plantean en las consultas, esto no debe ser tomado como una cosa negativa o molesta, al contrario debe aprovecharse para mostrar el espíritu de investigación que posee quien da la capacitación y a su vez despertar el de los participantes. Si no se da por este medio lo mismo debe ser motivado desde el encargado de

capacitar hacia los capacitados mediante tareas que no le lleven esfuerzos extra, principalmente de tiempo extra laboral, pero que hagan realizar a los participantes observaciones especiales y toma de notas de acontecimientos, hechos, situaciones o realidades que son habituales pero que esconden importante información para el desarrollo de los conocimientos sobre los temas que se están tratando.

- El espíritu crítico, sobre lo que se aprende debe estar presente, sino aparece espontáneamente, deberá ser incitado, con preguntas

Como son:

- ✓ Que les parece?
  - ✓ Lo habían pensado así?
  - ✓ Como les parece que podría hacerse?
  - ✓ Será esta la mejor manera?
  - ✓ Cuantas otras formas conocen de hacer esto?
  - ✓ Será esta la única forma de hacer esto?
- La gestión Cooperativa. Esto se logra a través de la resolución de temas propuestos en grupos. Los grupos en forma general llevan a la resolución de temas de manera muy práctica y completa, el aporte de todos lleva a resoluciones completas de problemas complejos y ayuda a la capacitación de la organización.
  - Capacidad para el aprendizaje y la evaluación. Es importante que se evalúe antes de empezar a trabajar con el grupo el nivel de capacitación que tienen los participantes, para evitar hablar para pocos. El capacitador a su vez, tendrá capacidad y práctica para evaluar en forma rápida, durante el desarrollo de las actividades, estas



circunstancias a efectos de ir redefiniendo las condiciones en caso de resultar necesario.<sup>30</sup>

### **3.3 Importancia de la capacitación**

En la actualidad la capacitación de los recursos humanos es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo. La obsolescencia, también es una de las razones por la cual, las instituciones se preocupan por capacitar a sus recursos humanos, pues ésta procura actualizar sus conocimientos con las nuevas técnicas y métodos de trabajo. Para las empresas u organizaciones, la capacitación de recursos humanos debe ser de vital importancia porque contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos a la vez que redundando en beneficios para la empresa.

### **3.4 Beneficios de la capacitación.**

La capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones en Recursos Humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal y la organización.

- Conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas.
- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles
- Crea mejor imagen.
- Mejora la relación jefes-subordinados.
- Se promueve la comunicación a toda la organización.
- Reduce la tensión y permite el manejo de áreas de conflictos.
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.

---

<sup>30</sup><http://www.fio.unicen.edu.ar/usuario/segumar/Laura/material/Que%20es%20la%20Capacitaci%F3n.pdf>

- Promueve el desarrollo con vistas a la promoción
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.

#### **3.4.1 Cómo beneficia la capacitación al personal:**

- Ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas.
- Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones.
- Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- Permite el logro de metas individuales.
- Desarrolla un sentido de progreso en muchos campos.
- Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.<sup>31</sup>

#### **4. QUE ES DEFICIENTE?**

Falto o incompleto. Que tiene algún defecto o que no alcanza el nivel considerado normal. Subnormal.<sup>32</sup>

#### **5. LA EXCLUSIÓN LABORAL**

##### **5.1 Inclusión y exclusión social**

El concepto de la exclusión social fue desarrollado en Europa para designar una situación en la que existe un debilitamiento o quiebre de los vínculos que unen al individuo con la sociedad, en diferentes planos. Con

---

<sup>31</sup> <http://www.gestiopolis.com/recursos/experto/catsexp/pagans/rh/51/impcap.htm>

<sup>32</sup> [palabrasyvidas.com/la-palabra-deficiente-significa.html](http://palabrasyvidas.com/la-palabra-deficiente-significa.html)

esta definición, se le atribuía a la exclusión un proceso que afectaba a personas o grupos, que previamente no estaban socialmente excluidos, sino que participaban social y económicamente

## **5.2 El concepto de la inclusión y exclusión laboral**

En este trabajo se analizan tendencias de inclusión y exclusión laboral, concepto bajo el cual se entienden aquellas dinámicas de la inclusión y exclusión social que son relacionadas con las dinámicas en los mercados de trabajo. En este sentido se trata de un subconjunto de dinámicas de inclusión y exclusión social. Sin embargo, su relevancia va mucho más allá de lo vinculado con lo laboral, pues los procesos de inclusión y exclusión laboral sin duda alguna tienen un gran impacto en otros componentes de la inclusión y exclusión social, aspecto que no se puede desarrollar de mayor manera en este trabajo.

La exclusión laboral de grandes proporciones de la población terciaria de América Latina causa dos grandes problemas:

- El hecho de que sólo una parte de la población disfrute los beneficios de la generación de riqueza y bienestar constituye un serio problema ético, y
- La no incorporación de grandes segmentos de la población a los procesos productivos genera costos en términos del potencial de crecimiento económico.

Desde hace tiempo la CEPAL insiste en que para superar este doble dilema en el marco de una estrategia que combine una transformación productiva hacia economías competitivas y dinámicas con mejores niveles de equidad, la generación de empleo es un elemento clave (CEPAL, 1992).

