



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

**CARRERA DE PSICORREHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN
ESPECIAL**

TÍTULO

**“LA INSERCIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA
SOCIALIZACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
FÍSICA DEL CENTRO DE SALUD Y DEL GOBIERNO AUTONOMO
DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN ZAPOTILLO DURANTE EL
PERIODO OCTUBRE 2013 – FEBRERO – 2014. LINEAMIENTOS
ALTERNATIVOS”**

Tesis previa a la obtención del
grado de Licenciada en
Psicorrehabilitación y Educación
Especial

AUTORA:

NANCY BEATRIZ MONCAYO FLORES

DIRECTOR:

PH. D. DANILO CHARCHABAL PÉREZ

Loja – Ecuador

2015



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CERTIFICACIÓN

Dr. Danilo Charchabal Pérez PhD.

DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

Me cumple informarle que la Señora: **Nancy Beatriz Moncayo Flores**, egresada de la Carrera de Psicorrehabilitación y Educación Especial de la Modalidad de Estudios a Distancia, de la Universidad Nacional de Loja; ha desarrollado el 100% de la tesis titulada: **“LA INSERCIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA SOCIALIZACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA DEL CENTRO DE SALUD Y DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN ZAPOTILLO DURANTE EL PERIODO OCTUBRE 2013-FEBRERO - 2014. LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS”**.

Por lo que autorizo a la parte interesada hacer uso del presente para los fines legales pertinentes.

Con los sentimientos de la consideración y estima más distinguidos.

Loja, 22 de septiembre del 2015

Dr. Danilo Charchabal Pérez PhD.

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Nancy Beatriz Moncayo Flores, declaro ser autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional – Biblioteca Virtual.

Autora: Nancy Beatriz Moncayo Flores

Firma: _____



Cédula: 1103963813

Fecha: Loja, 23 de Septiembre del 2015

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

Yo, Nancy Beatriz Moncayo Flores, declaro ser la autora de la tesis Titulada: "LA INSERCIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA SOCIALIZACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA DEL CENTRO DE SALUD Y DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESENTRALIZADO DEL CANTÓN ZAPOTILLO DURANTE EL PERÍODO OCTUBRE 2013 – FEBRERO – 2014.LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS", como requisito para optar el Grado de Licenciada en Psicorrehabilitación y Educación Especial, autorizo 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 el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 23 días del mes de septiembre del dos mil quince, firma la autora.

Firma: 

Autor: Nancy Beatriz Moncayo Flores

Cédula: 1103963813

Dirección: Zapotillo Ciudadela Central

Correo Electrónico: nmoncayo1@hotmail.com

Teléfono: 2647091 **Celular:** 0993068912

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director de Tesis: Ph. D. Danilo Charchabal Pérez

Tribunal de Grado: Ing. Julio Arévalo Camacho, Mg. Sc.

Dra. Carmen Alicia Aguirre, Mg. Sc

Mgs Sc. Isabel María Enríquez Jaya

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Loja que me dio la oportunidad de ser parte de la Carrera de Psicorrehabilitación y Educación Especial en la Modalidad de Estudios a Distancia. A sus Directivos y docentes por los conocimientos impartidos, de manera especial, al señor Ph. D. Danilo Charchabal Pérez, director de tesis que me permitió orientar con sabiduría y elevada calidad académica durante todo el proceso de investigación; así como a los directivos y personas con discapacidad física del Centro de Salud y Gobierno Descentralizado del cantón Zapotillo, y a todas las personas que de una u otra manera han colaborado para ver hoy finalizado este trabajo de investigación. A todos ellos, mi eterno agradecimiento.

Nancy Beatriz Moncayo Flores

DEDICATORIA

Con todo cariño para todos mis familiares y amigos, por el apoyo brindado a lo largo de esta carrera que han sido fuente de inspiración y ejemplo de perseverancia, superación y responsabilidad conmigo mismo, con mi familia y la sociedad

Nancy Beatriz Moncayo Flores

ESQUEMA DE TESIS

PORTADA

CERTIFICACIÓN

AUTORÍA

CARTA DE AUTORIZACIÓN

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

ESQUEMA DE TESIS

a. TÍTULO

b. RESUMEN (SUMMARY)

c. INTRODUCCIÓN

d. REVISIÓN DE LITERATURA

e. MATERIALES Y MÉTODOS

f. RESULTADOS

g. DISCUSIÓN

h. CONCLUSIONES

i. RECOMENDACIONES

LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS

j. BIBLIOGRAFÍA

k. ANEXOS. PROYECTO APROBADO

ÍNDICE

a. TÍTULO

“LA INSERCIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA SOCIALIZACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA DEL CENTRO DE SALUD Y DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN ZAPOTILLO DURANTE EL PERÍODO OCTUBRE 2013 – FEBRERO – 2014. LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS”.

b. RESUMEN

La presente investigación denominada: LA INSERCIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA SOCIALIZACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA DEL CENTRO DE SALUD Y DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESENTRALIZADO DEL CANTÓN ZAPOTILLO DURANTE EL PERÍODO OCTUBRE 2013 – FEBRERO – 2014. LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS.

El problema central que se investiga, se refiere a ¿La falta de inserción laboral de las personas con discapacidad física del Centro de Salud y del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Zapotillo durante el período octubre 2013 – febrero – 2014? En la presente tesis el objetivo general planteado fue: Determinar cómo influye la inserción laboral en la socialización de las personas con discapacidad física en el Centro de Salud y Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Zapotillo.

Los métodos utilizados en el presente trabajo de investigación fueron: el método científico se lo utilizó para elaborar el marco teórico y en el análisis de los resultados; el método deductivo, facilitó inferir criterios y llegar a organizar la problemática general del tema de investigación partiendo de las relaciones y circunstancias individuales; el método inductivo permitió extraer de principios, leyes, normas generales aplicables y sustentables a la investigación, lo que se llegó a establecer las conclusiones particulares de la investigación; el método de análisis y síntesis; este método tuvo especial importancia porque ayudó a concretar los resultados obtenidos y llegar a conclusiones y exponer recomendaciones. Los instrumentos aplicados fue la encuesta dirigida a las personas con discapacidad física de Centro de Salud y del Gobierno Municipal Descentralizado del cantón Zapotillo para constatar si se encuentran incluidos o excluidos en su trabajo, el segundo instrumento fue el TEST de Autoestima de Rosenberg, aplicado al personal con discapacidad, con la finalidad de evaluar el nivel de Autoestima.

Se concluye que: el 78% de las personas con discapacidad si se han sentido marginados por su discapacidad; el 22% no se siente marginado; el 94% de las personas no se le han dado la oportunidad para desempeñarse en algún cargo público ni privado, el 6% sin han tenido esta oportunidad; también el 50% de las personas señalaron que el factor por el cual no han sido tomados en cuenta en la sociedad es por su discapacidad; el 11% respondieron que si existen esta discapacidad; se concluye que existe una sola persona con discapacidad que labora en una institución del cantón Zapotillo. El 94% señalaron que las instituciones que si cuentan con rampas accesibles para el acceso a las personas con discapacidad física, son Banco Nacional de Fomento, Gobierno Autónomo Municipal, Área de Salud, CNT y en la Cámara de Comercio de Zapotillo; el 36% de los encuestados son personas con discapacidad física utiliza como ayuda técnica el apoyo de un brazo; un 31% sillas de ruedas; el 14% el apoyo para dos brazos; el 11% utiliza calzado ortopédico; el 5% prótesis y el 3% coches adaptados.

SUMMARY

This research called: THE OCCUPATIONAL AND ITS IMPACT ON socialization of people with physical disabilities HEALTH CENTER AND THE HOME GOVERNMENT DESETRALIZADO Zapotillo Canton DURING THE PERIOD OCTOBER 2013 - FEBRUARY - 2014.ALTERNATIVE LINES.

The central problem under investigation, refers to how the labor market and affects the socialization of people with physical disabilities the Center for Health and the Autonomous Decentralized Government Zapotillo Canton during the period October 2013 - February - 2014.

In this thesis the overall objective was: To determine how the labor market influences in the socialization of people with physical disabilities in the Health Center and Decentralized Autonomous Government Zapotillo Canton.

The methods used in this research were: the scientific method used to develop the theoretical framework and the analysis of results; the deductive method, facilitated infer criteria and get to organize the general problem of the research topic and relations based on individual circumstances; inductive method allowed extracting principles, laws, general rules and sustainable research, which went on to establish the specific findings of the investigation; the method of analysis and synthesis; This method was particularly important because it helped make the analysis and synthesis of the results and conclusions and present recommendations. The instruments used were the survey to people with physical disabilities Health Center and the Municipal Government of the canton Zapotillo Decentralized to see if they are included or excluded in your work, the second instrument was the Rosenberg Self-Esteem TEST applied to staff with disabilities, in order to assess the level of self-esteem.

It is concluded that: 78% of people with disabilities if they have felt marginalized by their disabilities; 22% do not feel marginalized; 94% of people have not been given the opportunity to work in any public or private office, 6% have not had this opportunity; Also 50% of people said the factor by which have not been taken into account in society is by their disability; 11% responded that if there are such people in the Autonomous Municipal Government Zapotillo; It concludes that a single person with a disability working in an institution in the canton Zapotillo exist.

94% said that institutions if they have access ramps accessible to people with physical, disabilities are National Development Bank, Autonomous Municipal Government, Department of Health, CNT and the Chamber of Commerce Zapotillo; 36% of respondents are physically disabled used as technical assistance support arm; 31% wheelchairs; 14% support for two arms; 11% used orthopedic footwear; 5% and 3% prosthesis adapted cars.

c. INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como problema central: “LA FALTA DE INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA DEL CENTRO DE SALUD Y DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESENTRALIZADO DEL CANTÓN ZAPOTILLO DURANTE EL PERÍODO OCTUBRE 2013 – FEBRERO – 2014.LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS”

La inclusión Laboral entendida como el derecho de las Personas con Discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones respecto a los demás, lo que incluye el derecho a tener la oportunidad de trabajo libremente, elegido o aceptado, en un mercado y en entornos laborales que sean inclusivos y accesibles para las Personas con Discapacidad.

Para el autor José María García Blanco (2012) al respecto de la inserción laboral manifiesta que: “La inserción laboral es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos” (José Maria Garcia Blanco, 2012, pág. 1)

En el informe de la OIT Euro social (2014) cita que “La Población aproximada con algún tipo de discapacidad en América Latina 50 millones (esto corresponde al 10% de la población total de la región – OMS, de ellos, solo el 20 – 30% de niños con discapacidad asisten a la escuela, lo cual puede proveer la situación empleo en su futuro, el 82% vive en condiciones de pobreza, la tasa de desempleo de esta población en los países en vías de desarrollo alcanza un 80%, según denuncia la (OIT) ” (OIT.- Euro social , 2014)

Compartimos con los criterios de la OIT, por cuanto la población con discapacidad en América Latina incluido nuestro país y cantón Zapotillo, las personas no tienen derecho al trabajo que está constituido en la Constitución del Ecuador, por lo que este grupo de personas se encuentran en condiciones de pobreza.

La **socialización** se la considera a la acción de informar sobre las políticas públicas y derechos de las personas con discapacidad tienen para acceder en lo laboral en las instituciones, a través de un proceso de sensibilización; ya que en la existe un gran número de personas discapacitadas en nuestro cantón Zapotillo, que por mucho tiempo han desarrollado habilidades y capacidades que las hace competentes en el entorno social no tienen estos referentes de sus derechos laborales.

En este entorno de las personas con discapacidad se debe considerar su **autoestima**, como el conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento dirigidas hacia nosotros mismos, hacia nuestra manera de ser y de comportarnos, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter. En resumen, es la percepción evaluativa de nosotros mismos.

El objetivo general está caracterizado por determinar cómo influye la inserción laboral en la socialización de las personas con discapacidad física en el Centro de Salud y Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Zapotillo y de los siguientes objetivos específicos: Analizar si en el Centro de Salud y el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Zapotillo se encuentran insertados personas con discapacidad física; establecer si las Instituciones antes mencionadas cuentan con la infraestructura necesaria para facilitar la inserción laboral a las personas con discapacidad física; e informar a las personas con discapacidad física del cantón Zapotillo sobre la constitución y los derechos que la misma les otorga como es el de acceder a un trabajo digno acorde a sus limitaciones.

Los métodos que se utilizaron en la presente investigación fueron: el método científico se lo utilizó para elaborar el marco teórico y en el análisis de los resultados; el método deductivo, facilitó inferir criterios y llegar a organizar la problemática general del tema; el método inductivo permitió extraer de principios, leyes, normas generales aplicables y sustentables a la investigación. Los instrumentos utilizados fue la encuesta a las personas con

discapacidad del cantón Zapotillo y el Test de Autoestima de Rosenberg que tuvo la finalidad de evaluar el nivel de Autoestima de las personas.

Los contenidos referentes a las variables de la investigación se sintetizan en dos capítulos: El Capítulo I: inclusión Laboral, en el Capítulo II: Socialización a las personas con Discapacidad Física.

d. REVISIÓN DE LITERATURA

CAPÍTULO I:

INCLUSIÓN LABORAL

Definición.- Carmen Ordóñez (2011) dice: “Al hablar de inserción laboral de personas con discapacidad, necesariamente nos referimos al tema de los derechos humanos. Actualmente el Ecuador cuenta con políticas que identifican a las personas con discapacidad como un “grupo de atención prioritaria”. Dentro de la Constitución vigente se enfatiza que la discapacidad requiere atención especial y aprovisionamiento de recursos económicos y humanos, así como de ayudas técnicas, con el fin de hacer efectivos los derechos que estas personas tienen a la educación, salud, rehabilitación y habilitación, inserción social y empleo.

La inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo” (Ordóñez Carmen , 2011, pág. 145)

Valoramos lo que manifiesta la autora citada, por cuanto, el problema de la inserción laboral es un una situación derechos humanos que se los debe considerar en cada uno de los estados, apoyándoles con recursos económicos, ayuda técnicas y sobre todo, con oportunidades laborales,

Definición inclusión laboral de personas con discapacidad.- Empleo integrado en empresas para personas con discapacidad, aceptar e incluir exactamente igual y en las mismas condiciones cualquier otro trabajador sin discapacidad.

El acceso al trabajo.-El acceso al trabajo de las personas con discapacidad se encuentra en las agendas sociales pendientes de muchos países, pues falta socialización para comprender que estas personas son seres humanos que gozan de derechos y obligaciones, al igual que el resto de la población,

salvo que deben tener cierto tipo de protección, pues una discapacidad sí es un limitante en determinados momentos.

En el proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad, se requiere tomar medidas que garanticen el acceso y la permanencia de esta persona en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad.

Para lograr una verdadera inserción laboral debemos empezar mejorando la educación y la formación ocupacional. Es importante que se desarrollen las competencias y capacidades de esta población, pues en nuestro país el 85% de las personas con discapacidad no ha accedido a la educación y solo el 15% ha terminado el colegio o tienen una profesión.

Se debe tomar en cuenta también un porcentaje significativo de personas que en el transcurso de su vida laboral adquirieron una discapacidad, para concienciar que no por ello están obligadas a renunciar.

Es importante que conserven su trabajo y se les permita cumplir funciones de acuerdo a su nueva condición.

Generalidades.- “Las empresas tanto públicas como privadas están en la obligación de adaptar sus ambientes físicos con rampas, señales en braille - de diferentes texturas y colores-, dotando a las personas con discapacidad visual de software como Jaws, proporcionando el apoyo de intérpretes de lenguaje de señas para quienes tienen discapacidad auditiva, diseñando espacios adecuados para que una persona en silla de ruedas pueda desplazarse sin dificultad, entre otras acciones.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 85% de las personas con discapacidad en edad de trabajar dentro de América Latina y el Caribe, no tienen un empleo. El Ecuador no es la excepción, más aún cuando las personas con múltiple discapacidad y la población con

discapacidad visual se enfrentan al reto de estudiar para luego no conseguir un trabajo.

Apoyamos lo que manifiesta la OIT, por cuanto, las personas con discapacidad carecen de empleo, es una problemática que se la ha detectado en el cantón donde se desarrolla la investigación.

Hace falta la colaboración de las empresas estatales y privadas para adaptar y adecuar un puesto de trabajo con la infraestructura física necesaria, así como para implementar ayudas técnicas (iluminación, máquinas de escritura en braille, manejo de Jaws, etc.)” (Ordóñez Carmen , 2011, pág. 147)

Marco Legal para la Inclusión.- A continuación se indica el marco legal que sustenta la inserción laboral de personas con discapacidad en el ámbito nacional:

Constitución de la República del Ecuador.- en el Artículo 330 cita: “Las personas con discapacidad tienen garantizada la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado. Se prohíbe además la reducción de la remuneración del trabajador con discapacidad

El Estado promoverá un régimen laboral que vaya en armonía con las necesidades del cuidado humano, en este caso de las personas con discapacidad” (Costitución, 2008)

Interpretando lo que manifiesta la Constitución en relación a las personas con discapacidad, las instituciones encargadas del cumplimiento de esta normativas no lo hacen, por ello observamos que todavía no se incluye a personas con discapacidad a actividades laborales en las instituciones privadas y pública del ecuador.

Reforma del Código de Trabajo.- “Es obligación del empleador público y privado que cuente con un mínimo de 25 trabajadores, contar al menos con

una persona con discapacidad Este 4% es fijo y se aplicará para los años posteriores” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2014)

Analizando lo que estipula el código antes citado, hasta la actualidad no se viene cumpliendo, ya que existe un número significativo de personas con discapacidad no tienen acceso a la inclusión laboral.

Ley Orgánica del Servicio Público.- Art. 64 “Se garantiza la inserción laboral sin discriminación de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras” (Ley Orgánica de Servicio Público)

Experiencias de inserción laboral de personas con discapacidad.- “La Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF), y la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECID), gracias al apoyo de la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE), firmaron el “Convenio de cooperación del proyecto servicio de inserción laboral de personas con discapacidad en Ecuador: trabajando por la inclusión.

El objetivo del proyecto contemplaba tres áreas de desempeño, las mismas estaban orientadas al cumplimiento y fortalecimiento de los niveles de inserción laboral de las personas con discapacidad, así como a la sensibilización de los empresarios contratantes para proveerles de conocimientos que permitan la formación de espacios laborales amigables, reduciendo así los niveles de deserción laboral” (Universidad, Andina, 2011)

Valoramos lo expuesto por la AECID en brindar mejores oportunidades de inclusión laboral a las personas con discapacidad, para ello es importante un programa de sensibilización a empresarios y gerentes de las instituciones públicas y privadas para insertar en un mayor número a las actividades laborales, y así mejorar su estilo y calidad de vida de los ecuatorianos.

Importancia de la inclusión laboral.-La Inclusión Laboral de las personas con discapacidad, ha sido una preocupación de los organismos gubernamentales, a través de sus políticas sociales y de empleo. Es por ello que, la creación de programas de empleo con apoyo les ha permitido el acceso al mercado de trabajo a estas personas; así como, la aparición de nuevas figuras profesionales –preparador o preparadora laboral-, cuyas funciones y metodología de intervención se aproximan a la de los trabajadores y las trabajadoras sociales.

El mundo de la discapacidad es muy heterogéneo, entre otras: el tipo de discapacidad, la edad, el sexo, las capacidades de la propia persona, la estructura familiar y los apoyos sociales.

Las personas con discapacidad constituyen una importante población que cada día tienen que superar los diferentes obstáculos que existen en nuestra sociedad, los cuales, en ocasiones, les impiden lograr la plena integración social, disfrutar de las mismas oportunidades de igualdad de los derechos y vivir con independencia” (Leach, 2002)

Proceso de Inserción laboral. Cita en la página Web “Jordán de Urries Borja (1998) “Quizás, lo primero que debemos hacer sea situarnos. Para ello considero fundamental realizar algunos comentarios sobre como entiendo el proceso de integración laboral.

Considero que el proceso de inserción laboral de acuerdo a la opinión del autor citado, para referirse a un proceso determinado que media entre dos situaciones, en el caso que nos ocupa la transición desde la vida de los discapacitados a la laboral o incluso la transición como proceso entre dos realidades laborales.

Desde mi punto de vista la integración laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual debemos de tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo

exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

En este sentido y permitiéndonos ser algo utópicos (aunque utopía, del griego, significa lugar que no existe, lo que no implica que no pueda llegar a existir), lo verdaderamente ideal sería que las personas con discapacidad pudieran encontrarse con unas tasas de desempleo similares a las del resto de la población” (Borja J. d., 1998)

Elementos útiles del Empleo con Apoyo y aplicables a cualquier modalidad de inserción laboral.- “En este marco conceptual y habiéndome confesado defensor del ya mencionado empleo con apoyo, voy a plantear una serie de elementos que han sido utilizados con mayor profundidad desde esta alternativa y que considero perfectamente extrapolables y utilizables en el resto de modalidades. Estos elementos son a su vez tareas que configuran el perfil del profesional de la integración laboral.

- El **marketing**, o la manera de presentar a la persona con discapacidad como válida y eficaz, planificando cada contacto con las empresas, previendo las posibles alternativas, clarificando los compromisos del empresario, del profesional y del trabajador y evaluando y modificando en función de los resultados.
- El **análisis del trabajo**, que permite mediante la recopilación de información y una observación continuada y estructurada, determinar cuáles son los elementos fundamentales del empleo que se está analizando, los procedimientos de la empresa, sus políticas de personal, los servicios disponibles en el lugar de trabajo y su configuración física..
- El **diseño y análisis de tareas**, que permite descomponer aquellas tareas en las que el trabajador encuentre especial dificultad, en pequeños elementos, que faciliten la estructuración de un entrenamiento específico para la realización de las mismas. En su caso, si se considera conveniente y es factible, se puede incluso rediseñar aquellas tareas

cuyo diseño original no sea lo suficientemente funcional o parezca inadecuado para el trabajador concreto.

- El **entrenamiento de precisión y de autonomía**, utilizando técnicas conductuales que faciliten al trabajador la distinción de señales naturales que le indique el avance o el cambio en una determinada tarea, y que le proporcionen el mayor grado de autonomía posible” (Borja J. d., 1998)

Apoyamos a los elementos del empleo en la modalidad de inserción laboral, citados en el párrafo anterior, pero desde mi punto de vista la integración laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual debemos de tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

Características de la Discapacidad y Trabajo. “La Organización de Naciones Unidas, señala que en el mundo existen más de mil millones de personas con discapacidad, de las cuales casi el 57% habita en países en vías de desarrollo.

El año 2011, la OMS y el Banco Mundial, a través del Informe Mundial sobre la Discapacidad, cifran en un 15% al total de población mundial que vive en esta situación, indicando que la mayoría de ellos se encuentra en situación de vulnerabilidad por ausencia o precariedad de bienes y servicios adecuados a sus necesidades” (Fundación Nacional de Discapacitados, 2011)

Compartimos con los criterios de la OMS, ya que los niveles de discapacidad son significativas, se suma a este problema la vulnerabilidad, las pocas oportunidades que tienen para insertarse a las actividades laborales lo que no se mejora su situación de vida.

