



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA FACULTAD JURÍDICA
SOCIAL Y ADMINISTRATIVA CARRERA DE TRABAJO
SOCIAL**

TITULO

LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS USUARIOS DEL “CENTRO
DIURNO DE DESARROLLO INTEGRAL PARA PERSONAS CON
DISCAPACIDAD, DE LA CIUDAD DE LOJA” Y LA
INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL

TESIS PREVIA A OPTAR
EL GRADO Y TÍTULO DE
LICENCIADA EN
TRABAJO SOCIAL

AUTORA:

KATHERINE SILVANA ZAMBRANO ROMERO

DIRECTORA:

Ing. CELIA ISABEL JARA GALDEMAN Mg. Sc

Loja – Ecuador

2020

1859

Certificación

Ing. Celia Isabel Jara Galdeman, Mg, Sc.

**DIRECTORA DE TESIS Y DOCENTE DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL,
DE LA FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

CERTIFICO:

Haber dirigido, en todas sus partes el desarrollo del trabajo de tesis titulado: **LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS USUARIOS DEL “CENTRO “DIURNO DE DESARROLLO INTEGRAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, DE LA CIUDAD DE LOJA” Y LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL**, de autoría de la postulante **Katherine Silvana Zambrano Romero**, el informe del trabajo ejecutado tanto en su forma como en su contenido está en conformidad con los requerimientos exigidos por los reglamentos de la Universidad Nacional de Loja, con los procedimientos técnicos de la elaboración de la investigación científica.

Por tanto, luego de haber revisado en forma prolija, autorizo su presentación, sustentación y defensa para los fines pertinentes ante el correspondiente Tribunal de Grado.

Loja, julio de 2020



Firmado electrónicamente por:
CELIA ISABEL JARA
GALDEMAN -
1103692313

Ing Celia Isabel Jara Galdeman, Mg, Sc.

DIRECTORA DE TESIS

Autoría

Yo, Katherine Silvana Zambrano Romero declaro ser la 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 legales 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: Katherine Silvana Zambrano Romero

FIRMA



Firmado electrónicamente por:
**KATHERINE SILVANA
ZAMBRANO ROMERO**

CÉDULA: 0705764421

FECHA: Loja, julio de 2020

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

Yo, Katherine Silvana Zambrano Romero, declaro ser el autor de la tesis titulada: **LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS USUARIOS DEL “CENTRO DIURNO DE DESARROLLO INTEGRAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, DE LA CIUDAD DE LOJA” Y LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL**, como requisito para optar al grado de: **Licenciada en Trabajo Social**, 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 Repositorio Digital Institucional, 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 20 días del mes de julio del dos mil veinte.

Autora: Katherine Silvana Zambrano Romero

Firma:



Firmado electrónicamente por:
**KATHERINE SILVANA
ZAMBRANO ROMERO**

Cédula: 0705764421

Dirección: Loja, La Banda

Correo electrónico: katherine.zambrano@unl.edu.ec

Celular: 0939070061

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director de Tesis: Ing. Celia Isabel Jara Galdeman Mg. Sc

Tribunal De grado:

Presidenta: Dra. Rina del Cisne Narváez Espinosa, Mg, Sc

Vocal: Lcda. Natalia Irene Zárate Castro Mg, Sc

Vocal: Abg. José Luis Ríos Zaruma Mg, Sc

Dedicatoria

Al creador de todas las cosas, el que me ha dado la fortaleza y sabiduría para continuar cuando a punto de rendirme he estado; por ello con toda la humildad de mi corazón, dedico mi trabajo primeramente a Dios.

De igual forma a mis padres Heriberto Zambrano y Dalis Romero quienes han sido mi gran ejemplo de lucha y constancia formándome siempre con grandes valores, además con su amor y apoyo incondicional me enseñaron a luchar por lo que deseo, logrando así cumplir con una meta más en mi vida.

A mis hermanas Mayra, Lorena y Viví; mi hermano Ramiro, porque siempre estuvieron presentes a pesar de la distancia con palabras de aliento para seguir adelante haciéndome sentir todo su apoyo.

A mis cinco sobrinos; por ser mis pequeños motores para salir adelante y así brindarles el mejor de los ejemplos, gracias por cada mensaje de voz que lograban reiniciar mi vida.

Además, a esa persona especial que supo comprenderme y apoyarme en esta etapa de mi vida.

A mis amigas; Liz, Vivi, Florcita y Narcisa por hacerme comprender que aún existen amistades verdaderas y que, gracias a su apoyo, hicieron de estos años una de las experiencias más bonitas de mi vida.

Finalmente, a todos mis amigos y amigas que fueron parte de este gran proceso académico.

Katherine Silvana

Agradecimiento

Plasmo mis sinceros agradecimientos a la Universidad Nacional de Loja, distinguida institución, a su Facultad Jurídica, Social y Administrativa, a la Carrera de Trabajo Social quien con sus docentes en este trayecto de mi vida académica me formaron tanto en conocimientos como en valores para lograr ser una excelente profesional, ya que entregaron todo de ellos en cada cátedra dada; a los administrativos por todo el apoyo entregado.

Además, agradezco de manera incondicional a la Ing. Celia Isabel Jara Galdeman Mg. Sc. directora de tesis, quien con su gran paciencia, dedicación, compromiso y profesionalismo supo transmitir todos sus conocimientos logrando con gran satisfacción la culminación de la presente investigación.

Finalmente agradecerle, al Centro Diurno de Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad de la ciudad de Loja por abrirme las puertas y darme el apoyo necesario para lograr culminar con éxito la investigación.

La Autora

a. Título

LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS USUARIOS DEL “CENTRO DIURNO DE DESARROLLO INTEGRAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, DE LA CIUDAD DE LOJA” Y LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL

b. Resumen

El presente trabajo de investigación denominado **LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS USUARIOS DEL “CENTRO DIURNO DE DESARROLLO INTEGRAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, DE LA CIUDAD DE LOJA” Y LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL**, el centro cuenta con un total de 45 usuarios, tomando como muestra el nivel N°4, siendo 16 mismos que se encuentran en pre-egreso.

Las personas con discapacidad en nuestro país cuentan con la Ley Orgánica de Discapacidades que los respalda, la cual determina que las Instituciones públicas y privadas que cuenten con un número mínimo de 25 trabajadores están obligadas a contratar el 4% de Personas con Discapacidad en labores apropiadas en relación a sus conocimientos, asegurando con ello mejorar su calidad de vida, siendo esto un gran aporte para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

En los principales hallazgos se exponen los datos relevantes mediante la interpretación cuantitativa y el análisis cualitativo, lo que permitió comprobar y sustentar el objeto investigado. Se formuló la pregunta científica ¿Cómo influye la condición de discapacidad dentro de las empresas públicas y privadas? Donde se planteó como Objetivo General: “Indagar de qué manera la condición de discapacidad de una persona influye en la inclusión laboral tanto en empresas públicas como privadas” dando respuesta a través de los objetivos planteados.

La investigación se sustentó teóricamente en las siguientes categorías: La inclusión laboral de las Personas con Discapacidad, Ley orgánica de Discapacidades, Código de Trabajo, Trabajo Social.

Se demostró que los usuarios están preparados para ser incluidos laboralmente por las puntuaciones que se consiguieron a través del test Índice de Barthel mismo que es un instrumento

esencial que mide la capacidad de una persona para realizar diez actividades de la vida diaria, consideradas como básicas, obteniéndose una evaluación cuantitativa de su grado de independencia.

Asimismo, se comprueba que las personas con discapacidad tienen un bajo nivel de inclusión laboral, a pesar de las leyes que los amparan por ser un grupo de atención prioritaria, y de los centros existentes con programas sobre la inclusión laboral que nacieron por la exclusión, desigualdades, discriminación y limitación de derechos, aun con todo ello siguen siendo vulnerados sus derechos afectando así su bienestar y el de sus familias.

Palabras claves. Personas con discapacidad, Inclusión laboral, Trabajo Social.

SUMMARY

The present work of investigation denominated THE LABOUR INCLUSION OF THE USERS OF THE "CENTRO DIURNO DE DESARROLLO INTEGRAL PARA PERSONAS CON DISABACIDAD, DE LA CIUDAD DE LOJA" AND THE INTERVENTION OF THE SOCIAL WORKER, the center has a total of 45 users, taking as sample the level N°4, being 16 the same ones that are in pre-departure.

People with disabilities in our country have the Organic Law of Disabilities that supports them, which determines that public and private institutions that have a minimum number of 25 workers are required to hire 4% of People with Disabilities in appropriate work in relation to their knowledge, thus ensuring improved quality of life, this being a great contribution to improving the quality of life of people with disabilities.

In the main findings, the relevant data are presented through quantitative interpretation and qualitative analysis, which allowed to verify and support the object of research. The scientific question was formulated: ¿How does the condition of disability influence within public and private companies? Where it was raised as a General Objective: "To investigate how the condition of disability of a person influences the labor inclusion in both public and private companies" giving answer through the proposed objectives.

The research was theoretically based on the following categories: Labour inclusion of people with disabilities, Organic Law on Disabilities, Labour Code, Social Work.

It was demonstrated that users are prepared to be included in the labor market due to the scores obtained through the Barthel Index test, which is an essential instrument that measures the capacity of a person to carry out ten activities of daily life, considered as basic, obtaining a quantitative evaluation of their degree of independence.

Likewise, it is verified that people with disabilities have a low level of labor inclusion, in spite of the laws that protect them for being a group of priority attention, and of the existing centers with programs on labor inclusion that were born because of the exclusion, inequalities, discrimination and limitation of rights, even with all this their rights continue being violated affecting this way their well-being and that of their families.

Keywords: People with disabilities, labour inclusion, social work.

c. Introducción

Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación; La discapacidad, entendida en el contexto social, es mucho más que una mera condición: es una experiencia de diferencia. Sin embargo, frecuentemente, es también una experiencia de exclusión y de opresión. Los responsables de esta situación no son las Personas con Discapacidad, sino la indiferencia y falta de comprensión de la sociedad (Salud, 2011)

Ramiro Cazar Flores “Inclusión laboral significa que las leyes, políticas, planes, servicios, la comunidad debe adaptarse, planificarse, organizarse para garantizar el libre, pleno e independiente desarrollo de las personas, basado en el respeto y aceptación de las diferencias, capacidades y necesidades que garanticen el acceso igualitario, normalizado y participativo. En definitiva, implica que una sociedad incluyente debe promover la integración social en el marco del respeto a los derechos de las personas, especialmente el derecho a la vida, al desarrollo y a la participación” (Lupericio Giñín, 2011).

El presente proceso investigativo se refiere directamente a la limitada inclusión laboral que tienen los usuarios del Centro; cabe hacer hincapié el rol de Trabajador Social frente a la discapacidad, cuyo accionar se genera en investigar, informar, gestionar, planificar, orientar, mismo que permite el diseño de una propuesta de desarrollo social, laboral y personal dirigido al Centro de Inclusión Social para que este grupo sea incluido laboralmente y mejoren sus condiciones de vida.

La investigación consta de los siguientes apartados:

Apartado 1: Revisión de la literatura

La cual contiene las principales categorías de análisis que dan sustento teórico y científico a la investigación relacionadas al objeto de estudio: personas con discapacidad, inclusión laboral y trabajo social.

Apartado 2: Materiales y métodos

En donde se establece los principales materiales y métodos utilizados para la recolección de datos, entre los métodos utilizados está el científico, inductivo, deductivo, analítico y sintético; técnicas como observación, entrevista y encuesta; instrumentos como el test, Índice de Barthel.

Apartado 3: Discusión de resultados

Dentro de este apartado se realizó la interpretación cuantitativa y análisis cualitativo de las encuestas y entrevistas que fueron aplicadas a los directivos del centro, test Índice de Barthel dirigido a los/as usuarios del nivel N°4, donde se evidenció los hallazgos más importantes de la investigación. Así como también determinar el logro de los objetivos planteados al inicio de la investigación.

Apartado 4: Conclusiones y recomendaciones

Se ponen de manifiesto los análisis y criterios finales que fueron producto de toda la investigación realizada dentro del centro. A partir de todos los datos obtenidos en este proceso investigativo se plantea el diseño de una propuesta de intervención social dirigida al centro en la creación de una red de empresas Lojanas que contribuya a que se cumplan las leyes permitiendo así, la inclusión laboral de los/as usuarios.

d. Revisión de Literatura

1 Marco Teórico

1.1 Bases Teóricas

1.1.1 Teoría Sociológica de las Relaciones Laborales

Para poder tener un concepto más claro de las relaciones laborales entre el empleador y el empleado se analizó la teoría sociológica, que permitió conocer origen y características y así poder analizar con las técnicas pertinentes dentro de la investigación como es la relación de los usuarios que fueron incluidos laboralmente dentro de las empresas.

Etapa del capitalismo salvaje y orígenes de los sistemas de relaciones laborales: 1870-1914 En la mayor parte de los países occidentales, los sistemas de relaciones profesionales se desarrollan con la Revolución Industrial entre los siglos XVIII y XIX. No existe un modelo único, ya que la industrialización da lugar a diferentes modelos. Con todo, en lo que respecta a Europa y Estados Unidos, el movimiento sindical se inicia a partir de obreros cualificados (como los tipógrafos), que tratan de defender el conocimiento del oficio, la profesión, los flujos de entrada y aprendizaje del mismo. Estas asociaciones profesionales corporativas no sólo tenían como finalidad la mejora de las condiciones de trabajo, sino que además aspiraban a la creación de mecanismos de protección colectiva, como los socorros de ayuda mutua, las cajas de paro, seguros de jubilación y la creación de cajas de resistencia para hacer frente a los periodos de huelga, etc. y se financiaban con aportaciones realizadas por los mismos trabajadores.

Los autores clásicos de la sociología, como Marx, Durkheim y Weber, ponen de relieve que la modernización y la industrialización abaten los ligámenes colectivos de las sociedades tradicionales, de los grupos familiares, de las relaciones de parentesco, amistad y vecindad

fundadas sobre la comunidad local y las corporaciones profesionales. Esta etapa se caracteriza por lo que podemos denominar capitalismo salvaje, que consiste en la corrosión de las instituciones sociales tradicionales por el poder y la lógica del mercado.

En esta etapa apenas existen instituciones sociales de regulación del mercado de trabajo; sólo una minoría, el sindicalismo exclusivo de los trabajadores de oficio, obtiene algunas ventajas contractuales gracias a su poder de control sobre el proceso de producción y sobre los tiempos de producción. Por tanto, las relaciones laborales tienen un enorme desequilibrio de poder político e institucional entre las clases dominantes y las clases subordinadas. Por lo general, el mecanismo del mantenimiento del orden social se da fundamentalmente por medio de la represión del incipiente movimiento obrero.

(Holm-Detlev, 2007) Como cito a (Baglioni; Crouch, 1991). La respuesta a ello es la radicalización del mismo y la extensión de ideologías como el anarcosindicalismo en los países latinos y el socialismo revolucionario en el centro de Europa. El grado de institucionalización de las relaciones laborales es bajo, pero incipiente. En algunos países se crean instituciones que tienen por objeto canalizar el conflicto y negociar. La negociación colectiva existe ya para determinados oficios especializados, así como un incipiente sistema de conciliación y mediación, no sólo en Gran Bretaña, sino también en Dinamarca, Suiza y Alemania. Incluso, en algunos países, la conciliación la proporciona el Estado, como es el caso de la industria gráfica en Alemania. Sin embargo, en los países del sur de Europa (Italia, España y Portugal), la tardía industrialización todavía no ha generado un movimiento sindical importante.

En lo que se refiere al origen de las asociaciones empresariales, tendríamos que hacer dos comentarios. Primero, la creación de asociaciones está relacionada con la formación de

grupos de presión económica para defenderse de la competencia con otros países y la demanda de barreras aduaneras a las autoridades públicas.

En segundo lugar, otro elemento que influye en su aparición es la necesidad de dar una respuesta al movimiento sindical emergente. En este sentido, se dice que las asociaciones empresariales tienen un carácter reactivo. En cuanto al papel del estado en las relaciones laborales, habría que indicar que está asociado al proceso de institucionalización de las relaciones laborales. Así podemos establecer una correlación entre el desarrollo institucional, por un lado y, por otro lado, la articulación de los sindicatos, su grado de poder y el aumento de la dimensión asociativa de los empresarios. Esta interrelación entre sindicatos, asociaciones de empresarios y estado tiene como telón de fondo la industrialización. Los distintos ritmos y grados de industrialización marcan diferencias entre países. En este sentido cabe distinguir al menos dos tipos: a) países de industrialización temprana (como los del área anglosajona) y b) países de industrialización tardía (área del sur de Europa). En los primeros, los agentes sociales tienen una mayor autonomía.

La existencia de una burguesía industrial y liberal fuerte contribuye al reconocimiento de los sindicatos. Mientras que, en los segundos, la debilidad de la burguesía local comporta un papel más activo del estado en el proceso de industrialización. En efecto, el papel del estado ha resultado fundamental para el desarrollo del capitalismo, ya que por un lado ha propiciado la protección de los mercados internos y ha evitado la plena competencia de las mercaderías y, por otro lado, mediante la colaboración con los grandes cárteles. Aquí encontramos el origen del llamado corporativismo autoritario, como veremos más adelante. En pocas palabras, en este primer periodo se sitúa el origen del sistema de relaciones laborales.

1.1.2 Paradojas de la Inclusión/Exclusión en la Tradición Sociológica: Georg Simmel, Émile Durkheim, Talcott Parsons

Según (Mascareño Aldo, 2015). La teoría de la inclusión y exclusión permitió tener más conocimientos sobre el proceso de abordar y responder a la diversidad de necesidades de todos a través de prácticas inclusivas, donde el empleo sea exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, para así promover una efectiva igualdad de oportunidades de manera plena para todos los ciudadanos y ciudadanas con discapacidad.

En la historia del pensamiento sociológico, la distinción inclusión/exclusión ha sido principalmente vinculada a la tradición funcionalista, desde (Durkheim, 2002) hasta Luhmann (Rawal, 2008; Beckman, 2006; Allan, 2012). Sin embargo, fue (Mascareño Aldo, 2015) (cito a Georg Simmel) quien originalmente advirtió el carácter paradójico de la relación entre inclusión y exclusión. Sus ensayos sobre el extranjero y el secreto ilustran de manera distinta este punto. El extranjero no está adentro ni afuera, o puede estar adentro y afuera al mismo tiempo. Pertenece al grupo social, pero viene desde más allá; desarrolla encanto y significancia, pero no es “propietario de un espacio propio”, ni en el sentido físico, ni en términos de referencia social. (Pág. 195 a, pág. 403).

Esta ambigüedad mueve al grupo social a una apertura hacia él, desde la confianza hasta la confesión, pero a la vez el extranjero mantiene su libertad práctica. En otras palabras, el extranjero no está incluido ni excluido: es incluido como excluido. El secreto funciona en un sentido más radical: incluye a todos los que saben; el resto está excluido. Este uso binario de la distinción oculta paradojas. El secreto implica un fuerte sentimiento (expectativa) de diferenciación entre personas basado en la posesión del conocimiento como propiedad interna del grupo social de pertenencia (Simmel, 1950b). La inclusión en el secreto contribuye al

desarrollo de la identidad de grupo y a establecer sus límites. No obstante, existen grupos inclusivos (nación, credo) para los cuales el secreto consiste en “incluir a todos aquellos que no están explícitamente excluidos” (Simmel, 1950b, pág. 369). En este caso, Simmel realiza una aplicación binaria de la distinción: “Al principio de que está incluido aquel que no está explícitamente excluido, se le opone aquel otro de que está excluido quien no está explícitamente incluido” (Simmel, 1992, pág. 447). Esto hace que no se visualicen las paradojas reales. En cuestiones políticas, por ejemplo, la inclusión que lleva a cabo un Estado excluye inicialmente a miembros de otros Estados (hasta que se hayan “nacionalizado” o adquirido alguna ciudadanía formal): los excluye en la inclusión. Y en cuestiones religiosas, la inclusión a través de la tolerancia implica aceptación de otro al que de todos modos se le excluye como igual. Inclusión y exclusión aparecen más bien como formas interpenetradas.

En el caso de Durkheim, la conceptualización de la inclusión/exclusión puede ser reconstruida desde sus análisis sobre la solidaridad y la anomia. La sociedad moderna implica un orden de inclusiones y exclusiones a la vez: inclusión como solidaridad orgánica, exclusión como ámbitos distintos de división del trabajo (Durkheim, 2002) Este autor atribuye a la inclusión el valor positivo, esperable, normal; la exclusión es el lado negativo. El punto de referencia empírico original para esta elaboración es lo que él denomina la situación de los “negros en América” (Parsons, 1965). En este contexto, el concepto de inclusión es empleado predominantemente como sinónimo de ciudadanía plena. Parsons (1965, pág. 1.026) entiende esto como una cuestión de “aceptación”, esto es, “la capacidad y oportunidad de participación plena sin discriminación informal”. La exclusión supone una derrota de este objetivo. Sin embargo, paradójicamente, la exclusión es rara vez exclusión plena: puesto que la ciudadanía plena es un ideal, la ciudadanía real incorpora exclusiones si se observa desde el ideal. Por

ello, Parsons habla de múltiples componentes parciales de membresía y aceptación, porque finalmente la inclusión es un resultado acumulativo e incremental, lo que implica que en cada momento de ese proceso hay que contar con exclusiones por superar (Mascareño Aldo, 2015) La distinción inclusión/exclusión en su interpretación binaria queda por tanto superada por lo que ella misma invita a pensar. Nunca hay un estado único ni completo de inclusión o exclusión, sino situaciones en las que ambas condiciones se expresan a la vez.

1.1.3 Teorías de la Discapacidad

Para definir el término discapacidad hemos de recurrir a los paradigmas que sustentan las distintas teorías que nos acercarán al funcionalismo biológico o al interaccionismo social, pudiendo en último término llegar a una simbiosis de ambos, donde la complementariedad sea el punto neurálgico que daría forma a su concepción total.

Según (Pérez, 2003) nos menciona la división de la teoría de la discapacidad en las siguientes:

1.1.3.1 Teoría funcionalista.

«Sólo aquellos que puedan moverse libremente están verdaderamente integrados en la vida social y económica» La teoría funcionalista ha estado unida a través del uso de conceptos como función o funcionalidad, que son generalmente asociados a los trabajos de Talcott Parsons en la sociología moderna. Hay una larga tradición de la explicación del funcionalismo en el estudio de diferentes sociedades. E. Durkheim (1858-1917) es el autor clásico que más acerca los conceptos de funcionalismo desde perspectivas análogas a la biología, ya que a través de la biología explica la sociedad como un todo orgánico, donde cada uno de sus actores o trabajadores forma una parte constituyente para mantener a los otros, solo así, las partes

del cuerpo que trabajan mantienen el resto del cuerpo que no lo hace, ésta es la idea básica del concepto de solidaridad orgánica. Durkheim establece una distinción fundamental entre las sociedades no industriales o preindustriales, en las primeras, la integración social se caracteriza por asentarse en la similitud de funciones existentes entre la división social de la mano de obra y la solidaridad «mecánica».

Después de la industrialización, se vislumbra una creciente separación y distinción del individuo con respecto al grupo, a medida que la división de la mano de obra se especializa y se individualiza progresivamente. Una sociedad justa es aquella que cuenta con estrechos lazos de solidaridad «orgánica». La sociedad reconoce la diversidad, sin embargo, no hay indicios de que esto se extienda a la incorporación de la sociedad a quienes no pueden trabajar. Siguiendo las teorías expresadas por Durkheim, no es de extrañar que Toplis, desde una perspectiva funcionalista, proponga el siguiente argumento sobre lo inevitable de la discriminación de las personas discapacitadas: « ... el tipo o grado particular de insuficiencia que incapacita a una persona para la plena participación de la sociedad puede cambiar, es inevitable que exista siempre una línea, un tanto indefinida pero no por ello menos real, entre la mayoría capacitada y la minoría discapacitada a cuyos intereses se les concede frecuentemente menos importancia en las actividades de la sociedad en general...» La teoría funcionalista muestra cómo una persona discapacitada se ve mermada de cierto tipo de funciones normales, a causa de diferentes tipos de barreras, entre las que encontramos las estructurales que suponen la principal causa de exclusión. Los estudios sobre las infraestructuras u obstáculos arquitectónicos pueden ser instrumentos para crear barreras frente a la movilidad, destacando también la falta de medios de transportes asequibles, educación y formación, que son aquellas que ofrecen a cada persona una vida, e incluso unas condiciones de vida, en las que puedan

desarrollar sus capacidades, creando las condiciones necesarias para su integración social, abarcando todos los ámbitos donde se desarrolla: en la familia, en el ocio, en la educación, el deporte, la salud y el trabajo.

Parsons nos muestra cómo la discapacidad ejerce una influencia negativa en las personas, haciéndoles creer que, en la mayoría de los casos, esa discapacidad será quién provoque diferentes tipos de conductas que modifiquen su actitud, reflejando con ella cierto desánimo y desencanto en la sociedad en la que viven, puesto que sus condiciones vitales están mermadas en mayor o menor medida, por lo que se acostumbra a sentir cierto rechazo de la sociedad, que se refleja en las propias personas que poseen algún tipo de discapacidad: «les incita a ver el estado actual como aborrecible e indeseable... y se espera que busquen la ayuda en los especialistas médicos»(Parsons, 1951)

Los estudios de Parsons en torno a la discapacidad muestran cómo los diferentes factores que rodean a los discapacitados se sitúan en un segundo plano, que desvirtúa las pautas sociales existentes, desvalorando los factores económicos, sociales y culturales del discapacitado, para ofrecer una visión distinta de lo que supone la discapacidad, un claro ejemplo de ello lo podemos apreciar en los diferentes estudios sobre el comportamiento de los disminuidos en sociedades como la griega y la romana, vemos que Claudio sufría malos tratos verbales por parte de la nobleza y la guardia romana, a causa de sus múltiples insuficiencias. «con independencia del tipo de condiciones y factores socioeconómicos, todos se comportan de la misma forma» (Parsons, 1951) Este tratamiento hacia las personas que sufren alguna discapacidad provoca en muchos casos un cierto ascetismo del discapacitado hacia la sociedad, ya que son muchas las barreras con las que el discapacitado se encuentra para hacer frente a la sociedad.

La movilidad y la autonomía son elementos esenciales para tomar parte en el modelo económico y social, «el papel del impedido significa «pérdida de una parte de la condición humana» y «no se exige el esfuerzo de cooperar con el tratamiento del médico ni de intentar recuperar la propia salud, pero el precio de ello es una especie de ciudadanía de segunda clase». Las teorías funcionalistas de la discapacidad han sido criticadas por ser deterministas, olvidar los factores sociales, políticos y económicos, y por negar las interpretaciones subjetivas.