Hay una doble relación entre el empleo y el proceso productivo,<sup>8</sup> ya que la mano de obra es insumo y los puestos de trabajo son producto del proceso de crecimiento. Este doble carácter se refleja en la forma diferenciada en que se lo analiza en estudios de diferente índole. Por un lado, la fuerza de trabajo es un insumo necesario para que las empresas produzcan y uno de los factores que en la perspectiva de la contabilidad del crecimiento explican el aumento de la producción de bienes y servicios, con tendencias recientes de resaltar su peso correspondiente al atribuirle a la incorporación del conocimiento (o la acumulación de capital humano) un papel central para el aumento de la productividad, por su parte factor clave del crecimiento económico. Por el otro lado, la creación de puestos de trabajo puede interpretarse como reflejo de la demanda de fuerza laboral de parte de las empresas que surge de sus planes de inversión y producción y, a nivel macro, como uno de los productos del crecimiento económico.

En consecuencia se calculan variables como la elasticidad empleo del crecimiento, y se analiza como ciertos indicadores laborales se comportan en diferentes fases del ciclo de coyuntura y en diferentes escenarios de crecimiento. Las diferentes perspectivas no son excluyentes sino se complementan según los temas a analizarse. Una doble perspectiva parecida puede aplicarse cuando se trata de los procesos de inclusión y exclusión laboral.

Aparte del concepto de la inclusión y exclusión social recientemente se ha propuesto el concepto del desarrollo incluyente o excluyente. En este marco el desarrollo incluyente se caracteriza por la integración productiva de segmentos cada vez mayores de la población a las economías de la región, resultante tanto de la creciente demanda laboral de sistemas productivos competitivos como de la transformación productiva de unidades de producción de pequeña y mediana escala. El desarrollo

incluyente implica la reducción de segmentaciones económicas y sociales, como también una mayor participación política de grandes grupos de la sociedad.

Los procesos de inclusión y exclusión se ven afectados por las características de la oferta laboral y su concordancia con las características de la demanda. La oferta laboral no es homogénea, sino que se diferencia respecto a sus requerimientos educacionales, de género, de experiencia, de habilidades específicas, de edad u otros. El proceso productivo demanda ciertas características laborales como insumo, y del grado de concordancia entre las características de la oferta y de la demanda se determina cuales grupos (con alta oferta y limitada demanda) sufrirían procesos de exclusión mientras otros (con reducida oferta, pero alta demanda) recibirían un premio salarial.

Como consecuencia de procesos tecnológicos y organizativos, como también influidos por la institucionalidad laboral y las estrategias empresariales, se generan puestos de trabajo con características específicas, lo que igualmente influye en el grado en que los ocupados correspondientes se benefician de las ventajas de aumentos de productividad, mejorías salariales y no salariales, procesos de capacitación, relaciones de trabajo participativas, etcétera. Diferentes dinámicas de crecimiento económico pueden tener un impacto diferente al respecto si, por ejemplo, basan su competitividad en niveles de capital humano y salario bajos o, por el contrario, en una productividad laboral creciente y una remuneración correspondiente. En relación con el tema central de este trabajo, la evolución del empleo en el sector terciario y su impacto en las tendencias de inclusión y exclusión laboral, el gráfico muestra como la estructura productiva incide no sólo en la cantidad de empleo, sino también en la calidad. Cambios intersectoriales por ejemplo, la expansión del sector terciario en detrimento de los otros sectores e

intrasectoriales por ejemplo, la modernización o la informalización tienen impactos relevantes al respecto.

Entre la oferta laboral y el proceso productivo se establece un filtro que determina la cantidad y las características de la mano de obra como insumo que logra insertarse al proceso productivo. Las limitaciones cuantitativas de la demanda laboral y sus requerimientos específicos representan dos factores que inciden, por su parte, en dos formas de exclusión laboral, el desempleo abierto y el empleo de baja productividad, generados por la presión de la oferta laboral. El desempleo abierto es la más clara situación de exclusión laboral y su impacto va mucho más allá de lo estrictamente laboral, ya que el empleo: es la principal fuente de ingreso; proporciona integridad social; conlleva legitimidad y reconocimiento social; facilita los contactos y la integración a redes; facilita la participación en acciones colectivas, etcétera.

En el contexto de una baja demanda laboral y de la ausencia de redes de protección al desempleo, emerge necesariamente un segmento del mercado de trabajo determinado por la oferta laboral que se caracteriza por ocupaciones de baja productividad y de baja calidad, en términos de remuneraciones, seguridad social, estabilidad laboral, salud laboral, derechos laborales y otros. Los empleos correspondientes reflejarían un segundo tipo de exclusión laboral.

En los segmentos formales de la economía se han observado procesos de diversificación de la fuerza de trabajo que inciden en procesos de exclusión laboral (malas condiciones laborales, tanto salariales como no salariales) para una parte de los asalariados, lo que representa un tercer tipo de exclusión laboral.