Principales beneficios para las personas con discapacidad y las empresas.- La inclusión laboral de personas con discapacidad les brinda a estos trabajadores, la posibilidad de mejorar su calidad de vida, desarrollarse y realizarse, lo cual impacta positivamente el funcionamiento global de los equipos de trabajo. Sabemos que la presencia de trabajadores con discapacidad une, integra e impone desafíos colectivos de productividad, debido a la gran responsabilidad y perseverancia que ellos manifiestan.

El clima laboral también cambia, se abren nuevas oportunidades. Dar a los trabajadores la posibilidad de compartir tareas con personas que tienen capacidades distintas, es una experiencia relevante y significativa, lo que genera como resultados a nivel humano, el fomento de la tolerancia y la aceptación de las diversas capacidades.

Por otro lado este proceso mejora la imagen corporativa: el ser una empresa de personas al servicio de las personas, permite llegar a nuevos clientes y mercados, siendo un elemento diferenciador muy importante.

Barreras para la Inserción laboral de las Personas con Discapacidad en Relación a las Empresas.-

- **“Falta de Experiencia.-** Es considerada determinante, pues se estima que a menor experiencia más barreras.
- **Ausencia de una política Inclusiva.-** Contar con una política inclusiva en la empresa es considerado una condición necesaria pero no suficiente para la inclusión laboral de personas con discapacidad, ya que puede haber deficiencias culturales o de capacidades organizacionales, pese a contar con una política de inclusión (declarada o no).
- **Cultura No Inclusiva.-** Una cultura inclusiva es considerada una condición necesaria y suficiente para la inclusión laboral de personas con discapacidad, pero generalmente no existe a priori en las empresas. Se desarrolla con el tiempo y en la interacción.

- **Falta de Capacidades Organizacionales.**- La ausencia o precariedad de ciertas capacidades organizacionales como infraestructura, capacitación y comunicación adaptadas a la diversidad, inhibiría o dificultaría el desempeño y adaptación del trabajador con discapacidad a su puesto de trabajo y la organización.
- **Miedos y Mitos sobre discapacidades.**- La base emocional de la empresa frente a la discapacidad es tanto o más determinante que la experiencia, pues es la antesala de los argumentos y las conductas inclusivas. De acuerdo a lo reportado en las entrevistas, la base emocional de las empresas suele ser inicialmente o ante la falta de experiencia, el miedo a no saber relacionarse, a equivocarse en el trato o a perder recursos invertidos en la inclusión de la persona con discapacidad” (Organización Internacional de Trabajo, 2013, pág. 14)

Valoramos lo citado por la OIT, pero la realidad de las personas con discapacidad es la falta de oportunidad al empleo, a los cargos políticos, al liderazgo organizacional, aspectos que siguen abonando para no mejorar esta cultura de dar mejores oportunidades a las personas con discapacidad.

Beneficios de la inclusión laboral para las personas con discapacidad.-

- **“Impacto Positivo en la economía personal y familiar.**- La persona con discapacidad que trabaja se convertiría en un aporte para la economía del hogar, ya sea porque aporta ingresos y/o porque autofinancia sus necesidades.
- **Mayores Grados de Autonomía.**- En la medida que las personas con discapacidad ingresan al mundo del trabajo aumentan su capital social y mejoran sus ingresos. Esto disminuiría la precariedad de recursos que suelen enfrentar y la dependencia, al mismo tiempo que incrementarían su autonomía respecto de terceros, como su propia familia o instituciones de apoyo.

- **Liberación de energía, recursos en la Familia.-** Cuando se produce la inclusión laboral de uno de sus integrantes con discapacidad, la familia gana tiempo y recursos que antes destinaba al cuidado o mantención de esa persona.
- **Mejora en la Autovaloración personal.-** Se desprende de las entrevistas que las personas con discapacidad aumentan su autovaloración personal en la medida que se insertan en un puesto de trabajo y se van adaptando al mismo” (Organización Internacional de Trabajo, 2013, pág. 16)

Beneficios que experimentarían las empresas con la inclusión laboral de personas con discapacidad.-

- **Más motivación.-** Se señala que el sólo hecho de incluir a las personas con discapacidad en la empresa genera un efecto motivador en otros trabajadores, causa sentimientos de orgullo respecto de la empresa y hace sentir que ésta es un mejor lugar para trabajar.
- **Mejor Clima Laboral.-** De un modo similar, la inclusión de personas con discapacidad tendría un efecto positivo en las relaciones internas del equipo o la organización, ya que los ajustes que se deben realizar para adaptarse a la diversidad repercuten finalmente en un mejor clima laboral.
- **Mejor Reputación.-** Se indica además que las empresas inclusivas aumentarían su capital simbólico o reputacional, aumentando el nivel de aprobación que reciben desde el interior de la propia empresa y desde el entorno.
- **Mayor Productividad.-** Finalmente, algunas empresas (con más experiencia inclusiva) señalan que la participación de personas con discapacidad en su equipo se traduciría en beneficios relacionados con

la productividad, ya que estos trabajadores serían especialmente hábiles para la ejecución de ciertas tareas y/o especialmente comprometidos con la empresa tras acceder a un puesto de trabajo. Esto redundaría también en la irradiación de un mayor compromiso de los demás trabajadores con sus respectivas labores

Estamos de acuerdo con los beneficios de la inclusión laboral a las personas con discapacidad, pero esta inserción deberá ser a través de programas de empleo con apoyo ha permitido el acceso al mercado de trabajo de estas personas; así como, la aparición de nuevas figuras profesionales – preparador o preparadora laboral-, cuyas funciones y metodología de intervención mejoran su calidad de vida.

Beneficios sociales de la inclusión laboral de personas con discapacidad.- Los beneficios sociales identificados radican en el plano de la cultura, pues se indica que la inclusión:

- Cambia la base emocional de la exclusión (desinformación, miedo, prejuicio, mito).
- Aumenta la valoración social de la diversidad (la diferencia aparece como un activo de las relaciones sociales).
- Pone en agenda la discapacidad.
- Cambia positivamente el modo colectivo de convivir (influye en la disminución del conflicto intercultural entre personas con y sin discapacidad)” (Organización Internacional de Trabajo, 2013, pág. 17)

Lo que cita la OIT, es importante el cumplimiento de la Constitución la cual recoge los derechos de la personas con discapacidad en la que se regula de manera genérica, los distintos aspectos que afectan a dicho colectivo, siendo la cabecera de la normativa de desarrollo en lo referente a esta materia, pero hasta la actualidad socialmente estas personas no tienen los mismos

derechos, ya que al insertarse a la vida laboral, se está insertando de mejor manera a su entorno social.

Beneficios Específicos de la Inclusión laboral:

Derecho al trabajo.- La Ley Orgánica de Discapacidades establece que las personas con discapacidad tienen derecho a “acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminados en las prácticas relativas al empleo”.

Considero que esta normativa, ya que hasta la actualidad no se reconoce este derecho, por cuanto no han tenido oportunidades al trabajo remunerado, lo cual no mejora su condición de vida

Garantías.- El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos para su realización; y, adecuando su área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades.

De acuerdo a lo orientado en el párrafo anterior, son enunciados que en la realidad no son considerados, ya que no se ofrece garantías a las personas con discapacidad para que se les reconozca sus potencialidades y habilidades para las actividades laborales.

Estabilidad laboral.- En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad deberá ser indemnizada con dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, más la indemnización legal correspondiente.

De acuerdo con el párrafo anterior, los organismos encargados de la Seguridad Social, Relaciones Laborales deberán tomar en cuenta para el cumplimiento de esta normativa, ya que las personas con discapacidad han sido vulneradas sus derechos.

Entrevista Ocupacional.- “La inclusión laboral, se inicia con una entrevista ocupacional, cuyo objetivo es evaluar las “capacidades y características ocupacionales” dependiendo de los resultados, se diseña un “Plan Personalizado de Empleo”, que incluye un entrenamiento previo relacionado a las labores por realizar, salvados los pasos anteriores se procede al contrato, se realiza un seguimiento laboral periódico, quincenal, mensual, trimestral, semestral, para valorar su adaptación y desempeño, habrá alguna PcD que no requiera de todo el proceso, esto depende del nivel y tipo de discapacidad, la empresa deberá contar con personal asignado para realizar el seguimiento y acompañamiento de la persona incluida”

Apoyamos lo citado en el párrafo anterior, pero son realidades que no se vienen cumpliendo, ya que la entrevista personal en muchos de los casos no tienen esta orientación, de valorar las habilidades de los ciudadanos que están en capacidad de incluirse a las actividades laborales.

Diagnóstico Ocupacional.- permite conocer habilidades, destrezas, aptitudes de la PcD, facilitando el acceso a un trabajo que constituya una fuente para su desarrollo personal, por lo tanto la PcD, demanda de la sociedad un trabajo digno y remunerado, así como también la previsión de las seguridades correspondientes en la protección social” (ESPOL, 2013)

Totalmente de acuerdo con los criterios citados, pero esto quedan en el enunciado teórico, por cuanto muchas personas con discapacidad que han demostrado habilidades y competencias para desenvolverse en el ámbito laboral no han sido tomadas en cuenta.

CAPÍTULO II:

SOCIALIZACIÓN CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA

Definición de socialización.- “Se denomina socialización o sociabilización al proceso a través del cual los seres humanos aprenden e interiorizan las normas y los valores de una determinada sociedad y cultura específica. Este aprendizaje les permite obtener las capacidades necesarias para desempeñarse con éxito en la interacción social” (José María García Blanco, pág. 3)

Para la autora Sonia Sescovich Rojas la socialización es “el proceso por el cual aprendemos a ser miembros de la sociedad. Es decir, a través de la socialización aprendemos a ser miembros reconocidos de la sociedad en que hemos nacido. Y ser miembro reconocido, esto es, que los demás me perciban como tal y que yo me identifique como parte de esa sociedad, implica, en lo esencial, la adopción de una cultura común. La socialización tiene como resultado la interiorización de normas, costumbres, creencias y valores, gracias a los cuales el individuo puede relacionarse con los demás miembros de la sociedad” (Rojas, 2011, pág. 4)

Partiendo de dicha acepción y significado de la palabra que nos ocupa es vital que determinemos que la socialización, no obstante, puede determinarse desde dos diferentes puntos de vista. Así, por un lado, podríamos referirnos a ella partiendo de la influencia que la sociedad ejerce sobre el propio individuo. Y por otro lado, podríamos hablar de socialización de una manera mucho más subjetiva.

Aportando con el criterio del autor que citado, la socialización es el proceso mediante el cual se inculca la cultura a los miembros de la sociedad, a través de él, la cultura se va transmitiendo de generación en generación, los individuos aprenden conocimientos específicos, desarrollan sus potencialidades y habilidades necesarias para la participación adecuada en

la vida social y se adaptan a las formas de comportamiento organizado característico de su sociedad en el grupo de las personas con discapacidad.

Proceso de Socialización en las personas con Discapacidades.-En el informe de investigación de Leidy Johana Arias (2010) cita que: “Se analiza en tres circunstancias en donde se tuvo en cuenta situaciones familiares, educativas y sociales, las cuales tienen características similares pero a su vez diversas, entre ellas se pueden identificar:

- Las familias brindan seguridad, asumen sus limitaciones comprensivamente y tienen una relación afectiva con sus discapacitados, lo que hace mejorar notablemente su proceso de adaptación al medio.
- Son en la mayoría del tiempo muy pacientes, tranquilos y dispuestos a conocer y aprender bases para su desarrollo.
- Todos presentan carencia de lenguaje y algunos de movimiento corporal, pero demuestran de algún modo sentimientos diversos entre tristeza y alegría.
- Ejercen un proceso de socialización similar con sus compañeros y sus familias, reconocen a cada uno de los miembros que habitan en los espacios en los que cotidianamente se desenvuelven, también muestran interés cuando comparten con otras personas diferentes a sus familiares y compañeros de estudio, interactúan fácilmente con ellos, disfrutan y hacen visible su necesidad de estar con otra gente” (Arias, 2010)

Consideramos que lo citado anteriormente se lo debe reafirmar en relación al espacio laboral ocupado por personas con discapacidad, se observa que la inserción en el entorno ordinario constituye una de las finalidades últimas en las declaraciones de los organismos, por ello es importante espacios de socialización y sensibilización de los derechos que tienen estas personas para insertarse al ámbito laboral.

Socialización e Impacto en la Autoestima.- El sitio Web de Autoestima señale que: “Está comprobado que tener una sana autoestima, te ayudará a

crear y mantener mejores relaciones sociales. De igual forma, y esto es lo más importante, mejorar la manera en que te relacionas con los demás, te ayudará a mejorar tu autoestima.

Recuerda que todo aquello que hace una persona con una buena autoestima, puede ser realizado para mejorar el autoestima de alguien más. Por ejemplo, si a una persona con buena autoestima no le preocupa lo que los demás piensen de ella, alguien más puede mejorar su autoestima, por el simple hecho de dejar de preocuparse por las opiniones externas.

Los sucesos ocurridos en tu infancia pueden marcar de por vida la manera en que te relacionas con los demás. Si tienes problemas para interactuar correctamente con otras personas, sientes que no te respetan ni te valoran, crees que no los respetas tú, o simplemente te alejas de ellos, debes trabajar en mejorar tus relaciones sociales.

El castigo social.- Muchas personas con baja autoestima han recibido un fuerte castigo social, especialmente durante su infancia. Algunos ejemplos de castigo social son: un niño que recibe regaños por dar a conocer su opinión a los adultos, una niña que recibe burla de sus compañeros por haber cometido un error en frente de la clase, un niño calificado de tonto por ser un poco distraído, una adolescente a quien su madre le dice que se tiene que cuidar de todos los hombres porque son malos. El castigo social suele tener un efecto a largo plazo, es subjetivo, porque depende de cómo lo interpreta cada quien, y a veces incluye las proyecciones de los padres.

A pesar de que este factor es uno de los principales causantes de baja autoestima en los adultos, siempre es posible mejorar la autoestima con ejercicios constantes. Y en este caso, ejercicios que estén enfocados a la socialización y a mejorar las relaciones con los demás” (Consejos de Autoestima, 2011)

Valorando lo antes citado, la autoestima que tienen las personas que presenta alguna discapacidad se va construyendo con la ayuda de quienes lo rodean, siendo fundamental que su entorno promueva en él el sentido de dignidad y respeto por sí mismo.

Discapacidad.-- Una discapacidad es una condición que hace que una persona sea considerada como discapacitada. Esto quiere decir que el sujeto en cuestión tendrá dificultades para desarrollar tareas cotidianas y corrientes que, al resto de los individuos, no les resultan complicadas. El origen de una discapacidad suele ser algún trastorno en las facultades físicas o mentales.

Partiendo de lo expuesto tenemos que subrayar que básicamente cuando hablamos de discapacidad de tipo físico nos estamos refiriendo a la ausencia o a la disminución de capacidades motoras que tiene una persona lo que supone que le sea muy complicado llevar a cabo distintas actividades de la vida rutinaria.

Sin embargo, en 2013, la Organización Mundial de la Salud, con el objetivo de ofrecer una mayor unificación del concepto de discapacidad, establece una 2ª Clasificación Internacional, la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Salud, en la que ofrece la siguiente definición: “término genérico que incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales) (Comunidad de Madrid, 2013, pág. 4)

Apoyamos los criterios antes citados, pero aportamos con criterios que la discapacidad es toda restricción o ausencia, debido a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad dentro del margen promedio para un ser humano.

Esta definición aporta un gran cambio al concepto de discapacidad: se pasa de una concepción estática, en la que sólo se tenía en cuenta la

condición de salud de la persona, a una concepción dinámica, en la que también los factores ambientales y personales jugarán un rol esencial.

Discapacidad Física.-En la actualidad es posible hallar concurrencia de diferentes perspectivas y enfoques sobre discapacidad en cada país. Ello es debido no sólo a las diferentes culturas, sino también a los diferentes niveles de compromiso de entidades, ciudadanos y gobiernos para crear entornos accesibles y para garantizar la inserción socio laboral de este colectivo, entre otras razones.

En la Revista de Discapacidad de la Comunidad de Madrid cita que: La discapacidad física es una deficiencia de tipo motórico y/o visceral. En el siguiente cuadro presentamos una breve clasificación:

- Sistema músculo esquelético (deficiencias articulares, amputaciones...)
- Sistema nervioso (epilepsia, tetraplegia, paraplegia...)
- Aparato respiratorio (asma, trasplante de pulmón, fibrosis quística...)
- Sistema cardiovascular (cardiopatías, arritmias...)
- Sistema hematopoyético y sistema inmunitario (anemias, Inmunodeficiencias no secundarias a infección por VIH...)
- Aparato digestivo (enfermedad del hígado, incontinencia...)
- Aparato genitourinario (deficiencias del riñón, incontinencia urinaria...)
- Sistema endocrino (hipertiroidismo, diabetes...)
- Piel y anejos (soriasis...)
- Neoplasias (tumor)" (Comunidad de Madrid, 2013, pág. 6)

Apoyamos los criterios del autor citado, pero considero que el enfoque es más cultural donde el énfasis no está puesto solo en los individuos sino también en el contexto en el cual éstos se desenvuelven, la discapacidad más que una patología, es una desventaja cuyas consecuencias están vinculadas con la actitud del mundo circundante, con la propia actitud de la persona en situación de discapacidad y con la interacción directa que se establece entre estos dos grupos de actitudes

El componente social del concepto de discapacidad.- “El concepto de discapacidad ha sufrido grandes cambios a lo largo de la historia. Durante los últimos años, hemos visto como se ha ido abandonando una perspectiva paternalista y asistencial de la discapacidad, miraba a la persona como un ser “dependiente y necesitado”, hacia un nuevo enfoque, que contempla a la persona con discapacidad como un individuo con habilidades, recursos y potencialidades.

Esta evolución se ha visto acompañada de avances paralelos tanto en el tratamiento médico como en la inserción social de este colectivo. Las personas con discapacidad han pasado de ser rechazadas y perseguidas, hasta el reconocimiento de la importancia y de la necesidad de su inserción social como medio integrador y rehabilitador para el individuo y enriquecedor para la sociedad” (Discapacidades, 2013)

Apoyamos los criterios enunciados, pero considero que el rol de la familia no debe ser de auto protectora, la autoprotección sugiere una falta de confianza en sus destrezas y le impide volverse autónomo y conseguir logros. La sociedad debe ayudar a quien padece una discapacidad a aprender a enfrentar reacciones no deseadas.

Discapacidad y Sociedad.-En artículo de la Revista del Instituto Universitario del Gran Rosario (2008), al respecto señalan que: “La persona con discapacidad tiene los mismos potenciales y las mismas necesidades de expresión, creatividad e intereses que cualquier otra persona.

Al respecto y de acuerdo al párrafo citado, la sociedad representada en la familia es el lugar adecuado para empezar a desarrollar los factores relacionados con la inteligencia emocional. Cada persona cuenta con un marco en el cual desarrollar y practicar los factores de resiliencia que lo conducen a adquirir las habilidades y experiencias inteligencia emocional.

Las ayudas técnicas facilitan la realización de las actividades de la vida cotidiana; además de las adaptaciones curriculares y estrategias pedagógicas, la inclusión escolar facilita la organización de la rutina diaria y el desarrollo de hábitos. El juego en el niño con discapacidad, como en todos los niños, facilita la expresión de sentimientos, la creación de vínculos, el ensayo de estrategias de interacción y la socialización e integración Laboral

El objetivo en esta área es la productividad. Esto se puede lograr con la adaptación y la graduación de las tareas a las capacidades de las personas, las exigencias de la actividad, la organización de la rutina y la adaptación de la jornada laboral trabajo y la productividad estimulan la autorrealización, facilitan el sustento económico y cumplen con las expectativas del rol de trabajador como seres sociales que necesitamos de otros, aprendemos y nos desarrollamos con otras personas. El compartir actividades facilita la interacción social de manera natural. El terapeuta ocupacional gradúa la asistencia y adapta la tarea para que puedan ser realizadas autónomamente y sin riesgo.

La importancia y significado de las actividades es particular a cada individuo. Las personas con discapacidad necesitan desempeñar ocupaciones que ellas consideren importantes y significativas. Como sociedad debemos creer en el potencial de las personas y es nuestra responsabilidad facilitar y valorar su integración” (Instituto Universitario del Gran Rosario, 2008)

Compartimos con los criterios citados en la revista, pero que la sociedad hasta la actualidad a las palabras como exclusión, discriminación sirvió para empezar a identificar, interpretar y criticar las diferentes barreras de incapacitación de la sociedad, pero con absoluta convicción de que las políticas y prácticas educativas actuales no son adecuadas, puesto que están profundamente enraizadas en desigualdades intrínsecas dentro de la sociedad en general.

Al respecto de la afirmación citada anteriormente, se puede manifestar que las personas con discapacidad física percibe que es diferente a los demás en un sentido negativo, comienza a desarrollar problemas emocionales; en especial, tiende a manifestar sentimientos de inferioridad que se acentúan con la discriminación social e incluso familiar que suele padecer.

Definición de Autoestima.- “La autoestima es la valoración, generalmente positiva, de uno mismo. Para la psicología, se trata de la opinión emocional que los individuos tienen de sí mismos y que supera en sus causas la racionalización y la lógica.

En otras palabras, la autoestima es un sentimiento valorativo de nuestro conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que forman la personalidad. Dicho sentimiento puede cambiar con el tiempo: a partir de los cinco o seis años de edad, un niño comienza a formar el concepto sobre cómo es visto por el resto de la gente.

El mantenimiento de una buena autoestima es imprescindible en cualquier psicoterapia, ya que suele constituirse como un síntoma recurrente en distintos problemas conductuales. Por eso, hay psicólogos que definen a la autoestima como la función del organismo que permite la autoprotección y el desarrollo personal, ya que las debilidades en la autoestima afectan la salud, las relaciones sociales y la productividad” (<http://definicion.de/autoestima/>, 2012)

De acuerdo a la definición que antecede, la autoestima es es la percepción que tenemos de nosotras mismas. Abarca todos los aspectos de la vida, desde el físico hasta el interior, pasando por la valía o la competencia. Se trata de la valoración que hacemos de nosotras mismas que no siempre se ajusta a la realidad y esa valoración se forma a lo largo de toda la vida y bajo la influencia de los demás.