1.1.3.2 Teoría interaccionista.

(Pérez, 2003) nos cita a Goffman que nos menciona que la discapacidad como una desviación social, la relación discapacidad y desviación se puede entender con referencia a la ausencia de obligaciones y de responsabilidades sociales» Las sociedades están cimentadas sobre las ideas liberadas de la responsabilidad individual, la competición y el trabajo remunerado; quien se desvía aparece incapaz de cumplir esos ideales. Las barreras del entorno obstaculizan la participación social en mayor medida que las funcionales. La teoría interaccionista muestra cómo las sociedades son cada vez más individualistas y fragmentadas, en las que el rechazo o aceptación por parte de la sociedad nos puede excluir de ésta dejándonos aparte o nos acepta plenamente.

Lemert distingue entre desviación primaria y secundaria, la primera se relaciona con la concepción que el propio individuo posee de sí mismo, mientras que la segunda establece una relación entre el propio sujeto y los demás, atribuyéndole una identidad y una condición social devaluada». Esta asignación de otros por una condición social devaluada puede llegar en muchos de los casos a marcar, o como señala Goffman a estigmatizar, por la interacción entre normal y anormal. La teoría interaccionista trata de explicar cómo el comportamiento de los discapacitados se basa en la búsqueda de una vida independiente, ya que la dependencia hacia

otras personas no lleva a el desarrollo de una vida normal. Muchos de estos «esfuerzos se basan en buscar una vida independiente», según destaca De Jong.

(Pérez, 2003) cita a Shakespeare quien destaca que «las personas discapacitadas no sólo se enfrentan a problemas de exclusión que tienen su origen en las producciones materiales, sino también a los problemas de prejuicio engendrados por las representaciones culturales de los discapacitados como «otra historia» totalmente diferente; «la discapacidad no está causada por las limitaciones funcionales, físicas o psicológicas de las personas con insuficiencia, sino por el fracaso de la sociedad en suprimir las barreras». En el nivel experiencial, los discapacitados ven con clara evidencia que sus problemas surgen de la opresión social» y de la discriminación institucionalizada, por lo que hay que observar e identificar cómo la sociedad incapacita a las personas más que los efectos que produce la incapacitación sobre los individuos. Las teorías interaccionistas son criticadas por atender mucho al sujeto y perder la perspectiva de los efectos de la sociedad sobre él.

2 MARCO CONCEPTUAL

2.1 Discapacidad

La Organización Mundial de la (Salud, 2011) nos menciona que: La discapacidad es un concepto en construcción que ha evolucionado paralelamente a la difusión y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad; en consecuencia, en la actualidad a diferencia de épocas anteriores, la referencia a los términos sobre: normalización, ambiente menos restrictivo, integración, enfoque comunitario, inclusión, ejercicio de los derechos y conceptos similares son cada vez más comunes, demostrando que el enfoque hacia las personas con discapacidad ahora se caracteriza por ser más positivo, humano y técnico.

La discapacidad se puede considera como una situación física, mental intelectual o sensorial, para ello a continuación se presentarán distintas definiciones:

En relación el concepto de discapacidad Rogero (2009) afirma como aquella dificultad para ejercer actividades y papeles de la vida cotidiana, tradicionales para personas de similar edad y condición sociocultural. Es una limitación funcional o cognitiva en un contexto social. A partir de ello se convierte en una brecha entre las capacidades que tienen las personas con discapacidad y las demandas del medio es en si aquello que exige en el entorno para desarrollar actividades o tareas de la vida diaria.

La discapacidad como un concepto que va desarrollándose y que tiene como efecto la interacción de las personas con discapacidad, barreos, aquellas actitudes y entorno que evitan la participación plena y efectiva dentro de la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. (Convenio sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad u su Protocolo (Facultativo, 2008)

La Organización Mundial de la (Salud, 2011) (OMS), con el apoyo del Grupo del Banco Mundial, en el año 2011, publicó el Informe Mundial sobre la Discapacidad, donde se señala que a nivel mundial existe un 15% de personas con discapacidad, es decir, más de 1.000 millones de personas.

Según el último Censo Nacional, realizado por el INEC en el año 2010, de la población total del Ecuador (14'483.499 de habitantes), existen 816.156 personas con discapacidad (el 5,6% de la población).

2.1.1 Tipos de discapacidad.

La Organización Mundial de la (Salud, 2011) y acorde al Artículo 6 de la Ley Orgánica de Discapacidades, publicada en Registro Oficial el 25 de septiembre de 2012, se distinguen

cuatro tipos de discapacidad: Para la interpretación de los cuadros, se han considerado únicamente los porcentajes más altos de incidencia de discapacidades los cuales se señalarán a continuación:

2.1.1.1 Discapacidad física.

Se refiere a deficiencias corporales y/o viscerales; que pueden ser evidentes (Ej. amputaciones, paraplejia, hemiparesia, etc.) o que al implicar daño y limitación en la función de órganos internos pueden ser imperceptibles, más ocasionan dificultad significativa o imposibilidad para: caminar, correr, manipular objetos con las manos, subir o bajar gradas, levantarse, sentarse, mantener el equilibrio, controlar esfínteres, entre otros. (Ej. fibrosis quística del pulmón, insuficiencia renal crónica terminal, epilepsia de difícil control, enfermedades cardíacas, etc.). Las deficiencias que originan cualquier discapacidad física pueden ser:

Genéticas: Son transmitidas de padres a hijos.

Congénitas: Se refiere a aquellas con las que nace un individuo y que no dependen de factores hereditarios, sino que se presentan por alteraciones durante la gestación.

Adquiridas: Ocasionadas por enfermedades producidas después del nacimiento, o por accidentes de tipo doméstico, de tránsito, violencia, laborales, etc.

2.1.1.2 Psicológica o mental.

Se refiere a deficiencias y/o trastornos de la conciencia, del comportamiento, del razonamiento, de los estados de ánimo, afectividad, la comprensión de la realidad, (irritabilidad, depresión, inestabilidad emocional crónica); generalmente debido a enfermedades mentales como la esquizofrenia, trastorno bipolar, psicosis y otros.

2.1.1.3 Discapacidad intelectual.

Se refiere a deficiencias en personas que presentan especial dificultad en la comprensión de ideas complejas, así como, en la capacidad de: razonar, resolución de problemas, toma de decisiones; lo que repercute en sus procesos de socialización, relacionamiento interpersonal y desenvolvimiento en la vida diaria, siendo fácilmente influenciados por el medio. Tiene relación los casos de personas con retraso mental de grado: fronterizo, leve, moderado, grave y profundo; el rango del coeficiente intelectual que no implica retraso mental, oscila de 81 a 110 puntos.

Síndrome de Down.

El síndrome de Down es un trastorno genético que se origina cuando la división celular anormal produce una copia adicional total o parcial del cromosoma 21. Este material genético adicional provoca los cambios en el desarrollo y en las características físicas relacionados con el síndrome de Down.

2.1.1.4 Discapacidad sensorial.

Dentro de este grupo, se hace referencia a deficiencias de los sentidos de la vista, la audición y el lenguaje.

Discapacidad visual.

Se refiere a personas que presentan ceguera y baja visión. En ambas situaciones se estaría hablando de personas con un alto grado de pérdida de visión, es decir, personas que: no ven absolutamente nada, o aun con la mejor corrección posible (uso de lentes), presentan grave dificultad para ver; su situación es estable, es decir, sin posibilidad de mejoría mediante intervención quirúrgica o tratamiento adecuado.

Discapacidad auditiva.

Se refiere a personas con sordera total y/o con sordera moderada y severa de ambos oídos, la cual dificulta la comunicación con su entorno. La discapacidad auditiva puede presentarse por causas: genéticas, congénitas, infecciosas, ocupacionales, traumáticas, tóxicas, envejecimiento y otras.

Discapacidad del lenguaje.

Se refiere a personas que presentan deficiencia para la expresión verbal, la cual dificulta la comunicación y la interrelación; sus causas pueden ser:

Vinculaciones con una sordera presente desde el nacimiento (un niño o niña que nunca escuchó, seguramente no hablará)

Secuelas neurológicas. Ejemplo: consecuencias de lesión cerebral, trauma cráneo encefálico, entre otros:

Lesiones en estructuras locales. Ejemplo: afectación de cuerdas vocales, lengua, faringe, laringe, paladar hendido, secuelas del uso de traqueotomías, etc. La construcción de una sociedad inclusiva implica necesariamente el relacionarnos y brindar un trato respetuoso hacia las personas con discapacidad.

El lenguaje cotidiano, las expresiones habituales, así como las diferentes formas de relacionarnos con ellas, son manifestaciones que día a día construyen el imaginario colectivo con respecto a la discapacidad; por ello, la necesidad de emplear un lenguaje positivo y contar con una guía práctica que nos ayude a mejorar nuestra relación e interacción con las personas con discapacidad.

2.2 La inclusión

La inclusión se puede definir desde diferentes autores y épocas. Según la Unesco (citado (Ramírez-Valbuena, 2017) es: el proceso de abordar y responder a la diversidad de necesidades de todos a través de prácticas inclusivas en el aprendizaje, las culturas y las comunidades y reducir la exclusión dentro de todos los ámbitos. Implica cambios y modificaciones en el contenido, los enfoques, las estructuras y las estrategias, con una visión común que cubra a todos los niños del rango apropiado de edad y una convicción de que es responsabilidad del sistema ordinario educar a todos los niños. (p. 10).

El término inclusión lo resalta Cedeño Ángel (citado en (Acosta, 2013) como: una actitud que engloba el escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar, confiar, aceptar y acoger las necesidades de la diversidad. Concretamente, tiene que ver con las personas, en este caso, las personas con discapacidad, pero se refiere a las personas en toda su diversidad. (Inclusión educativa, párr. 3).

Las Naciones Unidas generaron lineamientos mundiales para los procesos de inclusión. La (UNESCO, 1994) se refiere a la inclusión educativa de personas con discapacidad, así:

La inclusión es vista como un proceso de dirección y respuesta a la diversidad de necesidades de todos los aprendices a través de la participación en el aprendizaje. Las culturas y las comunidades deben reducir la exclusión en y desde la educación. Esto implica cambios y modificaciones en contenido, enfoques, estructuras y estrategias, con la visión común que cubre a todos los niños en un rango apropiado de edad y la convicción de que es responsabilidad del sistema regular, educar a todos los niños de la sociedad [...] La educación inclusiva como enfoque busca dirigirse a las necesidades de aprendizaje de todos los niños,

jóvenes y adultos concentrando la atención específicamente en aquellos que son vulnerables a la marginalización y la exclusión (p. 4).

2.2.1 Inclusión laboral

El autor (Bravo, 2008) nos menciona que la inclusión laboral es el empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos.

2.2.2 Inclusión laboral de las personas con discapacidad.

(SAGREDO, 2017) cita a Propoli quien nos menciona que se da una distinción entre los conceptos de integración e inclusión, señalando que la integración hace referencia al esfuerzo de los individuos para integrarse en aquellos espacios de los que están excluidos, mientras que en la inclusión la principal responsabilidad de cambio está puesta en la sociedad y en sus instituciones, las cuales deben eliminar las barreras que excluyen y marginan a determinados grupos de población, y promover una efectiva igualdad de oportunidades de manera plena para todos los ciudadanos y ciudadanas.

2.3 Emprendimiento.

El autor (Drucker, 2015) hace referencia a iniciar un negocio o proyecto asumiendo riesgos y afrontándolos en el camino ya que con el uso debido de sus recursos puede sacar provecho a una oportunidad en el mercado. Mientras que (Drucker, 2015) cita a Schumpeter quien manifiesta que los empresarios son esencialmente portadores de riesgos con iniciativa, autoridad o previsión, cualidades con pequeño alcance dentro de la rutina de un flujo circular.

2.3.1 Tipos de Emprendimiento.

Las personas emprendedoras realizan sus emprendimientos de diferentes formas, existen diferentes tipos de emprendimientos:

Emprendimiento Visionario, busca y está al tanto de las tendencias, pone su esfuerzo y creatividad preocupándose por los productos o servicios del futuro.

Emprendedor Inversionista, busca negocios o micro empresas (*mypes*) que están desarrollándose y en crecimiento para depositar su dinero a cambio de intereses a futuros.

Emprendedor Persuasivo, es un emprendedor que inicia su propio negocio y empieza a tomar cualidades de líder en el camino.

Emprendedor Intuitivo, dentro de este tipo de emprendedor se encuentra un empresario nato y una de sus principales pasiones es emprender.

2.3.1.1 Características de un Emprendedor

Creatividad: Una persona que emprende siempre busca innovar y no siempre ser los primeros ante un producto, ya que se puede mejorar.

Asertividad: El asertividad es un valor que deben adecuar todos los emprendedores, ya que esta actitud les permite ser directos, concisos y breves e ir al grano ante un tema.

Persistencia: La persistencia debe estar presente en toda iniciativa de idea de negocio, acompañado de perdurar es ser positivos.

2.4 Trabajo

Para Francisco A. y Enriqueta F. en el año 2012 nos mencionan que los hombres han necesitado de alimentos, vestidos, vivienda y de otros bienes materiales. Para producir. Para

producir estos bienes materiales han tenido que trabajar. En este proceso el hombre ha utilizado los bienes de la naturaleza para transformar a través de su trabajo.

Mientras que María A. y Cornachione L. en el año 2006 señalan que el trabajo se realiza para obtener algo a cambio, siendo ese beneficio diferente de la actividad laboral en sí misma. Se subraya así al aspecto instrumental o extrínseco del trabajo. En función de cuál es el propósito último del trabajo se han desarrollado diferentes definiciones. El fin del trabajo es el beneficio económico. La finalidad del trabajo es servir como instrumento para contribuir a la sociedad proporcionan bienes y servicios.

2.4.1 Tipos de trabajo.

Los autores (Teófilo, Cesar M, 2015) en su libro titulado derecho individual del trabajo nos presentan los tipos de trabajo.

2.4.1.1 Trabajo familiar.

Es el trabajo que se da entre miembros de un grupo familiar (padres e hijos, considerados que cuando son menores) generalmente en este caso la obligación responde a la obligación del hijo de ayudar a sus padres (Derecho Civil), más en el caso del hijo o hermano mayor de edad con familia constituida, que presta servicios a favor del padre, hermano o pariente, sin constituirse como miembro de la empresa, ni gozar de los beneficios o riesgos; la relación jurídica en este caso es de naturaleza laboral.

2.4.1.2 Trabajo a Domicilio.

Es la que realiza la persona en su propio domicilio, en su tiempo disponible, sin sujetarse a ningún horario, por lo tanto, no existe relación de dependencia entre el dador de trabajo y quien lo realiza, siendo la obligación del trabajador entregar el trabajo terminando en la fecha

convenida (obligación de resultado); esta modalidad de trabajo podría dar lugar a una relación laboral de dependencia si la naturaleza de la prestación varía.

2.5 Contrato

Los autores Teófilo T. y Cesar M. en su libro titulado derecho individual del trabajo nos manifiestan que el contrato es el acuerdo de voluntades entre el empleador (persona natural o jurídica) y el trabajador (necesariamente persona natural), en virtud del cual el trabajador se obliga a trabajar a favor del empleador, en forma personal y directa bajo su subordinación, dependencia y dirección, a cambio de una remuneración, a la que se obliga el empleador, así como a los derechos del trabajador que se desprenden del contrato de trabajo y de las normas nacionales e internacionales vigentes. Con análisis similar el autor Antonio V. precisa: que el contrato consiste en un acuerdo de voluntades (de quienes pueden expresarlo libremente) entre dos personas, una de las cuales tiene que ser física o un grupo de ellas, que se compromete, a cambio de una remuneración, a poner su capacidad laboral (que puede traducirse en la realización de actos, ejecución de obras o prestaciones de servicios) o disposición de otra, que la dirige por un tiempo determinado a no en su extensión, pero preciso en lo que se refiere a cada día de prestación.

Celso B. afirma que el contrato es toda convención en virtud de la cual una persona se obliga a prestar sus servicios personales o a ejecutar una obra., bajo la dependencia continua y dirección inmediata o delegada de esta última y a cambio de retribuciones de cualquier clase o forma.

2.5.1 Tipos de contratos.

Según el (CODIGO DEL TRABAJO, 2005) nos menciona a los siguientes tipos de contrato que existen vigentes en el Ecuador:

2.5.1.1 Contratos expreso y tácito.

El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera tácita toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.

2.5.1.2 Formas de remuneración.

En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo. La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

2.5.1.3 Contrato tipo y excepciones.

El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código.

2.5.1.4 Contratos por obra cierta, por tarea y a destajo.

El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla. En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un

período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea. En el contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

2.5.1.5 Contratos eventuales, ocasionales, de temporada.

Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos, dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador. Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador

o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren.

2.5.1.6 Contrato escrito.

El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare.

2.6 Intervención del Trabajador Social

2.6.1 Conceptualización de Trabajo Social.

Con respecto a la Federación Argentina de Asociaciones Profesionales (2014) menciona a la profesión trabajo social como una carrera que se centra en la praxis.

Siendo así que se convierte en una disciplina académica que se orienta al cambio, el crecimiento social, la cohesión social para el fortalecimiento y la autonomía plena de las personas quienes requieren de nuestros servicios. Tiene como principios fundamentales la justicia social, los derechos humanos, el compromiso colectivo y el respeto a la diversidad. Así como también se encuentra relacionada con las distintas teorías, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas. Por ende, los profesionales trabajan netamente con el individuo, grupo y comunidad con el fin de crear alternativas de solución frente a situaciones o problemáticas de la vida procurando así incrementar el bienestar. (Federación, Argentina de Asociaciones, 2014)

Por tanto (Aguilar, Ibáñez, J., 2013) en su libro denominado "Trabajo Social concepto y metodología" "en torno al concepto de Trabajo Social señala que no tiene que ver con el individuo aislado sino más bien con el entorno que lo rodea, seguido de la relación que existen entre la dinámica de elementos ambientales y humanos. De ahí que la intervención es transformadora de un sistema a partir de elementos nuevos que se encuentran determinados en el Trabajo Social como aquellos recursos institucionales, redes de apoyo, entre otros que permite buscar un bienestar colectivo.

2.6.2 Roles y funciones del Trabajador Social.

Según (Castellanos, M., 1999) las funciones son de carácter metódico y vinculan la práctica con la teoría. Las actividades deben realizarse en forma sistemática, no improvisada, mucho menos aislada de los objetivos que se persigan. Debe existir relación entre lo planificado y lo actuado. Las funciones que desempeña el Trabajador Social en la actualidad son: investigación, planificación, organización, coordinación y movilización de recursos. Todas ellas a través de programas de bienestar social estatales o del nivel privado, algunos con mayor cantidad de recursos, otros con mejor apoyo institucional y más de alguno con limitaciones sustanciales. Entre las funciones fundamentales están:

Función educadora: El Trabajador Social es esencialmente un educador a nivel de trabajo individual, grupal o comunitario, que utiliza técnicas formales e informales para llevar al colectivo social la capacitación y promoción de la autogestión y el aprendizaje. Este aprendizaje le permite conocer su propia realidad, comprender el origen de sus problemas, analizar consecuencias y resultados, así como conocer los diferentes recursos disponibles y su utilización para manejar a las personas en situaciones conflictivas, que alteren su equilibrio psicosocial y su estabilidad.

Función de investigación: Sin la investigación, el trabajador social no debe realizar ninguna acción, ni intervenir en la solución de problemas sociales o de cualquier índole. La investigación es el proceso que le permite la obtención de datos básicos para el conocimiento de causas y efectos; por lo que se requiere del profesional, la dedicación científica que permita el correcto análisis de una o varias situaciones para actuar con eficiencia.

Función de planificación: Planificar es proveer las acciones a ejecutar, organizadas y expresadas en los instrumentos adecuados, como plan, programa, proyecto, agenda. Toma en cuenta la previsión de objetivos y metas, su ejecución y posibles resultados. El enfoque de una planificación determina el diagnóstico social, entendido como la identificación y análisis de un problema específico dentro de un ámbito social, que amerite la intervención del Trabajador Social para plantear las soluciones requeridas.

Función de organización: La organización de acciones se establece en la planificación. Toma en cuenta la naturaleza del problema a tratar, el nivel de intervención profesional, así como las diferentes técnicas y conocimiento del contexto social e institucional desde el cual se llevará a cabo la acción organizada. La organización establecerá una dinámica de los recursos financieros, materiales y humanos para la capacitación de individuos y grupos. Estos, con su participación directa, realizan la llamada *multigestión*, es decir que los grupos organizados se encaminen a la solución de problemas colectivos, en la promoción del bienestar humano.

Función de administración: Todo Trabajador Social tiene una función administrativa, puesto que planifica, organiza, coordina y supervisa acciones que sirven para lograr la máxima eficiencia en el aprovechamiento de los recursos disponibles. La administración supone una coordinación de personas y medios encaminados a un fin común, manejar apropiadamente las relaciones humanas; conocer los diferentes recursos (humanos, materiales y financieros),

así como su identificación en el contexto en el cual se desarrollan las actividades (instituciones, grupos, sociedades, etc.). (pp. 99-103)

2.6.3 Intervención y Funciones del Trabajador Social en los Centros Diurnos de desarrollo integral para personas con discapacidad.

Participar en la elaboración y ejecución del Plan de Vida para cada uno de las personas con discapacidad atendidos en la unidad de atención en coordinación con el equipo técnico.

Desarrollar en coordinación con el equipo técnico, la planificación diaria, bimestral, semestral anual de las actividades grupales e individuales.

Apoyar la gestión del terapeuta ocupacional en: la coordinación interinstitucional para la inclusión económica, para el trabajo con familias y la sensibilización a las empresas públicas y privadas donde se desarrolla la inclusión económica.

Elabora y coordina los horarios de formación pre-laboral a través de las prácticas.

Establecer procesos de coordinación para la inclusión de las personas con discapacidad del servicio en las empresas o talleres protegidos.

Coordinar el acompañamiento, seguimiento y evaluación de la formación pre-ocupacional y pre-laboral.

Generar informes técnicos de gestión.

Mantener actualizada la historia social de las personas con discapacidad de la unidad de atención.

Realizará acciones de coordinación con el sistema nacional de salud pública.

Coordina programas de inclusión con la comunidad de las personas con discapacidad y las personas encargadas de su cuidado.

Gestionar con organizaciones, empresas o instituciones espacios para la práctica e inclusión laboral.

Brindar la información que le sea requerida por las personas con discapacidad atendidos/as, padres, madres o representantes de los mismos sobre los procesos a su cargo.

2.6.4 Trabajo social y discapacidad

El papel del Trabajo Social es una profesión muy útil para ayudar a las familias de las personas con discapacidad para adaptarse con éxito y conseguir una mejor calidad de vida. Hay que señalar que la intervención del trabajador social en el grupo familiar tiene como objetivo la mejora de alguna de las condiciones de sus miembros.

Esta mejora implica, sin duda, la movilización de elementos personales y relacionales: Sentimientos, actitudes, comportamientos, y asimismo movilización y utilización de elementos externos: Recursos materiales, técnicos, servicios, es por ello que es tan oportuna la intervención de un trabajador social dentro de los Centros diurnos ya que participan activamente en conjunto con sus familiares reinsertándolos laboralmente dentro de las empresas.

Según Seygas como se citó en (Martino, Raúl; Barrera, L., 2003) menciona sobre el accionar del trabajo social, debe ser una labor sistemática que atienda a la persona y su medio ambiente como un todo integrado. Esta conceptualización del problema, nos lleva a considerar que ya no estamos frente a un niño o adulto discapacitado, sino frente a una familia con uno de sus integrantes discapacitado. En consecuencia, el niño o el adulto discapacitado no es él sólo, el eje de atención sería que él mismo comprende a todo el grupo familiar y es así que las necesidades del discapacitado están en relación con las de su familia.

Las necesidades especiales de la persona discapacitada no obstaculizan ver la dinámica del conjunto que constituye su entorno, es decir su familia y su comunidad. En diferente grado,

las necesidades de todos los integrantes del grupo familiar son especiales y es por lo tanto que la discapacidad es estudiada desde una perspectiva más amplia, es estudiada como un hecho social, que es capaz de alterar el equilibrio del grupo familiar. Desde este concepto integrador en la atención del niño y su entorno, no se pierden de vista cambios que se producen en su familia (Martino, Raúl; Barrera, L., 2003)

Por tanto, la tarea no se debe concentrar en preparar a la familia para facilitar su adaptación a la discapacidad, sino que la misma debe enmarcarse en un proceso sistemático, cuya finalidad es que logren la readaptación, que como grupo familiar deben hacer dentro de la comunidad. (Martino, Raúl; Barrera, L., 2003) Además, se debe considerar todas las acciones corresponden a la integración social del individuo con discapacidad; de acuerdo a las necesidades que presenta en las distintas etapas de su vida y acorde a la patología que padece, a su situación familiar social, económica etc. (Martino, Raúl; Barrera, L., 2003) Con todo lo visto anteriormente, el papel del Trabajo Social sería una profesión muy útil para ayudar a las familias de personas con discapacidad para adaptarse con éxito y con seguir una mejor calidad de vida. Hay que señalar que la intervención del trabajador social en el grupo familiar tiene como objetivo la mejora de alguna de las condiciones de sus miembros.

2.6.5 Intervención del trabajo en el ámbito laboral

Las actividades sociales constituyen en la empresa una distribución relativa de la riqueza obtenida. Esto es fundamental para entender una problemática compleja, dado el juego de interés entre capital y trabajo, lo que demanda trabajadores sociales con un alto nivel de formación profesional y sobre todo con mucha habilidad para desarrollar estrategias.

Esa problemática proviene tanto del sector empresarial como del sector obrero, dada en el primero por la falta de una política social dentro de la empresa, falta de comunicación con

el sector productivo, desconocimiento de las funciones del Trabajo Social, relegar lo humano a niveles secundarios, y el segundo, la falta de conocimiento de sus derechos y obligaciones, falta de solidaridad, conciencia ingenua que hace que espere todo de la empresa y del trabajador social, situaciones de conflicto dentro de los sectores de la empresa, a lo que se suman los problemas provenientes de los medios familiares y comunitarios. A la empresa le interesa producir y la necesidad del trabajador social será valorada en la medida en que los problemas no perjudiquen esa producción. Para el personal, el trabajador social será útil si resuelve rápida y eficazmente sus demandas.

Podemos distinguir cuatro alternativas acerca de la dependencia del Trabajo

Social en la empresa:

- a)** Subordinado a la dirección de la empresa.
- b)** Subordinado a la sección personal
- c)** Estructuras intermedias sostenidas con aportes de la empresa y los asalariados, como se ha dado el caso del Brasil, con los servicios sociales del comercio y de la industria.
- d)** Dependiente de sindicatos.