Dicho de otra manera, la generación de empleo productivo no necesariamente puede interpretarse como expresión de procesos de inclusión laboral en su sentido multifacético, por lo que es importante analizar las características de los nuevos puestos de trabajo y su perspectiva dinámica. Por lo tanto, la noción de la inclusión laboral por medio de la generación de empleo hace referencia a empleos de buena calidad.<sup>33</sup>

### 5.3 Principales factores del itinerario inclusión-exclusión<sup>34</sup>

Tipo de factores	Factores de exclusión	Factores de inclusión
Laborales	Paro Subempleo Temporalidad laboral Precariedad laboral Carencia de Seguridad Social	Empleo fijo o estable Buenas condiciones de empleabilidad Experiencia laboral

## 6. LEYES DE PROTECCION LABORAL

### 6.1 PRIMER REGISTRO NACIONAL SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD”

Actualmente el Estado no tiene estadísticas que le permitan conocer con fidelidad los niveles de inclusión laboral de los ecuatorianos con discapacidad en las empresas, y así dar un seguimiento real a lo que establece la Constitución del Ecuador en sus artículos 35 y 47, los cuales

<sup>33</sup> <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/9/9079/lcl1649e.pdf>

<sup>34</sup> [http://El Diagnóstico de Exclusión: una herramienta para la inclusión](http://El%20Diagn%C3%B3stico%20de%20Exclusi%C3%B3n%3A%20una%20herramienta%20para%20la%20inclusi%C3%B3n) Dra. Arantxa Rodríguez Berrio Universidad de Deusto

consagran que en los ámbitos público y privado deben recibir atención prioritaria y especializada estos grupos vulnerables.

En enero 30 del 2006, mediante Registro Oficial No. 198, se tornó Ley de la República la inclusión laboral de personas con discapacidad en forma porcentual como obligación para las empresas públicas y privadas; así lo determina la Ley Reformatoria al Código del Trabajo que garantiza el acceso laboral a las personas con discapacidad.

Esta Ley 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, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

También determina esta norma que en el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

En vista de que uno de los ejes de acción del gobierno de la Revolución Ciudadana es la Inclusión en el ámbito jurídico laboral de las personas con discapacidad, y que ha delegado esta tarea a la Vicepresidencia de la República, ésta ha emprendido el “Primer Registro Nacional sobre Inclusión Laboral de personas con discapacidad”.

Esta investigación tiene como objetivo fundamental conocer de modo exacto la realidad de las personas con discapacidad, información que



sirva como una base para plantear elementos que mejoren las condiciones de vida de las personas con discapacidades mediante su promoción e inserción laboral.

En la temática de inserción laboral a personas con discapacidad se conoce que al momento existen los siguientes problemas:

- Incumplimiento de las leyes.
- Insuficientes inspectores laborales a nivel nacional, para comprobar el número de empresas e instituciones que cumplen la Ley Reformatoria.
- Las personas con discapacidad que se encuentran en las zonas rurales tienen desconocimiento de la ley de inclusión laboral.
- Prejuicios e ideas preconcebidas por parte de los empresarios al momento de contratar a una persona con discapacidad.

Ante estas premisas, el estudio “Primer Registro Nacional sobre Inclusión Laboral de personas con discapacidad” busca obtener datos estadísticos del total de las empresas privadas a nivel nacional que cumplen con la Ley Reformatoria del Código de Trabajo, y crear una línea base actualizada sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado laboral de siete provincias.

## **6.2 INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

El Ecuador ha incorporado y modificado las concepciones acerca de lo que es la discapacidad y su forma de atención. Paulatinamente se han concretado acciones orientadas a equiparar oportunidades, para las personas con discapacidad procurando una verdadera inclusión donde puedan ejercer sus derechos.

Nuestra legislación define persona con discapacidad a toda persona que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales y/o

sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente se ve restringida en al menos un 30% de su capacidad para realizar una actividad dentro del margen que se considera normal, en el desempeño de sus funciones o actividades habituales. (Art. 3 Reglamento General de la Ley Reformatoria de la Ley de Discapacidades).

El Gobierno Nacional, estableció una alianza estratégica entre la Vicepresidencia de la República del Ecuador y la Primera Vicepresidencia de la Asamblea Nacional, para conjuntamente con la Organización Panamericana de la Salud (OMS) y el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), iniciar con la participación activa de la sociedad civil y de instituciones y organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, el proceso de construcción del Proyecto de Nueva Ley Orgánica de Discapacidades. A continuación detallamos la Sección III referente al ámbito laboral de las personas con discapacidad.

### **6.3 Sección III Del Trabajo**

**Art. 36.- Derecho al Trabajo:** Las personas con discapacidad, tiene derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad, tanto en el sector público como privado.

**Art. 37.- Igualdad de Oportunidades:** Se garantiza a las personas con discapacidad el derecho a ser tratadas en igualdad de condiciones y oportunidades para el acceso a un trabajo libremente escogido y ser aceptados en el mercado laboral.

**Art. 38.- Plan nacional de empleo y servicios de inserción laboral:** El Ministerio de Relaciones Laborales es el responsable de la elaboración y ejecución del Plan Nacional de Empleo para Personas con Discapacidad, que incluya la implementación en todas sus dependencias de servicios de inserción laboral públicos y privados para: inclusión socio-laboral,

alternativas de empleo para personas con discapacidad moderada y severa, readaptación, reinserción y reubicación en el empleo. Además, brindará asesoramiento a empleadores y trabajadores, y supervisará que todos los entornos laborales, cuenten con los medios necesarios que garanticen la accesibilidad de las personas con discapacidad.

**Art. 39.- Estabilidad laboral:** Las personas con discapacidad gozarán de estabilidad en el trabajo de conformidad con la ley. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a la rehabilitación, readaptación, reubicación, reinserción y/o restitución al trabajo.

**Art. 40.- Derecho a permiso para tratamiento y rehabilitación:** Las personas con discapacidad tendrán derecho a gozar de permiso para su tratamiento y rehabilitación, de acuerdo a prescripción médica debidamente certificada, tanto en el sector público como en el privado.