Tipos de autoestima

- **Autoestima alta.** “También llamada autoestima positiva, es el nivel deseable para que una persona logre sentirse satisfecha en la vida, sea consciente de su valía y de sus capacidades y pueda enfrentarse a los inconvenientes de forma resolutiva.
- **Autoestima media.** Esta autoestima media o relativa supone cierta inestabilidad en la percepción de una misma. Si bien en algunos momentos la persona con autoestima media se siente capaz y valiosa, esa percepción puede cambiar al lado opuesto, a sentirse totalmente inútil debido a factores variados, pero especialmente a la opinión de los demás.
- **Autoestima baja.** Ineptitud, incapacidad, inseguridad y fracaso son los términos que acompañan a una persona con autoestima baja. Se trata de un estado de autoestima que debemos evitar en nuestro camino hacia la felicidad” (<http://definicion.de/autoestima/>, 2012)

La Autoestima y la discapacidad.- En el Diario digital El Comercio, Jesús Flores (2012) cita que: Estimar a una persona es contemplarla con respeto, con consideración, con aprecio. La autoestima, en consecuencia, es contemplarse a sí mismo con sentido de dignidad, con respeto. La autoestima contribuye decisivamente al bienestar personal: quienes poseen autoestima se sienten más felices, son más sanos, tiene menos problemas mentales.

Totalmente de acuerdo, pero la autoestima y la discapacidad, constituye un aspecto básico en el desarrollo integral de cualquier individuo, en particular en el aspecto emocional ya que, cuando existe una aceptación importante de sí mismo, se experimenta una mejor calidad de vida. Esta obra presenta una serie de técnicas y actividades destinadas a reforzar el auto aceptación, la seguridad y la confianza en los niños con discapacidad

física. Un libro muy útil para padres y maestros, pues les enseñará a detectar y a tratar a tiempo los problemas derivados de una baja autoestima.

Por tanto, promover la autoestima en una persona es realizar cualquier acción que le ayude a contemplarse con ese sentido de dignidad y de respeto por sí misma. Suena muy sencillo, y sin embargo, ¿cómo promovemos la autoestima en las personas con síndrome de Down u otra forma de discapacidad intelectual, cuando los demás se les quedan mirando porque piensan que parecen diferentes? ¿Cómo favorecemos el respeto y el orgullo de sí mismos cuando la sociedad prima la velocidad, la autosuficiencia, las habilidades para comunicarse, la productividad, la eficacia? A pesar de todo ello, vemos a muchas personas con síndrome de Down que poseen un alto nivel de autoestima y respeto de sí mismas. ¿Cómo es esto posible? En buena parte se debe a que las familias y demás personas que les atienden han sabido encontrar maneras de fomentar y promover la autoestima.

La autoestima comienza por aceptar quiénes somos. Para las personas con discapacidad, eso incluye aceptar que la tienen. No podrán estar orgullosas de sí mismas si no aceptan que la tienen. Esa aceptación va a aumentar la utilización y el desarrollo de sus propias capacidades y habilidades, y fomentar la defensa y promoción de sus propios derechos y necesidades” (Jesús Flores, 2012)

Apoyamos lo citado por el autor, ya que la autoestima que tiene una persona que presenta alguna discapacidad se va construyendo con la ayuda de quienes lo rodean, siendo fundamental que su entorno promueva en él el sentido de dignidad y respeto por sí mismo; para ello, en primer lugar, cabe considerar que la aceptación de uno mismo es uno de los principales aspectos que favorecen una buena autoestima; junto con la aceptación de la existencia de la discapacidad, se puede comenzar a fomentar y desarrollar las habilidades y capacidades del niño/a, en tanto se entiende que la discapacidad no discapacita en su totalidad a quien la tenga.

Discriminación a personas con discapacidad.- A pesar de que hay tratados, firmas y leyes que indican, ordenan que las personas con discapacidad tienen derecho a desenvolverse en cualquier campo de la vida, continuamente vemos que estas leyes no se cumplen y son excluidas de la sociedad.

La discriminación se presenta de diversas maneras, desde las más directas, como la negación de oportunidades educativas, trabajo, desenvolvimiento en la sociedad, hasta otras más sutiles, como la inconciencia social y el aislamiento que provocan las barreras físicas y sociales. La sociedad también minimiza este tipo de situaciones, ya que al no aprovechar el enorme potencial de estas personas también empobrece a toda la humanidad. Es necesario que los valores de las personas cambien e incrementen de tal forma que se produzcan cambios en la percepción y los conceptos relacionados con la discapacidad y así aumente la comprensión en todos los estratos de la sociedad.

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Es un tratado internacional en el que se recogen los derechos de las personas con discapacidad así como las obligaciones de los Estados Partes en la Convención de promover, proteger y asegurar esos derechos” (Comité de los Derechos de las Personas con discapacidades, 2011)

Valoramos los criterios citados, pero a pesar de que hay tratados, firmas y leyes que indican, ordenan que las personas con discapacidad tengan derecho a desenvolverse en cualquier campo de la vida, continuamente vemos que estas leyes no se cumplen y son excluidas de la sociedad. La discriminación se presenta de diversas maneras, desde las más directas, como la negación de oportunidades educativas, trabajo, desenvolvimiento en la sociedad, hasta otras más sutiles, como la inconciencia social y el aislamiento que provocan las barreras físicas y sociales.

Por lo tanto, la principal barrera que padecen las personas con discapacidad es atribuirles que debido a sus características es imposible su integración plena a la sociedad. Esta mentalidad les ha traído consecuencias graves durante generaciones, pues en lugar de que se establezcan las condiciones necesarias para su pleno desarrollo, se les margina y rechaza al marcarlos como incapaces de formar parte de la visión homogeneizante de la normalidad.

e. MATERIALES Y MÉTODOS

MATERIALES

Los materiales de escritorio para establecer el presente trabajo investigativo se requirió de los siguientes suministros: Resmas de papel bond A4, Impresiones, Esferográficos, Cuaderno Espiral, Borrador.

Dentro de los equipos de oficinas se utilizó lo siguiente elementos informáticos: Computadoras, Impresora, Flash Memory, CD, Cámara digital. CD, uso de Internet. Los materiales para la aplicación de los lineamientos para informar a las personas con discapacidad física, sobre sus derechos a la inclusión laboral.

MÉTODOS:

Los Métodos que se utilizó en el desarrollo de la presente investigación fueron:

Método Cualitativo.

Compte (1995) define: "la investigación cualitativa podría entenderse como una categoría de diseños de investigación que extraen descripciones a partir de observaciones que adoptan la forma de entrevistas, narraciones, notas de campo, grabaciones, transcripciones de audio y vídeo casetes, registros escritos de todo tipo, fotografías o películas y artefactos". (p.7)

No se trata de examinar o de medir en qué grado la inserción laboral incide en la socialización de las personas con discapacidad física, sino determinar su influencia, desde la descripción y diagnóstico de lo analizado, se utilizó la recolección y tabulación de datos para resolver la situación problemática de ¿La falta de inserción laboral de las personas con discapacidad física del Centro de Salud y del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Zapotillo durante el período octubre 2013 – febrero – 2014?

Método Científico.- Este método permitió señalar el procedimiento y el tratamiento de los problemas en relación a la problemática investigada, en este caso, la falta de inserción laboral de las personas con discapacidad física, a través de los instrumentos utilizados con la finalidad de llegar a establecer la información que tienen estas personas sobre sus derechos a la inclusión laboral.

Método Analítico – Sintético.- Este método tuvo especial importancia porque ayudó hacer el análisis y síntesis de los resultados obtenidos y llegar a conclusiones y exponer recomendaciones adecuadas. Consintió establecer las relaciones entre los distintos objetos, agrupándolos en una unidad completa; esto implicó llegar a vislumbrar la esencia del todo, conocer sus aspectos y relaciones básicas en una perspectiva de totalidad, lo que apoyó al cumplimiento de los objetivos e inferir conclusiones finales en relación a la falta de inserción laboral de las personas con discapacidad física.

Método Inductivo – deductivo.- Este método facilitó inferir criterios y llegar a organizar la problemática general de nuestro tema de investigación partiendo de las relaciones y circunstancias individuales. El método deductivo permitió extraer de principios, leyes, normas generales aplicables y sustentables a la investigación, lo que se llegó a establecer las conclusiones particulares de la investigación.

Método Estadístico.- Este método, facilitó presentar y orientar los resultados, descritos en cuadros de frecuencia y porcentajes, cuyos datos de representados en gráficos y barras, de acuerdo a los resultados de los instrumentos de campo como son la encuesta a las personas con discapacidad, el test de Autoestima de Rosenberg; con lo cual permitió efectuar las generalizaciones correspondientes para la investigación en base de los instrumentos aplicados.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

La Encuesta.- aplicada a las personas con discapacidad física de Centro de Salud y del Gobierno Municipal Descentralizado del cantón Zapotillo para constatar si se encuentran incluidos o excluidos en su trabajo.

TEST de Autoestima de Rosenberg.- aplicado al personal con discapacidad, con la finalidad de evaluar el nivel de Autoestima de las personas con o sin inclusión laboral que tienen relación con el Centro de Salud y del Gobierno Municipal Descentralizado del cantón Zapotillo

POBLACIÓN Y MUESTRA

Por ser la población de personas con discapacidad física que existe en el cantón Zapotillo no se aplicó muestra alguna; por lo tanto la población que participó en la presente investigación fueron:

PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA

Institución	Sexo		Total
	Mujeres	Hombres	
Centro de Salud	0	0	0
GAD	0	1	1
Personas con discapacidad del Cantón	7	28	35
TOTAL:	7	29	36

f. RESULTADOS

RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL CENTRO DE SALUD Y GOBIERNO MUNICIPAL DEL CANTÓN ZAPOTILLO

Conceptos:

- ✓ Se entiende por inclusión laboral al empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.
- ✓ Se concibe la socialización de las personas con discapacidad el conocimiento de sus derechos y deberes a través de un servicio de apoyo de información por parte de las instituciones públicas y privadas especializadas.

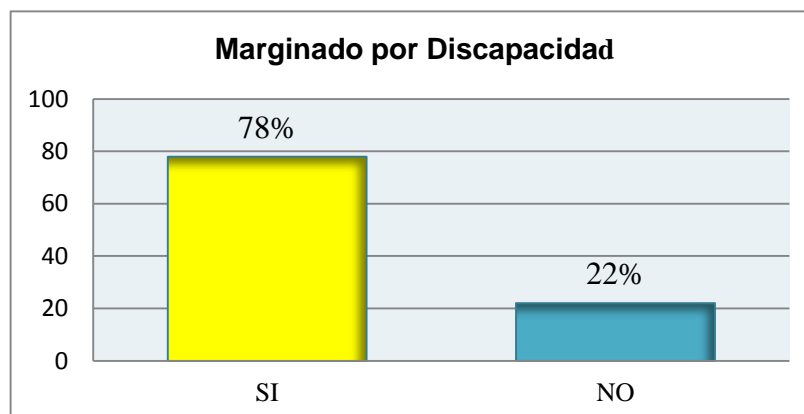
ALGUNA VEZ SE HA SENTIDO MARGINADO POR SU DISCAPACIDAD

CUADRO N°1

INDICADOR	f	%
SI	28	78
NO	8	22
TOTAL:	36	100

Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad.2014

Elaborado por: Nancy B. Moncayo F.



Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad.2014

Elaborado por: Nancy B. Moncayo

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En esta interrogante se evidencia que el 78% de las personas con discapacidad encuestadas, si se han sentido marginados por su discapacidad; el 22% no se siente marginado.

La marginación siempre implica cierto nivel de desconocimiento hacia el sector excluido, así como la formación de prejuicios, respecto a aquellos individuos que son dejados por fuera de sus derechos que les consagra la Constitución del Ecuador.

La inclusión laboral se traduce como la oportunidad que las empresas le brindan a las personas con discapacidad, para ser competentes en el medio laboral, pero se evidencia en el sector de la investigación que las personas con discapacidad física están siendo marginados no tienen oportunidades para la inserción laboral.

Concluimos un elevado grupo de personas con discapacidad se sienten excluidas, ya que no tienen las mismas oportunidades en el campo laboral. Recomendamos que aplicar unja estrategia de sensibilización para que los directivos y gerentes de las instituciones públicas y privadas, así como de empresarios no marginen a estas personas con discapacidades.

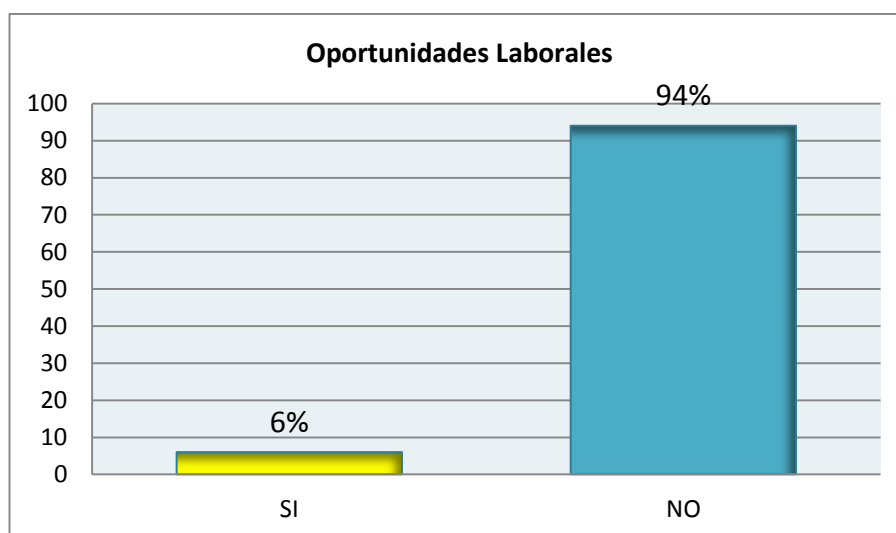
EN SU CANTÓN SE LE HAN DADO LA OPORTUNIDAD PARA DESEMPEÑARSE EN CUALQUIER CARGO PÚBLICO

CUADRO N°2

INDICADOR	F	%
SI	2	6
NO	34	94
TOTAL:	36	100

Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad.2014

Elaborado por: Nancy B. Moncayo F



Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad.2014

Elaborado por: Nancy B. Moncayo

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En esta pregunta el 94% de las personas encuestadas sostienen que no se le han dado la oportunidad para desempeñarse en algún cargo público ni privado, el 6% sin han tenido esta oportunidad.

Consideramos que las instituciones públicas y privadas responsables de inclusión de las personas con discapacidad no han ofrecido estas oportunidades laborales a pesar que se cuenta con la Ley y las orientaciones del CONADIS que las mismas instituciones gubernamentales no cumplen con el porcentaje de inclusión de las personas con discapacidad.

Se deduce que la problemática suscita, ya que en las entidades públicas del cantón Zapotillo de mayor incidencia como son el Centro de Salud y el Gobierno Autónomo Municipal no se está dando estas oportunidades para insertar a los discapacitados al sector productivo del cantón.

Concluimos que un porcentaje elevado de personas con discapacidad, en el cantón no les han dado oportunidades para desempeñarse en el sector público. Recomendamos que estas personas hagan derecho de la Constitución del Ecuador, ya que se les está violando sus derechos y oportunidades.

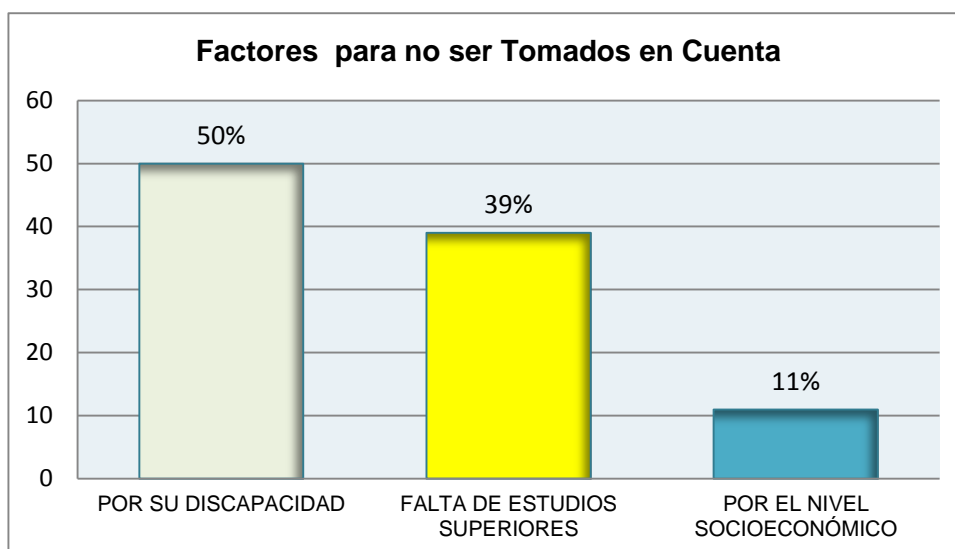
DE LOS SIGUIENTES FACTORES PARA NO SER TOMADOS EN CUENTA EN LA SOCIEDAD

CUADRO N°3

INDICADOR	F	%
POR SU DISCAPACIDAD	18	50
FALTA DE ESTUDIOS SUPERIORES	14	39
POR EL NIVEL SOCIOECONÓMICO	4	11
TOTAL:	36	100

Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad.2014

Elaborado por: Nancy B. Moncayo F



Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad.2014

Elaborado por: Nancy B. Moncayo F

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Se evidencia que, el 50% de las personas con discapacidad investigadas señalaron que el factor por el cual no han sido tomados en cuenta en la sociedad es por su discapacidad; un 39% se debe a la falta de estudios superiores y el 11% por su nivel socioeconómico.

Conceptualmente, la sociedad actual basada en la Leyes deben considerar a las personas con discapacidad en un proceso de inclusión tanto en lo laboral como en actividades que permitan mejorar su calidad de vida de acuerdo a lo que consagra la Constitución Política del estado Ecuatoriano.

Definitivamente la problemática determinada centra la óptica que en la contratación de las personas con discapacidad ganamos todos, los empresarios se benefician en términos económicos y los trabajadores logran ser útiles a la sociedad aspectos que no se están considerando en nuestro cantón de Zapotillo.

Concluimos que un elevado grupo de personas consideran que no han sido tomados en cuenta en la sociedad debido a su discapacidad física. Se recomienda a las autoridades del Ministerio de Relaciones Laborales el cumplimiento de la Ley de inserción laboral para este grupo de ecuatoriano.

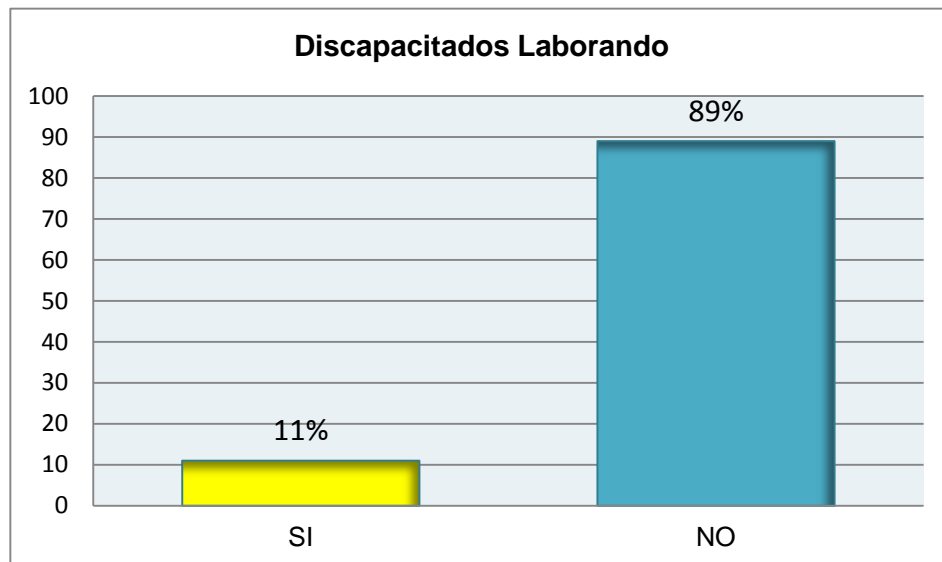
**CONOCE USTED DE ALGUNA PERSONA CON DISCAPACIDAD FÍSICA
QUE SE ENCUENTRE LABORANDO EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA
DEL CANTÓN ZAPOTILLO**

CUADRO N°4

INDICADOR	f	%
SI	4	11
NO	32	89
TOTAL:	36	100

Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad.2014

Elaborado por: Nancy B. Moncayo F



Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad.2014

Elaborado por: Nancy B. Moncayo F

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En esta interrogante, el 89% de los encuestados indicaron que ellos no conocen que personas con discapacidad estén laborando en alguna institución pública del cantón Zapotillo; el 11% respondieron que existen este tipo personas en el Gobierno Autónomo Municipal de Zapotillo el mismo que labora en la Radio Guayacán de este organismo del Estado.

Teóricamente la discapacidad física es, la resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Esto significa que las partes afectadas son los brazos y/o las piernas. Las causas

de la discapacidad física muchas veces están relacionadas a problemas durante la gestación, a la condición de prematuro del bebé o a dificultades en el momento del nacimiento.

Por lo tanto, de acuerdo a la problemática centrada, se debe concientizar a la sociedad, en que la discapacidad no existe solo existe la diferencia y que la inclusión laboral en últimas es un derecho. No se puede negar que las personas con discapacidad aportan conocimiento, experiencia y son un gran ejemplo de superación diariamente.

En conclusión es elevado el grupo de personas que por su discapacidad no se encuentran laborando en las instituciones públicas de la localidad. Se recomienda ejecutar una estrategia de sensibilización a las autoridades para que estas personas sean insertadas en el sector público laboral.

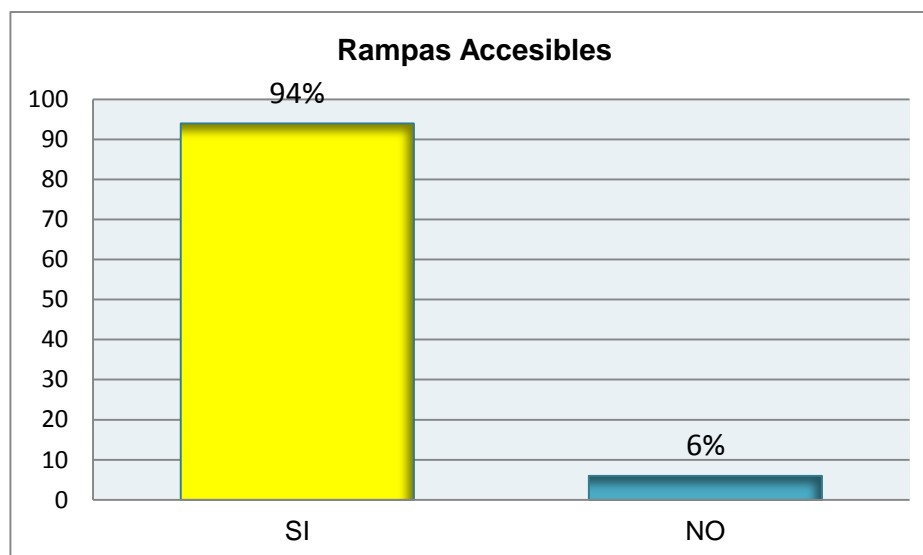
EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DEL CANTÓN ZAPOTILLO, CUENTAN CON RAMPAS ACCESIBLES PARA EL ACCESO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA

CUADRO N°5

INDICADOR	f	%
SI	34	94
NO	2	6
TOTAL:	36	100

Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad.2014

Elaborado por: Nancy B. Moncayo F



Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad.2014

Elaborado por: Nancy B. Moncayo F

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En esta pregunta el 94% de las personas encuestadas señalaron que en algunas las instituciones públicas y privadas del cantón Zapotillo, si cuentan con rampas accesibles para el acceso a las personas con discapacidad física, éstas son: Banco Nacional de Fomento, Gobierno Autónomo Municipal, Área de Salud, CNT y en la Cámara de Comercio de Zapotillo.