El Trabajo Social, en una empresa, es la intervención en los diversos hechos que se van construyendo en la estructura empresarial en general y en las situaciones de trabajo en particular, apuntando a que los objetivos de producción den oportunidades de promoción y desarrollo de las personas y de la sociedad. Esa intervención se inserta en las relaciones humanas que se dan entre los sectores constituyentes de la misma.

Una empresa se construye no sólo mediante el capital, sino con relaciones humanas y creatividad; con capacidad de innovación ante los cambios externos del mercado y de la sociedad; con rapidez y flexibilidad para asumirlos y adecuarse a sus imperativos. Ya hemos

señalado, al encarar el tema la cuestión social, los cambios operados en el sistema productivo y su secuencia de pérdida de empleos y cómo las grandes empresas se han transformado en cadenas de pequeñas empresas productoras de las partes del producto final, trascendiendo en muchos casos los límites de un país, favorecidos por la mundialización del mercado y la política entreguista de algunos gobiernos.

Muchas de esas empresas derivan a instituciones del tercer sector (servicios) la atención de la salud, educación, capacitación, recreación, seguridad social, limpieza, y hasta la producción de partes del producto total que fabrican, reduciendo el personal a un sector altamente capacitado tecnológicamente.

En una empresa, el trabajador social forma grupos tendientes a la interpretación de los objetivos de la empresa y las actividades que en ella realiza, para analizar y mediar en los problemas de relaciones entre los sectores integrantes, identificar problemas específicos en cada sector de trabajo y negociar las modificaciones que de ello surja; formación profesional, cultura popular, alfabetización, recreación, comisiones encargadas de la seguridad, cooperativas, comedores, mutuales, vacaciones, guarderías, biblioteca, planes de préstamos y de vivienda, campañas sanitarias y de prevención de accidentes. Asesora, a nivel gerencial, en lo que respecta a políticas sociales dirigidas al sector obrero. Democratiza la información, fomenta la acción cogestionaria, participa en evaluaciones del programa, de las formas de interacción y de la inserción en la empresa, así como en la calificación del personal, en la tramitación de jubilaciones, pensiones, indemnizaciones por accidentes.

Trabajar en una empresa no es nada fácil, como ya lo expresamos. Conocer y transformar una realidad supone una práctica social integrada por una acción política dirigida a modificar las relaciones sociales objetivas, emergentes del proceso de producción, y atender las relaciones

intersubjetivas, emergentes de las relaciones interpersonales. Ahora bien, ¿el área laboral sólo se limita a empresas? Indudablemente no. El desempleo ha movilizad o estrategias autogeneradas para producir ingresos. El cuentapropismo de los vendedores ambulantes ha sido una salida, pero tienen que sufrir los ataques continuos de los comerciantes formales, la policía y los organismos estatales impositivos, cuando no perder por decomisos los productos que venden. Los microemprendimientos, microempresas o micro proyectos productivos son alternativas viables de concretar que brindan mayor seguridad, en el llamado sector de la economía informal. Consisten en talleres productivos o en prestación de servicios. No suelen tener más de cuatro personas ocupadas, generalmente familiares o amigos entre sí. Debido a lo reducido de su número, no tienen una verdadera estructura empresarial, no hay delegación de funciones, todos trabajan por igual en largas jornadas, todos perciben igual ingreso. Se orientan al mercado interno, con muchas dificultades para acceder a él y a los créditos. Su escaso desarrollo tecnológico deriva en escasa producción.

Como los microemprendimientos reciben apoyo económico de organismos gubernamentales o de ONG, el Trabajo Social tiene en esa actividad también un papel destacado, como constructor con los actores del grupo de trabajo, como orientador hacia los recursos incluyendo entre éstos al economista, al abogado, con quienes los actores involucrados pueden realizar el estudio del mercado, las condiciones de producción y de ventas, así como de las medidas legales destinadas a relanzar el empleo.

El Trabajo Social debe dar alguna respuesta a las personas que buscan un medio de reinsertarse dentro de la vida activa y capacitarlas para el gerenciamiento de sus pequeñas empresas, así como motivar que se asocien como conjuntos de micro-proyectos o conformen cooperativas, de modo de lograr mayor fuerza y base para negociaciones.

Surgida inicialmente para proteger a los trabajadores, el área de seguridad social, incluye el conjunto de todas las medidas y acciones tendientes a garantizar a la población el derecho a ser protegida ante una emergencia y/o carencia que disminuya su estándar mínimo de vida indispensable para vivir con decoro. Si bien son de uso personal (individual y familiar), cumplen una función social ya que están fundadas en un principio de solidaridad, cubriendo los riesgos para los que se cotiza: becas, pensiones, subsidios de desempleo, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, maternidad o adopción, fallecimiento, ayudas familiares, créditos para viviendas sociales, jubilaciones, beneficios por esposa e hijos menores de edad, etc. Brindan prestaciones en salud, turismo social, recreación, capacitación y ayuda domiciliaria, cuando los usuarios no están en condiciones psicofísicas de poder hacer las tareas domésticas.

Sabemos que no todas ellas llegan en igualdad de condiciones y de calidad a toda la población. Que hay un amplio sector que no tiene ninguna seguridad social. Y que, incluso habiendo quienes tienen los beneficios de la medicina pre-paga (porque con el descuento que se efectúa del salario, se anticipa al consumo de los servicios de salud), deben acudir a hospitales públicos, porque no tienen dinero para hacer frente a los complementos de pagos ni a los medicamentos.

El Trabajo Social opera en todas las entidades de seguridad social, mediando en el otorgamiento de los beneficios. Creemos también importante hacer conocer estos recursos no siempre utilizados, hacer tomar conciencia de los deberes y derechos que tienen los ciudadanos respecto a esas prestaciones, incluyendo el de ser fiscalizadores de las mismas, ya que son mantenidas con los aportes de sus salarios.

3 MARCO JURÍDICO – LEGAL

3.1 Declaración Universal de los Derechos Humano

Al conocer que las personas con discapacidad gozan de los mismos derechos que cualquier ciudadano, se tomó la Declaración Universal de los Derechos Humano para que sea parte de la conceptualización de la investigación realizada, permitiendo aclarar que cada persona tiene derecho a ser incluido laboralmente, sin discriminación alguna.

Art.1.- Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Art.1.- 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

3.2 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo (ONU)

El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas

las personas con discapacidad, promoviendo el respeto de su dignidad inherente e igualdad de condiciones de trabajo que los demás, protegiendo así sus derechos.

Art.1.- 27 Trabajo y empleo

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

3.3 Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (OEA)

Es fundamental el análisis de la Convención Interamericana ya que nos permite adoptar nuevas medidas de concientización ya sea en el ámbito social, familiar, educativo o laboral, que nos ayuden a eliminar la discriminación que sufre la mayoría de las personas con discapacidad.

Art. 2.- Los objetivos de la presente Convención son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

Art. 3.- Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a:

1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa:

a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración.

3.4 Constitución de la República del Ecuador

Es de suma importancia analizar la constitución de la república para la investigación realizada ya que se enmarca en ciertos artículos dirigidos a las personas con discapacidad y su inclusión en los diferentes ámbitos, dentro de ellos el ámbito laboral, garantizando así los derechos de cada uno de ellos, con equidad e igualdad de oportunidades.

Art. 3.- Son deberes primordiales del Estado:

1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.

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

2. Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

Comunicación e Información

Art. 16.- Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a:

4. El acceso y uso de todas las formas de comunicación visual, auditiva, sensorial y a otras que permitan la inclusión de personas con discapacidad.

Educación

Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria

Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de

enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

Personas con discapacidad

Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

1. La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida.

2. La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas.

3. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos.

4. Exenciones en el régimen tributarlo.

5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

6. Una vivienda adecuada, con facilidades de acceso y condiciones necesarias para atender su discapacidad y para procurar el mayor grado de autonomía en su vida cotidiana. Las personas con discapacidad que no puedan ser atendidas por sus familiares durante el día, o que

no tengan donde residir de forma permanente, dispondrán de centros de acogida para su albergue.

7. Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada. Los establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas con discapacidad e implementarán un sistema de becas que responda a las condiciones económicas de este grupo.

8. La educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de centros educativos y programas de enseñanza específicos.

9. La atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias, en particular en caso de discapacidad intelectual.

10. El acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas.

11. El acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille.

Art. 48.- El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.

2. La obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas, y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación.

3. El desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso.

4. La participación política, que asegurará su representación, de acuerdo con la ley.

5. El establecimiento de programas especializados para la atención integral de las personas con discapacidad severa y profunda, con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia.

6. El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa.

7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.

Art. 49.- Las personas y las familias que cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente serán cubiertas por la Seguridad Social y recibirán capacitación periódica para mejorar la calidad de la atención

Derechos de participación

Art. 61.- Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos:

8. Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativa, pluralista y democrática, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional.

Formas de trabajo y su retribución

Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

3.5 Ley Orgánica de Discapacidades

La presente Ley fue tomada para argumentar científicamente todos los derechos que tienen las personas con discapacidad en especial el derecho al trabajo para que sean asignados a un trabajo acorde a sus capacidades y habilidades, que son desarrolladas a diario dentro del centro diurno que es parte del objeto de estudio de la investigación, garantizando así la difusión y ejercicio de los mismos.

Del trabajo y capacitación

Artículo 45.- Derecho al trabajo. Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.

Artículo 46.- Políticas laborales.- El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su

desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.

Artículo 47.- Inclusión laboral. La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de las personas con discapacidad.

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 técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados correspondientes o serán válidos otros beneficios sociales de acuerdo al reglamento de la presente Ley.

Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente.

Artículo 48.- Sustitutos. Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una persona por persona con discapacidad.

Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento.

Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido.

En el caso de sustitución en cooperativas de transporte se regulará de conformidad con el reglamento.

Artículo 49.- Deducción por inclusión laboral.- Las o los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento (150%) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el 4%, de conformidad con esta Ley.

La Ley Orgánica de Discapacidades establece la obligatoriedad de la contratación de al menos el 4% de personas con discapacidad en las entidades públicas y privadas que cuenten con al menos 25 empleados. Por otra parte, también se considera la oportunidad de inclusión laboral de los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, representante legal o personas que tengan bajo su cuidado a una persona con discapacidad severa, mediante la figura de Sustitutos, debidamente acreditados por el Ministerio de Inclusión Económica y Social. La aplicación de esta normativa ha permitido que en la actualidad existan 58.211 personas con discapacidad insertadas laboralmente, bajo relación de dependencia.

Se podrán constituir centros especiales de empleo público o privados con sujeción a la Ley integrados por al menos un ochenta por ciento (80%) de trabajadores con discapacidad, los mismos que deberán garantizar condiciones adecuadas de trabajo. Para el efecto, las autoridades nacionales competentes en regulación tributaria y los gobiernos autónomos descentralizados crearán incentivos tributarios orientados a impulsar la creación de estos centros.

Artículo 50.- Mecanismos de selección de empleo. - Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad.

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

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

Artículo 51.- Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

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 un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley.

Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional.

Artículo 52.- Derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación. - Las personas con discapacidad tendrán derecho a gozar de permiso para tratamiento y rehabilitación, de acuerdo a la prescripción médica debidamente certificada, tanto en el sector público como en el privado, de conformidad con la Ley. Además de permisos emergentes, inherentes a la condición de la persona con discapacidad.

El permiso por maternidad se ampliará por tres (3) meses adicionales, en el caso del nacimiento de niñas o niños con discapacidad o congénitos graves.

Se prohíbe disminuir la remuneración de la o del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Las y los servidores públicos y las y los empleados privados contratados en jornada de trabajo de ocho (8) horas diarias, que tuvieren bajo su responsabilidad a personas con discapacidad severa, debidamente certificada, tendrán derecho a dos (2) horas diarias para su cuidado, previo informe de la unidad de recursos humanos o de administración del talento humano.

Artículo 53.- Seguimiento y control de la inclusión laboral. - La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan.

En el caso de los sustitutos del porcentaje de inclusión laboral, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social verificará periódicamente el correcto cuidado y manutención económica de las personas con discapacidad a su cargo.

Las autoridades nacionales encargadas de las relaciones laborales y de la inclusión económica y social remitirán periódicamente el resultado del seguimiento y control de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, al Concejo Nacional de Discapacidades, a fin de que el mismo evalúe el cumplimiento de las políticas públicas en materia laboral.

Artículo 54.- Capacitación. - Las instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad. Dichos programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo al servicio que preste cada institución.

Artículo 55.- Crédito preferente. - Las entidades públicas crediticias mantendrán una línea de crédito preferente para emprendimientos individuales, asociativos y/o familiares de las personas con discapacidad.

El Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, otorgará créditos quirografarios reduciendo en un cincuenta por ciento (50%) el tiempo de las aportaciones necesarias para tener acceso a los mismos. En este caso, no se exigirá como requisito que las aportaciones sean continuas.

3.6 Norma Técnica de CONADIS

La norma técnica es tomada ya que permite conocer los procesos y acciones que prevén protección social y promueven la inclusión social y económica de las personas con discapacidad así como lo hace el Centro Diurno de Desarrollo Integral para personas con discapacidad de la ciudad de Loja quienes asumen su cuidado desarrollando en ellos sus habilidades, capacidades y destrezas, trabajando además en la corresponsabilidad familiar logrando incrementar así la autonomía, participación activa en la familia y la comunidad para impulsar el cambio de patrones culturales en relación a la discapacidad.

La presente norma es de cumplimiento obligatorio y su fin es normar, regular el funcionamiento del servicio de atención Intra-Mural, en la modalidad denominada “Centros Diurnos de Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad” y sus familias, ejecutado por unidades de atención tanto públicas como privadas, o mediante cofinanciamiento estatal. Nos presenta ciertos términos como:

Centros especiales de empleo. Los centros especiales de empleo son empresas que aseguran un trabajo remunerado a las personas con discapacidad y garantizan su integración laboral.

Su plantilla tiene que contar con un mínimo del 70% de personas trabajadoras con discapacidad no computando a estos efectos el personal que no tiene discapacidad destinado a tareas de ajustamiento personal y social.

El objetivo principal de los Centros es hacer un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado, tienen como finalidad asegurar un trabajo remunerado y la prestación de servicios de ajustamiento personal y social, que necesite el personal con discapacidad.

Discapacidad. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad. Art 1.)

Empleo con apoyo. El Empleo con Apoyo consiste en un conjunto de servicios y acciones centradas en la persona, fundamentalmente individualizadas, para que la persona con discapacidad y con especiales dificultades pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo abierto, con el apoyo de profesionales y otros tipos de apoyos. El Empleo con Apoyo se fundamenta en un sistema de apoyo individualizado, consistente en la provisión de la ayuda imprescindible proporcionada a la persona para que pueda desarrollar por ella misma una actividad laboral, en un momento determinado de su trayectoria vital.

Habilidades pre-laborales (blandas). Las habilidades blandas son aquellas habilidades no cognitivas indispensables para aprender y desempeñarse exitosamente en el trabajo. Se las conoce también como habilidades del “saber ser”, son las que caracterizan la personalidad. Deben “cultivarse” desde tempranas edades (Guía de habilidades pre laborales).

Habilidades pre-ocupacionales (duras) Las habilidades duras, son los conocimientos teóricos que se aplican, se aprenden de manera más rápida que las habilidades blandas, a través de la formación técnica, formal, informal y profesional (Guía de habilidades pre laborales).

Inclusión. Significa que las leyes, políticas, planes, servicios, la comunidad, deben adaptarse, planificarse, organizarse para garantizar el libre, pleno e independiente desarrollo de las personas, basado en el respeto y aceptación de las diferencias, capacidades y necesidades que garanticen el acceso igualitario, normalizado y participativo. En definitiva, implica que una sociedad incluyente debe promover la integración social en el marco del respeto de los derechos de las personas, especialmente el derecho a la vida, al desarrollo y a la participación. (Desarrollo Inclusivo, 2007, Vicepresidencia- CONADIS)

3.7 Código del trabajo

Es relevante conocer el Código del trabajo dentro de la investigación ya que nos da a conocer varios derechos fundamentales, uno de ellos es ser incluido laboralmente sin discriminación alguna e igual remuneración, dentro de un trabajo apto para sus capacidades, donde las empresas adecuen el lugar de trabajo con las medidas de seguridad necesarias.

De las obligaciones del empleador y del trabajador

Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador: Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de

prevención, seguridad higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad.

Mediante D.E. 10 (R.O. 10, 24•VIII•2009), se fusionó la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, SENRES, con el Ministerio de Trabajo y Empleo, creándose el Ministerio de Relaciones Laborales, el cual contará con dos viceministerios técnicos que tendrán las competencias dispuestas por la LOSEP y el Código del Trabajo, respectivamente.

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

De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales

Art. 79.- Igualdad de remuneración. A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

Del trabajo para personas con discapacidad

Art. ... (1). - (Agregado por el Art. 2 de la Ley 2006•28, R.O. 198, 30•I•2006).

El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector

público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.

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

Nota: Por disposición del Art. 120 de la Constitución de la República del Ecuador (R.O. 449, 20•X•2008), la Función Legislativa la ejercerá la Asamblea Nacional, por tanto, sus miembros tendrán la denominación de asambleístas.

Art. ... (2). - De la prevención. • (Agregado por el Art. 2 de la Ley 2006•28, R.O. 198, 30•I•2006). Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo, la misma que será depositada en una cuenta especial del CONADIS, sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en este Código y otros cuerpos legales vigentes atinentes a la materia. A su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios.

Art. ... (3). - (Agregado por el Art. 2 de la Ley 2006-28, R.O. 198, 30-I-2006). - La contratación, el desempeño, el cumplimiento y las reclamaciones entre empleadores y trabajadores con discapacidad, se sujetarán a las normas y procedimientos generales de la ley.

3.8 Ley Orgánica del servidor público (LOSEP)

Con la LOSEP se conoció más a fondo las obligaciones que tienen las empresas ya sean públicas o privadas para que incluyan laboralmente a las personas con discapacidad, sin discriminación alguna.

Art. 59.- Convenios o contratos de pasantías y prácticas. - Las instituciones del sector público podrán celebrar convenios o contratos de pasantías con estudiantes de institutos, universidades y escuelas politécnicas, respetando la equidad y paridad de género, discapacidad y la interculturalidad, así mismo, las instituciones del Estado podrán celebrar convenios de práctica con los establecimientos de educación secundaria.

Por estos convenios o contratos no se origina relación laboral ni dependencia alguna, no generan derechos ni obligaciones laborales o administrativas, se caracterizan por tener una duración limitada y podrán percibir un reconocimiento económico, establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Art. 64.- De las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas.- Las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración

laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.

En caso de que por razones de la enfermedad catastrófica o discapacidad severa las personas no pudieren acceder a puestos en la administración pública, y, una persona del núcleo familiar de dicha persona sea éste cónyuge o conviviente en unión de hecho, padre, madre, hermano o hermana o hijo o hija, tuviere bajo su cuidado a la misma, podrá formar parte del porcentaje de cumplimiento de incorporación previsto en el inciso anterior, para lo cual se emitirá la norma técnica correspondiente para la contratación de estas personas. En caso de muerte de la persona discapacitada o con enfermedad catastrófica, se dejará de contar a éstas dentro del cupo del 4%

Art. 65.- Del ingreso a un puesto público. - El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos.

El ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna. Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicarán acciones afirmativas. El Ministerio de Relaciones Laborales implementará normas para facilitar su actividad laboral.

La calificación en los concursos de méritos y oposición debe hacerse con parámetros objetivos, y en ningún caso, las autoridades nominadoras podrán intervenir de manera directa, subjetiva o hacer uso de mecanismos discrecionales. Este tipo de irregularidades invalidarán los procesos de selección de personal.

Art. 82.- La carrera del servicio público. - Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a motivar el ingreso y la promoción de las personas para desarrollarse profesionalmente dentro de una secuencia de puestos que pueden ser ejercidos en su trayectoria laboral, sobre la base del sistema de méritos.

La carrera del servicio público garantizará la estabilidad, ascenso y promoción de sus servidoras y servidores de conformidad con sus aptitudes, conocimientos, capacidades, competencias, experiencia, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y requerimientos institucionales, sin discriminación a las personas con discapacidad mediante procesos de evaluación e incentivos económicos, para cumplir con el rol social de atender con eficiencia y oportunidad las necesidades sociales para el desarrollo del Buen Vivir como responsabilidad del Estado.

3.9 Plan Nacional toda una Vida

El plan Toda Nacional toda una Vida incorpora las garantías de los derechos a todos los ciudadanos/as de los grupos de atención prioritaria, entre ellos a las personas con discapacidad mediante el desarrollo de estrategias y acciones que logren mejorar la inclusión social y laboral para mitigar los problemas existentes alcanzando mejorar la calidad de vida y su independencia tanto de ellos como de sus familiares

El desarrollo inclusivo también implica la igualdad en el acceso al trabajo en sus diferentes formas, siempre en condiciones dignas y justas. De esta forma, el trabajo es un derecho humano y fuente de realización individual y colectiva, por lo que se rechaza cualquier posibilidad de precarización laboral. A su vez, se debe orientar los esfuerzos hacia la generación de empleo juvenil y el cierre de brechas laborales por género, posición social y etnia, otorgando los mismos derechos y oportunidades para todos, sin descuidar particularidades

como las discapacidades, y promoviendo la corresponsabilidad en la organización social del trabajo y el cuidado.

El hablar de una vida digna con igualdad de oportunidades para todas las personas, tal como lo indica la Constitución de la República (2008, art. 66), implica también garantizar a las personas el derecho a la integridad personal, lo cual incluye: la integridad física, psíquica, moral y sexual; una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, así como la obligación del Estado de adoptar las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas con identidad de género y/u orientaciones sexuales diversas, personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas portadoras de VIH y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; las mismas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.

Políticas

Garantizar el desarrollo infantil integral para estimular las capacidades de los niños y niñas, considerando los contextos territoriales, la interculturalidad, el género y las discapacidades.

Erradicar toda forma de discriminación y violencia por razones económicas, sociales, culturales, religiosas, etnia, edad, discapacidad y movilidad humana, con énfasis en la violencia de género y sus distintas manifestaciones.

Dotar de ayudas técnicas a las personas con discapacidad a 2021.

Aumentar el número de personas con discapacidad y/o sustitutos insertados en el sistema laboral a 2021.

Misión “Las Manuelas”

Las personas con discapacidad, grupo de atención prioritaria, requieren un cuidado especial que se conseguirá mediante mecanismos de respuesta inclusivos e integrales, para lo

cual esta intervención emprenderá la actualización de información, provisión de ayuda técnica, pensiones asistenciales y vivienda, así como servicios de salud, inclusión laboral, educativa y comunitaria.

La garantía de este derecho se logrará con acciones coordinadas y articuladas entre: la Secretaría Técnica del Plan Toda una Vida, el Ministerio de Salud Pública, el Consejo Sectorial Social, el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades y el Ministerio de Inclusión Económica y Social.

Programa “Las Joaquinas”

El programa “Las Joaquinas” busca generar condiciones necesarias para aquellos que tienen la gran responsabilidad de cuidar a las personas con discapacidades severas o enfermedades catastróficas, mediante la entrega de capital semilla para emprendimientos productivos, la afiliación a la seguridad social de las madres cuidadoras y el incremento del bono Joaquín Gallegos Lara, para que puedan no solo atenderlos, sino también sustentar su hogar y tener una vida digna. La garantía de este derecho se logrará con acciones coordinadas y articuladas entre: la Secretaría Técnica del Plan Toda una Vida, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el Ministerio de Inclusión Económica y Social y el Instituto de Economía Popular y Solidaria.

4 MARCO INSTITUCIONAL DEL CENTRO DIURNO DE DESARROLLO INTEGRAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD MIES- LOJA

El Centro Diurno de Atención Integral a Personas con Discapacidad, del Mies Loja se encuentra comprometido con el desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de las personas que acuden al centro, donde se encargan de potenciar el desarrollo de las habilidades de las personas con discapacidad física, intelectual y/o sensorial a través de un trabajo conjunto con la familia y la comunidad. El servicio se presta en jornadas de ocho horas diarias, durante los cinco días hábiles de la semana. La atención prestada a personas con discapacidad es gratuita y se realiza mediante un modelo de atención basado en la persona con un enfoque de derechos orientado a potenciar las habilidades.

4.1 Ubicación geográfica

El Centro Diurno de Desarrollo Integral para las personas con discapacidad “CEPRODIS” de la ciudad de Loja, es una institución pública adscrita al Ministerio de Inclusión Económica y Social; denominación que se la adoptado desde hace cinco años, actualmente está ubicado en la Av. Pío Jaramillo y Zenea, vía a la Argelia, atiende a personas con discapacidad física, intelectual y psicológica.

Provincia de Loja

Mapa #1



Fuente: Google maps

Elaborado: Katherine Zambrano

Cantón Loja

Mapa #2



Fuente: Google maps

Elaborado: Katherine Zambrano

Centro Diurno de Desarrollo Integral para personas con Discapacidad (CEPRODIS) Av. Pío Jaramillo y Zenea, vía a la Argelia

Fotografía #1



Fuente: Katherine Zambrano

Elaborado: Katherine Zambrano

El Centro Diurno de Desarrollo Integral para las personas con discapacidad “CEPRODIS” observando la realidad de la necesidad de insertar laboralmente a los jóvenes y adultos con discapacidad, de acuerdo a lo establecido en la Constitución de la República (inserción laboral de las personas con discapacidad en Empresas públicas y privadas) la Institución dio un giro total, cambiando su Misión, Visión y Objetivos, que actualmente se basan en la participación activa de los usuarios, a través de la capacitación laboral a las personas de 18 años en adelante; con el propósito de insertarlos laboralmente y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de ellos y de su entorno familiar.

(Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2019) En su **Norma Técnica** nos manifiesta lo siguiente:

4.2 Misión

Proporcionar a las personas con discapacidad las oportunidades y apoyos que posibiliten su ocupación significativa, promuevan su desarrollo personal y faciliten su anatomía y participación en la comunidad.

La gestión por los procesos y la gestión de los procesos de una organización van intrínsecamente unidas a la gestión de la calidad. En el momento actual, la mayoría de las organizaciones, sean: públicas, privadas, sinónimo de lucro, han tomado conciencia de la necesidad de gestionar guiadas por los principios de la calidad, que resumir en:

- Orientar al usuario.
- Compromiso y participación de todos los implicados en la actividad de la organización
- Evaluación, aprendizaje y mejora

Gestión basada en el proceso Una idea esencial en los modelos de calidad es que implicarse, mejorar y aprender de forma continua a satisfacer las necesidades y demandas de los clientes solo puede hacerse eficazmente mediante la planificación, implantación y evaluación del sistema de procesos de la organización. La idea es que el éxito en la obtención de resultados de una organización se obtiene mediante el gobierno de sus procesos y en planteamientos de cambio y/o mejora de los mismos.