**Art. 41.- Plazo máximo de tratamiento y rehabilitación:** En los casos en que una persona adquiera una discapacidad dentro del trabajo, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tendrá derecho a licencia para su atención médica y rehabilitación, hasta por el plazo máximo de 360 días, tiempo en el cual el servidor o trabajador público o privado, no perderá su puesto de trabajo, y será remunerado de conformidad con la Ley de Seguridad Social. Fecido dicho plazo si el trabajador o servidor no pudiere retornar a su lugar de trabajo, se acogerá a los beneficios de la jubilación que le corresponda.

**Art. 42.- Seguimiento y vigilancia:** El Ministerio de Relaciones Laborales en coordinación con los Ministerios de Inclusión Económica y Social y Salud Pública, realizarán seguimientos periódicos de los casos en los cuales las personas con discapacidad se encuentran incluidas en el mercado laboral, sea éste público o privado, especialmente aquellas que

padezcan de una discapacidad mental e intelectual moderada y severa, a fin de que los valores que los mismos recibieren como parte de su remuneración, sean invertidos efectivamente en las personas que ejecutan la actividad laboral.

**Art. 43.- Capacitación:** El Consejo Nacional de Formación y Capacitación Profesional y el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional u otros organismos públicos o privados, incluirán dentro de sus programas de capacitación, servicios de formación profesional y técnica a personas con discapacidad. Dichos programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo a sus potencialidades y destrezas.

**Art. 44.- Porcentaje de inclusión laboral:** Las instituciones o empresas del sector público o privado que cuenten con veinticinco o más servidores y/o trabajadores, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad, hasta el 4% del total de servidores y/o trabajadores. En aquellos casos en que las personas por motivos de discapacidad severa y/o que padezcan enfermedad catastrófica imposibilitadas para acceder al sector laboral, una persona de su núcleo familiar, sea éste cónyuge o conviviente en unión de hecho, padre, madre, hermano o hermana o hijo o hija, que tuviere bajo su cuidado a las mismas, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de incorporación, de conformidad con la norma técnica que se emita para efecto. Por ningún concepto la figura de sustitución podrá trasladarse a más de un familiar por persona con discapacidad severa y/o enfermedad catastrófica imposibilitada de acceder a la fuente de trabajo. En caso de muerte de la persona con discapacidad y/o enfermedad catastrófica, se dejará de contar a ésta dentro de dicho porcentaje. El sustituto tendrá la obligación de comunicar del fallecimiento de la persona con discapacidad al empleador, a fin de que se proceda de conformidad con la Ley. Los empleadores no podrán contratar más del 50% de sustitutos del porcentaje legal establecido.

Del porcentaje de sustitutos que habla el inciso anterior le corresponderá 25% para personas con discapacidad severa y el otro 25% para personas con enfermedad catastrófica.

**Art. 45.- Crédito preferente:** Las entidades públicas crediticias mantendrán una línea de crédito preferente para emprendimientos individuales, asociativos y/o familiares de las personas con discapacidad.

#### **6.4 OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES**

El Código del Trabajo establece, a partir del 2010, contratar al menos el 4% del total de los trabajadores de la empresa, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los años sucesivos (Art. 42 núm. 33 CT).

Así también se obliga a los empleadores a implementar las medidas necesarias y adecuadas para el desempeño de las labores de personas con discapacidad, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país y demás disposiciones legales y reglamentarias, sancionándose, en caso de incumplimiento de estas disposiciones (CT Art. 42 No.2, 35).

En el Código del Trabajo en el título denominado "Del Trabajo de las personas con discapacidad", se garantiza el trabajo de los discapacitados y se sanciona a los empleadores que por inobservancia de las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causen que el trabajador sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional.

El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito conforme lo establecido en la ley. 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 carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades CONADIS. (CT Art. 42 No. 33)

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. (CT Art... (3)

## **6.5 DISPOSICIONES RELEVANTES**

### **6.5.1 INSPECCIÓN**

El Ministerio de Relaciones Laborales realizará inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas sobre el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores. En caso de incumplimiento se impondrán las respectivas sanciones. (CT Art(1)

### **6.5.2 SANCIÓN**

El empleador que incumpla con su obligación, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; hasta que cumpla la obligación. (CT Art. 42 No. 33) Del valor de la multa, un 50% se destinará a las cuentas del Ministerio de Relaciones Laborales para fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades. El otro 50 % se destina al CONADIS para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades. (CT Art. 42 No. 33)

Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causen 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 sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en el Código del Trabajo y otros cuerpos legales vigentes. 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. (CT Art... (2)

### **6.5.3 PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES**

Las acciones provenientes del Título de Riesgos del Trabajo prescribirán en tres años, contados desde que sobrevino el accidente o enfermedad. Si las consecuencias dañosas se manifiestan con posterioridad, el plazo para la prescripción correrá desde la fecha del informe médico conferido por un facultativo autorizado del IESS.