Conceptualmente, esta norma establece los requisitos que deben tener los espacios físicos en áreas públicas y privadas, en zonas urbanas y

rurales, que permitan la accesibilidad de las personas con discapacidad y movilidad reducida. Todo espacio público y privado de afluencia masiva, temporal o permanente de personas (estadios, coliseos, hoteles, hospitales, teatros, estacionamientos, iglesias, etc.), debe contemplar en su diseño, los espacios vehiculares y peatonales exclusivos para personas con discapacidad y movilidad reducida, los mismos que adicionalmente deben estar señalizados horizontal y verticalmente, esto no sucedió en el cantón Zapotillo.

De acuerdo a la problemática, es limitada la infraestructura que existe para el acceso de las personas con discapacidad física en estos organismos del Estado, deben reunir las características técnicas del INE.

Concluimos que casi en la totalidad de las instituciones públicas y privadas del cantón Zapotillo, si cuentan con rampas accesibles para el acceso a las personas con discapacidad física.

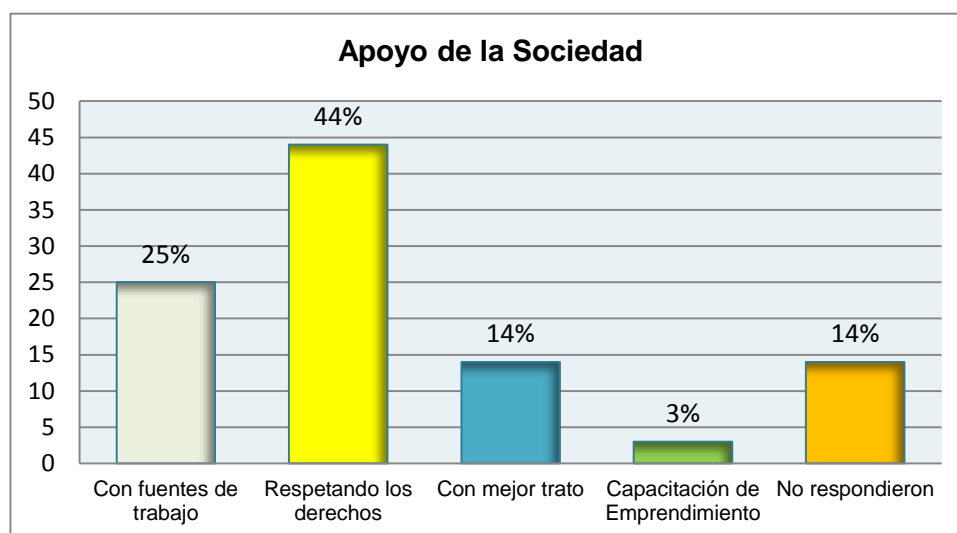
DE QUÉ MANERA CREE USTED QUE LA SOCIEDAD LE PODRÍA BRINDAR APOYO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CUADRO N°6

RESPUESTAS	f	%
Con fuentes de trabajo	9	25
Respetando los derechos	16	44
Con mejor trato	5	14
Capacitación de Emprendimiento	1	3
No respondieron	5	14
TOTAL:	36	100

Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad.2014

Elaborado por: Nancy B. Moncayo F



Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad.2014

Elaborado por: Nancy B. Moncayo F

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Se evidencia que, el 44% de los encuestados señalaron que, la manera que la sociedad le podría brindar apoyo a este grupo de personas sería respetando sus derechos; un 25% ofreciéndoles fuentes de trabajo; el 14% con un mejor trato, otro 14% no respondieron, el 3% a través de capacitación para un mejor emprendimiento productivo.

Teóricamente las personas con discapacidad, es una condición que hace que una persona sea considerada como discapacitada. Esto quiere

decir que el sujeto en cuestión tendrá dificultades para desarrollar tareas cotidianas y corrientes que, al resto de los individuos, no les resultan complicadas. El origen de una discapacidad suele ser algún trastorno en las facultades físicas o mentales.

Desde el punto de vista de la problemática analizada, la integración laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual debemos de tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna para ello se les debe realizar un proceso de socialización de sus derechos y una estrategia sería brindar talleres de capacitación sobre emprendimiento productivo, lo cual mejorará su calidad de vida.

Se concluye que, un elevado grupo de personas con discapacidad consideran que se debe apoyar a los individuos con discapacidad física haciendo respetar sus derechos. Se recomienda mantener una estrategia permanente de información, sensibilización para incorporar a estas personas a las actividades laborales.

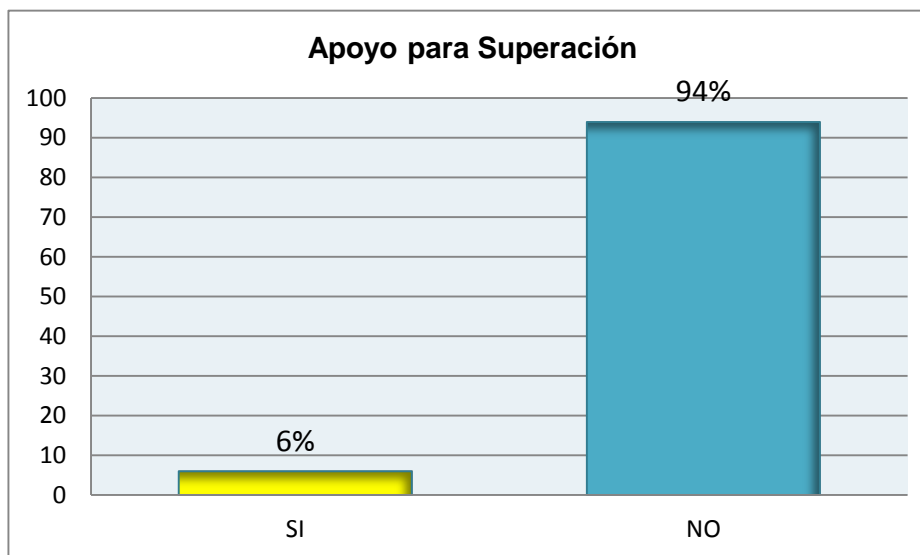
**CREE USTED QUE LA SOCIEDAD EN LA QUE SE DESENVUELVE LOS
CONSIDERA Y LES BRINDA EL APOYO NECESARIO PARA SU
SUPERACIÓN**

CUADRO N°7

INDICADOR	f	%
SI	2	6
NO	34	94
TOTAL:	36	100

Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad.2014

Elaborado por: Nancy B. Moncayo F



Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad.2014

Elaborado por: Nancy B. Moncayo F

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Se observa en esta pregunta que el 94% de los investigados señalaron que en la sociedad en la que se desenvuelve no les está brindando el apoyo necesario para su superación; un 6% respondieron que si se brinda esa oportunidad.

Teóricamente, la sociedad en nuestras costumbres casi nunca se incluye a las personas con discapacidad como integrantes naturales de la comunidad. Se los considera "especiales", relacionándolos con roles. De

esta manera se coarta la vida independiente, el desarrollo personal, la participación en la vida comunitaria

La problemática en las instituciones del cantón Zapotillo deben fortalecer y promover la organización de las personas con discapacidad y/o de familiares, para lograr la participación de la población con discapacidad en los planes locales dirigidos a eliminar la discriminación y las barreras físicas, sociales y culturales que dificultan la integración, en el ámbito de la educación, la salud, el trabajo y la cultura lo cual estará brindando oportunidad para una mejor superación de estas personas.

Concluimos que un levado grupo de personas con discapacidad no se les brinda el apoyo necesario para su superación en todos los ámbitos, labores, académicos, emocionales, etc. Se recomienda que las instituciones de Salud, de Trabajo y educación brinden el apoyo necesario para orientar a la superación personal de los individuos con discapacidad física.

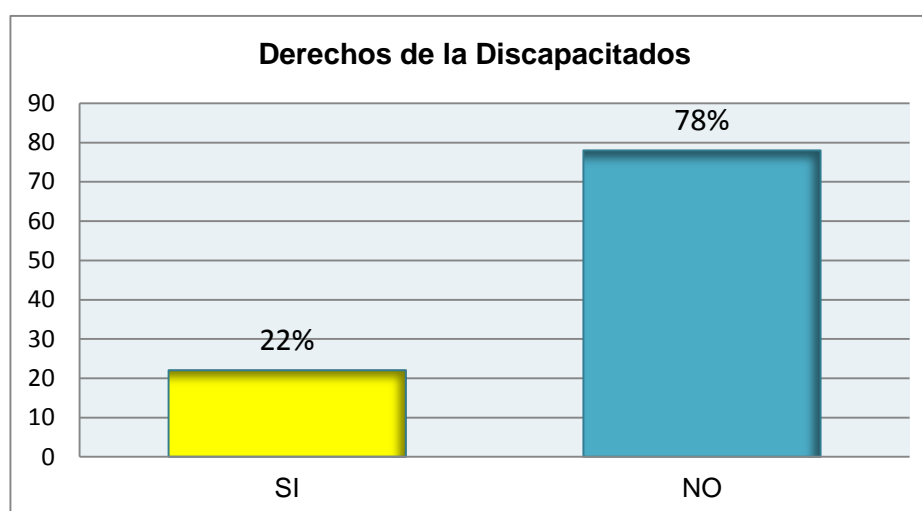
CONOCE USTED LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CUADRO N°8

INDICADOR	f	%
SI	8	22
NO	28	78
TOTAL:	36	100

Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad.2014

Elaborado por: Nancy B. Moncayo F



Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad.2014

Elaborado por: Nancy B. Moncayo F

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En esta interrogante el 78% de los encuestados indicaron que no conocen los derechos que tienen las personas con discapacidad; el 22% si conocen estos derechos.

Teóricamente en lo que concierne al área de Salud los discapacitados deben conocer sus derechos, los mismos que deben diseñar y ejecutar programas que incluyan contenidos sobre discapacidades en la capacitación del personal de salud, que realiza prácticas o actividades especialmente en los sectores rural y urbano-marginal a fin de que se conviertan en agentes multiplicadores para la capacitación de líderes en la comunidad y en la familia.

La Problemática en el caso de Gobierno Autónomo Municipal en coordinación con el Ministerio de Trabajo deberá crear servicios de rehabilitación profesional, formación y capacitación profesional para personas con discapacidad, de conformidad con sus necesidades, aptitudes y destrezas y con los requerimientos y posibilidades del mercado de trabajo.

Llegamos a concluir que un grupo mayoritario de personas que no conocen los derechos de las individuos con discapacidad. Recomendaciones. Por lo tanto se debe mantener en permanente difusión y sensibilización programas para que los discapacitados hagan respetar sus derechos, y uno de ellos es la inserción laboral.

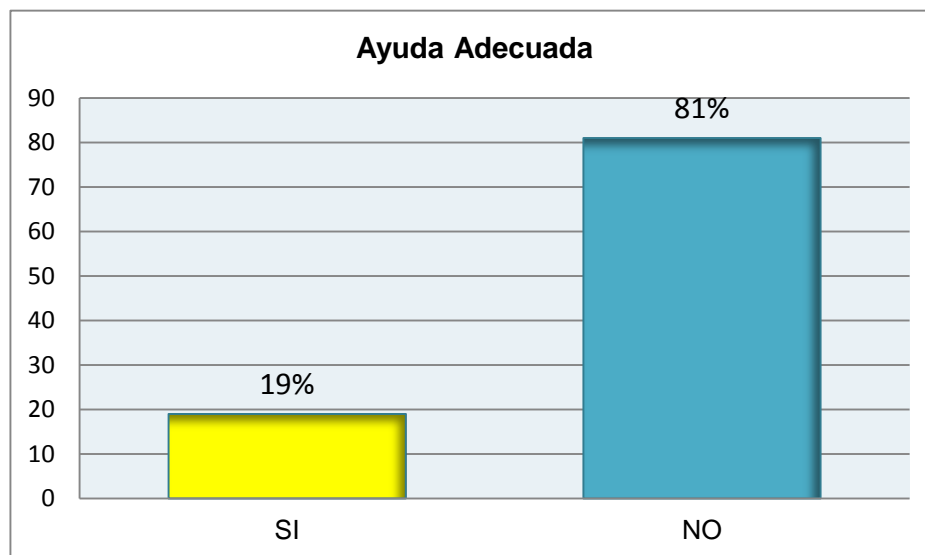
CREE USTED QUE LA AYUDA QUE PRESTA EL GOBIERNO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SON LAS ADECUADAS PARA USTEDES

CUADRO N°9

INDICADOR	f	%
SI	7	19
NO	29	81
TOTAL:	36	100

Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad.2014

Elaborado por: Nancy B. Moncayo F



Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad.2014

Elaborado por: Nancy B. Moncayo F

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En esta gráfica se evidencia que, el 81% de los investigados señalaron que la ayuda que presta el Gobierno Ecuatoriano para las personas con discapacidad no son las adecuadas; un 19% respondieron en forma positiva.

La presente Ley, tiene por finalidad establecer el régimen legal de protección, de atención de salud, trabajo, educación, rehabilitación, seguridad social y prevención, para que la persona con discapacidad alcance su desarrollo e integración social, económica y cultural, previsto en el Artículo 7 de la Constitución Política del Estado.

Las instituciones públicas del cantón Zapotillo debe ejecutar los programas asistenciales recientemente ejecutados, esta importante ley se la debe cumplir; por lo tanto, con estas acciones se afianzará los beneficios sociales y económicos, para ello se debe potenciar los proyectos de los programas Joaquín Gallegos y Manuela Espejo y se extienden otras medidas de protección estatal para que beneficiar a las personas con discapacidad del cantón Zapotillo.

Concluimos que un elevado grupo de personas investigadas, consideran que la ayuda que presta el gobierno a las personas con discapacidad no son las adecuadas. Recomendaciones: que el gobierno a través de los Ministerio de Relaciones Laborales cumpla con la Ley de Discapacidades en lo que tienen relación con la inserción laboral, educación, ayudas técnicas y otros programas recreativos – saludables.

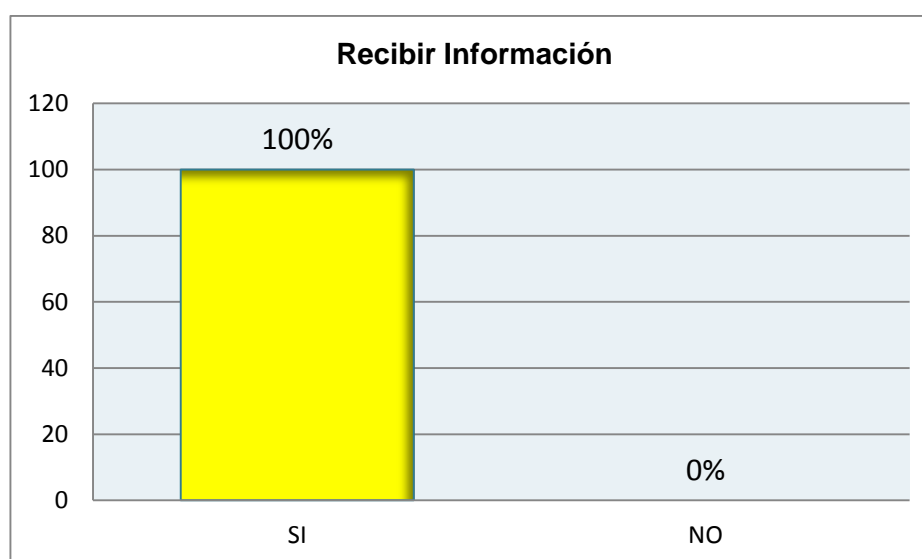
LE GUSTARÍA RECIBIR INFORMACIÓN SOBRE LOS DERECHOS LABORALES QUE TIENEN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CUADRO N°10

INDICADOR	f	%
SI	36	100
NO	0	0
TOTAL:	36	100

Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad.2014

Elaborado por: Nancy B. Moncayo F



Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad.2014

Elaborado por: Nancy B. Moncayo F

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En esta interrogante el 100% de las personas con discapacidad encuestados indicaron que si les gustaría recibir información sobre sus derechos laborales que tienen.

Los derechos laborales centran su acción en la obligación de contratar de forma permanente a personas con discapacidad en un número equivalente al 4% de la nómina laboral, cuando ésta exceda de 25 empleados. Se excluirán todos aquellos contratos que, por su naturaleza, no garanticen estabilidad laboral; esta disposición en el cantón Zapotillo no se está observando.

Se debe considerar que la persona discapacitada sufra de enfermedad severa, cualquiera de las personas a las que se hacen extensivos los beneficios de esta ley podrán formar parte del porcentaje indicado de inclusión laboral.

Concluimos que la totalidad de los investigados si les gustaría recibir información sobre los derechos laborales que tienen las personas con discapacidad. Recomendaciones: mantener en forma permanente informados a las personas información con respecto a los derechos que tienen para insertarse en lo laboral.

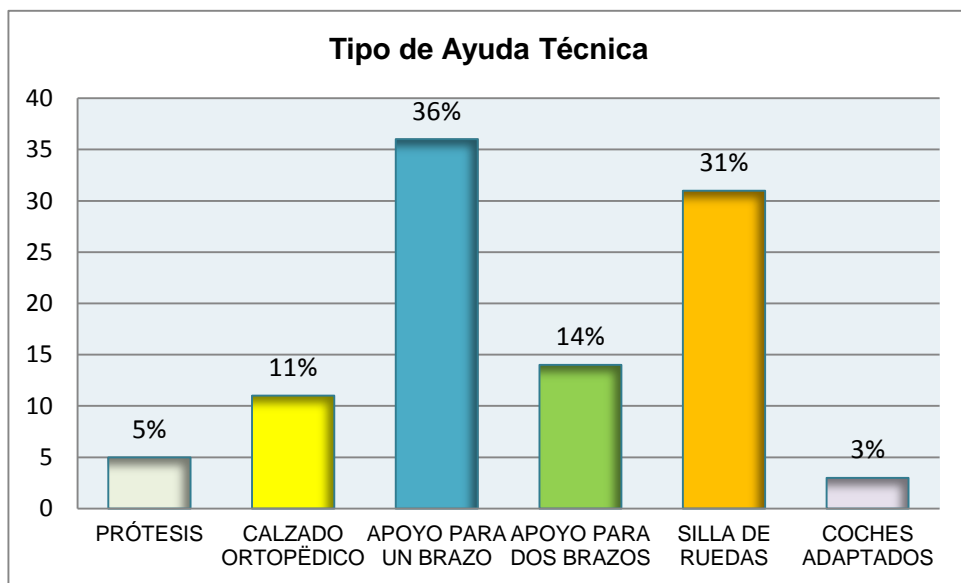
SEÑALE QUÉ TIPO DE AYUDA TÉCNICA UTILIZA PARA SU MOVILIDAD

CUADRO N°11

INDICADOR	f	%
PRÓTESIS	2	5
CALZADO ORTOPÉDICO	4	11
APOYO PARA UN BRAZO	13	36
APOYO PARA DOS BRAZOS	5	14
SILLA DE RUEDAS	11	31
COCHES ADAPTADOS	1	3
TOTAL:	36	100

Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad.2014

Elaborado por: Nancy B. Moncayo F



Fuente: Encuesta aplicada a las personas con discapacidad.2014

Elaborado por: Nancy B. Moncayo F

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En esta pregunta, el 36% de los encuestados que son personas con discapacidad física utiliza como ayuda técnica el apoyo de un brazo; un 31% sillas de ruedas; el 14% el apoyo para dos brazos; el 11% utiliza calzado ortopédico; el 5% prótesis y el 3% coches adaptados.

Las ayudas técnicas son productos y dispositivos de apoyo a personas con discapacidad, entre estos: sillas de ruedas, andadores, bastones, muletas, tiflotecnología y kits visuales.

Las ayudas técnicas que en su mayoría han sido un aporte del Programa Manuela Espejo a través la secretaría Técnica de Discapacidades en años anteriores; pero en los últimos años en el cantón Zapotillo no se ha realizado otros programas que permitan incluir a más discapacitados a los beneficios del Estado con ayudas técnicas que las necesitan.

Conclusión: De acuerdo a los resultados se concluye que un grupo significativo de individuos, las ayudas técnicas que han recibido son los apoyos para un brazo y las sillas de rueda. Recomendaciones: Mantener estrategias de ayuda técnicas a una mayor cantidad de personas con discapacidad física, fortaleciendo el programa Manuela Espejo.

RESULTADOS DEL TEST DE AUTOESTIMA DE ROSENBERG APLICADO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL CENTRO DE SALUD Y GOBIERNO MUNICIPAL DEL CANTÓN ZAPOTILLO

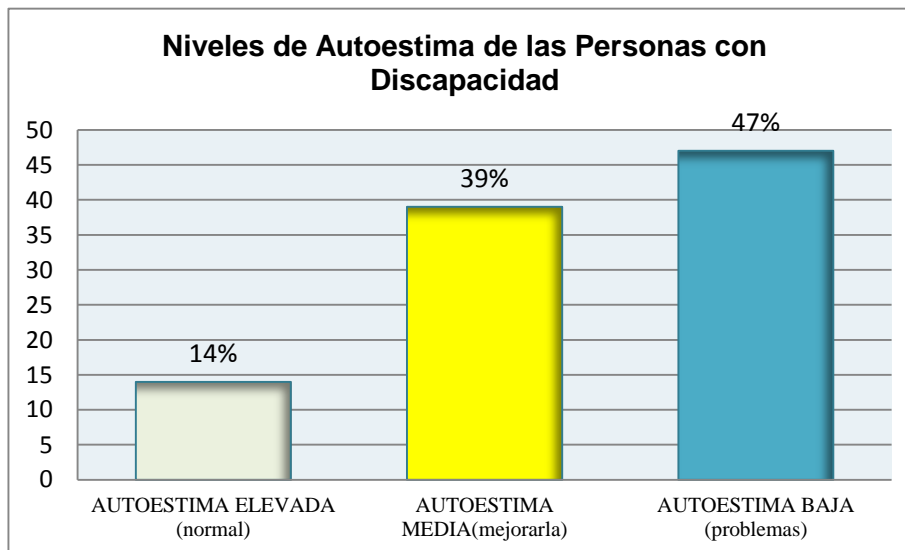
NIVELES DE AUTOESTIMA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CUADRO N°12

INDICADOR	f	%
AUTOESTIMA ELEVADA (Considerada Normal)	5	14
AUTOESTIMA MEDIA (No presenta problemas graves, pero es conveniente mejorarla)	14	39
AUTOESTIMA BAJA (Existen problemas significativos)	17	47
TOTAL:	36	100

Fuente: Test de Autoestima (Rosenberg) aplicado a las personas con discapacidad.2014

Elaborado por: Nancy B. Moncayo F



Fuente: Test de Autoestima (Rosenberg) aplicado a las personas con discapacidad.2014

Elaborado por: Nancy B. Moncayo F

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Se evidencia que, el 47% de las personas con discapacidad se encuentran en el nivel de Autoestima Baja (lo que significa que existen problemas

significativos). Tener una autoestima **BAJA** representa en las personas con discapacidades haber sufrido por el impedimento de las metas o deseos, por lo tanto conociendo el nivel de autoestima podemos mejorarla o elevarla; ya que la baja autoestima es una actitud que pocas veces se expresa con palabras, estas personas no pueden definir lo que siente y piensa, su causas están en la frustración por no estar vinculado en actividad laboral alguna.