4.3 Visión

Satisfacción de los clientes que se atienden en el Centro anticipándonos a sus necesidades y sobrepeso sus expectativas, con la intervención directa de la comunidad y las familias.

4.4 Objetivos

Para las personas con discapacidad

- Mejorar su calidad de vida global y su inclusión social
- Aumentar el grado de autodeterminación
- Incrementar su grado de satisfacción y participación social y familiar
- Desarrollar experiencias vocacionales seleccionadas y organizadas de acuerdo a las posibilidades de los usuarios

Para sus familias

- Aumentar su satisfacción con la prestación del servicio.
- Potenciar su tarea como agentes naturales de apoyo a la persona
- Incrementar la competencia de la familia para su implicación y participación en los procesos del centro, al no poner en práctica sus conocimientos básicos acerca de la atención y cuidados de sus hijos con discapacidad.

Para los centros del día

- Avanzar hacia un funcionamiento de los centros orientado por el modelo de calidad de vida.
- Favorece el compromiso e implicación de los profesionales y la percepción de que su esfuerzo tiene pleno sentido.
- Desarrollar Planes Anuales de Mejora
- Implantar un sistema de Planificación Centrada en la Persona que se sustente en un profesional-tutor
- Asegurar canales de información y participación a la familia
- Optimizar la relación coste/beneficio

Para el MIES

- Apoyar a los centros en la gestión de sus procesos
- Evaluación global del conjunto de centros
- Reconocimiento de la buena practica
- Fomentar el conocimiento y la aplicación de los principios que sustentan este proyecto en sociedad.
- Avanzar en un planteamiento y desarrollo ético común
- Realizar desarrollos normativos que garanticen la implantación del proyecto.
- Búsqueda de recursos y alianzas necesarias para el éxito

Para asegurar que se cumplan los anteriores objetivos y que los distintos agentes trabajan orientados por la misión que tienen establecida los centros, se ha iniciado este proceso de implantar un sistema de calidad sustentando en la gestión basada en procesos.

4.5 Valores

Equidad: con base en la equiparación de oportunidades para la inclusión de las personas con discapacidad a los distintos ámbitos y actividades de desarrollo personal y de su comunidad, sin ningún tipo de discriminación

Solidaridad Social: que conlleva a la construcción de una cultura basada en el reconocimiento recíproco, la ayuda mutua y el bienestar basado en la satisfacción común de las necesidades.

Igualdad: todas las personas tienen los mismos derechos y libertades proclamados en la Constitución Política de la República, la Declaración de los Derechos Humanos, Tratados y convenios.

El respeto: a la realidad multiétnica, pluricultural, reconociendo la dignidad de la persona con discapacidad y su familia en su autonomía y la autodeterminación

Participativo e inclusivo: toda persona tiene derecho para decidir libre, responsable y conscientemente sobre su participación en el desarrollo del país; su vocación laboral, su participación cívica y social; su familiar y reproductiva.

Corresponsabilidad: la generación de una cultura de responsabilidad social compartida que configure una ciudadanía activa, responsable y propositiva, capaz de desarrollar y motivar nuevos tipos de y solidaridad.

Integridad: para concebir a la persona como un ente biopsicosocial como un ente integral.

Derecho al desarrollo: las personas, con o sin discapacidad, constituyen el sujeto y el objetivo fundamental de las acciones relacionadas con el desarrollo integral y sostenible, el acceso al desarrollo es un derecho inalienable de la persona.

4.6 Servicios

- Terapias ocupacionales
- Talleres de capacitación
- Actividades manuales juegos recreativas, deportes
- Bailoterapia
- Salidas pedagógicas
- Hidroterapia
- Huertos Ecológicos
- Orquesta

e. Materiales y Métodos

Para el desarrollo de la presente investigación titulada: **LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS USUARIOS DEL “CENTRO DIURNO DE DESARROLLO INTEGRAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, DE LA CIUDAD DE LOJA” Y LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL**; se utilizaron los siguientes materiales y métodos:

Los materiales utilizados para la investigación son:

Materiales bibliográficos:

- Libros
- Tesis
- Internet
- Revistas
- Artículos científicos

Materiales tecnológicos:

- Computadora
- Flash
- Cámara
- Celular

Materiales de oficina:

- Hojas de papel bond
- Carpetas
- Esferos

MÉTODOS

La presente investigación se desarrolló con la utilización del método científico y sus métodos auxiliares con sus respectivas técnicas.

Método científico

El método científico es un conjunto de forma sistematizada que se utilizó para obtener nuevos conocimientos permitiendo obtener y recopilar información actualizada del problema de investigación mismo que permitió la elaboración del marco teórico en relación al objeto de estudio el cual es la inclusión laboral de los Usuarios del Centro Diurno de Desarrollo Integral para personas con discapacidad de la Ciudad de Loja.

El método inductivo

El método inductivo alcanza conclusiones generales partiendo de antecedentes en particular permitiendo observar directa e indirectamente el objeto de estudio que son los usuarios del Centro Diurno del nivel N⁰ 4 y su independencia para poder ser incluidos laboralmente en empresas públicas como privadas, utilizándolo en primera instancia mediante una observación directa e indirecta, para todo ello se registró lo observado como por ejemplo: las actividades que realizan los usuarios diariamente para desarrollar sus habilidades, además los talleres que reciben en diferentes temáticas.

Método deductivo

El método deductivo es una estrategia de razonamiento que se empleó para deducir conclusiones lógicas a partir de una serie de premisas o principios, facilitando la revisión de literatura que fueron obtenidas de fuentes primarias, secundarias y terciarias permitiendo contextualizar clara y coherentemente al objeto de estudio, logrando conocer el fenómeno investigado utilizando las encuestas que fueron aplicadas a los 16 usuarios pertenecientes al

nivel N 4, realizando preguntas abiertas y cerradas que dieron sustento a nuestro objeto de estudio como es su interés por ser incluidos laboralmente.

El método sintético

El método sintético es aquel que busca reconstruir un suceso de forma resumida para ello se utilizó la técnica del test de Índice de Barthel, que fue aplicado a los 16 usuarios pertenecientes al nivel N⁰ 4; logrando el análisis cuantitativo y la interpretación cualitativa con relación a los objetivos planteados para dar respuesta a la pregunta científica: **¿De qué manera la condición de discapacidad de una persona influye en la inclusión laboral?**

El método analítico

El método analítico es una forma de estudio que implica habilidades como el pensamiento crítico y la evaluación de hechos permitiendo el estudio y fundamentación de las variables a investigar tanto de la variable independiente (inclusión laboral), dependiente (personas con discapacidad) y la interviniente (Intervención del trabajo social) logrando así conocer la realidad de la problemática, a través de la entrevista que fue utilizada como técnica donde fue dirigida a los directivos del centro, con la finalidad de obtener datos que facilitaron analizar cada una de las preguntas en la cual se consiguió información relevante para lograr realizar una propuesta de intervención social.

Técnicas

Las técnicas aplicadas fueron las siguientes:

La entrevista: es una técnica de recopilación de información mediante una conversación, con la que además de adquirirse información acerca de lo que se investiga, tiene importancia desde diferentes puntos de vista, fue realizada a la Directora del Centro, Trabajadoras Social y facilitadora del nivel N⁰4, previa la realización de una guía de entrevista,

logrando así tener resultados positivos de las respuestas de cada pregunta lo que facilitó realizar la interpretación cualitativa.

La encuesta es una técnica de adquisición de información, donde pudo conocer la opinión de los 16 usuarios del centro que están dentro del nivel N⁰ 4 logrando dar respuesta a los objetivos de la investigación realizada.

El Test de índice de Barthel es un instrumento que mide la capacidad de una persona para realizar 10 actividades de la vida diaria, consideradas como básicas, obteniéndose una estimación cuantitativa de su grado de independencia. Los valores asignados a cada actividad de basan en el tiempo y cantidad de ayuda física requerida si la persona no puede realizar dicha actividad; mismo que fue aplicado de igual forma a los 16 usuarios del centro que están dentro del nivel N⁰ 4 para conocer su grado de independencia y así poder lograr la inclusión laboral dentro de las empresas públicas y privadas.

La Observación permitió realizar la verificación empírica de los fenómenos por parte de la investigadora para confrontar la realidad de objeto de estudio.

f. Resultados

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS USUARIOS DEL CENTRO DIURNO DE DESARROLLO INTEGRAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE LOJA.

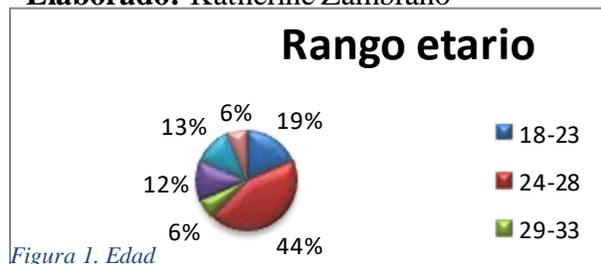
Pregunta 1. Edad

Tabla 1. Edad

Edad de los Usuarios	Frecuencia	Porcentaje
18-23	3	19%
24-28	7	44%
29-33	1	6%
34-38	2	13%
39-43	2	13%
44-48	0	0%
49-53	0	0%
54-58	1	6%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los usuarios del centro Diurno de desarrollo integral para personas con discapacidad.

Elaborado: Katherine Zambrano



Análisis Cuantitativo: De los 16 usuarios del nivel N° 4 a los cuales se realizó la encuesta que representan el 100% se obtuvieron los siguientes resultados: un 19% tienen una edad comprendida de 18 a 23 años; 44% de 24 a 28; 6% de 29 a 33; 13% de 34 a 38; de igual forma un 13% de 34 a 43; y un 6% oscila entre 54 a 58 años.

Análisis Cualitativo: Los usuarios del centro Diurno de desarrollo integral para personas con discapacidad del nivel N°4 que fueron encuestados se encuentran la mayoría en una edad adulta joven donde puede ser ventajoso para ser incluidos laboralmente haciendo hincapié que es muy ventajoso para que puedan ser incluidos laboralmente, mientras que se pudo evidenciar que hay pocos usuarios con edad adulta.

Pregunta 2. Qué tipo de discapacidad tiene

Tabla 2. Tipo de discapacidad

Tipo de discapacidad	Frecuencia	Porcentaje
Intelectual	9	56%
Física	4	25%
Sensorial (auditiva, visual y de lenguaje)	3	19%
Psicosocial	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los usuarios del centro Diurno de desarrollo integral para personas con discapacidad.

Elaborado: Katherine Zambrano



Figura 2. Tipo de discapacidad

Análisis Cuantitativo: Dentro de la pregunta N° 2, donde nos habla del tipo de discapacidad, un 19% tienen discapacidad sensorial (auditiva, visual y de lenguaje); 25% física y un 56% discapacidad intelectual con un total de 100% de encuestados.

Análisis Cualitativo: En el nivel N°4 la discapacidad que sobresale es la discapacidad intelectual misma que representaría mayor dificultad para que pueda ser incluido laboralmente ya que requieren un apoyo apropiado para desarrollar sus capacidades, fortalecer sus habilidades y destrezas conforme estipula la ley ya que actualmente se ven rechazados por su misma condición de vulnerabilidad de conocimientos.

Pregunta 3. Grado de discapacidad

Tabla 3 Grado de discapacidad

Grado de discapacidad	Frecuencia	Porcentaje
10%-20%	1	6%
21%-30%	0	0%
31%-40%	1	6%
41%-50%	0	0%
51%-60%	9	56%
61%-70%	5	31%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los usuarios del centro Diurno de desarrollo integral para personas con discapacidad.

Elaborado: Katherine Zambrano



Figura 3 Grado de discapacidad

Análisis Cuantitativo: De los 16 usuarios a los cuales se realizó la encuesta que representan el 100% se obtuvieron los siguientes resultados: 6% de los usuarios tienen un grado de discapacidad comprendido entre 10 a 20; 6% de 31 a 40; 56% entre 51 a 60; y un 30% tienen de 61 a 70% de discapacidad.

Análisis Cualitativo: Los Usuarios del centro que se encuentran en el Nivel N°4 en su mayoría tienen un grado de discapacidad medio alto, mismos que se encuentran ya en el nivel del pre- egreso para ello les realizan una valoración el departamento de salud ocupacional donde termina si ya están preparados para ser incluidos laboralmente, sin que tengan la necesidad de ser dependientes de sus familiares.

Pregunta. 4 sexo

Tabla 4 Sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	8	50%
Mujer	8	50%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los usuarios del centro Diurno de desarrollo integral para personas con discapacidad.

Elaborado: Katherine Zambrano

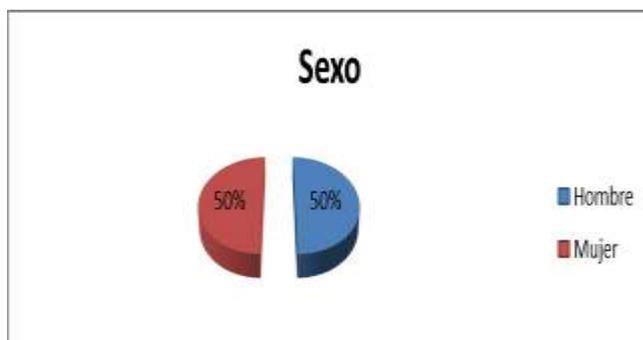


Figura 4. Sexo

Análisis Cuantitativo: La pregunta #4 sobre el sexo de los usuarios arrojó los siguientes resultados; 50% de los usuarios del nivel N.4 son hombres y un 50% son mujeres.

Análisis Cualitativo: Se constató que dentro del nivel N.4 asisten tanto hombre como mujeres en una escala por igual, el centro respeta lo que dice la Constitución de la república (2008) donde menciona: Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo (...) La ley sancionará toda forma de discriminación.

Pregunta 5. ¿Usted ha trabajado?

Tabla 5. Ha trabajado

¿Usted ha trabajado?	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	6%
No	15	94%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los usuarios del centro Diurno de Desarrollo integral para personas con discapacidad.

Elaborado: Katherine Zambrano

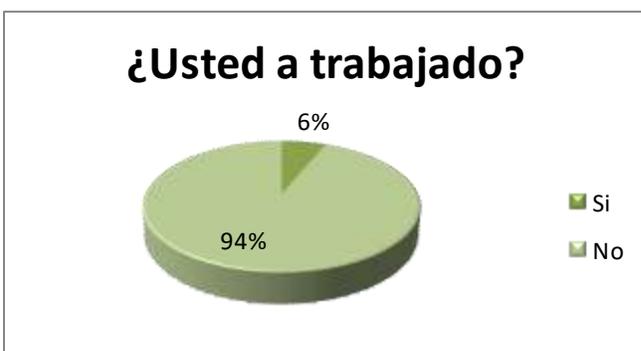


Figura 5. Ha trabajado

Análisis Cuantitativo: Del 100% de los usuarios encuestados; el 6% si ha trabajado anteriormente y un 94% no ha tenido experiencias laborales.

Análisis Cualitativo: La mayoría de los usuarios no han trabajado anteriormente ya sea porque no tenían experiencia o porque no les han brindado la oportunidad de demostrar sus capacidades, solamente un usuario a trabajo y tiene experiencia, mientras que los demás se forman a diario en el centro; desarrollando sus capacidades, habilidades y destrezas para poder ser incluidos en un futuro dentro de empresas ya sean públicas o privadas.

Pregunta 6. ¿Le gustaría desempeñarse laboralmente?

Tabla 6. Desempeñarse laboralmente

¿Le gustaría desempeñarse laboralmente?	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	100%
No	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los usuarios del centro Diurno de desarrollo integral para personas con discapacidad.

Elaborado: Katherine Zambrano



Figura 6. Desempeñarse laboralmente

Análisis Cuantitativo: De los 16 usuarios que fueron encuestados dentro del nivel N°4; el 100% de los encuestados manifestaron que si les gustaría desempeñarse laboralmente.

Análisis Cualitativo: Los usuarios del nivel N° 4 en su totalidad anhelan desempeñarse laboralmente; algunos como secretarios, atención al cliente, arreglar perchas y como vendedores de frutas. Para ello el centro planifica el plan de vida de cada uno de ellos con objetivos a corto, mediano y largo plazo, teniendo en cuenta el desarrollo de sus capacidades, habilidades y destrezas en cada una de las actividades programadas a diario por la facilitadora

Pregunta 7. ¿Desearía tener su propio emprendimiento?

Tabla 7. Emprendimiento

¿Desearía tener su propio emprendimiento?	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	94%
No	1	6%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los usuarios del centro Diurno de desarrollo integral para personas con discapacidad.

Elaborado: Katherine Zambrano



Figura 7. Emprendimiento

Análisis Cuantitativo: Con respecto a la pregunta 7 que comprende si los usuarios desean tener su propio emprendimiento manifestaron un 94% desea tener y un 6% no.

Análisis Cualitativo: Los usuarios del centro del nivel N°4 en su mayoría desean tener su propio emprendimiento para ello el centro tiene convenio con el Ban Ecuador para que puedan tenerlo; con la supervisión de su representante y así ellos puedan ser un más independientes y tener sus ingresos satisfaciendo sus necesidades.

Pregunta 8. ¿El centro le ha brindado algún tipo de talleres?

Tabla 8. Emprendimiento

¿El centro le ha brindado algún tipo de talleres?	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	94%
No	1	6%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los usuarios del centro Diurno de desarrollo integral para personas con discapacidad.

Elaborado: Katherine Zambrano



Figura 8. Emprendimiento

Análisis Cuantitativo: De los 16 usuarios un 94% manifestaron que el centro si ha brindado talleres y un 6% dice que no.

Análisis Cualitativo: El centro ofrece talleres pre-ocupacionales (pintura, teatro, danza, panadería, belleza) para poder potenciar sus capacidades, habilidades y destrezas siendo de vital aporte hacia los usuarios ya que obtienen más conocimientos y así lograr ser incluidos laboralmente.

Análisis referente a Trabajo social de la encuesta

Mediante las respuestas obtenidas de la entrevista que fue dirigida a los/as usuarios del Centro Diurno de Desarrollo Integral para personas con discapacidad del nivel N°4 demostraron que, los/as usuarios están capacitados para ser incluidos laboralmente, en un 50% ya que han

recibido un sin número de talleres pre-ocupacionales,(pintura, panadería, teatro, danza, manualidades, entre otros), tanto ellos como sus familiares, quienes son su apoyo incondicional , el actuar del trabajador social se realiza mediante trabajos encaminados a restablecer, conservar y mejorar las capacidades y el funcionamiento individual o colectivo, ayudando así a las personas con discapacidad a organizar y desarrollar sus capacidades, habilidades y destrezas para lograr satisfacer las necesidades y resolver problemas diseñando políticas sociales que benefician a la creación de nuevos servicios, aportando así a mejorar la calidad de vida de los/as usuarios según las necesidades de cada uno.

TEST ÍNDICE DE BARTHEL DIRIGIDO A LOS USUARIOS DEL CENTRO DIURNO DE DESARROLLO INTEGRAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE LOJA; del nivel N.4

Parámetro #1: Comer

Tabla 9. Comer

Parámetro	Situación del Usuario	Puntuación	Frecuencia	Porcentaje
Comer	Totalmente independiente	10	15	94%
	Necesita ayuda para cortar carne, pan, etc. pero es capaz de comer solo	5	1	6%
	Dependiente: necesita ser alimentado por otra persona.	0	0	0%
TOTAL			16	100%

Fuente: Test INDICE DE BARTHEL dirigida a los usuarios del centro Diurno de desarrollo integral para personas con discapacidad.

Elaborado: Katherine Zambrano

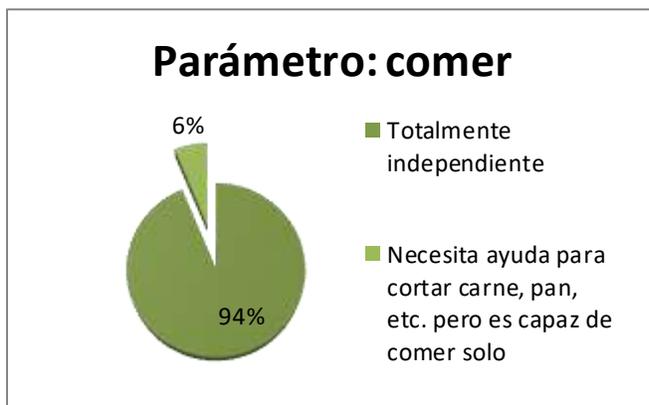


Figura 9. Comer

Análisis Cuantitativo: De los 16 usuarios a los cuales se realizó el test se obtuvieron los siguientes resultados: Dentro del parámetro; comer, un 94% es totalmente independiente; mientras que el 6% necesita ayuda para cortar carne, pan, etc. pero es capaz de comer solo.

Análisis Cualitativo: La mayoría de los usuarios realizan la actividad de comer sin ningún apoyo, mientras que solo un usuario necesita ayuda para cortar los alimentos, pero si es capaz de comer solo.

Parámetro #2: Lavarse (Baño)*Tabla 10. Lavarse*

Parámetro	Situación del Usuario	Puntuación	Frecuencia	Porcentaje
Lavarse (baño)	Independiente: además, entra y sale sólo del baño	5	15	94%
	Dependiente: Necesita algún tipo de ayuda o supervisión	0	1	6%
TOTAL			16	100%

Fuente: Test INDICE DE BARTHEL dirigida a los usuarios del centro Diurno de desarrollo integral para personas con discapacidad.

Elaborado: Katherine Zambrano

*Figura 10. Lavarse*

Análisis Cuantitativo: Dentro del parámetro lavarse, un 94% es independiente: además, entra y sale sólo del baño, y un 6% es dependiente: necesita algún tipo de ayuda o supervisión.

Análisis Cualitativo: La mayoría de los usuarios son independientes para lavarse e ir al baño solos, mientras que uno necesita de algún tipo de ayuda y supervisión siendo por ello dependiente de sus familiares, lo que sería una limitación dentro de algunas empresas ya que no todas cuentan con la infraestructura adecuada.

Parámetro #3: Vestirse

Tabla 11. Vestirse

Parámetro	Situación del Usuario	Puntuación	Frecuencia	Porcentaje
Vestirse	Independiente: capaz de ponerse y de quitarse la ropa, abotonarse, atarse los zapatos	10	15	94%
	Necesita ayuda	5	1	6%
	Dependiente	0		
TOTAL			16	100%

Fuente: Test INDICE DE BARTHEL dirigida a los usuarios del centro Diurno de desarrollo integral para personas con discapacidad.

Elaborado: Katherine Zambrano

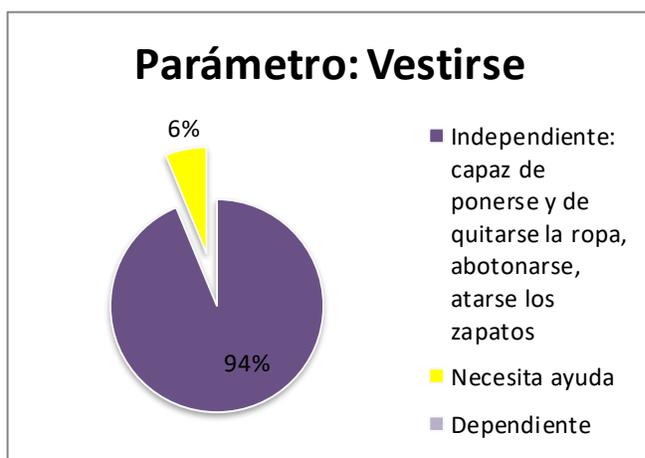


Figura 11. Vestirse

Análisis Cuantitativo: Del 100% de los usuarios a los cuales se realizó el test dentro del parámetro: vestirse el 94% es independiente: capaz de ponerse y de quitarse la ropa, abotonarse, atarse los zapatos y un 6% necesita ayuda para realizar esta actividad.

Análisis Cualitativo: Los usuarios en un mayor porcentaje son independientes para vestirse por sí solos siendo capaces de ponerse, quitarse la ropa y atarse los zapatos sin ayuda de otra persona; y un menor porcentaje es dependiente necesitando ayuda para poder cumplir con el parámetro de vestirse

Parámetro #4: Arreglarse (aseo)

Tabla 12. Arreglarse (Aseo)

Parámetro	Situación del Usuario	Puntuación	Frecuencia	Porcentaje
Arreglarse (aseo)	Independiente para lavarse la cara, las manos, peinarse, afeitarse, maquillarse, etc.	5	15	94%
	Dependiente	0	1	6%
TOTAL			16	0%

Fuente: Test INDICE DE BARTHEL dirigida a los usuarios del centro Diurno de desarrollo integral para personas con discapacidad.

Elaborado: Katherine Zambrano

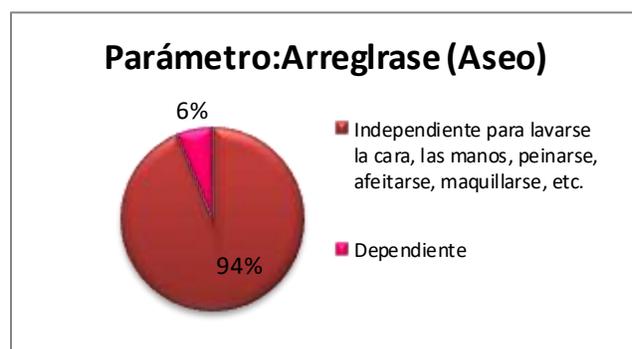


Figura 12. Arreglarse (Aseo)

Análisis Cuantitativo: Dentro del parámetro: arreglarse (aseo) un 94% de los usuarios son independientes para lavarse la cara, las manos, peinarse, afeitarse, maquillarse, etc, y un 6% es dependiente.

Análisis Cualitativo; El mayor porcentaje de los usuarios son totalmente independientes con el aseo por sí solos logrando lavarse la cara, las manos, peinarse, afeitarse y maquillarse sin ayuda de nadie, en cambio un usuario necesita del apoyo de otra persona para poder desarrollar estas actividades.

Parámetro #5: Deposición

Tabla 13. Deposición

Parámetro	Situación del Usuario	Puntuación	Frecuencia	Porcentaje
Deposición	Continencia normal	10	15	94%
	Ocasionalmente algún episodio de incontinencia, o necesita ayuda para administrarse supositorios o lavativas	5	1	6%
	Incontinencia	0		
TOTAL			16	100%

Fuente: Test INDICE DE BARTHEL dirigida a los usuarios del centro Diurno de desarrollo integral para personas con discapacidad.