Para la comprobación es indispensable el informe de la Comisión Calificadora en el que se establezca que la lesión o enfermedad ha sido consecuencia del accidente. En ningún caso podrá presentarse la reclamación después de cuatro años de producido el mismo. (CT Art. 403)

### **6.5.4 INCENTIVOS TRIBUTARIOS**

La Ley de Régimen Tributario Interno señala que para determinar la base imponible sujeta al impuesto a la renta se aplicarán las deducciones que correspondan a remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al IESS, por pagos a discapacitados o a trabajadores que tengan

cónyuge o hijos con discapacidad, dependientes suyos, se deducirán con el 150% adicional. (LRTI Art. 10)

### **6.5.5 UBICACIÓN LABORAL**

Se requiere evaluación del perfil (actitudes y aptitudes laborales) y valoración médica y funcional de la persona previa a su ubicación laboral; por lo que se recomienda tomar contacto con la Vicepresidencia de la República, Ministerio de Relaciones Laborales o el CONADIS. El Consejo Nacional de Discapacidades ha implementado los Servicios de Integración Laboral (SIL) que brinda asesoramiento a las empresas, apoyo a las personas con discapacidad, charlas de sensibilización a las empresas y capacitación a los usuarios en base a la demanda laboral.<sup>35</sup>

## **7. ROL Y FUNCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

### **7.1. Objetivos Del Trabajo Social Con Discapacitados**

Entendemos la Intervención social en el campo de los discapacitados con un enfoque interdisciplinar, en el que el trabajador social forma parte del equipo de apoyo (psicólogo, pedagogo, abogado), junto a los profesionales de intervención directa (estimuladores, logopedas, fisioterapeutas, maestros, educadores, cuidadores). Esto hace necesario definir perfectamente las tareas de cada profesional con el afán de no duplicar la acción o confundir al usuario con pautas o información contradictoria. Las acciones que el trabajador social realiza así como los objetivos que pretende conseguir en sus intervenciones, vienen condicionadas entre otros factores por las características de la institución

---

<sup>35</sup>[http://www.vicepresidencia.gob.ec/index.php?option=com\\_content&view=article&id=43&Itemid=43](http://www.vicepresidencia.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=43&Itemid=43)



(pública o privada), desde la que realiza su labor profesional y las características específicas de las personas que es el objeto de intervención (grado de discapacidad, edad, etc.)

Todo aquello requiere la dirección del trabajo en tres direcciones:

- Nivel político institucional: en la promoción y búsqueda de recursos.
- Nivel social o comunitario: para que las personas capacitadas sean aceptadas como iguales a pesar de sus diferencias.
- Nivel individual y familiar: implicando a ambos en la resolución de problemas

Es por ello que se pone un ejemplo para definir los objetivos del trabajo social en la intervención con discapacitados en un centro de atención temprana, porque es el primer contacto de la familia con los Servicios Sociales especializados, en una institución pública, como son los centros de Educación Especial que atienden a jóvenes; etapa en la cual es importante en la vida de las personas discapacitadas, ya que condicionara notablemente su vida adulta; y en una institución privada, Centro Ocupacional que atiende adultos mayores, con el objeto de obtener una visión lo más general posible de las prioridades que establece el Trabajador Social.<sup>36</sup>

## **7.2. Las intervenciones desde el Trabajo Social**

La finalidad el Trabajo Social y de ésta postura reflejan el compromiso ideológico con un sector vulnerado históricamente y expresan las dimensiones de la persona. Dicha intervención requiere como condición sine qua non el trabajo interdisciplinario e intersectorial, de saberes de profesionales y de sus destinatarios. Son sus objetivos;

---

<sup>36</sup> [www.buenastareas.com](http://www.buenastareas.com) › Acontecimientos Sociales

- ✓ Promover el bienestar intersubjetivo y social de la persona con discapacidad teniendo como finalidad el desarrollo de su calidad de vida.
- ✓ Propiciar la inserción de las personas con discapacidad a su ambiente familiar y social contribuyendo a potenciar la supresión de las barreras que impiden una integración plena.
- ✓ Incentivar a grupos y personas con discapacidad a la participación en la generación de proyectos y actividades que interesen aspectos de su vida.
- ✓ Impulsar y apoyar la investigación, aplicada al estudio y solución de problemas.
- ✓ Favorecer el desarrollo de conductas solidarias, humanas y proactivas que apunten a impactar en las políticas públicas y en la conciencia colectiva, contribuyendo a la paulatina y total desaparición ( en el proceso de equiparación de diferencias y oportunidades), de la discriminación, la marginación y el aislamiento.
- ✓ Intervenir en las situaciones de vulneración de los derechos de las personas con discapacidad, interponiendo la mediación en la resolución de conflictos declarados y la denuncia cuando no se cumplan los derechos.

### **7.3 La herramienta de la planificación:**

El Trabajo Social cuenta con distintas herramientas de intervención en los distintos niveles de abordaje, aunque la planificación es la herramienta por excelencia. Es un proceso lógico, coherente, consecutivo, mediante el cual se alcanzan los objetivos anticipándose a los hechos, previendo situaciones y acontecimientos del ámbito social.

Al elaborar una planificación, la comunidad y sus personas se encuentran ante situaciones pensadas, previstas, debatidas en un plano mental y concreto que derivan en un menor grado de incertidumbre hacia lo que está por venir, en un aspecto determinado de la realidad.

La elaboración de proyectos sociales nace como consecuencia del deseo de mejorar la realidad en la que vivimos y la búsqueda de una calidad de vida aceptable.