De igual forma, el 39% de las personas con discapacidad tienen una Autoestima **MEDIA** (lo que significa que no presenta problemas graves, pero es conveniente mejorarla. Tener una autoestima media expresa que estas personas intentan mantenerse fuertes con respecto a los demás aunque en su interior está sufriendo. Aquellos que posean ésta forma de ser viven de una forma relativamente dependientes de los demás, es decir, si ven que el resto les apoyan en alguna acción su autoestima crecerá pero, por el contrario, cualquier error que alguien le eche en cara servirá para que su confianza caiga un poco.

También, el 14% de las personas con discapacidad tienen una autoestima **ELEVADA**, (significa que es normal) Tener una autoestima elevada representa que una persona tiene una valoración positiva de sí mismo. Sin embargo, esto no quiere decir que una persona con elevada autoestima sea una persona perfecta, o que todo le salga bien. La autoestima depende de la valoración que uno tiene y hace de sí mismo. Una elevada autoestima es indispensable para vivir una vida que valga la pena; facilita el crecimiento, puede tener acceso a su energía interior y le permite ser feliz y libre.

La autoestima en el individuo con discapacidad frecuentemente se afecta, debido a que al no cumplirse las expectativas que tenían los padres, se les dificulta apreciar los logros más que las limitaciones, repercutiendo negativamente en la formación de la autoestima de estas personas. Cuando la autoestima es baja, nada nos entusiasma y cuando es alta nos sentimos

lentos de entusiasmo y energía, nos sentimos seguros de nuestro propio valor y nuestra importancia.

Tener una autoestima normal es primordial para cualquier ser humano, ya que, nos enfrentaremos a la vida con mayor alegría y confianza y eso hará que logremos las metas y así se abrirán las puertas y por lo tanto, se sentirán las personas con discapacidades más realizadas; por lo tanto, se puede determinar que un porcentaje significativo de personas con discapacidad del cantón Zapotillo tienen una baja autoestima entre las posibles causas están: no tener parte de la inclusión laboral; bajo nivel de estudios y situación económica.

Concluimos que menos de la mitad de las personas con discapacidad física que se les aplicó el Test, registraron una autoestima baja que se encuentra en el indicador problema. Recomendación: Mantener talleres de apoyo para elevar la imagen y autoestima, mejorando su interacción social de las personas con discapacidad física del cantón Zapotillo de la provincia de Loja

g. DISCUSIÓN

Luego de haber aplicado los instrumentos a las personas con discapacidad física del Centro de Salud, Gobierno Autónomo Municipal de Zapotillo y personas de la ciudad del mismo cantón; se ha comprobado el primer objetivo: Analizar si en el Centro de Salud y el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Zapotillo se encuentran insertados personas con discapacidad física, para lo que se realizó una encuesta, obteniéndose el siguiente resultado: Un elevado de las personas con discapacidad si se han sentido marginados por su discapacidad; es bajo el grupo de personas que no se sienten marginado; casi la totalidad de las personas no se le han dado la oportunidad para desempeñarse en algún cargo público ni privado, es bajo el grupo de individuos que sin han tenido esta oportunidad.

De igual forma, la mitad de las personas señalaron que el factor por el cual no han sido tomados en cuenta en la sociedad es por su discapacidad; es bajo el grupo de personas que por falta de estudios superiores e insignificante el grupo que por su nivel socioeconómico; es importante señalar que, un elevado grupo no conocen que personas con discapacidad estén laborando en alguna institución pública del cantón Zapotillo; muy bajo los que respondieron que si existen este tipo personas en el Gobierno Autónomo Municipal de Zapotillo; se concluye que existe una sola persona con discapacidad que labora en una institución del cantón Zapotillo.

Para verificar el segundo objetivo: Establecer si las Instituciones antes mencionadas cuentan con la infraestructura necesaria para facilitar la inserción laboral a las personas con discapacidad física del Cantón Zapotillo, se realizó una encuesta, obteniéndose los siguientes resultados: Un grupo elevado de personas señalaron que las instituciones que si cuentan con rampas accesibles para el acceso a las personas con discapacidad física, son Banco Nacional de Fomento, Gobierno Autónomo Municipal, Área de Salud, CNT y en la Cámara de Comercio de Zapotillo; es así que, es

significativo el grupo de encuestados que no conocen los derechos que tienen las personas con discapacidad; bajo los que sí conocen estos derechos; muy bajo los encuestados que son personas con discapacidad física utiliza como ayuda técnica el apoyo de un brazo, sillas de ruedas, el apoyo para dos brazos; utilizan calzado ortopédico; prótesis y coches adaptados.

Para cumplir el tercer objetivo: Informar a las personas con discapacidad física del cantón Zapotillo sobre la constitución y los derechos que la misma les otorga como es el de acceder a un trabajo digno acorde a sus limitaciones; para que con fundamentos puedan exigir a las autoridades de este cantón se los inserte en las diferentes instituciones Públicas, se justifica por cuanto los resultados de la encuesta en la cual se determina que: un grupo significativo de personas señalaron la manera que la sociedad le podría brindar apoyo a este grupo de personas sería respetando sus derechos; ofreciéndoles fuentes de trabajo; un mejor trato, otros no respondieron, y bajo el porcentaje de individuos que señalaron que, a través de capacitación para un mejor emprendimiento productivo; también, un elevado grupo de personas señalaron que en la sociedad en la que se desenvuelve no les está brindando el apoyo necesario para su superación; bajo fue el grupo que respondieron que si se brida esa oportunidad; así mismo, otros no conocen los derechos que tienen las personas con discapacidad; es importante señalar que, la totalidad de las personas con discapacidad indicaron que si les gustaría recibir información sobre sus derechos laborales.

A los resultados que anteceden, se los apoya con la valoración a través del Test de Autoestima de Rosenberg que facilita determinar el nivel de autoestima de las personas con discapacidad, obteniendo como resultados que: casi la mitad del grupo de personas se encuentran en el nivel de Autoestima Baja; bajo fue el grupo de personas que tienen una Autoestima Media; y muy bajo tienen una autoestima elevada considerada como normal.

También realizar una Propuesta de Lineamientos Alternativos, dirigidos a las personas con discapacidad física, para informarles sobre sus derechos a la inclusión Laboral que les consagra la Constitución Política del Ecuador y el Código de Trabajo.

Con los resultados obtenidos en los objetivos específicos se demuestra que la Inserción Laboral, si tiene relación en la Socialización de las personas con discapacidad Física del cantón Zapotillo, durante el período octubre 2013 a febrero del 2014, aceptando el objetivo general propuesto en la presente investigación.

h. CONCLUSIONES

Con los resultados de los instrumentos de campo que se utilizó en la investigación, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Un elevado grupo de personas con discapacidad si se han sentido marginados por su imposibilidad; de igual forma no se les dado la oportunidad para desempeñarse en algún cargo público ni privado; y no han sido tomados en cuenta en la sociedad por su discapacidad para ser insertados en actividades laborales en las instituciones públicas y privadas del cantón Zapotillo.
- Las instituciones sí cuentan con rampas accesibles para el acceso a las personas con discapacidad física, son Banco Nacional de Fomento, Gobierno Autónomo Municipal, Área de Salud, CNT y en la Cámara de Comercio de Zapotillo.
- Es bajo el grupo de personas con discapacidad física que utiliza como ayuda técnica el apoyo de un brazo; sillas de ruedas; apoyo para dos brazos; calzado ortopédico; prótesis y coches adaptados.
- Casi la mitad de las personas con discapacidad que participaron en la investigación, tienen Autoestima Baja, lo que significa una autoevaluación negativa prolongada y sentimientos negativos sobre uno mismo y sobre las propias capacidades.

i. RECOMENDACIONES

Con los resultados de las conclusiones que se abordaron en la investigación, se llegó a las siguientes recomendaciones:

- Que los directivos de las instituciones pública y privadas del cantón Zapotillo, realicen la inclusión laboral a personas con discapacidad física, para que estas personas no se sientan marginadas.
- Sensibilizar a los Directivos de Talento Humano de las instituciones públicas y privadas del cantón Zapotillo, realicen la inclusión laboral de acuerdo a la Constitución Política del Ecuador, su Reglamento, Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público.
- Al personal de Capacitación de los Ministerios de Inclusión Social y Salud del cantón Zapotillo, trabajar en Talleres para elevar la Autoestima en las personas con discapacidad física.
- Al Ministerio de Relaciones Labores de la Regional 7 de Loja, realizar un seguimiento al proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad física en las instituciones públicas y privadas del cantón Zapotillo.

LINEAMIENTOS PROPOSITIVOS PARA INFORMAR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA, SOBRE SUS DERECHOS A LA INCLUSIÓN LABORAL

INTRODUCCIÓN:

El taller de información que se va a realizar está dirigido a autoridades locales, profesionales de la salud, educación y bienestar social para que estén al tanto de las capacidades de las personas y saber su potencialidad laboral y social y también debe estar presente la familia para fortalecer y promover la plena participación a las personas discapacitadas en todos los aspectos y sectores de la sociedad, considerando a la discapacidad como una forma de diversidad social destacando la necesidad de brindar una sociedad para todos.

En esta época, que nos toca vivir genera una nueva revolución que como nunca iguala las posibilidades de las personas con “capacidades diferentes” y que está representada en la interacción entre la persona y el ambiente en que vive.

El proceso de transformación en materia de desarrollo que se ha venido experimentando fue acompañado por un giro importante en los modelos de política social donde el sector público y privado adquieren nuevas dimensiones que suponen la ímpetu de nuevos roles y responsabilidades.

El abordaje de la situación de las personas con discapacidad física se plantea como una responsabilidad compartida por la sociedad en su conjunto.

En este punto el proyecto consiste en integrar en el trabajo sin ningún obstáculo a las personas con discapacidad física a partir de la aportación de las instituciones públicas y privadas, para impulsar la ocupación a través del

empleo o la capacitación para impulsar micro emprendimientos autogestionarias.

Considerando también que, en el capítulo segundo, se abordó sobre el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, comenzando por definir lo que se ha de entender por inclusión social, de donde partí para desarrollar un concepto de inclusión laboral, enfocado dentro de la concepción de los Derechos Humanos inalienables.

Dada la naturaleza del tema, y considerando que la Constitución de la República vigente desde Octubre de 2008, traza perspectivas garantistas, encaminadas a lograr la inclusión laboral de este grupo humano, en la investigación se recogen algunos de los preceptos fundamentales que inciden en la correcta aplicación, y abren nuevos horizontes, no solamente para ese grupo, sino para sus familias y la sociedad Zapotillana en general.

JUSTIFICACIÓN:

Es importante la aplicación de los lineamientos propositivo para informar a las personas con discapacidad física, sobre sus derechos a la inclusión laboral, ya que permitirá incluir más personas con discapacidades a las actividades laborales.

Las razones que se justifica realizar esta propuesta alternativa es la existencia de un levado grupo de personas con discapacidad que se han sentido marginados por su imposibilidad; de igual forma no se les dado la oportunidad para desempeñarse en algún cargo público ni privado; no han sido tomados en cuenta en la sociedad por lo tanto, las personas con discapacidad tienen Autoestima Baja, lo que significa que tienen limitaciones en el ambiente social y laboral.

Este trabajo de propuesta es de interés social, beneficiando a toda la comunidad por medio de la incorporación a las persona discapacitadas en el campo laboral.

Es así que al ejecutar el taller de sensibilización se va conociendo las percepciones que reflejan al querer ellos transmitir sus habilidades de una forma diferente

La factibilidad se fundamenta de la siguiente manera:

- Factibilidad Técnica, Las instituciones Públicas y Privadas cuentan con recursos económicos, humanos (materiales especializados y necesarios) y financieros por la cual estas entidades son sustentadas por el Gobierno o personas Naturales y facilita la inclusión, teniendo muy en cuenta la gran responsabilidad y el cumplimiento de normas porque son aspectos de mayor relevancia.
- Factibilidad legal, está reflejado en los artículos de la Constitución y del Código de Trabajo que consideran a las personas con discapacidad a la inserción Laboral.

Luego de la aplicación de los lineamientos alternativos, el impacto que se espera lograr es sensibilizar a los directivos de las instituciones públicas y privadas del cantón Zapotillo, sobre el derecho e importancia de la Inclusión laboral como herramienta de trabajo para fortalecer la autoestima y así mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidades físicas

OBJETIVO GENERAL:

- Desarrollar los lineamientos alternativos para lograr la inclusión laboral de los discapacitados físicos del cantón Zapotillo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar la situación actual de los discapacitados del cantón Zapotillo.

- Proponer los Lineamientos Alternativos para la inserción laboral de los discapacitados del Cantón zapotillo.
- Aplicar la propuesta alternativa como estrategia de inclusión laboral de los discapacitados físicos del cantón Zapotillo y así elevar su autoestima.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA:

Una vez realizada la investigación, podemos determinar que los lineamientos propositivos se va a realizar de la siguiente manera:

En el campo filosófico observamos que las personas discapacitadas físicas desarrollan un potencial de sabiduría similar a las personas que no presentan ninguna anomalía, así mismo reflejan que tienen el grado de prepararse y realizar labores en dichas entidades públicas o privadas.

En lo pedagógico, las personas presentan los niveles de destrezas que se realizan al observar el desempeño de las tareas y las conductas en áreas tales como comportamientos laborales, relaciones interpersonales y habilidades de comunicación a pesar de no tener estudios a nivel superior.

Las perspectivas que existen en lo psicológico toman como referencia a que estas personas proporcionan una experiencia desde sus aptitudes que son características de personalidad, propósitos e interés.

Mientras que en lo sociológico las personas con discapacidad demuestran que logran vincularse de manera fácil al resto de las personas, ya que les gusta el trabajo cooperativo y en equipo.

Se puede apreciar que las personas alcanzan conductas adaptivas en la que se desprenden la orientación y capacitación de su respectiva ocupación laboral, esto es con respecto a lo educativo.

En lo legal el compromiso y la responsabilidad que tienen las Instituciones Públicas y Privadas hacia los discapacitados físicos está proyectado en hacer prevalecer los derechos de la Constitución y del Código de Trabajo en vigencia.

El taller para desarrollar los lineamientos alternativos se presenta en las siguientes Partes:

Desarrollo de Taller PRIMERA PARTE: DISCAPACIDAD FÍSICA:

Presentación en Power Point

- ¿Qué es la Discapacidad Física
- ¿La Inclusión Laboral?
- Derechos de los Discapacitados
- Importancia de la Inclusión laboral.
- Infraestructura y adecuaciones en el entorno laboral

Desarrollo de Taller: SEGUNDA PARTE: FUNDAMENTACIÓN LEGAL:

- La Constitución del Ecuador
- Reglamento y Ley de Discapacitados
- Garantías Constitucionales que avalan el Derecho a la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador.
- Garantías normativas que amparan el derecho a la inclusión laboral en el ámbito laboral como en el servicio público

EL CODIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO

Análisis pormenorizado de la Ley Reformatoria al Código del Trabajo

- DEL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Desarrollo de Taller CUARTA PARTE: EL AUTOESTIMA

- Definición.
- Autoestima y Discapacidad
- Clases de Autoestima
- Autoestima Positiva.
- Autoestima Alta.
- Autoestima Baja.

Cierre

- Registro de preguntas e inquietudes
- Reflexiones sobre las actividades.
- Socialización.
- Conclusiones y recomendaciones
- Compromisos
- Agradecimiento
- Clausura

CONCLUSIONES:

- Las personas con discapacidad antes de la propuesta no tenían conocimientos de sus derechos en lo que tienen relación a las oportunidades para desempeñarse en algún cargo público ni privado; y así serán tomados en cuenta en la sociedad para ser insertados en actividades laborales en las instituciones públicas y privadas del cantón Zapotillo.
- Las personas con discapacidades antes de la socialización de los lineamientos alternativos, no conocían que las instituciones sí cuentan con rampas accesibles para el acceso a las personas con discapacidad física.

- Las personas con discapacidad que participaron en la socialización de la propuesta, tenían una Autoestima Baja, luego de ella se favoreció para elevar su autoestima, y así mejorar la calidad de vida.

RECOMENDACIONES:

- Que los directivos de las instituciones pública y privadas del cantón Zapotillo, brinden mejores oportunidades de inclusión laboral a personas con discapacidad física, para que estas personas no se sientan marginadas.
- Sensibilizar a los Directivos de Talento Humano de las instituciones públicas y privadas del cantón Zapotillo, realicen la inclusión laboral de acuerdo al Código de Trabajo.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

FECHA	ACTIVIDADES	TIEMPO
Sábado 13/Dic/2014	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de participantes • Saludo, bienvenida, presentación 	08h00 a 08h30
	PRIMERA PARTE: DISCAPACIDAD FÍSICA <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Qué es la Discapacidad Física ✓ ¿La Inclusión Laboral? ✓ Derechos de los Discapacitados ✓ Importancia de la Inclusión laboral. ✓ Infraestructura y adecuaciones en el entorno laboral 	08H30 a 10h15
	RECESO	10h15 a 10h45
	DISCAPACIDAD FÍSICA <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Qué es la Discapacidad Física ✓ ¿La Inclusión Laboral? ✓ Derechos de los Discapacitados ✓ Importancia de la Inclusión laboral. ✓ Infraestructura y adecuaciones en el entorno laboral 	10h45 a 1 2h30
	FUNDAMENTACION LEGAL <ul style="list-style-type: none"> ✓ La Constitución del Ecuador ✓ Reglamento y Ley de Discapacitados 	08h00 a

Sábado 20/Dic/2014	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El derecho al Trabajo ✓ Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo ✓ Garantías normativas que amparan el derecho a la inclusión laboral en el ámbito laboral como en el servicio público 	10h15
	RECESO	10h15 a 10h45
	LA UTOESTIMA <ul style="list-style-type: none"> ✓ Definición. ✓ Autoestima y Discapacidad ✓ Clases de Autoestima 	10h45 a 12h30
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Clausura 	12h30

j. BIBLIOGRAFÍA

- Amauris. (s.f.). 13 Amauris R.. "La igualdad de oportunidades para las personas discapacitadas".<http://www.monografias.com/trabajos5/perdisc/perdisc.shtml>. Recuperado el 2014,
- Arias, L. (2010). *Proceso de socialización de los discapacitados*. Recuperado el 11 de diciembre de 2014, de <http://grume/investigacion/Documentos/Procesos>:
<http://grume/investigacion/Documentos/Proceso>
- Borja, J. (12 de enero de 2000). 1 Borja. J. "Inserción Laboral de personas con discapacitadas".
<http://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>.
Recuperado el 21 de abril de 2014,
- Borja, J. d. (1998). <https://campus.usal.es/~inico/investigacion/>. Recuperado el 11 de diciembre de 2014, de Inserción laboral con personas con discapacidad:
- Carol. (2009). *¿Qué es el síndrome de Down*. Recuperado el 2013, de <http://www.fundacioncarol.org/contacto.html>:
- Comité de los Derechos de las Personas con discapacidades. (2011). Discriminación a personas con discapacidad. *Discapacidades en línea*, 1.
- Comunidad de Madrid. (2013). la discapacidad. *Guía para conseguir una prevención de riesgos labores inclusivos*, 4.
- Constitución. (2008). Constitución Política del Ecuador. En A. Nacional.
- ESPOL. (2013). facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas. *Inclusión laboral*, 2.
- FIAPAS. (2009). <http://www.fiapas.es/FIAPAS/queeslasordera.html>.
Recuperado el 2014, de ¿Qué es la Sordera?:
- Fundación Nacional de Discapacitados. (2011). *Inserción Laboral*.
- Glez. (2010). *Ceguera Congénita*. Obtenido de <http://gonzalezcegueraregu.blogspot.com/>:

- <http://definicion.de/socializacion/>. (s.f.). Obtenido de <http://definicion.de/socializacion/>
- Instituto Universitario del Gran Rosario. (2008). *Discapacidad y Sociedad. Contacto*,
- Jesús Flores. (2012). La Autoestima y Discapacidad. *El Comercio*, pág. 1.
- José María García Blanco. (2012). La Inserción Laboral y Desigualdad en el Mercado de Trabajo. En J. M. Blanco,
- José María García Blanco. (s.f.). Inserción Laboral y .
- Leach. (2002). Inclusión laboral .
- (s.f.). Ley Orgánica de Servicio Público.
- Liendro. (2007). *“Discapacidad y Sociedad”*. Recuperado el 2014, de Liendro C. *“Discapacidad y Sociedad”*. [Internet <http://areainjuriaydefensa.files.wordpress.com/2013/04/discapacidad-y-sociedad.pdf>:
- Minsiterio de Relaciones Laborales. (2012). *3 Ministerio de Relaciones Laborales “Inserción de personas con discapacidad” Ecuador*.
- Moreno, A. (2008). *Discapacitados Sensoriales* . Recuperado el 2014, de 8Moreno A. *“Discapacitados Sens* <http://www.slideshare.net/guest5e910a9/discapacitados-sensoriales>:
- Moreno, M. (2008). *Educación Física en el Discapacitado*. Nogotá : Miniv By Landeria.
- Muñoz. (1999). 2 Muñoz. J, y otros. *“La Inserción Laboral De Las Personas Con Discapacidad”*. Madrid. [Inte http://www.madrid.org/dat_sur/upe/Discapacidad%20y%20trabajo.pdf. Recuperado el 11 de abril de 2014,
- OIT.- Euro social . (2014). *Inclusión Laboral* . México: se.
- OMS. (2009). *Pliomilites O.M.S*. Ginebra: se.
- OMS. (2011). http://www.nl.gob.mx/?P=info_discapacidad. Recuperado el 2013, de Qué es la discapacidad: http://www.nl.gob.mx/?P=info_discapacidad
- Ordóñez Carmen . (2011). Discapacidad Física e Inserción Laboral. *Revista de Educación*, 145.