Elaborado: Katherine Zambrano



Figura 13. Deposición

Análisis Cuantitativo: De los 16 usuarios a los cuales se realizó el test se obtuvieron los siguientes resultados: Dentro del parámetro: deposición un 94% de los usuarios tienen continencia normal y un 6% tienen ocasionalmente algún episodio de incontinencia, o necesita ayuda para administrarse supositorios o lavativas

Análisis Cualitativo: Los usuarios del centro del nivel N°4 en su mayoría tienen continencia normal y pueden por sí solos administrarse supositorios si fuera necesario, en cambio un usuario tiene episodios de incontinencia y necesita ayuda de otra persona siendo dependiente de otras personas o familiares.

Parámetro #6:

Tabla 14. Micción

Parámetro	Situación del Usuario	Puntuación	Frecuencia	Porcentaje
Micción	Continencia normal, o es capaz de cuidarse de la sonda si tiene una puesta	10	16	100%
	Un episodio diario como máximo de incontinencia, o necesita ayuda para cuidar de la sonda	5	0	0 %
	Incontinencia	0	0	0%
TOTAL			16	100%

Fuente: Test INDICE DE BARTHEL dirigida a los usuarios del centro Diurno de desarrollo integral para personas con discapacidad.

Elaborado: Katherine Zambrano

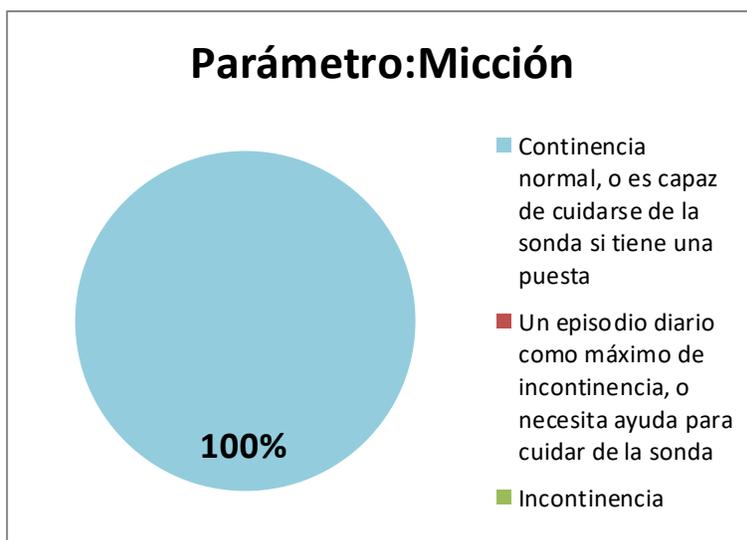


Figura 14. Micción

Análisis Cuantitativo: De los 16 usuarios el 100% tienen su continencia normal, siendo capaces de cuidarse de la sonda si tuvieran una puesta.

Análisis Cualitativo: En su totalidad los usuarios tienen continencia normal al mismo tiempo son capaces de cuidarse la sonda si tuvieran alguna puesta, siendo esta una ventaja ya que si son incluidos laboralmente no tendría ningún problema de incontinencia dentro del trabajo.

Parámetro #7: Usar el retrete

Tabla 15. Usar el retrete

Parámetro	Situación del Usuario	Puntuación	Frecuencia	Porcentaje
Usar el retrete	Independiente para ir al cuarto de aseo, quitarse y ponerse la ropa...	10	15	94%
	Necesita ayuda para ir al retrete, pero se limpia solo	5	0	0%
	Dependiente	0	1	6%
TOTAL			16	100%

Fuente: Test INDICE DE BARTHEL dirigida a los usuarios del centro Diurno de desarrollo integral para personas con discapacidad.

Elaborado: Katherine Zambrano

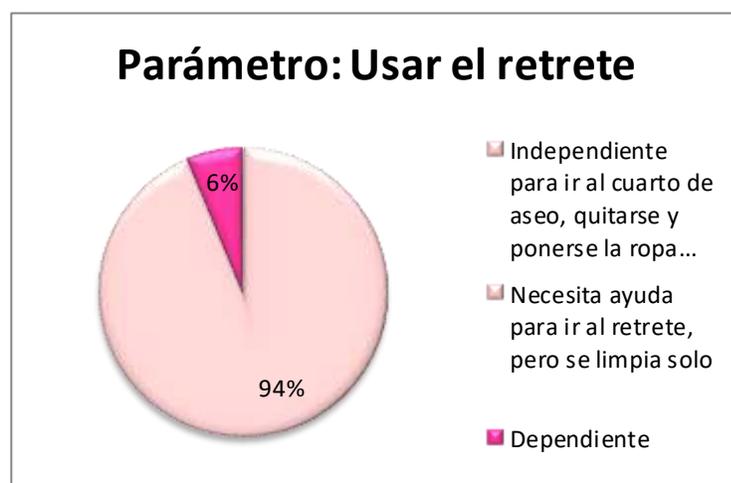


Figura 15. Usar el retrete

Análisis Cuantitativo: Del 100% de los usuarios que se les realizó el test, dentro del parámetro usar el retrete un 94% son Independientes para ir al cuarto de aseo, quitarse y ponerse la ropa y un 6% necesita ayuda para ir al retrete, pero se limpia solo.

Análisis Cualitativo: Los usuarios del nivel N°4 en un mayor porcentaje son independientes para ir al cuarto de aseo, quitarse y ponerse la ropa por sí solos, sin necesitar ayuda de otras personas, mientras que un usuario necesita ayuda para ir al retrete, pero se limpia por sí solo.

Parámetro #8: Trasladarse

Tabla 16. Trasladarse

Parámetro	Situación del Usuario	Puntuación	Frecuencia	Porcentaje
Trasladarse	Independiente para ir del sillón a la cama	15	15	94%
	Mínima ayuda física o supervisión para hacerlo	10	0	0%
	Necesita gran ayuda, pero es capaz de mantenerse sentado solo	5	1	6%
	Dependiente	0	0	0%
TOTAL			16	100%

Fuente: Test INDICE DE BARTHEL dirigida a los usuarios del centro Diurno de desarrollo integral para personas con discapacidad.

Elaborado: Katherine Zambrano

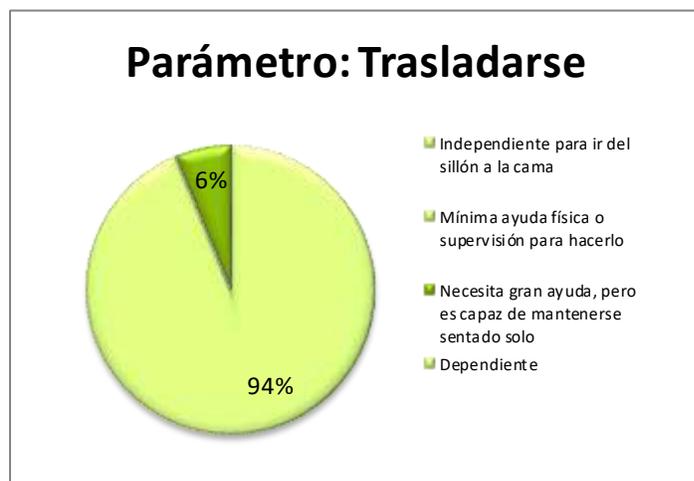


Figura 16. Trasladarse

Análisis Cuantitativo: De los 16 usuarios que son el 100% se determinó que dentro del parámetro trasladarse un 94% de los usuarios son independiente para ir del sillón a la cama y un 6% necesita gran ayuda, pero es capaz de mantenerse sentado solo.

Análisis Cualitativo: Los usuarios del nivel N°4 en un mayor porcentaje son independientes para trasladarse e ir del sillón a la cama mientras que en un usuario necesita ayuda para hacerlo, pero es capaz de mantenerse sentado solo.

Parámetro #9: Deambular

Tabla 17. Deambular

Parámetro	Situación del Usuario	Puntuación	Frecuencia	Porcentaje
Deambular	Independiente, camina solo 50 metros	15	15	94%
	Necesita ayuda física o supervisión para caminar 50 metros	10		
	Independiente en silla de ruedas sin ayuda	5		
	Dependiente	0	1	6%
TOTAL			16	100%

Fuente: Test INDICE DE BARTHEL dirigida a los usuarios del centro Diurno de desarrollo integral para personas con discapacidad.

Elaborado: Katherine Zambrano

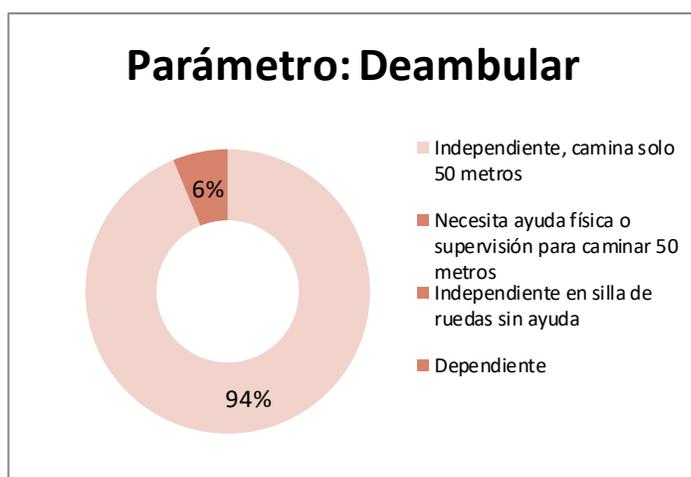


Figura 17. Deambular

Análisis Cuantitativo: De los 16 usuarios a los cuales se les realizó el test Índice de Barthel un 94% son independientes, caminan solos y un 6% es dependiente.

Análisis Cualitativo: La mayoría de los usuarios del nivel No 4 son independientes y pueden caminar por sí solos sin ninguna ayuda, ya sea de otra persona o técnica, mientras que uno es totalmente dependiente necesitando ayuda para trasladarse en silla de ruedas.

Parámetro #10: Escalones

Tabla 18. Escalones

Parámetro	Situación del Usuario	Puntuación	Frecuencia	Porcentaje
Escalones	Independiente para bajar y subir escaleras	10	15	94%
	Necesita ayuda física o supervisión para hacerlo	5	0	0%
	Dependiente	0	1	6%
TOTAL			16	100%

Fuente: Test INDICE DE BARTHEL dirigida a los usuarios del centro Diurno de desarrollo integral para personas con discapacidad.

Elaborado: Katherine Zambrano

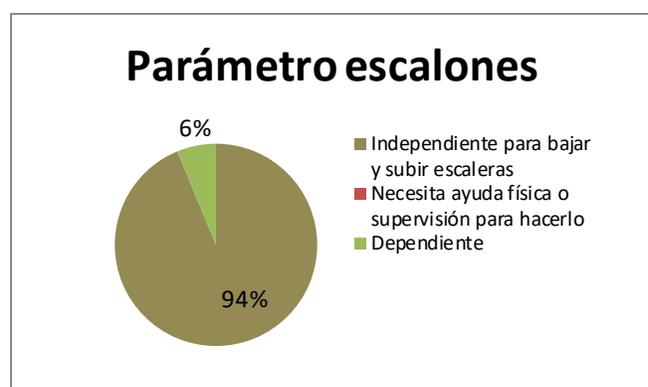


Figura 18. Escalones

Análisis Cuantitativo: De los 16 usuarios a los cuales se realizó el test se obtuvieron los siguientes resultados: Dentro del parámetro escalones un 94% de los usuarios son independiente para bajar y subir escaleras y un 6% dependiente.

Análisis Cualitativo: La mayoría de los usuarios son independientes para bajar y subir las gradas por sí solos y en una minoría es dependiente necesitando ayuda para poder realizar dicha actividad, es por ello que se deben realizar las pertinentes inspecciones por parte del ministerio del trabajo para que las infraestructuras de las empresas sean las necesarias donde se puedan desplazar y trabajar las personas con discapacidad sin ningún problema.

ANÁLISIS GENERAL DEL ÍNDICE DE BARTHEL

Tabla 19. Índice de Barthel General

ÍNDICE DE BARTHEL			
Escala	Situación del usuario	Frecuencia	Porcentaje
0-20	Dependencia total	0	0%
21-60	Dependencia severa	0	0%
61-90	Dependencia moderada	0	0%
91-99	Dependencia escasa	1	6%
100	Independiente	15	94%
TOTAL		16	100%

Fuente: Test INDICE DE BARTHEL dirigida a los usuarios del centro Diurno de desarrollo integral para personas con discapacidad.

Elaborado: Katherine Zambrano

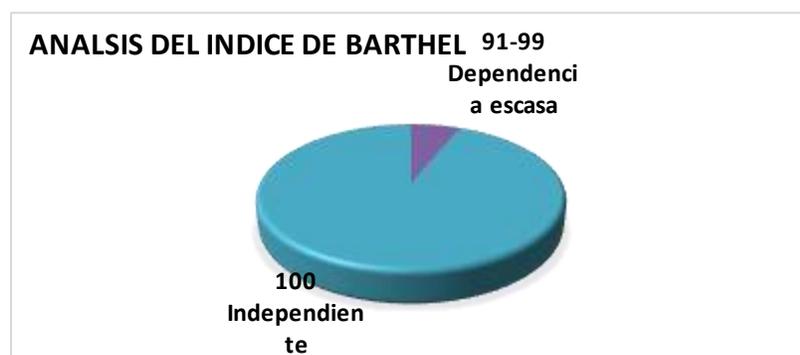


Figura 19. Índice de Barthel General

Análisis Cuantitativo: 1 usuario que equivale al 6% obtuvo un puntaje de 91-99 lo que significa que tiene dependencia escasa mientras que 15 usuarios con un puntaje de 100 que significa que son independientes.

Análisis Cualitativo: El índice de Barthel es un instrumento esencial que mide la capacidad de una persona para realizar diez actividades de la vida diaria, consideradas como básicas, obteniéndose una evaluación cuantitativa de su grado de independencia. También es conocido como índice de discapacidad de Maryland.

Según la interpretación dada por el baremo se logró constatar que la mayoría de los usuarios del nivel N.4 son independientes, lo que se les facilitaría ser incluidos laboralmente pese a eso, algunos de ellos les falta relacionarse un poco más; esto se evidencio mediante una observación directa que se realizó dentro de un programa que tuvieron los usuarios; además solo un usuario tiene independencia escasa que se basa en realizar algunas actividades con el apoyo de otra persona pero no depende totalmente de ella.

Análisis referente a Trabajo social del test Índice de Barthel

El test Índice de Barthel dio como resultado que el 94% de los/as usuarios son independientes, para realizar actividades de la vida diaria, siendo así más fácil ser incluidos laboralmente es por ello que el actuar del trabajador social con las personas con discapacidad es indispensable, ya que consiguen que las personas con discapacidad se desarrollen en un ambiente favorable de acuerdo a sus necesidades, concientizando a la sociedad en general de que no se trata de normalizar a la persona con discapacidad, para que pueda ser incluida, si no de garantizar que con las capacidades y habilidades que tienen pueden ser parte de esta gran sociedad, sin sufrir ningún trato de discriminación, valorando así cada esfuerzo de ser incluidos.

ENTREVISTA DIRIGIDA A LA DIRECTORA, TRABAJADORA SOCIAL Y FACILITADORA DEL NIVEL NÚMERO IV DEL CENTRO DIURNO DE DESARROLLO INTEGRAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE LOJA.

La entrevista al tener preguntas solo abiertas no se elaborará cuadros estadísticos, a continuación, se detallarán las respuestas de las tres entrevistas realizadas, con sus respectivos análisis cualitativos.

1. ¿Cuál es el objetivo general del Centro?

El objetivo general del Centro busca desarrollar, mantener y potenciar las habilidades, capacidades y destrezas de los usuarios del servicio a través de un trabajo diario sistemático y planificado que permita incrementar los niveles de autonomía e independencia respetando sus características y niveles de desarrollo. Además, busca fomentar la participación activa de la familia y la comunidad, para generar cambios cualitativos que propicien la inclusión y reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad.

Análisis Cualitativo: El centro diurno de desarrollo integral para personas con discapacidad es un servicio directo del Ministerio de Inclusión Económica y Social que tiene su objetivo bien determinado ya que además de brindar trabajos integrales, mismos que están enfocados en la inserción social, laboral y económica en varias áreas logrando desarrollar sus habilidades, asimismo trabajan con las familias siendo fundamentales para el desarrollo individual y colectivo en la potencialización de cada una de las capacidades desde las casas. Logrando así el centro ser un gran aporte para lograr la inclusión de las personas con discapacidad y mejorar su calidad de vida.

2. ¿Cuántos usuarios integran el centro?

- ✚ El centro está integrado por cuarenta y cinco usuarios
- ✚ Asisten hombres y mujeres

3. ¿Qué tipo de discapacidad tienen los Usuarios del Centro?

- ✚ Los Usuarios que asisten al centro tienen discapacidad como: Auditiva, intelectual, psicosocial, Física y visual
- ✚ Algunos tienen dos discapacidades por ejemplo física y del lenguaje

4. ¿Qué porcentaje de discapacidad tienen los Usuarios?

- ✚ Varían los porcentajes de discapacidad, pero están en un promedio de 50% a 80%
- ✚ Tenemos algunos de 17% en el nivel N.4

Análisis Cualitativo: Según las respuestas de la pregunta 2, 3 y 4 el Centro cuenta con 45 usuarios entre hombres y mujeres con discapacidad Física, Intelectual, Sensorial y psicológica con un grado de discapacidad que varía de 17% a 80%, el centro de atención integral brinda sostenibilidad para los usuarios pues aporta además de las ayudas técnicas con la ayuda económica, garantizando así el bienestar social de los usuarios.

5. ¿Qué documento avalúa la discapacidad de los usuarios?

El carnet de discapacidad emitido por el Ministerio de Salud o por el CONADIS

Análisis Cualitativo: El carnet de discapacidad puede ser obtenido en los Establecimientos de Salud de Primer Nivel autorizados del Ministerio de Salud Pública (MSP). O también por el CONADIS, además de ser un documento requisito para ingresar al centro; tiene algunos beneficios como rebajas en los servicios básicos, rebajas o exención con relación al Impuesto sobre la Renta, exoneración de la tarifa de transporte, importación de bienes exentos del pago de tributos, entre otros.

6. ¿Se realizan talleres con los Usuarios del Centro?

- ✚ Si, se han realizado múltiples talleres dirigido a los Usuarios
- ✚ A las familias.

7. ¿Qué Tipo de talleres son los que se realizan?

- ✚ Talleres pre ocupacionales, talleres para desarrollar habilidades, talleres brindados por la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física – FENEDIF.
- ✚ Talleres de educación sexual, talleres de autoestima, talleres de música, de pintura, de teatro, y de educación vial, todos ellos con autogestión.
- ✚ Talleres de panadería, entre otros.

Análisis Cualitativo: Analizando las respuestas de las preguntas 6 y 7 se logró determinar que el centro brinda una variedad de talleres enfocados en teatro, pintura, autoestima, pre-ocupacionales, entre otros; dirigidos a los usuarios para lograr el máximo desarrollo de sus habilidades con estrategias correctas para disminuir la dependencia de los mismos.

8. Existen ex Usuarios que hayan sido incluidos laboralmente?

Si existen Usuarios que ya han sido incluidos laboralmente.

9. ¿En dónde fueron incluidos los usuarios; en empresas públicas o instituciones privadas? (mencionarlas)

Nos apoyado incluyendo laboralmente a nuestros usuarios la Clínica Mogrovejo, Supermaxi y Zerimar.

10. ¿Luego que el usuario fue incluido laboralmente, el centro realiza seguimientos?

Si, en el caso de una usuaria que fue la última que fue incluida laboralmente, todavía tenemos comunicación con ella en virtud de que cuando ya le dieron el contrato definitivo ya paso la prueba, a ella ya le quitaron el bono; lo cual quiere decir que es una responsabilidad para nosotros su correcta administración del dinero. Cada tres meses se realiza el informe de la usuaria.

11. ¿Cuál es el Lapso de tiempo en que los usuarios han permanecido en un trabajo?

- ✚ Como le mencionaba algunos usuarios ya tienen sus contratos indefinidos.

✚ Algunos han estado un año y han continuado en otro establecimiento

12. ¿En qué tipo de trabajos han sido incluidos los usuarios?

En atención al cliente, limpieza, y arreglo de ropa

Análisis Cualitativo: Tomando en cuenta las respuestas de las preguntas 8, 9, 10, 11 y 12 el centro al brindar los talleres pre-ocupacionales se enfoca en la atención de la satisfacción de necesidades de los usuarios promoviendo así el desarrollo integral, logrando la inclusión laboral de algunos usuarios del nivel N.4, conjuntamente con las familias de los usuarios que han sido incluidos laboralmente el centro realiza el seguimiento pertinente para verificar que se respeten sus derechos sin exclusión de puesto de trabajo y que se brinde la remuneración económica establecida para todos los empleadores.

13. ¿Conoce usted como son las relaciones laborales entre los usuarios y sus empleadores?

Sí, es buena, nosotros verificamos eso; además les damos una garantía a las personas que los incluyan laboralmente por un lado de que nosotros hacemos ese acompañamiento por que los usuarios en cuestión emocional son cuando a veces fallan, pero también ese acompañamiento nos permite garantizar que las personas incluidas estén siendo respetado sus derechos.

14. El centro realiza algún tipo de inducción a los empleadores?

Si, y también hacemos visitas ahora nos estamos apoyando mucho con la FENADIF que es la Federación Nacional de personas con discapacidad física y ellos han venido dando talleres a los jóvenes que están próximos a ser incluidos laboralmente de cómo manejarse y comportarse en los trabajos

15. ¿Considera importante dar una inducción a los empleadores?

Si por supuesto, porque si a veces a nosotros que estamos preparados para trabajar con personas con discapacidad a veces no sabemos cómo manejar una crisis emocional imagínense personas que no están preparadas o no conocen.

Análisis Cualitativo: Analizando las preguntas 13,14 y 15 se logró recabar que el centro conoce que si existe buena relación entre empleadores y empleados (usuarios), ya que realiza los seguimientos correspondientes cada tres meses, por parte de la Trabajadora Social para verificar si se están respetando sus derechos, igualmente como es de suma importancia, el centro antes de que sus usuarios ingresen a laborar ofrecen una inducción a los empleadores siendo oportuno para que conozcan cuales son las habilidades y destrezas desarrolladas en cada usuario y puedan asignarles un trabajo que esté acorde a sus necesidades.

16. ¿Qué tipo de sugerencia puede brindar para el desarrollo de la tesis?

Que deberíamos trabajar más estrechamente con la familia ya que no es solo responsabilidad del estado la inclusión laboral, si bien la empresa privada es la que más nos apoyado no tanto así el estado que es más difícil, pero en cambio las familias deben complementar el trabajo que se hace aquí si es que ellos no nos apoyan no podemos e incluso hemos tenido que rogarles q los envíen a las entrevistas que nos envíen a las entrevistas, que nos envíen los documentos, es por ello que lo que nosotros le enseñamos ellos tienen que ayudarles a replicar.

Análisis Cualitativo: El centro tiene claro que para poder salir adelanté con la inclusión de los usuarios, primero debe existir la corresponsabilidad familiar ya que son el pilar fundamental; es por ello que las sugerencias brindadas por las entrevistadas, brindaron un aporte

para poder realizar la propuesta de intervención donde se pueda aportar a una inclusión social y laboral justa.

Análisis referente a Trabajo social de la entrevista

La entrevista realizada a los directivos del centro fue oportuna ya que arrojó importante información sobre el centro y los/as usuarios del nivel N° 4 , el trabajador social ocupa un lugar preferente dentro del centro por el impacto individual y social que tiene el mismo, por su gran intervención social desempeñando un gran número de funciones ya sea con los/as usuarios y con las familias, teniendo objetivos claros de como promover el bienestar de las personas, la mejora de su calidad de vida y la eliminación de barreras, además detecta las situaciones de vulneración de derechos, promoviendo la conciencia social, facilitando así la participación activa de las personas con discapacidad en todos los ámbitos, creando programas sociales de integración y dependencia, respetando los derechos de cada persona con discapacidad.

g. Discusión

La investigación se llevó a cabo en el centro diurno de desarrollo integral para personas con discapacidad Mies-Loja, en la misma que se pudo determinar en un orden lógico el proceso de intervención basado en el método científico y sus métodos auxiliares.

Una vez culminado el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la investigación mediante la aplicación de técnicas como la encuesta, (Claudia Barrero, 2005) con su test Índice de Barthel, que fue realizado individualmente a los 16 usuarios del centro del nivel N°4, además las entrevistas como también la ficha de observación que permitió evidenciar la problemática objeto de estudio, de esta manera se logró desarrollar los objetivos planteados.

El Objetivo general **“Indagar de qué manera la condición de discapacidad de una persona influye en la inclusión laboral tanto en empresas públicas como privadas”** se sustenta mediante el desarrollo de temáticas científicas que sirvieron de fundamento para confrontar los datos empíricos de la investigación objeto de estudio respecto a la problemática limitada inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Algunos resultados de otras investigaciones realizadas en torno al tema de investigación sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad denominadas (Carlos María Alcover de la Hera, 2011) BORDELINES en la administración pública de Catalunya, en España se obtuvieron los siguientes resultados:

El proceso de inserción laboral, ha permitido que, en muchos casos, el trabajador mejore la imagen de sí mismo en lo concerniente a la dimensión laboral

Se pone de manifiesto la necesidad de incidir mediante estrategias educativas en la formación de habilidades de carácter socio-personal de las personas con discapacidad. Se

observa que la experiencia de inserción laboral no tiene efectos solamente sobre el trabajador con discapacidad sino también sobre el entorno laboral.

La experiencia también ha generado cambios positivos en las expectativas familiares y en calidad de la participación de la persona con discapacidad en las actividades familiares.

Dentro de nuestro país las personas con discapacidad son parte del grupo de atención prioritaria por su vulnerabilidad eso lo determina la (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA, 2008) dentro del Art 35 donde manifiesta lo siguiente que: Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad. Es por ello que la investigación realizada se sustenta tanto teórica, conceptual y legalmente para lograr un mejor análisis del objeto de estudio tomando en cuenta que las personas con discapacidad no solo son de atención prioritaria en nuestro país sino en todo el mundo, cabe destacar que en otros países como en España según la investigación BORDELINES existe mayor inclusión laboral.

En nuestro país pese a contar con la Ley de Discapacidades para que no se vulneren los derechos de las personas con discapacidad existen aún casos de discriminación y exclusión tanto en empresas públicas como privadas.