Los proyectos sociales se orientan hacia la resolución de problemas, necesidades y carencias proyectando hacia lo que desean apuntar, cambiar, mejorar. Por lo tanto el proyecto social contempla fundamentalmente aspectos de las N. B. I. e indirectamente influyen otras necesidades psicosociales como el reconocimiento, la dignidad, autoestima, la seguridad, el sentido entre otras<sup>37</sup>

#### **7.4 ESTUDIO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES DEL TRABAJADOR SOCIAL DESDE EL MERCADO LABORAL**

En este aparte se explicará lo relacionado con las competencias laborales del trabajador social en las empresas, en este ámbito el profesional centra su intervención en los diversos hechos que se van construyendo en la estructura empresarial teniendo en cuenta aspectos económicos, sociales, de relaciones productivas y de relaciones humanas, apuntando hacia el aumento de la productividad dentro de un clima organizacional propicio y satisfactorio.

La acción del trabajador social en las empresas parte de los niveles organizativos de las mismas, es importante que el profesional conozca el contexto para que su intervención sea de impacto y sus decisiones sean tomadas en cuenta por la alta dirección. A continuación se hace una

---

<sup>37</sup> *Discapacidad Mental, 11, 12 y 13 de Octubre de 2.001, Bs. As*

descripción de las competencias específicas requeridas para el ejercicio profesional

#### **7.4.1 Funciones Administrativas**

Diseñar, proponer, ejecutar y evaluar, en coordinación con el subdirector y los jefes de otras dependencias, los programas de bienestar social, capacitación y salud ocupacional, que promuevan el desarrollo integral de los funcionarios del Departamento.

- ✓ Evaluar y proponer las actividades relacionadas con el reclutamiento, selección, capacitación, remuneración, control y desarrollo del personal de la entidad.
- ✓ Gestionar la afiliación del personal a la seguridad social ( Administradora de Riesgos Profesionales -ARP-, Empresa Promotora de Salud –EPS-, Administradoras de Fondo de Pensiones –AFP-
- ✓ Realizar las visitas domiciliarias y su respectivo informe de las personas que se encuentren en proceso de selección con el fin de complementar los datos sociales y familiares de cada trabajador
- ✓ Realizar las inducciones generales a todas las personas que ingresen a la empresa
- ✓ Elaborar el presupuesto fijo de Trabajo Social de acuerdo con las normas y políticas establecidas.
- ✓ Elaborar informes socio-económicos y registros sobre el bienestar del personal.
- ✓ Verificar las referencias del candidato que se encuentra en proceso de selección.
- ✓ Participar en el proceso de elaboración de la nómina (vacaciones, incapacidades y registros)

### **7.4.2 Bienestar Laboral**

Promover la unidad familiar a través de espacios formativos y recreativos con el fin de que el empleado logre un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral.

- Trabajar el área recreativa, lúdica y artística con los hijos de los empleados que faciliten su desarrollo y acercamiento con la empresa
- Participar en el diseño, organización, ejecución y control de planes, programas y proyectos de bienestar social para empleados y pensionados de acuerdo con las normas vigentes.
- Planear, dirigir y coordinar las actividades sociales, artísticas, deportivas, y culturales para los empleados y su familia.
- Generar espacios de apoyo y asesoría a nivel social, económico y personal para mejorar la calidad de vida del empleado y su familia

### **7.4.3 Salud Ocupacional**

Coordinar con la ARP el levantamiento del panorama de riesgos y el diseño del programa de salud ocupacional.

- Realizar actividades orientadas a la prevención y control de riesgos profesionales.
- Participar en la coordinación de las actividades relacionadas con: seguridad e higiene industrial, medicina preventiva y del trabajo y el comité de emergencias.
- Realizar los trámites ante la EPS y la ARP en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

#### **7.4.4 Capacitación y Desarrollo**

Organizar y coordinar talleres, seminarios, conferencias orientados a tratar temas familiares, personales y de superación, dirigidas a los colaboradores

- ✚ Coordinar con la EPS las charlas de promoción y prevención en salud.
- ✚ Coordinar jornadas de capacitación para dar a conocer los servicios de la caja de compensación familiar.
- ✚ Realizar junto con el área de psicología talleres y círculos de prevención de salud mental.
- ✚ Coordinar con la ARP la programación de las capacitaciones dirigidas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

#### **5.3.5 Asesoría Individual**

Brindar orientación profesional frente a situaciones de dificultad como: crisis personales, conflictos con la pareja, duelos, pautas para la orientación de los hijos, entre otros.

- ❖ Hacer seguimiento a los empleados de la empresa en lo relacionado a situaciones laborales o personales
- ❖ Atender en forma personal y telefónica los requerimientos e inquietudes del pensionado y resolver en forma ágil y oportuna
- ❖ Intervenir a nivel de caso y familia según los problemas identificados
- ❖ Realizar la remisión de los casos que no son de la competencia profesional a las instancias pertinentes

### 5.3.6 Responsabilidad Social Empresarial

Participar en actividades que contribuyen al bienestar y desarrollo de la comunidad y a la creación de un entorno favorable para el crecimiento de la empresa.