Organización Internacional de Trabajo. (2013). Factores para la Inclusión laboral a las Perosnas con Discapacidad. *herramientas de apoyo para la inclusión laboral*, 14.

Rojas, S. S. (2011). La Conducta Humana. En S. S. Rojas, *La Socialización* (pág. 4). Madrid: Cultura.

Universidad, Andina. (2011). Insercción Laboral. *Revista de Educación*, 145.

Wikimedia. F. (s.f.). http://es.wikipedia.org/wiki/Espina_b%C3%ADfida. Recuperado el 2014,



k. ANEXO: PROYECTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

**CARRERA DE PSICORREHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN
ESPECIAL**

TEMA: LA INSERCIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA
SOCIALIZACIÓN DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD FÍSICA DEL CENTRO DE SALUD Y DEL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL
CANTÓN ZAPOTILLO DURANTE EL PERIODO OCTUBRE
2013 – FEBRERO – 2014. LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS

Proyecto de tesis previo a la
obtención del título de Licenciada
en Ciencias de la Educación,
especialidad Psicorrehabilitación y
Educación Especial

AUTORA:

NANCY BEATRIZ MONCAYO FLORES

Loja – Ecuador

2014

a. TEMA

**LA INSERCIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA
SOCIALIZACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
FÍSICA DEL CENTRO DE SALUD Y DEL GOBIERNO
AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON ZAPOTILLO
DURANTE EL PERIODO OCTUBRE 2013 – FABRERO – 2014.
LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS.**

b. PROBLEMÁTICA

La discapacidad a nivel mundial es un problema de relevante importancia ya que la padecen las personas de distinta clase social, sexo y edad, estas personas representan uno de los grupos más marginados del mundo y por ello obtienen los resultados académicos más bajos y registran tasas de pobreza más elevadas que las personas sin discapacidad.

Al hablar del tema de discapacidad física y la inserción laboral debemos referirnos a un tema que se la debate y se lo considera importante a nivel mundial por lo que los gobiernos, las organizaciones no gubernamentales, los profesionales y las personas con discapacidad y sus familiares trabajan en conjunto con el objetivo de superar el gran problema que la sociedad les ha creado a las personas con discapacidad.

Se tiene conocimiento que más de mil millones de personas en todo el mundo padecen alguna discapacidad, y de ellas casi 200 millones presentan dificultades considerables en su funcionamiento. Por ello algunos países están tomando cartas en el asunto y reformando sus leyes para mejorar la calidad de vida de estas personas.

En nuestro país a partir del año 2007 con el ingreso del Licdo. Lenin Moreno Garcés a la Vicepresidencia de la Republica se empezó a tomar en cuenta a todas la personas con capacidades diferentes con el único fin de insertarlos a lo sociedad la misma que los tenia marginados y aislados del mundo en el que vivían.

Ahora bien en nuestro país se está trabajando por las personas con discapacidad por medio de la fundación Eugenio espejo siendo su principal promotor el Vicepresidente de la Republica, a quien la comunidad Internacional lo reconoce como un gran promotor y defensor de los derechos de las personas con discapacidad.

El estado Ecuatoriano por medio de la Asamblea Nacional Constituyente ha creado y modificado leyes, las mismas que garantizaran el derecho que tienen todas las personas con capacidades diferentes , las mismas que se encuentran en el capítulo tercero “ **Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria**” sección sexta con los artículos 47, 48, y 49 de nuestra constitución vigente.

En el Ecuador existe un 12.8% de personas con discapacidades según la OEA, en donde nuestra provincia registra mayor índice de personas con discapacidad”

En la Provincia de Loja existen diferentes centros públicos y privados que brinda la atención a los discapacitados y los intentan insertar a la sociedad en la que se desenvuelven como personas útiles para la misma, siendo el principal propósito de todos los centros que se encargan de su rehabilitación. En el cantón zapotillo que es el lugar donde voy a realizar mi investigación existen muchos habitantes con capacidades diferentes, pero en este caso el tema de mi investigación está relacionado directamente con las personas con discapacidad física quienes luchan por superarse día a día por ocupar un lugar en nuestra sociedad que es tan competitiva y que siempre trata de seleccionar personal capaz ya sea física, intelectual y auditiva visual.

Desde un principio esta investigación iba a referirse a la autoestima de las personas con discapacidad, pero al ir concretando ideas se me fueron ocurriendo temas que se iban asimilando entre sí. Ahora toda esta será sobre las personas que sufren de alguna discapacidad física, por la cual se sienten rechazados por la sociedad o la cual les ha hecho ver que pueden seguir adelante, triunfando.

Las personas con capacidades diferentes, se las debe admirar por su esfuerzo, dedicación y alta autoestima para poder seguir adelante y superar las críticas de los demás, claro, que para muchos llegan a ser puntos de

atracción por su discapacidad física, o para otros un fenómeno, pero lo que no pueden notar es que su discapacidad es solo algo de apariencia, algo físico, que lo único que le impide es caminar, o según cuál sea su problema, ya que son personas que de una u otra forma llegaron a cambiar su vida por completo, al tener que adaptarse a una nueva forma de vida, y muchos llegan a tener que depender de alguien más, con más obstáculos que enfrentar, tomando en cuenta los que se presentan día a día. Son personas que sus ideas y sus ganas de seguir viviendo son las que los sacan adelante.

La visión que tenemos de la personas con discapacidad física ha variado con el paso de los años, anteriormente veíamos que las personas eran aisladas en su propio hogar, sin posibilidades de socializar y mucho menos opciones laborales, esta condición día a día va mejorando, y los gobiernos van tomando mayor conciencia de implementar políticas tendientes a que las ciudades sean ciudades más amables hacia la persona que vive con una discapacidad. Encontramos personas con discapacidades ocupando cargos importantes en la política, empresarios destacados, músicos, deportistas, artistas, etc.

Los discapacitados a veces tienen dificultad para ciertas actividades consideradas por otras personas como totalmente normales, como viajar en transporte público, subir escaleras o incluso utilizar ciertos electrodomésticos. Sin embargo, el mayor reto para los discapacitados ha sido convencer a la sociedad de que no son una clase aparte. Históricamente han sido compadecidos, ignorados, denigrados e incluso ocultados en instituciones.

Hasta la segunda mitad del siglo XX fue difícil que la sociedad reconociera que los discapacitados tenían las mismas capacidades, necesidades e intereses que el resto de la población; por ello seguía existiendo un trato discriminatorio en aspectos importantes de la vida. Había empresarios que se resistían a dar trabajo o promocionar a

discapacitados, propietarios que se negaban a alquilarles sus casas y tribunales que a veces privaban a los discapacitados de derechos básicos como los de custodia de los hijos. En las últimas décadas esta situación ha ido mejorando gracias a cambios en la legislación, a la actitud de la población y a la lucha de los discapacitados por sus derechos como ciudadanos e individuos productivos; pero lamentablemente todavía no se cumple en su totalidad la inserción laboral ni en la empresa pública ni privada.

El problema central que se investiga, se refiere a ¿La falta de inserción laboral de las personas con discapacidad física del Centro de Salud y del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Zapotillo durante el período octubre 2013 – febrero – 2014?

Es por esto que he optado por cerciorarme de algunos aspectos referentes a esta temática de estudio que sobresalen en el cantón **“ZAPOTILLO”** que es el lugar donde realizare mi proyecto y dedicare todo el esfuerzo necesario por llevar a cabo el mismo. Por tal motivo he formulado el siguiente tema:

“La inserción laboral y su incidencia en la socialización de las personas con discapacidad física del centro de Salud y del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Zapotillo durante el periodo Octubre 2013 – Febrero 2014, lineamientos alternativos”

c. JUSTIFICACIÓN

Como estudiante de la carrera de Psicorrehabilitación y Educación Especial y consciente de que se trata de un problema de la realidad he fijado mi atención en: **“La inserción laboral y su incidencia en la socialización de las personas con discapacidad física del Centro de Salud y del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Zapotillo durante el periodo Octubre 2013 – Febrero 2014, Lineamientos Alternativos.”**, ya que es un problema vigente y una realidad por la que están pasando muchas personas de distinta clase social y que les perjudica en sus relaciones interpersonales.

Uno de los motivos que me llevo a realizar este proyecto es el de querer ayudar a plantear soluciones en la comunidad sobre el problema y para lograrlo tendré que buscar alternativas que se puedan realizar y esto lo conoceré cuando sepa las razones por las cuales se produce el mismo.

Otra de las razones por las cuales escogí este tema es el de profundizar mis conocimientos y así tener las bases suficientes para poderme desarrollar de una mejor manera dentro del campo profesional.

El tener un familiar con este tipo de discapacidad me ha incentivado a realizar este tema de investigación con el propósito de buscar alguna alternativa de solución que ayude a salir adelante no solo a mi familiar sino a todas las personas que presentan discapacidad física.

El tema a realizarse en mi proyecto es delicado debido a la naturaleza de la discapacidad y es factible de investigar ya que cuento con los recursos económicos necesarios para solventar los gastos que amerita este proyecto, además cuento con el apoyo de las personas del cantón en donde voy a realizar mi investigación ya que el tema despertó gran interés en los mismos.

Es necesario recalcar que cuento con buenas fuentes de información como bibliotecas, revistas, internet, que me ayudaran en la realización de mi proyecto.

Es importante mencionar que el presente proyecto tiene el propósito de plantear alternativas de solución factibles de realizar, que ayudaran de una u otra manera a solucionar en parte este problema, motivo por el cual me esforzare al máximo en realizar este proyecto para adquirir nuevos conocimientos y poderlos aplicar en la sociedad en la que me desenvuelvo.

d. OBJETIVOS

GENERAL:

- Determinar cómo influye la inserción laboral en la socialización de las personas con discapacidad física en el Centro de Salud y Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Zapotillo.

ESPECÍFICOS:

- Analizar si en el Centro de Salud y el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Zapotillo se encuentran insertados personas con discapacidad física.
- Establecer si las Instituciones antes mencionadas cuentan con la infraestructura necesaria para facilitar la inserción laboral a las personas con discapacidad física del Cantón Zapotillo.
- Informar a las personas con discapacidad física del cantón Zapotillo sobre la constitución y los derechos que la misma les otorga como es el de acceder a un trabajo digno acorde a sus limitaciones; para que con fundamentos puedan exigir a las autoridades de este cantón se los inserte en las diferentes instituciones Públicas.

ESQUEMA DEL MARCO TEÓRICO

CAPITULO I

INSERCIÓN LABORAL

Generalidades

Elementos útiles del empleo con apoyo y aplicables a cualquier modalidad de inserción laboral:

- Marketing
- El análisis del trabajo
- El diseño y análisis de tareas
- El entrenamiento de precisión y autonomía
- Afrontamiento de conductas problemáticas

Formulación laboral y/o Rehabilitación Profesional

- Formación laboral integrada
- Tipos de talleres de formación laboral

Actitudes, Habilidades y hábitos que es necesario trabajar de forma más intensa en el periodo pre laboral para favorecer el acceso al empleo

Autonomía personal (apariencia y auto cuidado, movilidad en la comunidad)

- En relación con las personas con discapacidad psíquica, motora o sensorial
- En relación a las personas con discapacidad psíquica
- En relación a las personas con discapacidad motora
- En relación a las personas con discapacidad auditiva
- En relación a las personas con discapacidad visual

CAPITULO II

DISCAPACIDAD

Definición

Clasificación de discapacidad

Discapacidad Motriz (Física)

- Parálisis Cerebral
- Poliomieltis
- Lesionados Medulares
- Distrofia muscular progresiva
- Espina bífida

Discapacidad Sensorial

- Ceguera
- Sordera

Discapacidad Mental

- Síndrome de Down

CAPITULO III

SOCIEDAD

Generalidades

Equiparación de oportunidades

La igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad

Sociedad que margina

e. MARCO TEÓRICO

CAPITULO I

INSERCIÓN LABORAL

Generalidades.- Quizás, lo primero que debemos hacer es situarnos. Para ello considero fundamental realizar algunos comentarios sobre como entiendo el proceso de inserción laboral.

Desde mi punto de vista la inserción laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual debemos de tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

En este sentido y permitiéndonos ser algo utópicos (aunque utopía, del griego, significa lugar que no existe, lo que no implica que no pueda llegar a existir), lo verdaderamente ideal sería que las personas con discapacidad pudieran encontrarse con unas tasas de desempleo similares a las del resto de la población “ en la reciente publicación del IMSERSO "Empleo y Discapacidad" pág. 28 se refleja el dato de personas con discapacidad en paro en torno al 62% en relación al 26,3% de la población general, y si bien este dato puede encontrarse algo desfasado pues es del año 1995, la proporción puede ser bastante similar)”, de manera que no fuera necesaria ninguna medida de discriminación positiva por el hecho de que una persona tuviera una determinada limitación. Así, solamente existirían incentivos para realizar más contratos indefinidos, para generar más puestos de trabajo, para crear empleo estable, pero no necesitaríamos subvenciones para fomentar las contrataciones de las personas con discapacidad” (Borja, 2000, pág. 28)

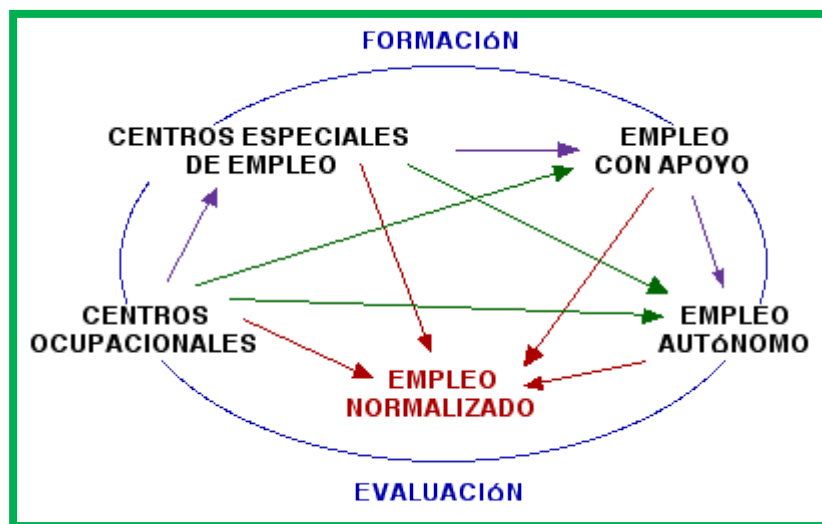
Volviendo los pies a la tierra y sin poder desprendernos de esa discriminación positiva (generada por supuesto como alternativa a una discriminación negativa previa), el objetivo final (aun en el terreno de la utopía) sigue siendo el empleo normalizado en empresas competitivas y en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores.

Es alarmante el hecho de que las personas con discapacidad que lograron llegar y terminar la educación superior, ninguna trabaja, pero sí buscan empleo. Por ende, se concluye que las personas con discapacidad que, al menos tienen la enseñanza media completa logran mayores tasas de ocupación que las personas que tienen menos nivel de educación, lo cual se explica porque, son mano de obra más calificada. Entonces, se hace necesario dar cuenta de que, la mayoría de las personas con discapacidad tiene dificultades en su desarrollo personal y académico, no logrando un potencial y conocimientos adecuados para desempeñarse laboralmente y poder lograr satisfacción en ese ámbito a lo largo de su vida.

Las personas con discapacidad que tienen mayor grado de dificultad para desplazarse tienen menos posibilidades de trabajar y la mayoría de estas personas tienen que enfrentar variados obstáculos, siendo los más comunes la falta de ascensores, de rampas y de mobiliario adecuado para desarrollar sus funciones.

La ignorancia de la mayor parte de las personas con discapacidad con respecto a la Ley de Integración Social para las Personas con Discapacidad, es por falta de información otorgada a estas personas, o simplemente es la prueba de que existe poca preocupación del gobierno en cuanto se refiere a la problemática social expuesta. Las pocas personas que conocen la ley, en su mayoría tienen una mala percepción y/u opinión de ésta, debido a que piensan que no cumple con su propósito de insertar socialmente, y mucho menos de insertar laboralmente a las personas con discapacidad. Por lo tanto, se hace necesario tomar medidas urgentes

Sin embargo hemos de ser conscientes que quizás, por multitud de factores (económicos, sociales, ambientales, personales, etc.) la persona pueda quedarse en un determinado punto del proceso de acceso al empleo normalizado.



De esta manera entiendo el proceso de acceso al empleo normalizado de la siguiente forma (ver figura 1) en la que podemos disponer de diferentes alternativas y pasos para llegar (en el mejor de los casos) al empleo normalizado, sin dejar de realizar una evaluación de los resultados que obtenemos y proporcionando a la persona la formación necesaria.

Finalmente y como alternativa de mayor nivel de integración, el Empleo con Apoyo que promueve el "empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esa oportunidad" (Wehman y colaboradores, 1992; Verdugo, M. A. y Jenaro, C., 1993; Bellver, F. 1993). Este modelo de integración laboral se basa en la integración total, con salarios y beneficios desde el primer momento, ubicando a la persona en un empleo antes de proporcionarle el entrenamiento, con rechazo cero, apoyo flexible a lo largo de la vida laboral y posibilidad de elección por parte de la persona.

Esta alternativa de inserción es, desde mi punto de vista, la más integradora (lleva al empleo normalizado) ya que ofrece una vía de acceso al empleo en condiciones normalizadas para un gran número de personas con discapacidad.

Borja (2000) cita que “El final del proceso, de cualquier manera, sigue siendo el empleo normalizado, ya sea empleo autónomo, inserción laboral en empleo por cuenta ajena, o la estabilización de una serie de "apoyos naturales" en el entorno laboral de la persona con discapacidad que posibiliten la desaparición progresiva del preparador laboral en el empleo con apoyo.” (Borja, 2000)

Elementos útiles del Empleo con Apoyo y aplicables a cualquier modalidad de inserción laboral.- Estos elementos son a su vez tareas que configuran el perfil del profesional de la integración laboral.

El marketing, o la manera de presentar a la persona con discapacidad como válida y eficaz, planificando cada contacto con las empresas, previendo las posibles alternativas, clarificando los compromisos del empresario, del profesional y del trabajador y evaluando y modificando en función de los resultados.

El análisis del trabajo, que permite mediante la recopilación de información y una observación continuada y estructurada, determinar cuáles son los elementos fundamentales del empleo que se está analizando, los procedimientos de la empresa, sus políticas de personal, los servicios disponibles en el lugar de trabajo y su configuración física. Esta tarea debe ser desarrollada con la colaboración de algún trabajador de la empresa que sin duda conocerá y dominará mucho mejor que el profesional que evalúa todo lo anteriormente mencionado. La responsabilidad del profesional será la de saber solicitar la información necesaria e indicar al trabajador que va a obtenerla la manera de recopilarla.

El diseño y análisis de tareas, que permite descomponer aquellas tareas en las que el trabajador encuentre especial dificultad, en pequeños elementos, que faciliten la estructuración de un entrenamiento específico para la realización de las mismas. En su caso, si se considera conveniente y es factible, se puede incluso rediseñar aquellas tareas cuyo diseño original no sea lo suficientemente funcional o parezca inadecuado para el trabajador concreto. Hay que ser sin embargo especialmente cuidadosos en este aspecto para no remarcar las diferencias sobre el resto de trabajadores y compañeros, ya que el objetivo es que el empleo sea lo más normalizado posible en todos los sentidos.

El entrenamiento de precisión y de autonomía, utilizando técnicas conductuales que faciliten al trabajador la distinción de señales naturales que le indique el avance o el cambio en una determinada tarea, y que le proporcionen el mayor grado de autonomía posible. En este sentido, se debe proporcionar solo la asistencia necesaria para que el trabajador se centre en la tarea y aprenda la ejecución adecuada, teniendo en cuenta sus habilidades y la variación de asistencia necesaria a lo largo del tiempo. La presencia del profesional será siempre lo menos intrusiva posible, contando siempre que sea factible, con la colaboración de los compañeros de trabajo, de otros órganos de la empresa y cualquier procedimiento o técnica de uso común en ese lugar de trabajo concreto. Se trata de facilitar la autonomía del trabajador mediante técnicas que faciliten el control de la ejecución de la tarea por la propia persona y que generen el distanciamiento progresivo de la figura del profesional.

Afrontamiento de conductas problemáticas dentro del lugar de trabajo, ya sea por su peligrosidad para la persona, para los compañeros, o simplemente porque sean culturalmente inapropiadas en un determinado lugar de trabajo. Estos comportamientos habrán de ser afrontados teniendo en cuenta su funcionalidad (normalmente comunicativa o instrumental), teniendo en cuenta la dignidad del propio trabajador, utilizando

adecuadamente el análisis, y aplicando estrategias de modificación de conducta que nos lleven a conseguir los estándares de la comunidad o del lugar de trabajo concreto.

Este conjunto de tareas, que en el caso del empleo con apoyo se complementan con un seguimiento y apoyo (valga la redundancia) a lo largo de la vida laboral del trabajador, que fluctúa según las necesidades del mismo en los diferentes momentos, es como ya he mencionado, perfectamente extrapolable a cualquier profesional de la integración laboral.

Formulación Laboral y/o Rehabilitación Profesional.- Se entiende por Formación Laboral o Rehabilitación Profesional al proceso de capacitación que implica evaluación, orientación específica, formación laboral y/o profesional y su finalidad es la preparación adecuada de una persona discapacitada para su inserción en el mundo del trabajo. El proceso de capacitación es de carácter educativo y sistemático y para ser considerado como tal debe contar con un programa específico de una duración determinada y estar aprobado por organismos oficiales competentes en la materia

Las especialidades de la Formación Laboral o la Rehabilitación Profesional a las que puede acceder una persona discapacitada se determinarán no sólo teniendo en cuenta las condiciones psicofísicas del mismo, sino también las reales posibilidades que tendría, de ingresar al mercado laboral competitivo o protegido. Es decir, deberá analizarse si la formación propuesta le sirve a la persona discapacitada como medio que posibilite su inserción laboral.

Asimismo el análisis de las condiciones psico-físicas del individuo y del perfil del puesto de trabajo para el que se lo formará profesionalmente, serán de importancia para su posterior inserción al mundo del trabajo.

Formación Laboral Integrada.- Se entiende por Formación Laboral Integrada la que puede realizarse en una escuela o centro de capacitación común, no especializado para personas con discapacidad, a los que pueden acceder los mismos, para luego desempeñarse en el mercado laboral.

Para ingresar a un sistema integrado deberán tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

- a. Tipo y grado de discapacidad.
- b. Capacitación acorde con las condiciones psico-físicas y habilidades funcionales del postulante y el perfil del puesto de trabajo y las posibilidades de inserción laboral del mismo.
- c. Apoyo técnico-profesional especializado, en el caso que así lo requiera.