Los resultados encontrados en el primer objetivo específico **“Realizar un diagnóstico en el Centro Diurno de Desarrollo Integral para personas con discapacidad (CEPRODIS); sobre la inclusión laboral de los usuarios”**, se ha cumplido a través del trabajo de campo

donde se empleó en primera instancia una observación directa; entrevistas dirigidas a la Directora del centro, Trabajadora Social y a la Facilitadora del nivel N°4 y el test denominado Índice de Barthel que fue dirigido individualmente a los 16 usuarios del Nivel N.4 mismos que sirvieron para conocer la realidad del objeto de estudio y comprobación de la pregunta científica que es: **¿De qué manera la condición de discapacidad de una persona influye en la inclusión laboral?**, se dio mediante el diagnóstico realizado de las técnicas aplicadas.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de las entrevistas con relación al objeto de estudio permitieron establecer un diagnóstico de las funciones más relevantes que cumple el Centro en el apoyo y seguimiento a los usuarios para su posterior inclusión laboral se evidencia además que el centro recibe alumnos desde los 18 hasta los 65 años de edad, mismos que son ubicados en los diferentes niveles que existen dentro del centro según su grado de discapacidad.

La directora del centro en la entrevista realizada menciona, que en la actualidad existen convenios entre el MIES, CONADIS, FENEDIF y el Ministerio del Trabajo siendo objetivo principal el de lograr en un futuro que los usuarios mejoren su calidad de vida para que sean incluidos laboralmente, además los usuarios cuentan con el apoyo de una facilitadora de clases que les permite potenciar sus capacidades, habilidades y desarrollar nuevas destrezas.

El centro prioriza el desarrollo de la personalidad a través de talleres pre ocupacionales (pintura, teatro, danza, belleza, panadería); para desarrollar los planes de vida de cada uno de ellos, en donde se han trazado objetivos a corto, mediano y largo plazo, priorizando ser incluidos en empresas ya sean públicas o privadas, donde se respeten sus derechos como menciona el Art 330 de la Constitución de la Republica (2008): Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y

los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

La empresa (MUYU, 2011) de la ciudad de Quito destaca que, frente a la problemática de falta de inclusión laboral, existen proyectos y uno de ellos es el de Be Just que en español significa “ser justo”, es gratuito y tiene por objetivo capacitar y certificar en hotelería y turismo a personas con Síndrome de Down para que así puedan incorporarse al mercado laboral. Hasta el momento el programa prepara a 12 jóvenes de más de 19 años, cinco de ellos ya cuentan con certificados de meseros profesionales, avalados por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (Senescyt) y por la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (Setec). Los chicos asisten 3 veces a la semana por 8 horas, en total se capacitan 320 horas de manera práctica en hotelería y turismo para lograr tener experiencia y así ser partícipes de la vida laboral.

Los resultados de la investigación realizada en España sobre los factores favorecedores de los procesos de inserción laboral de trabajadores con discapacidad, determinan que es necesario que la formación de los trabajadores se enfoque sobre el desarrollo de habilidades socio-personales, además destaca el acompañamiento en la empresa por parte del preparador laboral.

Además, es pertinente mencionar que los resultados obtenidos a través del test fueron cuantitativos y cualitativos donde se evidenció como resultado que en un 94% los usuarios son independientes es decir pueden cumplir todas las actividades que se miden dentro del mismo sin ayuda y un 6% tiene dependencia escasa, es decir necesita ayuda para poder realizar las actividades; aquí se midió 10 parámetros de la vida diaria como lo son: comer, lavarse (baño), vestirse, arreglarse (aseo), deposición, micción, usar el retrete,

trasladarse, deambular, escalones, para comprobar si pueden desarrollarse con normalidad dentro del ámbito laboral.

El autor José Manuel cito a (Maldonado, 2013) quien señala “El logro de un puesto de trabajo para una persona con discapacidad no depende solo de sus capacidades, pero sin ellas difícilmente se podrá conseguir”.

En razón de lo que menciona el autor el centro ofrece una variedad de talleres como, por ejemplo: talleres de pintura, teatro, baile, panadería, belleza y talleres pre-laborales, todos ellos son auto gestionados por los directivos del mismo, contribuyendo a potenciar sus capacidades, habilidades y destrezas que mejoran la calidad de vida de cada usuario y su familia, es por ello que lo que realiza el centro no está muy alejado a la realidad de otros países.

Para dar cumplimiento con el segundo objetivo “**Identificar las causas y consecuencias sobre la inclusión laboral de los usuarios del Centro Diurno de Desarrollo Integral para personas con discapacidad (CEPRODIS)**” se utilizó la técnica de la encuesta que fue realizada a los 16 usuarios del centro del nivel N°4 donde se conoció que la mayoría de los usuarios tienen discapacidad intelectual y física; además su grado de discapacidad varían entre un 17% a 75%.

Los usuarios manifestaron que desean trabajar en diferentes áreas como, por ejemplo: secretaria, percheros, limpieza, costureros y también desean tener sus propios emprendimientos donde puedan desarrollar sus capacidades, habilidades y destrezas.

Cabe destacar que según el Ministerio del trabajo, empleo y previsión social “inclusión laboral es 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’

Se podría decir en la actualidad la inclusión laboral es limitada para las personas con discapacidad, debido a varios factores como la falta de recursos económicos, falta de apoyo en talento humano, espacio delimitado, desconocimiento en la utilización de tecnologías, todos estos factores impiden el desarrollo de sus capacidades, habilidades y destrezas dentro de las empresas, siendo un obstáculo para su inclusión laboral, pese a las obligaciones del empleador que están sujetos según el Código del Trabajo en su Art. 42 donde menciona que: Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.

Todo ello para lograr una vida digna de cada persona con discapacidad; el hablar de una vida digna con igualdad de oportunidades para todas las personas, tal como lo indica la (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA, 2008), implica también garantizar a las personas el derecho a la integridad personal, lo cual incluye: la integridad física, psíquica, moral y sexual; una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, así como la obligación del Estado de adoptar las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; las mismas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación de los mismos.

El centro Diurno de Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad, garantiza los derechos de cada usuario como la ley lo determina en diferentes aspectos como: la realización

de convenios institucionales con otra entidades públicas y privadas para el apoyo de los usuarios en capacitaciones pre-laborales y de derechos. Asimismo, antes de que sus usuarios ingresen a laborar ofrecen una inducción a los empleadores, siendo oportuno para que conozcan cuales son las capacidades, habilidades y destrezas desarrolladas en cada usuario y así puedan asignarles un trabajo que esté acorde a sus necesidades.

Dando cumplimiento al tercer objetivo **“Elaborar una propuesta de intervención social para el Centro Diurno de Desarrollo Integral para personas con discapacidad (CEPRODIS)**. Este objetivo se cumple mediante la elaboración de una propuesta de intervención social basada en las sugerencias y criterios establecidos por los usuarios y directivos del centro de Desarrollo Integral para personas con Discapacidad quienes coinciden que debe existir un proceso de formación previo a su adaptación al puesto de trabajo que permita mejorar su vida tanto económica como social.

Cabe enfatizar que las personas con discapacidad anhelan ser tratados de una manera justa, respetuosa y equitativa para no ser más discriminados; otorgándoles y dándoles la confianza y oportunidad de construir una sociedad con un paradigma nuevo de desarrollo social para todos. Al tener presente que los propósitos del Trabajo Social son de gran importancia para fomentar el desarrollo social y personal de cada uno de los individuos fomentando programas que sean direccionados siempre con un enfoque humanístico y de justicia social, llevando siempre una planificación, organización y participación de todos (as) siempre con respeto a los derechos y así buscando la cohesión social de igualdad y equidad.

Para ello se dio la ejecución de esta propuesta de acción donde se basa fundamentalmente en el fortalecimiento que permitirá el desarrollo social de las personas con discapacidad mediante

talleres de derechos, educación sobre lo ocupacional y de motivación para que continúen con sus anhelos de ser ellos el apoyo de sus familias y no sientan que son carga para ellos.

h. Conclusiones

Referente a la investigación “La inclusión laboral de los usuarios del centro diurno de desarrollo integral para personas con discapacidad de la ciudad de Loja y la intervención del trabajador social”, se genera las siguientes conclusiones:

- ✚ Diagnóstico realizado en Centro Diurno de Desarrollo Integral para personas con discapacidad que permitió conocer el apoyo brindado a los usuarios mediante actividades que conducen a mejorar sus capacidades, habilidades y destrezas con la aplicación de talleres pre ocupacionales (pintura, teatro, danza, belleza, panadería) para una inclusión laboral exitosa, todo ello con la autogestión de los directivos del centro.
- ✚ Los usuarios del centro tienen gran anhelo por ser incluidos laboralmente en diferentes áreas como, por ejemplo: en el área administrativa como auxiliares y además desean tener sus propios emprendimientos donde puedan desarrollar sus habilidades y destrezas.
- ✚ El poco interés tanto de empresas públicas como privadas en ofrecer fuentes de trabajo a los usuarios del centro no les permite ser incluidos laboralmente como la ley lo indica, aunque existe el compromiso, gestión y apoyo por parte del centro para que haya ese apoyo para los usuarios de ser incluidos laboralmente mejorando así su calidad de vida.
- ✚ Se concluye con el diseño de una propuesta encaminada a fomentar el desarrollo personal, social mediante una red de empresas públicas como privada.

i. Recomendaciones

Como resultado de las conclusiones abordadas en este proceso investigativo, se tiene las siguientes recomendaciones:

- ✦ Al Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), que fortalezca al Centro Diurno de Desarrollo Integral para personas con Discapacidad mediante seminarios, cursos y talleres en temas relacionados con la inclusión laboral.
- ✦ A las familias de los usuarios para que sean participantes activos en el cumplimiento de los planes de vida de los usuarios, replicando las actividades dadas por la facilitadora.
- ✦ A los directivos del centro para que pidan al Ministerio del Trabajo que realice las inspecciones necesarias a través de las Inspectorías del Trabajo, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores con alguna clase de discapacidad, procurando su inclusión laboral en las empresas según el porcentaje que determina la ley.
- ✦ A los directivos del centro para que ejecuten la propuesta de intervención social misma que está enfocada en la creación de una red de empresas donde les permitan demostrar sus capacidades, habilidades y destrezas para lograr la inclusión laboral de los usuarios involucrándolos en su desarrollo buscando la igualdad y equidad de derechos.

j. Bibliografía

Acosta. (2013). Inclusión educativa, empeño de la U. Gran Colombia.

Aguilar, Ibáñez, J. (2013). Trabajo social. Concepto y Metodología. Azarbe, (2), Revista Internacional de Trabajo Social y Bienestar, 109–110.

Bravo, S. A. (2008). Inclusión Laboral Para Personas con Discapacidad. Perú: Aecid.

Carlos María Alcover de la Hera, V. P. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. Medicina y Seguridad del Trabajo.

Castellanos, M. (1999). Manual de trabajo social. México: Prensa Medica mexicana.

Claudia Barrero, S. G. (2005). Índice de Barthel, Un instrumento esencial para la evaluación funcional y la rehabilitación, Volumen 4. Plasticidad y Restauración Neurológica, 6.

CODIGO DEL TRABAJO. (2005). CODIGO DEL TRABAJO. Ecuador: Fiel Web (www.fielweb.com): Ediciones Legales.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA. (2008). CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA. Quito.

Drucker. (2015). El emprendimiento y el saber. Madrid: Ceds.

Durkheim. (2002). La división del trabajo. Londres: Akal.

Facultativo, C. s. (2008). Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo.

Federación, Argentina de Asociaciones. (2014). Definición Global del Trabajo Social | FAAPSS.

Argentina: <https://trabajosocialargen.wordpress.com/2014/07/12/definicion-global-del-trabajo-social/>.

Holm-Detlev. (2007). Manual de la Sociedad del trabajo y de las relaciones laborales. Madrid:

Delta. Maldonado, J. A. (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos.

Boletín mexicano de derecho comparado, vol.46 no. 138. https://books.google.com.ec/books?id=n6NwdirySCkC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.

Mascareño Aldo, F. C. (2015). Los distintos rostros de la inclusión y la exclusión. CEPAL 116, 16

Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2019). Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2019). NORMA TÉCNICA SERVICIO DE ATENCIÓN EN CENTROS DIURNOS DE DESARROLLO INTEGRAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Ecuador.

MUYU. (2011). Be Just, Programa de capacitación, cualificación profesional e inclusión laboral de personas con síndrome de Down. venima, <https://www.venima.org/>.

Pérez, A. (2003). Sociología de la discapacidad, exclusión e inclusión social de los discapacitados.

Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 77-106.

Ramírez-Valbuena, W. Á. (2017). La inclusión: una historia de exclusión en el proceso de enseñanza- aprendizaje, Los niños con discapacidad en la provincia de Márquez, en Boyacá. Revista UTPC.

SAGREDO, R. M. (2017). *Inclusión Laboral en Discapacidad: ¿Cómo se lleva a cabo la ley 20.422 desde la perspectiva de las Personas en Situación de Discapacidad?* Chile.

Salud, O. M. (2011). *Organización Mundial de la Salud*. Organización Mundial de la Salud.

Teófilo, Cesar M. (2015). *Derecho Individual del trabajo*. Madrid: Publicaciones Acer.

UNESCO. (1994). *Una revisión de las actividades de la UNESCO a la luz de la Declaración de Salamanca*



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA FACULTAD JURÍDICA
SOCIAL Y ADMINISTRATIVA CARRERA DE TRABAJO
SOCIAL**

TITULO

**PROPUESTA DE INTERVENCIÓN
SOCIAL**

TITULO:

**INCLUSIÓN LABORAL A TRAVES DE LA CREACION
DE UNA RED DE EMPRESAS**

AUTORA:

KATHERINE SILVANA ZAMBRANO ROMERO

DIRECTORA:

Ing. CELIA ISABEL JARA GALDEMAN Mg. Sc

Loja – Ecuador 2020

1859

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN SOCIAL

**SER DIFERENTE ES UN EFECTO SECUNDARIO DE
SER INCREIBLE**



1. Título

Creación de una red de empresas para la inclusión laboral de los usuarios del Centro Diurno de Desarrollo Integral para Personas Con Discapacidad.

2. Naturaleza y/o descripción de la propuesta

La propuesta titulada “Programa de inclusión laboral de los usuarios del Centro Diurno de Desarrollo Integral para Personas Con Discapacidad”, a través de programas de formación, talleres, cursos, seminarios en lo referente a actividades administrativas, ocupación laboral, motivación, derechos laborales y desarrollo personal, que permitan fortalecer dentro de las empresas publica y privadas la inclusión laboral de los usuarios, para dar a conocer las capacidades habilidades y destrezas que tienen cada uno de ellos, desarrollando así criterios de solución para mejorar la aceptación de las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral, dando así cumplimiento a las leyes correspondientes que existen en nuestro país.

3. Fundamentación y/o justificación

La presente propuesta se justifica porque pretende mejorar el proceso de inclusión laboral y social de los usuarios del Centro Diurno de Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad mediante la aceptación y compromiso de las empresas públicas y privadas, mediante la implementación del programa de concientización sobre la inclusión laboral, con actividades enfocadas en lograr sensibilizar e instruir a los representantes de las empresas públicas y privadas sobre las capacidades, habilidades y destrezas que poseen los usuarios para garantizar un trabajo acorde a sus necesidades.

Además, se procura la participación activa de los actores y sectores involucrados, con el fin de crear conciencia en las empresas acerca del valioso aporte que

ofrecen las personas con discapacidad a sus empresas, además esta propuesta servirá para brindar un aporte a la solución del problema.

4. Marco institucional

El Centro Diurno de Atención Integral a Personas con Discapacidad, del Mies Loja se encuentra comprometido con el desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de las personas que acuden al centro, donde se encargan de potenciar el desarrollo de las habilidades de las personas con discapacidad física, intelectual y/o sensorial a través de un trabajo conjunto con la familia y la comunidad.

El servicio se presta en jornadas de ocho horas diarias, durante los cinco días hábiles de la semana. La atención prestada a personas con discapacidad es gratuita y se realiza mediante un modelo de atención basado en la persona con un enfoque de derechos orientado a potenciar las habilidades.

4.1 Ubicación geográfica

El Centro Diurno de Desarrollo Integral para las personas con discapacidad “CEPRODIS” de la ciudad de Loja, es una institución pública adscrita al Ministerio de Inclusión Económica y Social; denominación que se la adoptado desde hace cinco años, actualmente está ubicado en la Av. Pío Jaramillo y Zenea, vía a la Argelia, atiende a personas con discapacidad física, intelectual y psicológica.

4.2 Misión

Proporcionar a las personas con discapacidad las oportunidades y apoyos que posibiliten su ocupación significativa, promuevan su desarrollo personal y faciliten su anatomía y participación en la comunidad. La gestión por los procesos y la gestión de los procesos de

una organización van intrínsecamente unidas a la gestión de la calidad. En el momento actual, la mayoría de las organizaciones, sean: públicas, privadas, sinónimo de lucro, han tomado conciencia de la necesidad de gestionar guiadas por los principios de la calidad, que resumir en:

- Orientar al usuario.
- Compromiso y participación de todos los implicados en la actividad de la organización
- Evaluación, aprendizaje y mejora
- Gestión basada en el proceso

Una idea esencial en los modelos de calidad es que implicarse, mejorar y aprender de forma continua a satisfacer las necesidades y demandas de los clientes solo puede hacerse eficazmente mediante la planificación, implantación y evaluación del sistema de procesos de la organización. La idea es que el éxito en la obtención de resultados de una organización se obtiene mediante el gobierno de sus procesos y en planteamientos de cambio y/o mejora de los mismos.

4.3 Visión

Satisfacción de los clientes que se atienden en el Centro anticipándonos a sus necesidades, con la intervención directa de la comunidad y las familias.

4.4 Objetivos

Para las personas con discapacidad

- Mejorar su calidad de vida global y su inclusión social
- Aumentar el grado de autodeterminación
- Incrementar su grado de satisfacción y participación social y familiar
- Desarrollar experiencias vocacionales seleccionadas y organizadas de acuerdo a las posibilidades de los usuarios

Para sus familias

- Aumentar su satisfacción con la prestación del servicio
- Potenciar su tarea como agentes naturales de apoyo a la persona

- Incrementar la competencia de la familia para su implicación y participación en los procesos del centro, al no poner en práctica sus conocimientos básicos acerca de la atención y cuidados de sus hijos con discapacidad.

Para los centros del día

- Avanzar hacia un funcionamiento de los centros orientado por el modelo de calidad de vida
- Favorece el compromiso e implicación de los profesionales y la percepción de que su esfuerzo tiene pleno sentido.
- Desarrollar Planes Anuales de Mejora
- Implantar un sistema de Planificación Centrada en la Persona que se sustente en un profesional-tutor
- Asegurar canales de información y participación a la familia
- Optimizar la relación coste/beneficio
- Favorecer la interrelación del centro con su entorno y su apertura a la comunidad.

Para el MIES

- Apoyar a los centros en la gestión de sus procesos
 - Evaluación global del conjunto de centros
 - Reconocimiento de la buena practica
 - Fomentar el conocimiento y la aplicación de los principios que sustentan este proyecto en sociedad.
 - Avanzar en un planteamiento y desarrollo ético común

- Realizar desarrollos normativos que garanticen la implantación del proyecto
- Búsqueda de recursos y alianzas necesarias para el éxito

Para asegurar que se cumplan los anteriores objetivos y que los distintos agentes trabajan orientados por la misión que tienen establecida los centros, se ha iniciado este proceso de implantar un sistema de calidad sustentado en la gestión basada en procesos.

4.5 Valores

Equidad: con base en la equiparación de oportunidades para la inclusión de las personas con discapacidad a los distintos ámbitos y actividades de desarrollo personal y de su comunidad, sin ningún tipo de discriminación

Solidaridad Social: que conlleva a la construcción de una cultura basada en el reconocimiento recíproco, la ayuda mutua y el bienestar basado en la satisfacción común de las necesidades.

Igualdad: todas las personas tienen los mismos derechos y libertades proclamados en la Constitución Política de la República, la Declaración de los Derechos Humanos, Tratados y convenios.

El respeto: a la realidad multiétnica, pluricultural, reconociendo la dignidad de la persona con discapacidad y su familia en su autonomía y la autodeterminación

Participativo e inclusivo: toda persona tiene derecho para decidir libre, responsable y conscientemente sobre su participación en el desarrollo del país; su vocación laboral, su participación cívica y social; su familiar y reproductiva.

Corresponsabilidad: la generación de una cultura de responsabilidad social compartida que configure una ciudadanía activa, responsable y propositiva, capaz de desarrollar y motivar nuevos tipos de y solidaridad

Integridad: para concebir a la persona como un ente biopsicosocial como un ente integral.

Derecho al desarrollo: las personas, con o sin discapacidad, constituyen e sujeto y el objetivo fundamental de las acciones relacionadas con el desarrollo integral y sostenible, el acceso al desarrollo es un derecho inalienable de la persona.

4.6 Servicios

- Terapias ocupacionales
- Talleres de capacitación
- Actividades manuales4juegos recreativas, deportes
- Bailoterapia
- Salidas pedagógicas
- Hidroterapia
- Huertos Ecológicos
- Orquesta

5. Objetivos

General

- ✓ Mejorar el proceso de inclusión laboral y social de los usuarios del Centro Diurno de Desarrollo Integral para personas con Discapacidad, mediante el compromiso de las empresas públicas y privadas.

Específicos

- ✓ Crear una red de empresas públicas y privadas para la inclusión laboral de los usuarios del Centro Diurno de Desarrollo Integral para personas con Discapacidad.
- ✓ Capacitar sobre los procesos de inclusión laboral de los usuarios del Centro Diurno de Desarrollo Integral para personas con Discapacidad en las empresas que pertenezcan a la red de forma individual.
- ✓ Realizar campañas por medio de redes sociales para que la colectividad conozca del propósito de la red de empresas y sea participe de la misma

6. Metas

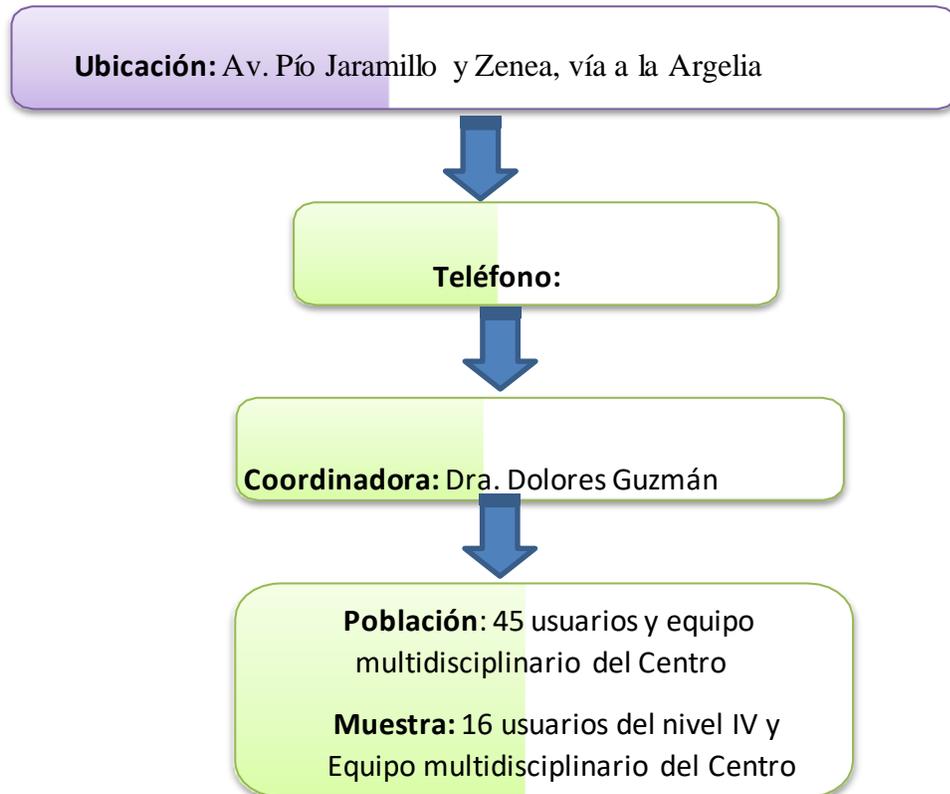
- ✓ Metas a cumplirse durante el proceso de implementación de la propuesta.
- ✓ Contar con una cobertura de 32 empresas ya sean públicas o privadas que formen parte de la red de empresas.
- ✓ Contar con el 70 % de apertura y colaboración de los representantes de las empresas públicas y privadas.
- ✓ Ejecución del proyecto en un 70% mediante la instrucción a los representantes de las empresas públicas y privadas sobre las capacidades, habilidades y destrezas que poseen los usuarios para garantizar un trabajo acorde a sus necesidades.
- ✓ Lograr la inclusión laboral en del 50 % de los 16 usuarios del nivel N°4 tanto en empresas públicas como privadas en el periodo de 12 meses.

7. Beneficiarios



8. Localización física y cobertura espacial

El Centro Diurno de Desarrollo Integral Para Personas con Discapacidad se encuentra ubicado en la Provincia de Loja, Cantón Loja.



9. Especificación operacional de las actividades y tareas

Sensibilización

Convocar a los representantes de las empresas públicas y privadas de la Ciudad de Loja a formar parte del programa de concientización sobre la inclusión laboral; realizado por el Centro de Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad.

Presentación del profesional que estará a cargo del programa de concientización a los representantes de las empresas públicas y privadas de la Ciudad de Loja, con el propósito de dar a conocer el programa que se llevará a cabo dentro del centro.

Establecer un contexto adecuado que propicie la participación activa de los representantes de las empresas en las actividades previstas.

Charlas

Charlas orientadas a concientizar y sensibilizar, dirigidas a los representantes de las empresas públicas y privadas sobre las capacidades, habilidades y destrezas que poseen los usuarios para garantizar un trabajo acorde a sus necesidades.

Charlas sobre discapacidad, inclusión laboral y leyes estipuladas en nuestro país.

Evaluación

Se evaluará la propuesta al final de la misma tomando en cuenta las opiniones de los representantes de las empresas públicas y privadas; además de los directivos del centro.