- ✓ Buscar alianzas estratégicas entre sectores económicos de la sociedad.
- ✓ Participar en programas de acción social a través de los productos y servicios de la empresa.
- ✓ Apoyar proyectos de infraestructura para mejorar caminos y parques de la comunidad, mejorar la escuela de la zona apoyando con libros y materiales, proteger el medio ambiente, apoyar proyectos comunitarios, e inclusive poner a disposición de las organizaciones comunitarias su capacidad de gestión, su potencial administrativo y su disponibilidad de recursos humanos

Para el ejercicio de las competencias específicas el trabajador social debe contar con una serie de conocimientos tanto a nivel conceptual, como metodológico, de investigación, política social y marco legal bajo los cuales ejerce el profesional en el área. En este contexto a continuación se presentan los contenidos que implica cada una de los aspectos antes mencionados. En lo que se refiere a estos aspectos los empleadores señalaron como prioridades para el desempeño profesional la administración, administración de personal, salud ocupacional, bienestar laboral y relación empresa- comunidad.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/html/396/39600514/39600514.html>

## f. METODOLOGÍA

La metodología, es la parte del proyecto de investigación donde se detallan los métodos, técnicas y procedimientos a desarrollarse; es una forma de ir construyendo el camino a seguir. Dentro del desarrollo del presente trabajo investigativo utilizaremos:

El **método científico**.- Una vez determinado el objeto de la presente investigación se procederá a una recopilación de información bibliográfica, en la cual se hará uso de las fichas bibliográficas, fichas nemotécnicas que nos permitirá ordenar y registrar los referentes teóricos así como registrar el análisis personal de la evolución del trabajo las mismas que servirán para ampliar y sustentar el marco teórico.

También utilizaremos los métodos auxiliares del método científico que a continuación detallamos:

Para el levantamiento de información primaria y determinar las personas con discapacidades de la ciudad de Loja y su situación laboral se aplicara el método **analítico-sintético**, para llevar nuestra atención a un análisis crítico de la situación actual de este grupo humano.

El **método inductivo**.- nos permitirá a través de del análisis ordenado, coherente y lógico del problema elaborar las conclusiones y recomendaciones que serán entregadas al CONADIS (Consejo Nacional de Discapacidades) y Ministerio de Relaciones Laborales Regional Loja, instituciones que están en procura de la inserción laboral de las personas con discapacidad.

El **método deductivo** permitió conocer el contexto laboral de las personas con discapacidad basándose en el análisis de las leyes vigentes del Código de Trabajo, las Normas INEN, Convención Interamericana



para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad Ratificación: (Registro Oficial 283, 2-III-2004).

El **método estadístico descriptivo** que se utilizará para ordenar, depurar, tabular, analizar, interpretar y representar los datos obtenidos y a su vez construir las respectivas conclusiones y recomendaciones.

Las técnicas que se aplicará es la entrevista, observación y entrevista estructurada, que permitirán levantar toda información de campo, así mismo criterios propios de los afectados, que nos servirán para la interpretación de los datos estadísticos.

#### **INSTRUMENTOS:**

**Universo:** Nuestro universo de investigación serán las 376 personas con discapacidad que fueron insertadas en el ámbito laboral por el Ministerio de Relaciones Laborales en la Regional Loja en el periodo 2011- 2012.

**Muestra:** representada por el 20% del total de la población que es igual a 75 personas.

#### **g. RECURSOS**

##### **Materiales de escritorio**

- Computadora
- Impresora
- Infocus
- Cámara fotográfica
- Papel bond

##### **Talento Humano**

- Directora de tesis.