En cuanto al tipo y grado de discapacidad: se deberán analizar las condiciones psico-físicas y funcionales de acceder a una capacitación en un sistema educativo común.

No puede determinarse a priori que tipo y grado de discapacidad permite esta modalidad de capacitación, se deberá evaluar específicamente cada caso en particular, partiendo de la base que si por su patología tiene adecuadas posibilidades de integrarse en un medio laboral competitivo, se puede analizar la posibilidad de que se capacite en un sistema integrado, en todas o alguna de sus etapas, como paso previo, de entrenamiento, a su inserción laboral.

En cuanto a la capacitación acorde con las condiciones psico-físicas y las posibilidades de inserción laboral se deberá tener en cuenta que aunque la persona discapacitada pueda recibir una determinada capacitación en un sistema integrado ésta deberá servir para su futura inserción laboral; en cuyo caso se requiere conocer las reales posibilidades de inserción en un trabajo, de modo que permitan su incorporación y desempeño en el mismo, en forma adecuada. De lo contrario capacitaremos para una frustración.

En cuanto al apoyo técnico-profesional especializado implica que la capacitación, en un sistema integrado se lleve a cabo con los recursos humanos y materiales especializados y necesarios. Teniendo en cuenta estas consideraciones se deberá promover la formación laboral en ámbitos comunes de todas aquellas personas con discapacidad que fuera posible siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos precedentemente.

Tipos de Talleres de Formación Laboral.- Actualmente, teniendo en cuenta que bajo la denominación genérica de talleres se nuclean diferentes tipos de servicios, cuyos objetivos, estructuras y metodologías difieren entre sí, se requiere entonces que se clasifiquen y definan para su mejor comprensión en:

- A. Pre – Taller.
- B. Taller de Formación o Capacitación Laboral.
- C. Taller de Adiestramiento Laboral.

El acceso a cada uno de estos talleres no es sucesivo ni necesariamente correlativo, y el ingreso a los mismos se realizará de acuerdo con la edad, tipo y grado de discapacidad.

Actitudes, Habilidades y hábitos que es necesario trabajar de forma más intensa en el periodo pre laboral para favorecer el acceso al empleo.

Autonomía personal (apariencia y auto cuidado, movilidad en la comunidad)

En relación con las personas con discapacidad psíquica, motora o sensorial

- Suelen tener una percepción inadecuada de su discapacidad, bien por defecto o por exceso.
- La orientación y el desplazamiento. Moverse de forma autónoma por el barrio y utilizar de la misma forma los medios de transporte (autobús, tren, metro...), promoviendo la adquisición de coche propio y carné de conducir para las personas que se considere conveniente.

- También se observa en demasiadas ocasiones una excesiva dependencia de los familiares y amigos para resolver gestiones.

En relación con las personas con discapacidad psíquica

- Manejo funcional del dinero y de las unidades de tiempo.

En relación con las personas con discapacidad motora

- Por razón de su discapacidad, estas personas requieren, en ocasiones, adaptaciones de material o ayudas técnicas para realizar de forma autónoma algunas tareas de auto cuidado. Por este motivo es importante insistir y afianzar destrezas y hábitos que les ayuden a cuidar su propia apariencia (vestido, higiene).
- Por la misma razón necesitan un mayor esfuerzo y en algunos casos también ayudas técnicas para participar de forma activa en situaciones que requieren manejar funcionalmente el dinero, solicitar información y ayudas de la Administración contactar con asociaciones y grupos, etc.
- Algunas personas con discapacidad física necesitan ayudas de terceras personas para las actividades de la vida diaria (comida, servicio...).

En relación con las personas con discapacidad auditiva

- J. Muñoz (1999) cita que “Las personas con discapacidad auditiva necesitan adaptaciones visuales para recibir la información de su entorno (Transporte público, centros comerciales, centros públicos, etc.).
- Algunas personas con discapacidad auditiva necesitan del servicio de Intérpretes de Lengua de Signos para realizar gestiones de la vida diaria, para fomentar la autonomía personal y evitar la dependencia familiar.
- Se necesita adaptar los centros de ocio (cines, teatros, auditorios,...), de actividades culturales (conferencias,...) a las personas con prótesis auditivas para evitar el acoplamiento mejorando su audición (bucles magnéticos, equipos de F.M.) (Muñoz, 1999, pág. 28)

En relación con las personas con discapacidad visual

- Por razón de su discapacidad estas personas necesitan un entrenamiento especial para desarrollar habilidades para la vida diaria, así como orientación y movilidad.
- El riesgo de accidentes laborales puede incrementarse para este colectivo, por no existir una adecuada adaptación de las normas de seguridad, como indicadores acústicos de alarma, señalizaciones táctiles, etc.
- Es imprescindible la supresión y/o adecuación de las barreras que impidan que estas personas corran riesgos al desplazarse.

En el Código de Trabajo se cita que “El Ministerio de Relaciones Laborales, fomenta el cumplimiento de obligaciones laborales contenidas en el Código del Trabajo; y, realiza inspecciones a través de las Inspectorías del Trabajo y Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional, en coordinación con la Unidad de Discapacidades, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores con alguna clase de discapacidad, procurando su inserción laboral en las empresa según el porcentaje que determina la ley.

Por ello el MRL 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 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” (Minsiterio de Relaciones Laborales, 2012)

CAPITULO II

DISCAPACIDAD

Definición.- Para la OMS (2011) discapacidad es "Cualquier restricción o carencia (resultado de una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la misma forma o grado que se considera normal para un ser humano. Se refiere a actividades complejas e integradas que se esperan de las personas o del cuerpo en conjunto, como pueden ser las representadas por tareas, aptitudes y conductas" (OMS, 2011)

Históricamente el término discapacidad fue catalogado en forma negativa. Una persona que sufría de algún tipo de discapacidad era considerada como un "paciente" que debía ser curado o puesto bajo un tratamiento médico. Esta posición es la conocida como el "Modelo médico de la discapacidad", en los últimos veinte años, una nueva definición llamada "Modelo social de la discapacidad" llegó a casi desplazar a la anterior. En este modelo, la discapacidad es vista más como una construcción social que como una situación médica. Una persona discapacitada es ahora vista como un individuo que requiere de una serie de ayudas técnicas para el devenir cotidiano y a la discapacidad como las actitudes o barreras que la sociedad levanta a su alrededor. Sin embargo ambas definiciones coinciden en que los servicios y las oportunidades sociales deben ser lo más accesibles posibles para todas las personas con discapacidad.

Se designa con el término de discapacidad a aquella limitación que presentan algunas personas a la hora de llevar a cabo determinadas actividades y que puede estar provocada por una deficiencia física o psíquica.

La discapacidad es una problemática que puede afectar al individuo desde su nacimiento, es decir, ya nacer con ella, como puede ser el caso de

aquellos que nacen con la enfermedad denominada síndrome de Down o bien aparecer durante un determinado momento de la vida como consecuencia de algún accidente o afección, por ejemplo, un individuo que sufre un accidente automovilístico y como consecuencia de este trauma sus piernas sufren una parálisis, situación que obviamente le provocará una discapacidad motora que antes no presentaba.

Clasificación de Discapacidad.- Considerando que discapacidad es toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considere normal para un ser humano se ha clasificado la discapacidad de la siguiente manera:

Discapacidad Motriz (Física).- Existen muchas causas y afecciones que pueden provocar deficiencias motrices y para desplazarse. La incapacidad de usar eficazmente las piernas, los brazos o el tronco debido a parálisis, rigidez, dolor u otras deficiencias es común. Podría deberse a defectos congénitos, enfermedades, envejecimiento o accidentes. Dichas discapacidades podrían variar de un día a otro. Además, es posible que ocasionen otras discapacidades tales como deficiencias del habla, pérdida de la memoria, baja estatura y deficiencia auditiva.

Las personas con deficiencias motrices y para desplazarse pueden hallar difícil participar en las actividades debido a las barreras sociales y físicas. A menudo son personas valientes e independientes que desean contribuir al máximo de su capacidad. Algunas de ellas son plenamente independientes, mientras que otras quizás necesiten ayuda a tiempo parcial o completa.

Una persona con discapacidad motriz presenta alguna deficiencia física que le obstaculiza o impide realizar diferentes acciones o actividades habituales, como caminar, correr, saltar, subir escaleras, vestirse, peinarse, etc.

La OMS (2011) cita que: “Los principales problemas que puede generar la discapacidad motriz son varios, entre ellos podemos mencionar: movimientos incontrolados, dificultades de coordinación, alcance limitado, fuerza reducida, habla no inteligible, dificultad con la motricidad fina y gruesa, mala accesibilidad al medio físico” (OMS, 2011)

Una forma práctica de clasificar las discapacidades motoras es:

Parálisis Cerebral.- M. Moreno (2008) al respecto opina que: “Es un trastorno motor que afecta el tono, la postura y el movimiento, causado por una lesión cerebral (de encéfalo) producida antes, durante o poco tiempo después del parto. Por lo tanto la lesión ocurre durante el periodo madurativo del Sistema Nervioso Central. (Moreno, 2008)

Es de carácter persistente (por eso es fundamental hallar una adecuada educación y terapéutica) pero no invariable, “. El cuadro clínico de los niños con parálisis cerebral evoluciona según la interacción de trastornos de patrones motores propios de la lesión y el proceso madurativo del Sistema Nervioso Central” (Moreno, 2008)

Afecta a las extremidades y a las articulaciones (cuello, hombros, codos, muñeca, caderas, rodillas, tobillos, pies), que pierden la amplitud de movimientos y la flexibilidad.

Se observa contracturas en caderas, rodillas y pies, equinovaros (hacia adentro) o pies equinos. Los músculos más afectados son los aductores, gemelos, músculos del pie, antebrazo y muñeca.

Poliomielitis.-“La poliomielitis es causada por un virus que invade el sistema nervioso y puede causar parálisis cerebral en cuestión de horas es una enfermedad muy contagiosa. El virus entra en el organismo por la boca y se multiplica en el intestino. Los síntomas iniciales son fiebre, cansancio, cefalea, vómitos, rigidez del cuello y dolores en los miembros. Una de cada 200 infecciones produce una parálisis irreversible (generalmente de las

piernas), y un 5% a 10% de estos casos fallecen por parálisis de los músculos respiratorios.” (Moreno, 2008)

La poliomielitis fue vencida por la vacuna anti poliomielítica (sabín oral), por tal motivos es muy raro ver casos nuevos. Se origina por un virus que ataca al asta anterior motora de la médula espinal, afectando a infantes generalmente antes de los cinco años de vida.

El virus afecta el Sistema Nervioso Central y provoca una Parálisis Motora y afecta a los músculos; a mayor lesión mayor es el daño: cuadriplejía, ausencia total de movimiento de los cuatro miembros; hemiplejía, dos miembros de un mismo lado; paresia, ausencia parcial de movimiento

Lesionados Medulares.- Moreno (2008) “Es la separación de una parte de la medula espinal del resto del sistema nerviosos central, perdiéndose en forma parcial o total la conexión de la vías nerviosas entre los centros superiores (cerebro, núcleos grises y cerebelo) y la porción de la medula espinal que se encuentra por debajo del lugar lesionado.

La medula espinal se encuentra formada por ocho segmentos medulares cervicales, doce dorsales, cinco lumbares y cinco sacros, cada uno con un arco reflejo periférico (involuntario) encargado de la inervación de una zona específica del cuerpo. Los centros superiores son los responsables del funcionamiento coordinado de todos los segmentos medulares. Los niveles medulares comprometidos con mayor frecuencia son: cervical 5-6, dorsal 11-12 y lumbar 1.

Se produce en general por accidentes donde hay un traumatismo en la columna vertebral y lesión en la médula. Si se produce corte total, es decir, vértebra, y desplaza a la médula, de la lesión hacia abajo deja al sujeto sin sensibilidad y sin motricidad. De la lesión hacia arriba no hay daño, el movimiento es normal” (Moreno, 2008)

Pueden darse lesiones completas e incompletas:

Lesiones incompletas.- La parte medular distal a la lesión mantiene algunas conexiones con los centros superiores.

Lesiones completas.- La parte medular distal a la lesión se separa completamente del sector proximal y de los centros superiores.

Principales alteraciones

“Alteración motora.- Hay parálisis corporal por debajo de la lesión, pérdida de los movimientos voluntarios, y aparecen signos de flacidez y espasticidad en esa zona.

Alteración sensitiva.- Se produce pérdida de la sensibilidad corporal superficial y profunda por debajo de la región medular comprometida.

Alteración de la función vesical.- La lesión, al comprometer el sector medular que regula la micción (sector sacro), produce vejiga neurogénica.

Alteración de la función defecatoria.- La lesión compromete el sector medular que regula el control defecatorio. Esto crea graves problemas sociales, pues el paciente no controla la defecación y hay que trabajar para evitar diarrea, constipación, etc.

Alteración de la termorregulación corporal.- Puede presentarse inmediatamente después del accidente y causar necrosis de las células productoras de espermatozoides en los testículos.

Alteración neurovegetativa.- Se presenta mayormente en personas cuya lesión medular está por encima de dorsal 5. Se manifiesta en rubor, sudoración, hipertensión arterial, cefalea, etc.

Distrofia muscular progresiva.- Es una enfermedad congénita terminal. Consiste en un proceso degenerativo que se apodera de las fibras musculares (miopatía), imposibilitando al músculo realizar su función. El daño es progresivo, bilateral y simétrico” (OMS, 2009)

Los músculos más afectados son cintura escapular pélvica y columna. Los músculos de los miembros superiores y de la espalda también se ven afectados, pero mucho más tarde y en modo menos grave que las extremidades inferiores.

Espina bífida.- Es una malformación congénita que consiste en un fallo en el cierre del tubo neural durante el periodo embrionario. En el momento en el que se forma la columna vertebral del feto, se produce esta falla (a nivel de su arco posterior), y sus secuelas son fehacientemente irreversibles. Afecta a los músculos dificultando la motricidad y la sensibilidad

En el sitio Web cita que: “La principal causa de la espina bífida es la deficiencia de ácido fólico en la madre durante los meses previos al embarazo y en los tres meses siguientes, aunque existe un 5% de los casos cuya causa es desconocida” (Wikimedia. F.)

Clasificación según las manifestaciones clínicas

Espina bífida oculta.- Cuando el defecto es solamente óseo; es detectada por radiografía. No hay manifestación al exterior.

Espina bífida manifiesta.- Cuando el defecto óseo se acompaña de la lesión de otros tejidos. Se puede presentar como:

- El Meningocele: Que es el defecto óseo acompañado por una masa tumoral formada por las meninges. Aquí no hay lesión medular.
- El Mielomeningocele: Es el defecto óseo acompañada de la ausencia de piel en la zona vertebral involucrada y una masa tumoral (cele) translúcida en la línea media posterior. Aquí siempre hay lesión medular.

Discapacidad Sensorial.- A Moreno (2008) manifiesta que: “La discapacidad sensorial corresponde a las personas con deficiencias visuales, a los sordos y a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje (Moreno A. , 2008)

Son aquellas personas que presentan pérdida o disminución de la función de los órganos de los sentidos, provocando la privación de algunos estímulos provenientes del mundo exterior. Las percepciones del ser humano están basadas en la integración de todas las sensaciones que llegan al sistema nervioso central, por medio de los órganos de los sentidos que reciben las sensaciones o estímulos del mundo que los rodea siendo la base de todo aprendizaje.

Cuando aparece alguna afección en estos canales de información, el aprendizaje se ve obstaculizado, por lo que son fundamentales la detección precoz y la estimulación. Las discapacidades más importantes son la ceguera y la sordera

Ceguera.- El aparato de la visión es el encargado de recibir las impresiones luminosas provenientes del exterior y transmitir las al cerebro a través de las vías ópticas. El órgano receptor es el ojo, en algunas de las partes constitutivas el órgano de la visión no funciona adecuadamente que interfiere en el pasaje de las impresiones luminosas en su camino hacia el cerebro, se produce una disminución visual.

La ceguera puede ser de nacimiento: Ceguera congénita o ceguera adquirida.

Causas de la ceguera: La OMS “La Organización Mundial de la Salud nos brinda estos porcentajes:

- Influencias prenatales: 56,1%
- Enfermedades infecciosas: 7,4%
- Tumores 5,1%
- Fibroplasia retrolenticular: 19,3%” (Moreno M. , 2008)

Ceguera Congénita.- E, Glez (2010) cita que: “Nos referimos a aquellos casos en el que el resto visual no es lo suficientemente útil como para guiar los desplazamientos del sujeto en el espacio y donde la limitación de gestos

y posturas está vedada. Por el grado de dificultad, suele descubrirse más tempranamente; de no existir estimulación adecuada, puede aumentar el riesgo de autismo y pseudo – debilidad.

Aquí el grado de estimulación recibido, la existencias o no de déficits asociados, las pautas de crianza y el vínculo madre – hijo, siempre serán factores importantes pero todas las investigaciones coinciden en que la ceguera afecta y retrasa el desarrollo motor y de autopercepción” (Glez, 2010)

Ceguera Adquirida.- Nos referimos a aquellas personas que pierden la visión, ya sea por accidente, quemaduras, lesiones cerebrales, etc, los mismos que necesitan apoyo psicológico para aceptar su nueva realidad.

Sordera.- Se denomina sordos o hipoacúsicos a las personas que presentan una disminución importante de la audición o falta total de esta.

En el documento de FIAPAS se cita que: “La sordera se refiere a la pérdida o anomalía de una función anatómica y/o fisiológica del sistema auditivo, y tiene su consecuencia inmediata en una discapacidad para oír, lo que implica un déficit en el acceso al lenguaje oral.” (FIAPAS, 2009)

El oído es el órgano receptor de las ondas sonoras que se transmiten a los centros cerebrales y asegura la función del equilibrio. El oído posee tres sectores, oído externo, medio e interno. El oído interno tiene órganos auditivos y no auditivos. La cóclea es el órgano auditivo dedicado a la audición, el aparato vestibular es el órgano no auditivo dedicado a postura, equilibrio, tono muscular y orientación espacial. Los nervios vestibulares controlan los movimientos de los ojos y muchas otras funciones relativas los movimientos intencionados y coordinados

La capacidad de discriminar sonidos es lo que permite el aprendizaje. El hecho de oír no solo significa la posibilidad de adquirir el lenguaje sino también la posibilidad de estructurar el espacio y el tiempo en relación con el propio cuerpo. La carencia de audición hace que el sujeto este limitado en su

desarrollo, corriendo el riesgo de sumarse otra discapacidad, la intelectual. La pérdida auditiva es una discapacidad que compromete al sujeto en relación con, los demás, en la socialización, ya que le va a resultar muy difícil comprender y ser comprendido por los demás.

CAUSAS

La sordera se debe a:

Origen genético.- Puede ser congénita o degenerativa o estar asociada a otras lesiones.

Deficiencias de origen prenatal

Las embriopatías.- En este caso la sordera puede ligarse a una enfermedad infecciosa sufrida por la madre. Las lesiones del oído interno pueden estar asociadas a malformaciones cardíacas y sobretodo oculares.

Las fetopatías.- Incompatibilidad sanguínea principalmente; intoxicaciones teratógenas y hemorragias del embarazo durante el primer mes y quizás hasta el sexto.

Afecciones neonatales.- Aparece sordera ligada a la prematuridad, la anoxia, o como consecuencia del traumatismo obstétrico.

Afecciones infantiles.- Se distinguen cuatro grupos:

- **Causas infecciosas.-** Sordera por distintas formas de meningitis. Antibióticos usados para combatir las infecciones.
- **Causas traumáticas.-** Sordera ocasionada por fractura del peñasco
- **Afecciones del metabolismo.-** Diabetes infantil, mixedema de la infancia
- **Tóxicos exógenos**

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 funciones concretas de cada etapa del desarrollo y que afectan a nivel global la inteligencia: las funciones cognitivas, del lenguaje, motrices y la socialización.

Más actualizada es la definición que hace la Asociación Americana sobre Retardo Mental (AARM):

La discapacidad mental es una condición resultante de la interacción entre factores personales, ambientales, los niveles de apoyo y las expectativas puestas en las personas.

Se define discapacidad mental a aquellas personas con un funcionamiento intelectual inferior al del término medio de la población considerado en un rango de 100. La discapacidad mental no se la debe considerar como una enfermedad, se la debe entender como una condición humana. El desconocimiento, la sobreprotección, el aislamiento y la burla son actitudes que evidentemente debilitan la autoconfianza de las personas con discapacidad mental, limitando sus condiciones para desenvolverse y aprovechar sus habilidades remanentes en función de un desarrollo acorde a su etapa de vida.

Síndrome de Down.- En el sitio Web Carol F, (2009) “El Síndrome de Down es una de las causas genéticas más comunes de retraso mental o de desarrollo. Esto significa que es causado por un problema relacionado con los cromosomas, donde están situados los genes que hacen que cada persona sea única” (Carol, 2009)

El síndrome de Down, también denominado mongolismo o mongolismo, constituye una alteración genética caracterizada por la triplicación del material genético correspondiente al cromosoma 21.

Este síndrome recibe el nombre en honor a Sir John Langdon Down, médico Inglés que hacia el año 1866 estudio a niños que nacían con retardo mental y, al comparar los rasgos faciales de ellos con los mongoles, los llamo mongólicos. Este nombre en la actualidad ya no se usa, se prefiere

denominar este síndrome como “trisomía 21”, ya que es en el par 21 donde hay uno de más.

Justamente la alteración tiene su origen en el momento de la fecundación, hay una falta cromosómica: la presencia de 47 cromosomas, en lugar de 46 repartidos en 23 pares que tiene una persona normal. Se sabe que la edad de la madre (mayor de 35 años) es un importante factor de riesgo para que se produzca esta anomalía.

Se establecen tres causas genéticas de síndrome de Down:

- a. Error en la división meiótica:** En un 78% de los casos se trata de un error en la disyunción materna y en un 22% restante en la paterna. De ser esta la causa de la patología, todas las células del individuo tendrán un cromosoma demás.
- b. Error en la división mitótica:** Se trata de mosaicismo en el cual el individuo tiene algunas células con 47 cromosomas y otras con 46. El desequilibrio genético puede producirse en la segunda división mitótica, siendo la primera normal. De esta manera el niño que nazca puede presentar características faciales de síndrome de Down, según la cantidad de células normales y trisómicas que haya.
- c. Por translocación cromosómica de alguno de los progenitores:** Es el único caso de síndrome de Down que realmente puede prevenirse, pues, conociendo que alguno de los progenitores o ambos tienen una translocación balanceada, puede efectuarse un asesoramiento médico y estudio genético.

Se aconseja hacer estudios genéticos prenatales sí:

- La madre supera los 35 años
- Tiene un hijo con síndrome de Down
- Si hay mosaicismo paterno
- Si hay translocación familiar.