10. Recursos**Recursos humanos**

Representantes de las empresas públicas y privadas

Directivos del Centro

Recursos técnicos

Trabajadora social

Psicólogo

Abogado

Recursos materiales

Tecnológicos

Computadora

Infocus

Cámara fotográfica

Centro para reuniones

Materiales de escritorio

Hojas

Lapiceros

Tableros

Recursos institucionales

Centro Diurno de Desarrollo Integral Para Personas con Discapacidad

Mies-Loja

Universidad Nacional de Loja

Ministerio del Trabajo

FEDELIF

11. Actividades

Actividad	Objetivo	Tareas	Participantes	Tiempo	Responsables	Recursos
<p>Crear una red de empresas públicas y privadas para la inclusión laboral de los usuarios del Centro Diurno de Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad.</p>	<p>Motivar a los empresarios a ser parte de la red.</p>	<p>Enlistar las empresas públicas y privadas que existan dentro de la Ciudad de Loja.</p> <p>Visitas técnicas a las empresas para realizar un acercamiento directo con los directores de las mismas</p> <p>Elegir las empresas</p>	<p>Representantes de las empresas públicas y privadas</p>	<p>2 meses</p>	<p>Directivos del Centro Diurno de Desarrollo Integral.</p>	<p>Recurso Humanos</p> <p>Personal del Centro</p> <p>Recursos Materiales</p> <p>Computadora</p>

		que estén acordes de las capacidades, habilidades y destrezas de los usuarios.				
Capacitación sobre los procesos de inclusión laboral de los usuarios del Centro Diurno de Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad en las empresas que pertenezcan a la red.		Desarrollar el currículo de cada usuario. Visitas técnicas a las empresas para dar a conocer las capacidades de cada usuario. Insertar a los usuarios		8 meses	Directivos del Centro Diurno de Desarrollo Integral.	Recurso Humanos Personal del Centro Recursos Materiales Computadora Cámara

<p>Realizar campañas por medio de redes sociales y entrega de trípticos para que la colectividad conozca del propósito de la red de empresas y sea participe de la misma</p>	<p>Dar a conocer esta red de empresas para que se sumen más empresas y así lograr una mayor inclusión laboral</p>	<p>Crear una página dentro de las redes sociales. Elaboración de trípticos. Entrega de trípticos en lugares estratégicos.</p>		<p>2 meses</p>	<p>Directivos del Centro Diurno de Desarrollo Integral.</p>	<p>Recurso Humanos Personal del Centro Recursos Materiales Computadora Trípticos</p>
--	---	---	--	----------------	---	--

12. Presupuesto y financiamiento de actividades

PRESUPUESTO DE LA PROPUESTA					APORTE INSTITUCIONAL	
DESCRIPCION	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	CENTRO DE DESARROLLO INTEGRAL	COLABORADORES
MATERIALES DE OFICINA						
Esferos	Unidad	24	\$ 0,75	\$ 18,00		\$ 18,00
Lápices	Unidad	24	\$ 0,50	\$ 2,00		\$ 12,00
Marcadores	Unidad	4	\$ 1,50	\$ 6,00		\$ 6,00
Trípticos	Unidad	100	\$ 1,00	\$ 10,00		\$ 10,00
Cuaderno de Campo	Unidad	2	\$ 1,00	\$ 2,00		\$ 2,00
Resma de papel	Unidad	5	\$ 5,00	\$ 25,00	\$ 25,00	
Impresiones	Unidad	50	\$ 0,10	\$ 5,00		

	Unidad	50	\$ 0,30	\$ 3,00		
Pliegos de cartulina	Unidad	5	\$ 1,50	\$ 7,50	\$ 7,50	
Pliegos de fomix	Unidad	5	\$ 1,50	\$ 7,50	\$ 7,50	
TOTAL, A				\$ 96,00		
MATERIALES TECNOLOGICOS						
Computadora	Unidad	1	\$ 800,00	\$ 800,00	\$ 800,00	
Cámara	Unidad	1	\$ 50,00	\$ 50,00		
Proyector	4 horas	4 horas	\$ 25,00	\$ 100,00	\$ 100,00	
Grabadora	Horas necesarias	1	\$ 200,00	\$ 200,00	\$ 200,00	
Flash Memory	Unidad	1	\$ 10,00	\$ 10,00		\$ 10,00
Internet	Horas necesarias	3 horas	\$ 0,50	\$ 1,50		\$ 1,50
TOTAL, B				\$ 1.161,50		
MOVILIZACION						
Transporte	Periodo de ejecución	1 día	\$ 0,60	\$ 9,60		
TOTAL, C				\$ 9,60		
EXTRAS						
Refrigerio	Asistentes	100	\$ 1,00	\$ 100,00		\$ 100,00
Permisos para el concurso	Participantes	3	\$ 50,00	\$ 150,00	\$ 150,00	
Improvistos	Improvistos	1	\$ 100,00	\$ 100,00		\$ 100,00

TOTAL, D				\$ 350,00		
EQUIPO TECNICO						
Visitadores Técnicos	80 horas	4 capacitadores	\$ 900	\$ 900		
TOTAL, A, B, C, D				\$ 2517.10	\$ 1.290,00	\$ 259,50

La presente propuesta de Intervención Social será financiada por el Centro Diurno de Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad de la Ciudad de Loja y tendrá un costo de dos mil quinientos diecisiete con diez centavos.

k. Anexos

Anteproyecto



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE TRABAJOSOCIAL

TITULO

LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS USUARIOS DEL “CENTRO DIURNO DE
DESARROLLO INTEGRAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, DE LA CIUDAD
DE LOJA” Y LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL

Proyecto de Tesis previo a la
Obtención del Grado y Título de
Licenciada en Trabajo Social

AUTORA: KATHERINE SILVANA ZAMBRANO ROMERO

Loja – Ecuador
2019

1859

1. Tema

LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS USUARIOS DEL “CENTRO DIURNO DE DESARROLLO INTEGRAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, DE LA CIUDAD DE LOJA” Y LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL

2. Problemática

Una de cada diez personas en el mundo tiene discapacidad. Son alrededor de 650 millones personas de las cuales unos 450 millones están en edad de trabajar. Algunos tienen empleo y están totalmente integrados en la sociedad, pero como grupo, las personas con discapacidad con frecuencia enfrentan situaciones de pobreza y desempleo. Su exclusión social priva a las sociedades de entre 1,37 y 1,94 trillones de dólares en pérdidas anuales del PIB. Cerca del 80 por ciento de todas las personas con discapacidad vive en las zonas rurales de los países en vías de desarrollo y tienen poco o ningún acceso a los servicios que requieren. Por estas razones, proveer de trabajo decente a las personas con discapacidad tiene un sentido social y también económico. Robert L. Metts (2000)

Para una persona con discapacidad el poder encontrar un trabajo es uno de los factores más importantes de su vida. Sentir que pueden aportar a la sociedad, a sus familias y al desarrollo de una empresa, es sin duda una de sus mayores motivaciones, pero el éxito de estas personas al insertarse en la vida laboral, no depende solo de ellos sino también de quienes deciden contratarlas y del acompañamiento que se les dé en el proceso.

En Ecuador integrar a personas con discapacidad es actualmente una obligatoriedad impuesta por el gobierno y muchas empresas aún no tienen un plan o lineamientos claros para recibirlas en sus equipos de trabajo, lo que ha ocasionado que el proceso de acoplamiento no sea el ideal tanto para trabajadores como para empleadores.

En el mundo del trabajo las personas con discapacidad registran mayor desempleo y menores ingresos que las personas sin discapacidad. Con frecuencia están relegados a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, con escasa seguridad social y legal, o están segregados del mercado primario del trabajo. Muchos están subempleados, esto afecta su autoestima y muchos se

resignan y deciden abandonar sus intentos. Sin embargo, la experiencia demuestra que cuando encuentran trabajos que corresponden a sus capacidades, habilidades e intereses, pueden hacer aportes importantes en el lugar de trabajo.

En un clima de incertidumbre económica y política, la protección de los miembros más vulnerables de la sociedad tiene una importancia mayor. Además, para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) se requieren programas de acción sostenible para la promoción del empleo, el desarrollo rural y la reducción de la pobreza que generen trabajo productivo y decente para las personas con discapacidad. Los aportes de las personas con discapacidad generarán además beneficios económicos y sociales a los países y reducirán los costos asociados a su exclusión.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador, representa un tema de alto interés social, el cual ha sido tratado con mayor relevancia en los últimos años sobre todo por parte del gobierno y se ha visto regulada con carácter de obligatoriedad, lo cual fomenta su aplicación práctica y real.

El último censo realizado en Ecuador fue en el año 2010 y considerando que la Ley Orgánica de Discapacidades se implementó en el año 2012, no existirán datos relevantes y oficiales del tema de discapacidad e inclusión laboral hasta el 2020, año en el que se incluirán estos temas dentro de cuestionario para el censo. La falta de seguimiento continuo de los avances e implementaciones de la Ley, así como la dificultad en su aplicación, impiden la correcta evaluación y retroalimentación sobre este tema.

La concientización en la sociedad sobre el tema de inclusión laboral a las personas con discapacidad si bien se ha incrementado en relación con el tiempo anterior a la vigencia de la mencionada Ley, aun no es conocida y comprendida por la sociedad en toda su importancia. Si

bien es cierto, la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador se ha incrementado a partir de la implementación de la Ley de Discapacidades y el impulso gubernamental, aun no se ha implementado de la manera adecuada, ya que el cumplimiento de la cuota requerirá crear políticas, normas y procesos internos definidos para la inclusión laboral y acompañamiento de personas con discapacidad. (INEC,2014)

Las organizaciones, quienes son los ejecutores directos de la Ley, muchas veces se limitan a su cumplimiento básico y no generan un proceso interno definido para un periodo de inclusión y acompañamiento óptimo. La ley resulta ser bastante genérica sobre este tema y las instituciones públicas y privadas, así como el gobierno y la sociedad en general, no se han preocupado porque se defina claramente su alcance y ejecución práctica en las actividades diarias de una persona con discapacidad. (CONADIS 2013)

Luego de realizar un dialogo directo con la Trabajadora Social del Centro Diurno de Desarrollo integral para personas con discapacidad se pretende realizar la siguiente investigación ya que los usuarios no cuentan con un trabajo, es por ello que el Trabajador Social como profesional destinado a ayudar a las personas con Discapacidad busca mejorar su calidad de vida con la propia ayuda de ellos, co- ayudando en su propio desarrollo como personas y luego traducirlo al trabajo en sus distintas áreas.

Ante la problemática presentada, se origina la siguiente pregunta de investigación:

¿De qué manera la condición de discapacidad de una persona influye en la inclusión laboral?

3. Justificación

En la actualidad, la sociedad ha sido consciente de que, las personas con discapacidad, también tienen sus deberes y derechos, por lo tanto el Estado incluye en su normativa, leyes y formas de actuar ante sus necesidades específicas, especialmente relacionadas con la igualdad de oportunidades en los diferentes ámbitos en que se desenvuelvan; pero siempre han tenido que enfrentar solos el reto de la superación, el desarrollo socio-económico, la integración social y demás barreras que por sí se imponen a las personas con discapacidad, por ende el presente estudio es de gran importancia ya que nos permite estudiar las causas y consecuencias que influyen en la inserción laboral de los usuarios del Centro Diurno de Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad “CEPRODIS” de la ciudad de Loja.

Dentro de lo académico el presente proyecto se encuentra dentro de la línea de Investigación Laboral, por lo que es viable investigar este tema, se contara con el apoyo de la directora del centro. Mgs. Dolores Guzmán, Trabajadora Social. Dra. Ruth Silva y los usuarios del centro. Justificándose a través del art 129 del Reglamento del Régimen Académico del Sistema Nacional de Educación Superior, que dice: En el nivel de formación profesional, como requisito para la graduación, el estudiante, previa la planificación, aprobación y supervisión respectivas, debe presentar y sustentar un trabajo de investigación (tesis de grado) conducente a una propuesta para resolver un problema o situación práctica, con características de viabilidad, rentabilidad y originalidad.

Por tal motivo como estudiante de la carrera de Trabajo Social de la Facultad Jurídica Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja, en esta instancia de nivel de pregrado profesional, se establecerá alternativas de solución que permitan potenciar esta problemática social y por ende cumplir otra de las funciones específicas de la Universidad como es la investigación para la solución de problemas sociales.

Es por ello, que el Trabajador Social se constituirá en un agente precursor de cambio de desarrollo social mediante acciones y servicios que contribuyan a lograr un mejor nivel de vida a los usuarios del Centro Diurno de Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad “CEPRODIS” de la ciudad de Loja.

4. Objetivos

Objetivo General

Indagar de qué manera la condición de discapacidad de una persona influye en la inclusión laboral tanto en empresas públicas como privadas.

Objetivos Específicos

- ✓ Realizar un diagnóstico en el Centro Diurno de Desarrollo Integral para personas con discapacidad (CEPRODIS); sobre la inclusión laboral de los usuarios.
- ✓ Identificar las causas y consecuencias sobre la inclusión laboral de los usuarios del Centro Diurno de Desarrollo Integral para personas con discapacidad (CEPRODIS)
- ✓ Elaborar una propuesta de intervención social para el Centro Diurno de Desarrollo Integral para personas con discapacidad (CEPRODIS).

5. Marco Teórico

5.1 Marco conceptual

5.1.1 Discapacidad

Concepto de Discapacidad

Definición según la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad.

El término “discapacidad” significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social (Discapacidades A. N., 2013).

La definición de discapacidad, conlleva a numerosos debates, ya que es un concepto que está en constante evolución de acuerdo a cómo se ha ido desarrollando la sociedad y las personas que la componen, y hay que hacer énfasis en que la persona “no es” discapacitada, sino que “está” discapacitada.

Por lo tanto según esta definición una persona tiene discapacidad cuando una o más carencias limita en algún aspecto su capacidad de cumplir determinada actividad de la vida cotidiana, como comúnmente le es posible a una persona que no presente una discapacidad, esto le dificulta enfrentarse a barreras ya sean materiales o físicas, sociales y culturales como prejuicios o estereotipos, impide el acceso al entorno, a la comunicación e información, a los servicios, a la educación, a la salud, al trabajo. También este concepto hace referencia a la influencia que tiene el entorno económico y social, el primero permite mayor acceso a los servicios, y el segundo influye en la inclusión de la participación activa en diversos espacios que permiten una mejor calidad de vida, desarrollo personal y la integración en este caso laboral de

las personas con discapacidad, ya que si existe una exclusión en este aspecto se les niega la oportunidad de potenciar sus capacidades.

5.1.2 Tipos de Discapacidad en el Ecuador

Es necesario comprender que la discapacidad tiene varios factores causales, lo que determina que existan algunos tipos de discapacidad, caracterizados por su duración temporal o permanente, de forma parcial o total y de nivel leve, moderado y grave. En el Ecuador la institución encargada de evaluar la discapacidad para determinar el tipo, porcentaje, nivel, en la actualidad recae bajo la responsabilidad del Ministerio de Salud, ya que antes lo manejaba el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS). De acuerdo a los datos obtenidos en el Registro Nacional de Discapacidades del CONADIS, en el Ecuador se identifica estadísticas agrupadas por tipo de discapacidad de la siguiente manera:

Discapacidad Física. - personas que no pueden utilizar ni mover sus extremidades superiores, inferiores o inclusive todo el cuerpo. Se refiere a las deficiencias corporales que ocasionan dificultad significativa o imposibilidad para caminar, correr, manipular objetos con las manos, subir o bajar gradas, levantarse, sentarse, mantener el equilibrio, controlar esfínteres, entre otras. Estas deficiencias pueden ser evidentes (amputaciones, etc.), pero también provocan el daño y la limitación en la función de órganos internos, y en muchas ocasiones no se pueden evidenciar a simple vista (epilepsia de difícil control, enfermedades cardíacas, etc.).

Es decir, se define como la imposibilidad que limita o impide el desempeño de la persona afectada, puede tener causas hereditarias, por problemas durante la gestación o adquiridas en cualquier momento de la vida por determinada situación como un accidente de tránsito.

Discapacidad Psicológica. - Se refiere a las deficiencias y/o trastornos del comportamiento, del razonamiento, de los estados de ánimo, crónicos y permanentes que afectan

su capacidad de juicio crítico sobre sí mismo y sobre los demás. En este tipo de discapacidad se encuentran personas con trastorno bipolar, trastorno psicótico, esquizofrenia, etc.

Son muchos los desafíos que enfrentan estas personas, ya que suelen ser rechazadas por su entorno social y se convierten en objeto de discriminación y abuso.

Discapacidad Intelectual- Se refiere a las deficiencias cognitivas que dificultan la comprensión de ideas complejas, así como la capacidad de razonar, de abstracción y de anticipar los peligros. La característica principal es la dificultad esencial para aprender y poder ejecutar algunas actividades de la vida cotidiana, como el retardo o síndrome de Down entre otras afecciones. Es decir, este tipo de discapacidad limita a la persona en actividades de la vida diaria como la comunicación, el cuidado propio, la vida en el hogar, habilidades sociales, autodirección, salud y seguridad.

Discapacidad Sensorial. - La discapacidad sensorial es una discapacidad de uno de los sentidos, corresponde a las personas con deficiencias visuales y auditivas, quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje, sin embargo, los otros sentidos también pueden desarrollar discapacidades, como discapacidades olfativas y gustativas, y la discapacidad en la falta de sensibilidad al tacto, calor, Dentro de la categoría de la discapacidad sensorial, se encuentran las siguientes: frío, y dolor.

Dentro de la categoría de la discapacidad sensorial, se encuentran las siguientes:

Discapacidad Visual. - Se refiere a personas que presentan ceguera y baja visión. En ambas situaciones se estaría hablando de personas con un alto grado de pérdida de visión, que causa dificultad en la movilidad y la orientación. Las deficiencias visuales pueden ocurrir a cualquier edad y por diversas causas.

Al hablar de la ceguera se hace referencia a la pérdida total de la visión, y la baja visión cuando existe una pérdida parcial aun con el uso de lentes, en la que las personas conservan todavía un resto de visión útil para su vida diaria, pero generalmente les toma un considerable esfuerzo, a través de la utilización de ayudas, dicha discapacidad representa para la persona mucha dificultad, pues se convierte en una dificultad para desarrollar sus actividades de la vida diaria.

Discapacidad Auditiva. - personas que no han desarrollado su capacidad de escuchar de manera adecuada, la han perdido o no la tienen, situación que dificulta la comunicación con su entorno. Muchos de estos casos se ven acompañados por la ausencia de lenguaje oral, circunstancia que requiere del uso de audífonos y la expresión mediante la lengua de señas. No es necesario que esta discapacidad se haya dado desde el nacimiento, puede ser adquirida por otras circunstancias y esto no le permita a la persona comunicarse adecuadamente en vía oral, lo cual conlleva a la persona a aislarse o a participar de ciertas actividades.

Discapacidad del Lenguaje. - Se refiere a personas que presentan deficiencia para la expresión verbal que dificulta la comunicación y la interrelación; puede producirse de manera vinculada a la sordera, o ser una secuela de otro tipo de lesiones. Por lo tanto, es el conflicto que se desarrolla para poder comunicarse e interactuar con el resto de personas, al verse también afectados por comentarios o tratos discriminatorios que afectan su autoestima.

Multidiscapacidad: aquellas personas que tienen una o más discapacidades asociadas, esto quiere decir que la persona con discapacidad (PCD) puede tener al mismo tiempo discapacidad física y discapacidad intelectual. También se puede entender cuando la avanzada situación de la discapacidad y la falta de algún tipo de atención en rehabilitación, ha generado otra discapacidad (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

Por lo tanto, en el ámbito laboral las empresas deben realizar ajustes razonables que no le impidan al individuo realizar de manera efectiva las funciones básicas del trabajo que tiene o busca, ya que es ilegal cualquier acto de discriminación contra un individuo por el hecho de tener una discapacidad o un sin número de discapacidades, en cuanto a la contratación, salarios y otras condiciones de empleo.

Estadísticas de la Discapacidad

A nivel Mundial

Se calcula que más de mil millones de personas, es decir, un 15% de la población mundial presenta algún tipo de discapacidad (Salud, Discapacidad y salud, 2015).

Según este registro de la Organización Mundial de la Salud, OMS asegura que las tasas de discapacidad están aumentando debido por una parte al envejecimiento de la población, por el hecho de que las personas adultas mayores tienen un mayor riesgo de discapacidad y otra por el aumento de las enfermedades crónicas, pues se evidencia un porcentaje menor en años anteriores, demostrándose también que la prevalencia de la discapacidad es mayor en los países de ingresos bajos que en los de ingresos más elevados.

A nivel Nacional

De acuerdo con el último censo realizado en el 2010, 815.900 personas, es decir el 5,6% de la población ecuatoriana señala tener algún tipo de discapacidad, siendo mayor el porcentaje de mujeres (51,6%) que de hombres (48,4%) (Discapacidades A. N., 2013). Dato que es alarmante ya que según registros en el censo realizado en el año 2001 determinó el 4,7%, es decir un porcentaje menor al que ha aumentado en la actualidad en el transcurso de una década, evidenciando también la diferencia mayor de la discapacidad en mujeres en comparación con los hombres.

Según estadísticas del Consejo Nacional de Discapacidades en el Ecuador, están insertados en el mercado laboral 88.565 personas con discapacidad (Discapacidades A.N., 2013).

Se evidencia entonces que existe una cantidad representativa de personas con discapacidad incluidas laboralmente en las empresas, pero esto no significa que se deba mantener el porcentaje sino más bien seguir incluyendo cada vez a más personas con discapacidad PCD.

5.2 Inclusión Laboral

La inclusión laboral es el empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos. (Guamán, 2014).

5.2.1 Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad

Se da una distinción entre los conceptos de integración e inclusión, señalando que la integración hace referencia al esfuerzo de los individuos para integrarse en aquellos espacios de los que están excluidos, mientras que en la inclusión la principal responsabilidad de cambio está puesta en la sociedad y en sus instituciones, las cuales deben eliminar las barreras que excluyen y marginan a determinados grupos de población, y promover una efectiva igualdad de oportunidades de manera plena para todos los ciudadanos y ciudadanas (Propoli, 2011). Por ello la intervención del Trabajo Social se ha enfocado en la eliminación de barreras culturales, de formación, capacitación, acceso al medio físico, etc. y en la promoción de la igualdad de oportunidades, esto puede parecer sencillo, pero en el caso de personas con discapacidad la situación se hace más difícil debido a la discriminación a la que están expuestas estas personas.

El hecho de que una persona que posee discapacidad ingrese al mundo laboral tiene ventajas como la inclusión que produce el incremento de la calidad de vida, la realización personal y profesional, y desventajas como la exclusión que se presenta por ausencia del puesto de trabajo lo que da lugar a la precariedad económica y a la marginación social

Es decir, en la actualidad no se le puede negar el derecho al trabajo que tienen las personas con discapacidad, pues esto les permite mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo. Pues se ha demostrado que la mayoría de las personas que se encuentran bajo esta condición son capaces de desarrollar habilidades y destrezas si se les da la formación adecuada, y se les brinda el adecuado acceso a los recursos físicos.

El gobierno y la comunidad pueden contribuir a superar los prejuicios proporcionando a los funcionarios y servidores públicos una comprensión más profunda de los derechos, las capacidades y desafíos de las personas con discapacidad (Infancia, 2013).

Un factor importante para este cambio es la concienciación de las dificultades a las que se enfrentan las personas con discapacidad a la hora de obtener y conservar un empleo, y esos obstáculos pueden ser superados si se adoptan las medidas adecuadas. La formación, es uno de los elementos fundamentales que favorece la inclusión laboral de las personas con discapacidad, teniendo presente que el nivel formativo tiene que ser un proceso continuo y permanente, lo cual implica el compromiso de la familia y de las personas cercanas, consiguiendo que se involucren en su desarrollo, apoyándolas y eliminando sus miedos.

El Estado determina acciones específicas que permiten la incorporación de las personas con discapacidad al mundo del trabajo (Reyes, 2014). Como resultado de los cambios en las políticas laborales, en muchos países las personas con discapacidad cuentan con un amplio

abanico de opciones laborales y pueden encontrar trabajo en diferentes áreas ya sean empresas públicas y privadas o como trabajadores autónomos (Vanesa, 2010).

Las políticas de empleo en relación con las personas con discapacidad, han tenido un cambio importante en los últimos años en el país, ya que se evidencia que cada vez se pone mayor importancia en la inclusión y se dedican más recursos a la creación de oportunidades de acceso a los puestos de trabajo existentes en el mercado laboral. Resulta entonces importante tratar el tema de la inclusión laboral para la creación de políticas que favorezcan a estos individuos que se encuentran en condición de exclusión, con el propósito de ofrecerles los mismos derechos que el resto de la población que no posee ningún tipo de discapacidad, es decir es necesario la creación, aplicación y regulación de leyes efectivas que ayuden a mejorar las condiciones de vida, así como la inclusión de las personas con discapacidad tanto en el ámbito social como en el laboral.

5.2.2 Barreras y Obstáculos para la Inclusión Laboral

Existen diversas circunstancias y factores que impiden el ingreso de una persona con discapacidad al mundo laboral, en ocasiones por el mismo hecho de presentar dicha condición, a más de la falta de educación y experiencia que posee la persona, etc., por lo que el buscar empleo, insertarse y/o desarrollarse en el mismo, es de mayor complejidad (Reyes, 2014).

Si acceder a un empleo es complicado para cualquier persona, lo es más aún para las personas que poseen algún tipo de discapacidad en edad de trabajar, pues presentan desventajas en el mercado laboral, el problema que surge son las escasas oportunidades de empleo en comparación con las personas sin discapacidad, el bajo nivel educativo, la formación y capacitación profesional, existen también limitaciones por barreras al medio físico, a la comunicación y a la información lo cual limita su acceso y participación en el mercado laboral.

Las personas con discapacidad física y leve tienen mayores posibilidades de inserción laboral a diferencia de los demás tipos de discapacidad, existiendo una marcada dificultad de las personas con discapacidad intelectual para insertarse laboralmente. Estas situaciones provocan que este colectivo de personas presente tasas más altas de pobreza que las personas sin discapacidad, por lo que muchas de ellas son excluidas, discriminadas y aisladas, viven en la extrema pobreza, sin educación ni oportunidades de empleo y se enfrentan a diversas formas de marginación.

En la sociedad actual el mayor problema no son las posibles limitaciones que puede tener una persona debida a problemas biológicos o consecuencias de posibles accidentes, sino principalmente un cambio en la mentalidad de las personas y empresas, para que logren comprender que el principal objetivo es colaborar con la integración e inclusión de estas personas. La sociedad en general debe sensibilizarse ante este tema, eliminando prejuicios, y ser consciente que estas personas pueden aportar tanto o más que cualquier trabajador, principalmente porque debido a la dificultad que tienen para encontrar trabajo, hacen un esfuerzo mayor por mantenerlo.

Existen una serie de barreras y obstáculos en las empresas respecto a la contratación de trabajadores con discapacidad que afectan su prestación de servicios presentadas a continuación:

- ✚ **Falta de experiencia.** Aquellas organizaciones que no tienen experiencia en el tema de discapacidades, presentan una serie de limitantes y miedos en relación a la inclusión, pues se estima que, a menor experiencia más barreras, y por el lado del empleado con discapacidad la falta de experiencia y el miedo a relacionarse al integrarse a un nuevo espacio como es el mundo laboral, el cual tiene ciertas exigencias.