- Profesionales del centro.
- Grupo de investigación.
- Personas discapacitadas

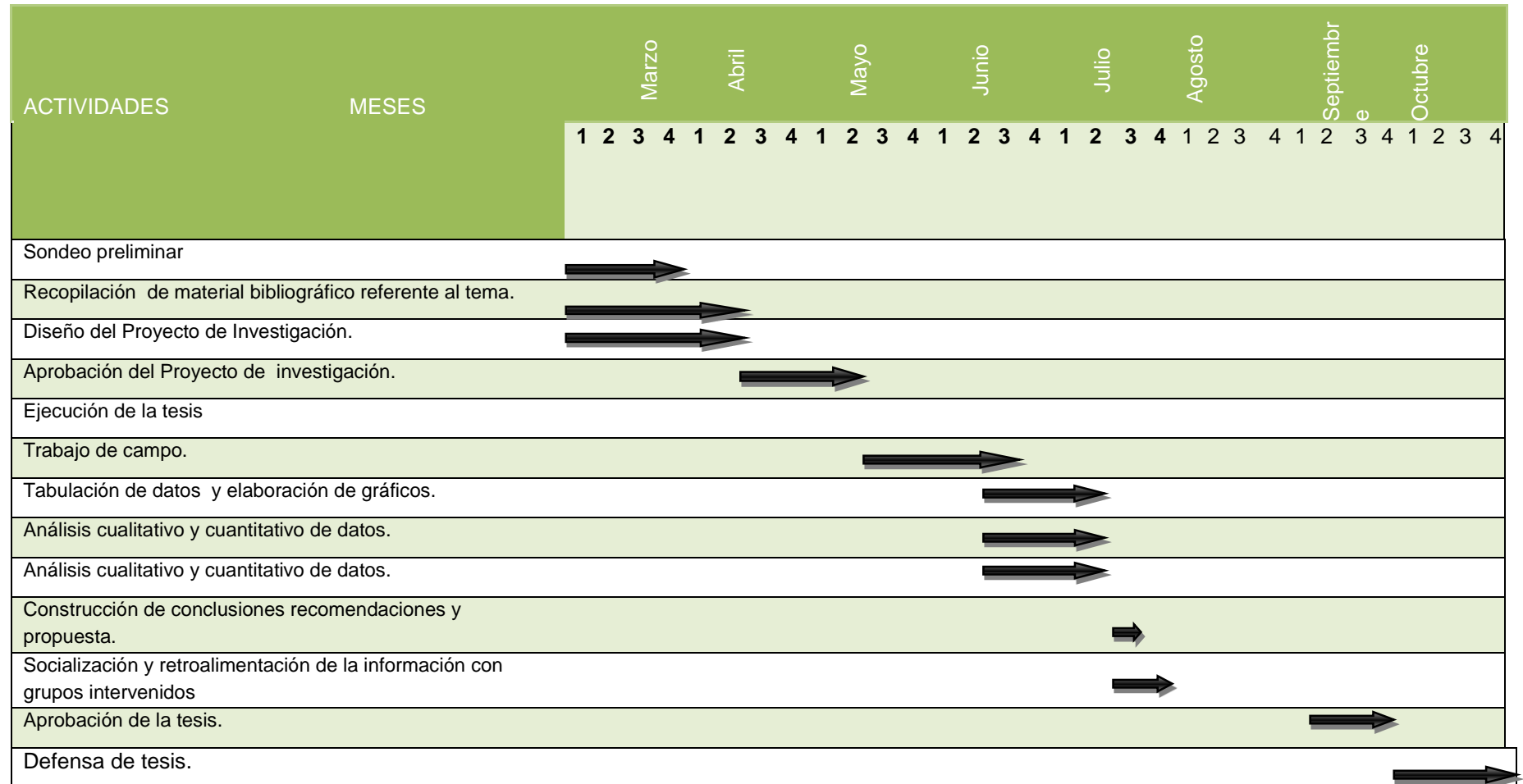
### **Recursos Técnicos**

- Asesor de Tesis
- Coordinador del Proyecto
- Expertos (capacitadores)

### **Recursos Institucionales**

- Universidad Nacional de Loja
- Carrera de Trabajo Social
- Ministerio de Relaciones Laborales Dirección Regional Loja.
- CONADIS (Consejo Nacional de Discapacitados) Loja

## h. CRONOGRAMA



## i. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

ACTIVIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Tinta	2	\$ 25,00	\$ 50,00
Resmas de papel A4	2	\$ 5,00	\$ 10,00
Copias y anillados de los borradores de tesis	3	\$15,00	\$ 45,00
Copias de entrevistas y encuestas	100	\$ 00,05	\$ 5,00
Empastados	1	\$18,00	\$ 18,00
Internet (MES)	35	\$ 0,80	\$ 28,00
Data Show (Alquiler Hora )	3	\$ 8,00	\$ 24,00
Transporte		\$150,00	\$ 150,00
Publicación de tesis	1	\$150,00	\$ 150,00
<b>SUBTOTAL</b>			\$ 480,00
<b>IMPREVISTOS 10%</b>			\$ 48,00
<b>GRAN TOTAL</b>			<b>\$ 528,00</b>

## J. BIBLIOGRAFIA

- Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad Ratificación: (Registro Oficial 283, 2-III-2004).
- Medios impresos-periódicos: El Universo
- CONSEJO NACIONAL DE DISCAPACITADOS (CONADIS), "II Plan Nacional de Discapacidades", Gobierno Nacional del Ecuador, Quito, Noviembre 2005, p. 13.
- Banco Mundial (2004), "Population Dynamics", Washington D.C., disponible en: <http://worldbank.org/data/wdi2004/tables/table2-1.pdf>; Latin America and the Caribbean, Washington, 2004, en: [http://www.developmentgoals.org/Latin\\_America\\_&\\_the\\_Caribbean.htm](http://www.developmentgoals.org/Latin_America_&_the_Caribbean.htm)
- VOS, R. (2000), "Ecuador 1999: Crisis económica y protección social", Estudios e informes del SIISE, Quito-Ecuador, p.48.
- MORENO, Lenin (2007), "Programa Ecuador sin Barreras", Vicepresidencia de la República del Ecuador, disponible en: <http://www.vicepresidencia.gob.ec/programas>.
- CAZAR, Ramiro. Derechos y Discapacidad de las Palabras
- Consejo Nacional de Discapacidades, CONADIS. Ley y Reglamento sobre Discapacidades. Viernes 6 de Abril de 2001.
- EDITORIAL JURIDICA DEL ECUADOR. Ley de Orgánica de las discapacidades
- <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/9/9079/lcl1649e.pdf>
- <http://www.jstor.org/discover/10.2307/20454247?uid=3737784&uid=2129&uid=2&uid=70&uid=4&sid=56289971123>
- <http://www.fio.unicen.edu.ar/usuario/segumar/Laura/material/Que%20es%20la%20Capacitaci%F3n.pdf>
- <http://www.gestiopolis.com/recursos/experto/catsexp/pagans/rh/51/imp cap.h>

## **INDICE**

CARÁTULA	I
CERTIFICACIÓN	II
AUTORIA	III
CARTA DE AUTORIZACIÓN	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
a) TÍTULO	1
b) RESUMEN	2
SUMMARY	5
c) INTRODUCCION	7
d) REVISION DE LA LITERATURA	10
e) MATERIALES Y METODOS	76
f) RESULTADOS	79
g) DISCUSIÓN DE RESULTADOS	97
h) CONCLUSIONES	100
i) RECOMENDACIONES	102
j) BIBLIGRAFIA	104
k) ANEXOS	106
INDICE	162