CAPITULO III

SOCIEDAD

Generalidades.- Liendro (2008) “La evolución de los estudios sobre discapacidad ha tenido en estos últimos 30 años varios niveles de avances. Por un lado el tema de los Derechos sociales de las personas con discapacidad; en segundo lugar el avance en el conocimiento científico y tecnológico, para las diversos tipos de discapacidades; y el tercero podemos ubicarlo en el crecimiento de la formación y actualización” (Liendro, 2007)

Debe promulgarse con celeridad una legislación antidiscriminatoria dirigida a eliminar las barreras existentes y evitar el establecimiento de nuevos obstáculos que las personas con discapacidad puedan encontrar en la educación, en el empleo y el acceso a los bienes y servicios. Estas dificultades impiden lograr a estas personas su plena participación social y su independencia.

“La legislación antidiscriminatoria ha demostrado su eficacia en un cambio de actitud hacia las personas con discapacidad. Sin embargo, la ley no resulta suficiente. Sin un compromiso en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo la activa participación de las personas con discapacidad y sus organizaciones en el afianzamiento de sus propios derechos, la legislación carecerá de eficacia. La sensibilización pública es por consiguiente necesaria para apoyar medidas legislativas y para incrementar el entendimiento de las necesidades y derechos de personas con discapacidad en la sociedad y luchar contra los prejuicios y la estigmatización que todavía existe.”

Lograr la meta de la igualdad en el acceso y la participación requiere que los recursos deben ser canalizados de tal forma que refuercen la capacidad de participación de la persona con discapacidad y su derecho a vivir de forma independiente. Numerosas personas con discapacidad requieren de

servicios de apoyo en sus vidas cotidianas. Estos servicios deben ser de calidad, basados en las necesidades de las personas con discapacidad e integrados en la sociedad, evitando que sean una fuente de segregación.

La discapacidad está configurada por la misma comunidad, ya que depende de los medios de superación y/o promoción que ofrece a sus individuos. Por ese motivo no puede ser entendida históricamente. Es aquí donde se hace imperioso observar los valores con los que se maneja una sociedad.

En nuestras costumbres casi nunca se incluye a las personas con discapacidad como integrantes naturales de la comunidad. Se los considera "especiales", relacionándolos con roles específicos como el de niños eternos, seres dependientes, etc. Llama la atención si se los ve en escuelas o universidades comunes o si trabajan en funciones competitivas. De esta manera se coarta la vida independiente, el desarrollo personal, la participación en la vida comunitaria. La cultura oficial aparece excluyendo todo tipo de diferenciación humana. Y esto se manifiesta en políticas de desarrollo por separado para personas con discapacidad, salidas laborales improductivas, etc; que lo que hacen es velar la segregación. Y lo peor de toda la cuestión es que los mismos damnificados lo aceptan ya que tienen interiorizados los patrones culturales. Y así se va conformando un círculo vicioso.

Ver la idea de representación social nos sirvió para entender que los comportamientos no están determinados por las características objetivas de la situación, sino por su representación.

"Cuando se analiza una representación social, el objetivo no es tanto detectar y configurar cuál es su núcleo figurativo, por ejemplo, sino estudiar qué elementos concentran la significación del objeto representado y cómo se articula esa significación con la práctica cotidiana en el interior de los grupos sociales. Tampoco nos interesará demasiado a la comparación entre las

características reales del objeto representado y su representación social. Las representaciones sociales son construcciones sociales autónomas con respecto a los objetos de los que parten” (Liendro, 2007)

Lo importante de destacar es que las representaciones sociales no son inamovibles. Fuera de su núcleo central se encuentran componentes periféricos que son más sensibles al contexto y a las experiencias individuales. Sin embargo el peso que tiene el núcleo central es muy grande, ya que es el que posibilita la representación instantánea sin analizar en cada momento la situación. Es el que indica qué es lo "normal" para ese tiempo y lugar.

La infravaloración cultural de las personas con discapacidad no es un fenómeno aislado. En nuestras sociedades se discrimina a cualquiera que se aparte del patrón predominante. Ahí aparece la distinción entre normales/anormales. Los primeros serían aquellos que no se alejan negativamente de las expectativas que se han formado. Los segundos aparecen como estigmatizados y es como si no se los considerara totalmente humanos. En el caso de la discapacidad creemos que están cerca de la muerte por una cuestión médica, castigo divino o como quiera llamarse. Olvidamos que los que les reducimos las posibilidades de vida somos nosotros al no integrarnos como comunidad. Generalmente se recurre a la ideología para explicar su inferioridad o peligrosidad. Así se va justificando cómo lo tratamos.

Sin embargo es común escuchar discursos igualitarios cuando nos referimos a la discapacidad. Por lo general el conjunto de la sociedad dice respetar el pleno derecho de quien posee discapacidad o desventaja. La legislación, los tratados y documentos enfatizan la intención de cumplir con el indiscutible respeto por la diversidad. La marginación/discriminación es considerada valores negativos.

Detrás de este manto de humanitarismo en lo cotidiano sale a luz la imagen social de la persona con discapacidad. Hablamos del derecho a la diversidad mientras que la representación de la discapacidad tiene que ver con la ayuda y el asistencialismo. Se produjeron logros a nivel legislativo planteando el respeto por la diversidad, aunque muchos siguen imaginando a ciudadanos con discapacidad sin derechos civiles. Toda esta situación actúa en contra de una integración plena. La equiparación de oportunidades queda vacía de contenido porque no tenemos interiorizados valores compatibles con ella. La discapacidad no puede entenderse si no es en relación a la cultura predominante.

Es interesante también referirnos a los términos utilizados. En distintas clasificaciones aparece el concepto de "normal" para poder determinar la situación tratada. Se define en definitiva por lo que una persona discapacitada no es, sin poder hallar la forma de expresar lo que es. Hablar de normalidad nos lleva necesariamente a considerar al que se aleja de esas características como "anormal". Y el paso para considerarlo inhumano o inhumano es bien próximo. También la idea de rehabilitación muchas veces se interpreta como "volver a adaptar", demostrando así la idea de que de algún lugar fueron excluidos por tener capacidades diferentes. La "normalización" también se puede malinterpretar a menudo como "igualación", desconociendo o subestimando las diferencias propias del ser humano, tratando que la discapacidad "quede disimulada", "nadie la observe" o que "por unos instantes sea olvidada".

Si bien la falta de información provoca ciertas actitudes de segregación, debemos reconocer que lo que está en juego son los valores de la salud, de las diferencias humanas, de la vida. Nuestra actitud como colectivo deberá ser modificada para lograr una verdadera equiparación de oportunidades.

Equiparación de Oportunidades

Valores incompatibles con ella - Valores compatibles con ella

Paternalismo - Equidad de condiciones

Subvaloración - Reconocimiento del otro

Discriminación - Respeto por la diversidad

Intolerancia - Tolerancia

Homogeneidad Social - Heterogeneidad Social

Imagen Infantil - Vida independiente

Instrucción - Aprendizaje

Asistencia – Promoción

La igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.- La igualdad no debe entenderse desde una óptica de uniformidad, sino de respeto a las diferencias. Es decir, una igualdad que se basa en la búsqueda de puntos en común, de áreas de coincidencia y que construye a partir de los mismos. Por lo tanto, un sentido de igualdad que entiende y acepta las diferencias en calidad de aportes y no como fuentes de antagonismo ni, mucho menos, de segregación.

Nos fundamentamos, además, en la convicción de que la discapacidad se puede manifestar en cualquier persona, sin diferencias de posición social, económica o de nivel educativo. Es causada por trastornos genéticos, mentales, o bien, adquirida por un accidente laboral, de tránsito, recreativo, doméstico, en la práctica de algún deporte, por contaminación ambiental o desnutrición, y, las más de las veces por razones no justificables, le ha limitado a este grupo de población la capacidad de realizar sus proyectos personales, así como su vida en sociedad.

Las personas con discapacidad requieren, más que compasión, comprensión; más que comprensión, equiparación de oportunidades; aún

más que oportunidades, el apoyo efectivo del Estado y de la Sociedad Civil para poder hacer realidad su integración social.

Sociedad que margina.- Amauris cita que: "Cuando un niño o una persona con discapacidad salen del núcleo familia, no todas las puertas de la sociedad están abiertas de par en par. Manolio Ogando dice que es " difícil sentir que uno es parte de una realidad social que se quiebra cuando llega una persona distinta". Aunque hay algunas personas que tienen muchas facilidades podemos asegurar que esa no es la regla.

Da lástima cuando uno se encuentra con amigos que tienen hijos con alguna discapacidad y se sienten solos porque sus conocidos, incluso sus familiares, los aíslan. Creemos que no existe un mundo ideal pero con la creación de la Ley General sobre Discapacitados ya se están haciendo esfuerzo, pero todavía son insuficientes.

A través de la historia, se ha considerado a las personas con discapacidad como seres dignos de lástima, incapaces de resolver sus propios problemas, incapaces de tomar decisiones por sí mismos o de participar en aquellas que de alguna manera les afectan.

Ideas equivocadas y estigmatizantes, muy arraigadas, en muchos lugares del mundo, han contribuido a enfatizar ese halo de lástima y menosprecio que existe alrededor de las personas con discapacidad.

Estas concepciones se reflejan en actitudes que lesionan la dignidad, el desarrollo personal y la vida en sociedad. Producto también de estas creencias ha sido los surgimientos de instituciones para "albergar" a personas con discapacidad. Hoy en día esto se concibe como un acto de segregación porque las aísla del resto de la sociedad.

Numerosos estudios recientes han demostrado, por ejemplo, que, para el caso de las personas de la llamada "tercera edad", la reclusión en asilos resulta, más que en una solución a sus problemas básicos, en una

agudización de sus necesidades, particularmente en el campo afectivo, por cuanto las separa de su entorno familiar, las segrega y las desvaloriza en su condición de seres humanos, de personas. Estos estudios recomiendan la no-exclusión de los ancianos del mundo que les ha rodeado a lo largo de sus vidas. Más bien apuntan a la necesidad de estrechar los lazos en un ámbito tanto familiar como comunitario, es decir, social. Desde nuestro punto de vista estos mismos criterios son perfectamente válidos en cuanto se refieren a las personas con discapacidad” (Amauris)

f. METODOLOGÍA

Método Cualitativo.

No se trata de examinar o de medir en qué grado la inserción laboral incide en la socialización de las personas con discapacidad física, sino determinar su influencia, desde la descripción y diagnóstico de lo analizado, se utilizó la recolección y tabulación de datos para resolver la situación problemática de ¿La falta de inserción laboral de las personas con discapacidad física del Centro de Salud y del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Zapotillo durante el período octubre 2013 – febrero – 2014?

Método Científico.- Este método permitirá señalar el procedimiento y el tratamiento de los problemas en relación a la problemática investigada, en este caso, la falta de inserción laboral de las personas con discapacidad física, a través de los instrumentos utilizados con la finalidad de llegar a establecer la información que tienen estas personas sobre sus derechos a la inclusión laboral.

Método Analítico – Sintético.- Este método tendrá especial importancia porque ayudará hacer el análisis y síntesis de los resultados obtenidos y llegar a conclusiones y exponer recomendaciones adecuadas. Consistirá establecer las relaciones entre los distintos objetos, agrupándolos en una unidad completa; esto implicará llegar a vislumbrar la esencia del todo, conocer sus aspectos y relaciones básicas en una perspectiva de totalidad, lo que apoya al cumplimiento de los objetivos e inferir conclusiones finales en relación a la falta de inserción laboral de las personas con discapacidad física.

Método Inductivo – deductivo.- Este método facilitará inferir criterios y llegar a organizar la problemática general de nuestro tema de investigación partiendo de las relaciones y circunstancias individuales. El método deductivo permitirá extraer de principios, leyes, normas generales aplicables

y sustentables a la investigación, lo que se llegará a establecer las conclusiones particulares de la investigación.

Método Estadístico.- Este método, facilitará presentar y orientar los resultados, descritos en cuadros de frecuencia y porcentajes, cuyos datos representados en gráficos y barras, de acuerdo a los resultados de los instrumentos de campo como son la encuesta a las personas con discapacidad, el test de Autoestima de Rosenberg; con lo cual permitirá efectuar las generalizaciones correspondientes para la investigación en base de los instrumentos a ser aplicados.

POBLACION Y MUESTRA

Por el limitado número de personas con discapacidad física en el cantón Zapotillo, se trabajará con su total, como se detalla a continuación:

PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA

Institución	Sexo		Total
	Mujeres	Hombres	
Centro de Salud	0	0	0
GAD	0	1	1
Personas con discapacidad del Cantón	7	28	35
TOTAL:	7	29	36

PROCEDIMIENTOS, TECNICAS E INSTRUMENTOS

Dentro del desarrollo de este trabajo investigativo se utilizó los siguientes instrumentos, técnicas y test.

Instrumentos

- Elaboración de una solicitud dirigida al alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Zapotillo: Lic. Ramiro Valdivieso para que me

conceda el permiso pertinente de aplicar las técnicas de estudio en los trabadores con discapacidad física (Anexo)

- Elaboración de una solicitud dirigida al Director del Centro de Salud Zapotillo: Dr. Luis Panamito para que me conceda el permiso pertinente de aplicar las técnicas de estudio en los trabadores con discapacidad física (Anexo)

Técnicas

- Elaboración y aplicación de una encuesta para conocer cuáles son los puntos de vista de las personas con discapacidad física que laboran en las instituciones mencionadas anteriormente y las que no laboran (anexo 1)
- Aplicación de un test que nos permita conocer el nivel de autoestima que presentan las personas con discapacidad física que laboran en las instituciones en las que voy a realizar mi investigación (anexo 2)

g. CRONOGRAMA

Ord.	Año / Mes / Semanas	2015																									
		MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
01	Presentación del proyecto, revisión y aprobación			X	X																						
02	Elaboración del referente teórico				X	X																					
03	Diseño de instrumentos de investigación					X	X																				
04	Recopilación de la información de campo							X	X	X	X																
05	Tabulación de datos											X	X	X													
06	Análisis de resultados														X	X											
07	Inferir conclusiones y recomendaciones																X										
08	Primer borrador del informe																	X	X								
09	Presentación del informe																			X	X						
10	Defensa de la Tesis																					X					

h. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

Recursos Humanos

- El Investigador (Nancy Moncayo)
- Personas con discapacidad Física del Cantón Zapotillo
- Personal administrativo con discapacidad física del GAD-Zapotillo y del Centro de Salud Zapotillo.
- Docente tutor

Recursos Institucionales

- La Universidad Nacional de Loja
- El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Zapotillo
- Centro de Salud Zapotillo

FINANCIAMIENTO

Los gastos que se demanda el desarrollo de esta investigación serán presupuestados por la investigadora.

Materiales y suministros	Cantidad	Costo de unidad	Costo Total
RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS			
Copias	300	0.03	9.00
impresiones	900	0.15	135.00
OTROS GASTOS			
Gastos extras			100.00
Transporte	36	7.75	279
TOTAL			523.00

I. BIBLIOGRAFÍA

- Amauris. (s.f.). *13 Amauris R.. "La igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad"*. <http://www.monografias.com/trabajos5/perdisc/perdisc.shtml>. Recuperado el 2014,
- Borja, J. (12 de enero de 2000). "*Inserción Laboral de personas con discapacidad*" <http://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>. Recuperado el 21 de abril de 2014,
- Carol. (2009). *¿Qué es el síndrome de Down*. Recuperado el 2013, de <http://www.fundacioncarol.org/contacto.html>:
- Fiapas. (2009). <http://www.fiapas.es/FIAPAS/queeslasordera.html>. Recuperado el 2014, de *¿Qué es la Sordera?*: <http://www.fiapas.es/FIAPAS/>
- Glez. (2010). *Ceguera Congénita*. Obtenido de <http://gonzalezcegueraregu.blogspot.com/>:
- Liendro. (2007). "*Discapacidad y Sociedad*". Recuperado el 2014, de Liendro C. "Discapacidad y Sociedad" <http://areainjuriaydefensa.files.wordpress.com/discapacida>
- Minsiterio de Relaciones Laborales. (2012). *3 Ministerio de Relaciones Laborales "Inserción de personas con discapacidad" Ecuador*. [In <http://www.relacioneslaborales>. Recuperado el 2014,
- Moreno, A. (2008). *Discapacitados Sensoriales*. Recuperado el 2014, de 8Moreno A. "Discapacitados Sens Moreno, M. (2008). *Educación Física en el Discapacitado*. Nogotá : Miniv By Landeria.
- Muñoz. (1999). 2 Muñoz. J, y otros. "*La Inserción Laboral De Las Personas Con Discapacidad*". http://www.madrid.org/dat_sur/upe/Discapacidad20trabajo.pdf. Recuperado el 11 de abril de 2014,
- OIT.- Euro social . (2014). *Inclusión Laboral*. México: se
- OMS. (2009). *Pliomilites O.M.S*. Ginebra: se.
- OMS. (2011). http://www.nl.gob.mx/?P=info_discapacidad. Recuperado el 2013, de *Qué es la discapacidad*: http://www.nl.gob.=info_discapacidad
- Wikimedia. F. (s.f.). <http://es.wikipedia.org/wiki/Espina3%ADfida>. Recuperado el 2014, de "Espina Bífida". : <http://es.wikipedia.org/wiki/>

5. **¿En las instituciones públicas y privadas del cantón Zapotillo, cuentan con rampas accesibles para el acceso a las personas con discapacidad física?**

Si () No ()

En cuál.....

6. **¿De qué manera cree usted que la sociedad le podría brindar apoyo a las personas con discapacidad.**

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

7. **¿Cree usted que la sociedad en la que se desenvuelve los considera y les brinda el apoyo necesario para su superación?**

Si () No ()

7. **¿Conoce usted los derechos de las personas con discapacidad**

Si () No ()

8. **¿Cree usted que la ayuda que presta el gobierno a las personas con discapacidad son las adecuadas para ustedes**

Si () No ()

9. **Le gustaría recibir información sobre los derechos laborales que tienen las personas con discapacidad?**

Si () No ()

10. **¿Señale qué tipo de ayuda técnica utiliza para su movilidad?**

- ✓ Ortesis ()
- ✓ Prótesis ()
- ✓ Calzado ortopédico ()
- ✓ Apoyo para un brazos ()
- ✓ Apoyo para dos brazos ()

- ✓ Silla de ruedas ()
- ✓ Coches adaptados ()
- ✓ Otros.....

Gracias por su colaboración

ANEXO 2



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

Área de la Educación, el Arte y la Comunicación
Carrera de Psicorrehabilitación y Educación Especial

Test de Autoestima de Rosenberg

El siguiente Test tiene como finalidad determinar el grado de autoestima que tiene cada una de las personas con discapacidad que laboran en el GAD y en el Centro de Salud Zapotillo, por lo que se le pide de la manera más modesta se digne en contestar la encuesta con total seriedad.

1) En general estoy satisfecho conmigo mismo

- Estoy muy en desacuerdo con la afirmación
- Estoy en desacuerdo con la afirmación
- Estoy de acuerdo con la afirmación
- Estoy completamente de acuerdo con la afirmación

2) A veces pienso que no soy bueno en nada

- Estoy muy en desacuerdo con la afirmación
- Estoy en desacuerdo con la afirmación
- Estoy de acuerdo con la afirmación
- Estoy completamente de acuerdo con la afirmación

3) Tengo la sensación de que poseo algunas buenas cualidades

- Estoy muy en desacuerdo con la afirmación
- Estoy en desacuerdo con la afirmación
- Estoy de acuerdo con la afirmación
- Estoy completamente de acuerdo con la afirmación

4) Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de personas

- Estoy muy en desacuerdo con la afirmación
- Estoy en desacuerdo con la afirmación

- Estoy de acuerdo con la afirmación
- Estoy completamente de acuerdo con la afirmación

5) Siento que no tengo demasiadas cosas de las que sentirme orgulloso

- Estoy muy en desacuerdo con la afirmación
- Estoy en desacuerdo con la afirmación
- Estoy de acuerdo con la afirmación
- Estoy completamente de acuerdo con la afirmación

6) A veces me siento realmente inútil

- Estoy muy en desacuerdo con la afirmación
- Estoy en desacuerdo con la afirmación
- Estoy de acuerdo con la afirmación
- Estoy completamente de acuerdo con la afirmación

7) Tengo la sensación que soy una persona de valía, al menos igual que la mayoría de la gente

- Estoy muy en desacuerdo con la afirmación
- Estoy en desacuerdo con la afirmación
- Estoy de acuerdo con la afirmación
- Estoy completamente de acuerdo con la afirmación

8) Ojalá me respetara más a mí mismo

- Estoy muy en desacuerdo con la afirmación
- Estoy en desacuerdo con la afirmación
- Estoy de acuerdo con la afirmación
- Estoy completamente de acuerdo con la afirmación

9) En definitiva, tiendo a pensar que soy un fracaso

- Estoy muy en desacuerdo con la afirmación
- Estoy en desacuerdo con la afirmación

- Estoy de acuerdo con la afirmación
- Estoy completamente de acuerdo con la afirmación

10) Tengo una actitud positiva hacia mí mismo

- Estoy muy en desacuerdo con la afirmación
- Estoy en desacuerdo con la afirmación
- Estoy de acuerdo con la afirmación
- Estoy completamente de acuerdo con la afirmación

Gracias por su Colaboración

ÍNDICE

AUTORÍA.....	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
ESQUEMA DE TESIS.....	vii
a. TÍTULO.....	1
b. RESUMEN.....	2
SUMMARY.....	3
c. INTRODUCCIÓN.....	4
d. REVISIÓN DE LITERATURA.....	7
CAPÍTULO I:.....	7
INCLUSIÓN LABORAL.....	7
CAPÍTULO II:.....	20
SOCIALIZACIÓN CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA.....	20
e. MATERIALES Y MÉTODOS.....	32
f. RESULTADOS.....	35
RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	35
RESULTADOS DEL TEST DE AUTOESTIMA DE ROSENBERG APLICADO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	57
g. DISCUSIÓN.....	60
h. CONCLUSIONES.....	63
i. RECOMENDACIONES.....	64
LINEAMIENTOS PROPOSITIVO PARA INFORMAR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA.....	65
j. BIBLIOGRAFÍA.....	73
k. ANEXO: PROYECTO.....	76
a. TEMA:.....	77
b. PROBLEMÁTICA.....	78
c. JUSTIFICACIÓN.....	82

d. OBJETIVOS.....	84
ESQUEMA DEL MARCO TEÓRICO	85
e. MARCO TEÓRICO.....	87
INSERCIÓN LABORAL.....	87
DISCAPACIDAD.....	97
SOCIEDAD.....	108
f. METODOLOGIA	115
g. CRONOGRAMA.....	118
h. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO.....	119
i. BIBLIOGRAFÍA.....	120
ÍNDICE	127