- ✚ **Cultura no inclusiva.** Las creencias y prejuicios constituyen uno de los principales obstáculos, pues una cultura inclusiva es considerada una condición necesaria 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.
- ✚ **Políticas y normas insuficientes.** La formulación de políticas no siempre tiene en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, o bien no se hacen cumplir las políticas y normas existentes.
- ✚ **Falta de capacidades organizacionales.** Como la ausencia de infraestructura, capacitación y comunicación adaptadas a la diversidad, muchas veces primando los temores a invertir en diversidad, esto dificulta el desempeño y adaptación del trabajador con discapacidad a su puesto de trabajo y la organización.
- ✚ **Financiación insuficiente.** Es decir, recursos escasos asignados a poner en práctica políticas, planes, programas y proyectos es un obstáculo importante. En muchos países de ingresos bajos y medianos, los gobiernos nacionales no pueden proporcionar servicios adecuados o estos no son financieramente posibles para la mayoría de las familias (Sosofa, 2013).

La integración de personas con discapacidad en las empresas se ve obstaculizada muchas veces por barreras de diversa índole, principalmente culturales, lo que contribuye al crecimiento de una cultura de discriminación, en ocasiones existe cierta resistencia de las empresas o empleadores a contratar a personas con discapacidad por el desconocimiento sobre sus potencialidades para el trabajo, por el prolongado proceso de integración laboral, lo que implica adaptación del empleado, empleador, equipo de trabajo y resistencia a la reinserción laboral de personas con discapacidad por riesgos de trabajo.

Los empleadores deben adaptar los lugares de trabajo para que sean accesibles para las personas con discapacidad, así como contar con todas aquellas condiciones favorables que permitan apoyarlos y comprenderlos según sus limitaciones. De esta forma, se debe trabajar con los empleados y con los clientes externos, para educar en la aceptación, la tolerancia, la comunicación y el buen trato. Aquellas cuestiones que el empleador puede considerar como un obstáculo al momento de incorporar a personas con discapacidad a su equipo de trabajo, deben transformarse en oportunidades de cambio, para esto es importante tener en cuenta que no se trata de comparar, sino de aceptar la posibilidad de trabajar en la diversidad. Lo que se espera de los empleadores es que traten a las personas con discapacidad equitativamente para que a nadie le sea negada la oportunidad de trabajar en relación a sus habilidades.

Mitos de las Empresas Respecto a las PCD

Si bien se ha dado un avance en materia de contratación de personal con discapacidad por parte del empleador, organismos públicos y organizaciones, todavía persisten ciertos mitos y prejuicios por parte de los empleadores, que se producen principalmente debido a la escasa información y desconocimiento sobre la discapacidad y a la falta de claridad sobre el contenido de instrumentos legales, lo cual dificulta al momento de tomar la decisión de contratar trabajadores con discapacidad.

Entre algunos de estos mitos tenemos:

“Deben tener un trato compasivo”: El sentimiento de compasión limita el desempeño del trabajador, generando un ambiente laboral no favorable; el mejor trato que debe recibir una persona con discapacidad es prioritario, no diferente, caracterizado por el respeto, es decir al ser un grupo de atención prioritaria, se debe dar prioridad a sus necesidades, deben recibir el mismo trato que el resto de personas sin excepción alguna, ya que son personas como

cualquier otra y se debe valorar su trabajo por su desempeño y mas no por el hecho de tener una discapacidad.

“Es más fácil incluir a personas con discapacidad física que con otro tipo de discapacidad”: Cada persona con discapacidad tiene fortalezas y debilidades, lo importante es potenciar las fortalezas a través de las actividades a desempeñar, no podemos generalizar sobre su desempeño por el tipo de discapacidad.

“No pueden”: Para algunas empresas es fundamental la clase de tareas que una persona pueda realizar, y se cree que la productividad de una persona con discapacidad es menor a una persona sin discapacidad, ya que consideran que no están suficientemente capacitadas para competir en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones, lo que lleva a truncar las posibilidades de inclusión laboral, pero se ha demostrado en diferentes estudios que si una persona con discapacidad está ubicada correctamente de acuerdo a su perfil laboral, su desempeño alcanza los niveles de productividad requeridos y en ciertas discapacidades incluso mayor.

“Todas las personas con discapacidad son conflictivas”: La condición de discapacidad no es una razón para que se pueda asociar a su comportamiento, por lo que el relacionamiento con los demás dependerá de factores individuales.

“Pueden ocupar únicamente cargos operativos”: El tipo o nivel de discapacidad es visto como una barrera por empresas con menos experiencia en inclusión, omitiendo los ámbitos administrativos o de apoyo. Los aplicantes con discapacidad deben ser evaluados y ocupar cargos de acuerdo a su perfil laboral y potencialidades; la discapacidad no debe ser un determinante para la identificación empírica de cargos laborales (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

“Faltan mucho, debido a que se enferman frecuentemente”: En ocasiones se cree que las personas con discapacidad son personas enfermas o al menos que se enferman más que los

trabajadores sin discapacidad, que a menudo se accidenten por lo que siempre se ausentan, la verdad es que una persona con discapacidad no es una persona enferma, aunque a menudo enfrentan un riesgo mayor de presentar problemas de salud pero pueden enfermarse como cualquier otra persona, y por el mismo hecho de ser personas muy responsables de igual forma lo son con su salud, la mayoría de ellas tienen un estado de salud bueno, muy bueno o excelente (Sosofa, 2013).

Estos mitos demuestran una cultura empresarial poco sensibilizada con la inclusión laboral de la persona con discapacidad, uno de los grandes problemas es que en ocasiones, los empresarios asocian a los trabajadores con discapacidad como “incapacitados” para desempeñar cualquier puesto de trabajo, pero estos mitos desaparecen por completo cuando la empresa contrata a personas con discapacidad, entendiendo que estos trabajadores saben protegerse y suelen tener menos accidentes por que por su misma condición son más cuidadosos, y están deseosos de comprometerse, aportar y asumir nuevos desafíos. La cuestión es que hay que atreverse a dar el paso a cambiar y dejar atrás los mitos y prejuicios que existen dentro de ellos, junto a las barreras culturales, el desconocimiento e ignorancia que no permiten que se haga realidad la contratación de personas con discapacidad.

El proceso de Adaptación de puestos de Trabajo

En general, la persona con discapacidad suele crecer en un entorno socialmente protegido (colegios especiales, centros especiales orientados a su empleo,) lo que genera a este grupo un “temor” a la integración social en las empresas. Asimismo, existe una incorporación tardía al mercado laboral, y un fuerte desconocimiento de la realidad social del tejido empresarial (Fé, 2013).

En el caso de la persona que laborando adquiere una discapacidad el proceso de adaptación al puesto de trabajo le resulta más difícil por el hecho de que la incapacidad obligará al empleador a la reubicación del puesto de trabajo, teniendo que la persona con discapacidad adaptarse a su nueva condición y a sus nuevos espacios, por lo tanto, el apoyo familiar se hace fundamental en estos casos de inclusión en algún ámbito de la vida de una persona con discapacidad.

En muchas ocasiones, el eje potenciador de la “discriminación de la persona con discapacidad”, es el propio sujeto que, bajo una sensación de diferencia, tiende a autoexcluirse del trabajo en equipo y de su aportación dentro del grupo (Fé, 2013).

Si bien es cierto que los prejuicios y temores de las personas sobre su desempeño limita su participación en el mercado laboral, pero la actitud de la persona con discapacidad es uno de los elementos más importantes a considerar al momento de generar inclusión laboral, ya que la actitud de la persona se convierte en las ganas de trabajar, el esfuerzo en superarse, en cómo enfrenta el entorno, etc.

Para mejorar la salud y la eficiencia, es importante que el empleado esté adaptado al entorno en el que ha de trabajar. Para esto es necesario obtener información detallada sobre el funcionamiento de los aspectos relevantes del trabajo y de las capacidades de los empleados con discapacidad, antes de tomar una decisión sobre una determinada persona en relación a un determinado puesto (León, 2010). En vista de lo anterior, se debe realizar los cambios necesarios en las condiciones de trabajo para garantizar y preservar la seguridad y salud del trabajador/a lo cual permita facilitar el proceso de inclusión laboral.

Debido a que el trabajo de estas personas debe monitorearse, se precisa personal idóneo que brinde apoyo dentro del lugar de trabajo y controle la labor para mejorar las condiciones

de trabajo, la superación del empleado y que su integración sea beneficiosa para el empleador, basándose en la integración total a través del apoyo flexible a lo largo de la vida laboral (Fé, 2013).

La relación entre el trabajador con discapacidad y el medio ambiente de trabajo es de naturaleza dinámica y compleja. Es necesario un sano clima organizacional con unas relaciones armónicas que fomente la diversidad entre sus miembros, proporcione seguridad y favorezca la satisfacción del trabajador con discapacidad con el puesto de trabajo, el incremento de la productividad y unas relaciones laborales positivas, que es crucial para su inclusión y resulta también satisfactorio para su empresa, por el contrario, unas relaciones basadas en la acumulación de conflictos no resueltos pueden conducir a consecuencias negativas para la empresa en general.

5.3 Intervención del Trabajador Social en la Inclusión Laboral

La necesidad de acceder al mercado de trabajo de las personas con discapacidad ha estado presente a lo largo de la historia y se considera la exclusión del mercado de trabajo como un problema social que debe ser abordado por los diferentes profesionales en Trabajo Social, para que intervengan en el proceso de incorporación al mundo laboral, ya sea demandando, sensibilizando y exigiendo un puesto de trabajo o diseñando mecanismos de educación como la capacitación, para evitar la exclusión social de las personas con posibilidades de estar empleadas.

El/a Trabajadora Social es un profesional que está formado para intervenir con los grupos de atención prioritaria en este caso con las personas con discapacidad, pero a más de poseer diversos conocimientos y habilidades, el trabajo con este colectivo de personas demanda una preparación integral e implica de una alta calidad humana de servicio y compromiso, ejerciendo

la profesión con una visión crítica, y una actitud creativa frente al cambio, para brindar una intervención completa.

La institución en la que desarrolla su actividad profesional el/la Trabajador/a Social va a delimitar su intervención, condicionado por sus propias experiencias y expectativas de las personas con las que se intervine, debe estar enfocado principalmente en sus derechos, profundizando en el conocimiento de leyes a favor de estos colectivos, esto es fundamental para el desarrollo de las personas con discapacidad, la garantía de sus derechos humanos, tanto a nivel individual, grupal y familiar. Es necesario desarrollar la intervención a través de un trabajo interdisciplinario, con la coordinación con los equipos técnicos y de gestión de la empresa y con los servicios sociales comunitarios, con el propósito de cumplir los objetivos y acciones en favor de contribuir a elevar los niveles de vida de las personas con discapacidad y para su desarrollo humano.

Es tarea del Trabajador Social ser difusor del tema y de promocionar experiencias, a lo mejor así podría haber más espacios donde las PCD puedan desarrollar sus habilidades y transformarse así en seres productivos y útiles, y así se rompería con las actitudes discriminatorias y con la concepción de que estas personas son una carga para el Estado, la sociedad y sus familias, actuando como mecanismo de prevención de las situaciones de codependencia de la discapacidad en lo familiar, potenciando la autonomía personal, es un tema complejo y de largo plazo pero aquí el/la Trabajador/a Social tiene un rol protagónico.

También es importante trabajar en conjunto (individuo, familia, comunidad, institución) la intervención no sería efectiva si la aplicamos de forma aislada, cada uno es indispensable, de esta forma se busca fortalecer la interacción entre estos elementos, que son necesarios para

conseguir los cambios que se pretende a nivel de pensamiento y a posterior conductual y actitudinal, para fomentar la confianza de la persona con discapacidad.

5.4 Marco Legal

5.4.1 Normas Jurídicas en torno a la Discapacidad

En el campo de la normativa el Ecuador es uno de los primeros países en América, que cuenta con un conjunto de normas y disposiciones legales que orientan a casi todas las actividades en materia de discapacidades. Esto le ha merecido al país que, en muchos casos, sea tomado como referente, por su estructura, organización, políticas y normativas en el campo de las discapacidades (Cazar, 2010).

La inclusión laboral está directamente vinculada con uno de los derechos humanos básicos que es el trabajo, es así que se ubican una serie de normativas internacionales, nacionales y local que garantizan el acceso de la persona con discapacidad al trabajo, mostradas a continuación.

5.4.2 Declaración Universal de los Derechos Humanos

Los derechos humanos son disposiciones universales que protegen a las personas y grupos contra acciones u omisiones que interfieren con la libertad, el goce de derechos básicos que pertenecen a todos/as y la dignidad del ser humano, debiendo toda persona gozar en la igualdad de los derechos que son indispensables y libertades fundamentales, que se respeten en las mismas condiciones y sin discriminación alguna, para elevar el nivel de vida, teniendo en cuenta que todos los seres humanos nacen libres e iguales, por lo tanto son iguales ante la ley.

Según la Declaración Universal de Derechos Humanos dispone en el **Art. 23**, en los numerales siguientes, que:

- ✚ **Numeral 1** Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- ✚ **Numeral 2** Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos, y constituye una parte propia de la dignidad del ser humano, sin embargo, la situación laboral de millones de personas con discapacidad en todo el mundo está muy alejada a ajustarse a lo mencionado en este artículo, porque a pesar de que se han dado grandes avances en cuanto a las leyes laborales que amparan a las personas con discapacidad, existe todavía desconocimiento por parte de algunos empleadores acerca de los derechos que tienen las PCD en el ámbito laboral, lo cual puede acarrear a la vulneración de estos grupos de atención prioritaria.

5.4.3 Constitución de la República Del Ecuador (2008)

En la Constitución se menciona expresamente, en varios artículos, las responsabilidades del Estado en materia de discapacidad. En su sección sexta, el **artículo 47** reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

Numeral 5 El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

En este artículo menciona el derecho a acceder a un trabajo digno en igualdad de oportunidades a una persona con discapacidad, este trabajo debe fortalecer sus capacidades esto es en la medida de lo que se sientan capaces de realizar con respecto a cierta actividad, aplicando sus conocimientos y destrezas siempre y cuando cuenten con los instrumentos necesarios para

desenvolverse adecuadamente, trabajo el cual también le pueda permitir desarrollar sus potencialidades lo cual le permitirá descubrirse a sí mismo y conocer todo lo que es capaz de hacer, para desenvolverse de mejor manera en un futuro. Esta norma le manda al Estado, a crear e implementar las políticas necesarias para que las PCD, accedan a un trabajo tanto en el ámbito público como privado.

De igual forma en la sección tercera sobre formas de trabajo y su retribución, en el Artículo 330 manifiesta que:

Art. 330 Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

En este artículo se garantiza el trabajo sin discriminación, y eso es lo que debe primar siempre, y menciona que tanto el Estado como los empleadores, deben establecer servicios sociales, que pueden ser capacitación profesional, o rehabilitación, a fin de que se facilite el libre desenvolvimiento en el trabajo, tener un salario igual, posibilita el trabajo en condiciones de igualdad, sin discrimen, y es la garantía más importante que ayuda al progreso de este grupo humano, y evita que caigan en la mendicidad.

5.4.4 Ley Orgánica de Discapacidades (2012)

La Ley Orgánica de Discapacidades promueve la participación de la familia, la sociedad y las Instituciones públicas y privadas para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En la Ley Orgánica de Discapacidades, se destina la sección quinta denominada del trabajo y capacitación, donde encontramos regulaciones importantes para garantizar la inclusión laboral y social en nuestro país.

Artículo 45 Derecho al trabajo. - Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.

Por lo tanto, dicho artículo manifiesta que las personas con discapacidad, sea el tipo o grado que tenga, pueden y deben gozar de su derecho para acceder a un trabajo en condiciones de igualdad plena y a no ser discriminadas por su condición, con salarios justos, lo cual les permitirá ser protagonistas de su participación en sus propias decisiones y de esta forma lograr el pleno ejercicio de sus derechos.

Artículo 47 Inclusión laboral. - La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.

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 técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

En este artículo responsabiliza a las instituciones tanto del sector público como privado, en las cuales debe haber una persona con discapacidad por cada 25 empleados, y en el trabajo para la persona con discapacidad las condiciones deben ser apropiadas, a través de la eliminación de obstáculos que dificulten el goce y ejercicio de sus derechos, buscando garantizar el cuidado de su integridad en el desempeño de sus labores, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.

Artículo 51 Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. 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 un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

Se garantiza que las personas con discapacidad, gocen de estabilidad laboral en el trabajo, y a obtener los correspondientes beneficios, garantía que debe tener toda PCD a permanecer en el empleo, como uno de los principios de respeto al derecho al trabajo, y teniendo como mecanismo de dicha ley al despedir injustificadamente a la persona con discapacidad, la misma tendrá derecho a recibir la indemnización respectiva, y en caso de que la persona obtenga la discapacidad a causa de un accidente laboral tiene derecho a la respectiva rehabilitación, garantizando la reincorporación al trabajo mas no su despido y la reubicación pertinente, facilitando las condiciones para procurar la mayor independencia en sus vidas diarias.

5.4.5 Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades (2013)

En el reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades en el Capítulo III de los Derechos de las Personas con Discapacidad, en el artículo 8 señala:

Art. 8 Inclusión laboral. - La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales es competente para vigilar, controlar, dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y aplicar las sanciones conforme a lo establecido en la legislación correspondiente. Podrán formar parte del porcentaje de inclusión laboral, quienes tengan una discapacidad igual o superior al treinta por ciento.

En este caso el Ministerio del Trabajo, es la autoridad encargada de vigilar, controlar y dar seguimiento al cumplimiento sobre los derechos de las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral, y le corresponde establecer sanciones en el caso de que se den irregularidades dentro del ámbito laboral de acuerdo a lo que está establecido en la ley.

5.4.6 Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) (2010)

En la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) en el capítulo 4 del Subsistema de Selección de Personal, en el art 64 señala:

Art. 64 De las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas.- Las instituciones que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes. El Ministerio de Relaciones Laborales, a través de la unidad de discapacidades y las inspectorías provinciales respectivas, supervisará y controlará cada año el cumplimiento de esta disposición en la administración pública.

Es así que, con la entrada en vigencia de este cuerpo normativo en octubre del año 2010, se volvió una obligación el contratar a personas con discapacidad de hasta un 4%. En el último

inciso se habla de la obligación del Ministerio del Trabajo, que, a través de las unidades de Discapacidades y sus respectivas Inspectorías, supervisaran y controlaran anualmente la contratación de personas con discapacidad en la administración pública.

5.4.7 Código del Trabajo (2005)

En el Código de Trabajo, en el Art.42, en el capítulo IV referente a las Obligaciones del empleador y del trabajador, señala lo siguiente:

Art. 42 Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador:

Numeral 33 El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que

serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades.

En este artículo se menciona una serie de garantías con las que cuenta el trabajador, manda al empleador ya sea público o privado en ser responsable de tener por lo menos a una persona con discapacidad por cada 25 empleados, con la entrada en vigencia en el año 2006, según su condición, siendo un derecho para el trabajador con discapacidad a un trabajo bajo condiciones adecuadas, garantizando los principios de equidad y de diversidades, de ahí a partir del segundo año se determina una escala de porcentaje que se cumpliría de forma anual, es decir en el 2007 = 1%, 2008 = 2%, 2009 = 3%, 2010 = 4%, este 4% es un porcentaje fijo de personas con discapacidad en el trabajo y se aplicará para los años posteriores, también dicho numeral se refiere a las sanciones pertinentes que serán aplicadas a través de las respectivas multas a los empleadores que no cumplan con esta disposición. Numeral 35 Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.

Para que haya una real inclusión laboral, las empresas o empleadores bien sea de una institución pública o privada deben hacer en los lugares de trabajo las adaptaciones necesarias para facilitar el acceso, la movilización y ejecución del trabajo por las PCD, proporcionando los

implementos técnicos adaptando las instalaciones de acuerdo a lo establecido en las normas INEN, de forma que aporte a la prevención, seguridad, higiene y facilidad de acceso para que las PCD puedan desenvolverse libremente en el trabajo, esto es que debe haber rampas, para que se movilicen las personas que usan sillas de ruedas, ascensores, entre otros.

6. Marco Institucional

El Centro Diurno de Desarrollo Integral para las personas con discapacidad “CEPRODIS” de la ciudad de Loja, es una institución pública adscrita al Ministerio de Inclusión Económica y Social; denominación que se la adoptado desde hace cinco años, actualmente está ubicado en la Av. Pío Jaramillo y Zenea, vía a la Argelia, atiende a personas con discapacidad física, intelectual y psicológica.

El Centro Diurno de Desarrollo Integral para las personas con discapacidad “CEPRODIS” observando la realidad de la necesidad de insertar laboralmente a los jóvenes y adultos con discapacidad, de acuerdo a lo establecido en la Constitución de la República (inserción laboral de las personas con discapacidad en Empresas públicas y privadas) la Institución dio un giro total, cambiando su Misión, Visión y Objetivos, que actualmente se basan en la participación activa de los usuarios, a través de la capacitación laboral a las personas de 15 años en adelante; con el propósito de insertarlos laboralmente y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de ellos y de su entorno familiar.

Provincia de Loja



Cantón Loja





Av. Pío Jaramillo y Zenea, vía a la Argelia



7. Metodología

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

7.1 Métodos

El método científico se refiere al conjunto de pasos necesarios para obtener conocimientos válidos (científicos) mediante instrumentos confiables. Este método intenta proteger al investigador de la subjetividad basándose en la reproducibilidad (la capacidad de repetir un determinado experimento en cualquier lugar y por cualquier persona) y la falsabilidad (toda proposición científica tiene que ser susceptible de ser falsada).

El método deductivo se habla para referirse a una forma específica de razonamiento, que extrae conclusiones lógicas y válidas a partir de un conjunto dado de premisas u oposiciones. Es, dicho de otra forma, un modo de pensamiento que va de lo más general (como leyes y principios) a lo más específico (hechos concretos).

Según este modo de pensamiento, las conclusiones de un razonamiento están dadas de antemano en sus propias premisas, por lo que sólo se requiere de un análisis o desglose de éstas para conocer el resultado. Para poder hacerlo, las premisas deben darse por verdaderas, ya que de su validez dependerá que las conclusiones sean o no verdaderas también.

El método inductivo es un proceso utilizado para poder sacar conclusiones generales partiendo de hechos particulares. Es el método científico más usado. El inductivismo va de lo particular a lo general. Es un método que se basa en la observación, el estudio y la

experimentación de diversos sucesos reales para poder llegar a una conclusión que involucre a todos esos casos. La acumulación de datos que reafirmen nuestra postura es lo que hace al método inductivo.

El método sintético es un proceso analítico de razonamiento que busca reconstruir un suceso de forma resumida, valiéndose de los elementos más importantes que tuvieron lugar durante dicho suceso. En otras palabras, el método sintético es aquel que permite a los seres humanos realizar un resumen de algo que conocemos.

El método analítico de investigación es una forma de estudio que implica habilidades como el pensamiento crítico y la evaluación de hechos e información relativa a la investigación que se está llevando a cabo. La idea es encontrar los elementos principales detrás del tema que se está analizando para comprenderlo en profundidad. Como ocurre con cualquier otro tipo de investigación, el objetivo principal del método analítico es descubrir información relevante sobre un tema. Para lograrlo, primero se recopilan todos los datos de los que se dispone sobre la materia; y una vez que se han recolectado, se examinan para probar una hipótesis o apoyar una idea determinada

7.2 Técnicas

Las técnicas a utilizarse serán las siguientes:

La entrevista es una técnica de recopilación de información mediante una conversación profesional, con la que además de adquirirse información acerca de lo que se investiga, tiene importancia desde el punto de vista educativo; los resultados a lograr en la misión dependen en gran medida del nivel de comunicación entre el investigador y los participantes en la misma,

esta entrevista será dirigida a la directora del Centro, Trabajadoras Social y Docentes de los usuarios.

La encuesta es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado. Será realizada a los usuarios con discapacidad Física e intelectual menor de 30%.

El Test será realizado a los usuarios con discapacidad física e intelectual menor del 30% a través de preguntas, actividades, que son observadas y evaluadas por el investigador.

La Observación es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. Se realizará la ficha de observación para su posterior estudio.

7.3 Recursos

Recursos humanos / Talento humano son indispensables para cualquier grupo social; ya que de ellos depende el manejo y funcionamiento de los demás recursos.

- ✚ Director de tesis
- ✚ Directora y Trabajadora Social y del Centro Diurno de Desarrollo Social para personas con discapacidad (CEPRODIS)
- ✚ Usuarios del Centro Diurno de Desarrollo Social para personas con discapacidad (CEPRODIS)
- ✚ Padres de familia de los Usuarios Centro Diurno de Desarrollo Social para personas con discapacidad (CEPRODIS)
- ✚ Profesionales en las distintas especialidades dependiendo de las necesidades de los

Usuarios (Talleres).

Recursos materiales son los bienes tangibles con que se va a contar en el proceso de investigación.

+ Cuaderno de campo

+ Esferos

+ Hojas papel boom

+ Perforadora

+ Grapadora

+ Pizarra

+ Marcadores de pizarra

+ Cartulina

+ Papelotes

Recursos tecnológicos son un medio que se vale de la tecnología para cumplir con el propósito.

+ Computadora

+ Impresora

+ Cámara fotográfica

+ Celular

+ Infocus

7.4 Población y Muestra

Población

La población del Centro Diurno de Desarrollo integral para personas con discapacidad (CEPRODIS) es de 40 usuarios entre 18 a 53 años de edad, 1 trabajadora Social y 3 docentes.

Muestra

Permite seleccionar casos característicos de la población objeto de estudio, seleccionando a la muestra que más convenga para conducir la investigación. En este caso se utilizará la técnica de muestreo intencional no probabilístico, en el cual se seleccionará a 15 usuarios los mismos que tienen discapacidad física e intelectual de un 30% entre 18 a 53 años de edad, que están en condiciones de responder las diferentes técnicas a utilizarse para la recopilación de información que se encuentran dentro del proyecto de investigación, 1 trabajadora Social y 3 docentes del centro.

9. Presupuesto y Financiamiento

El presupuesto estimado para la realización de la presente investigación es de **1456.51** dólares americanos, valor que en su totalidad estarán cubiertos por la autora, Katherine Silvana Zambrano Romero

ITEMS	Detalle	descripción	Unidad	Valor unitario	Valor total
Recursos Humanos / Talento Humano					
1	Capacitadores / Profesionales en las distintas especialidades	3 horas en cada taller / 5 talleres	15	50 \$ la hora.	750
Recursos materiales / de oficina					
2	Impresiones	Color – blanco y negro	1000	0.20	200
3	Copias		800	0.02	16.00
4	Hojas boom	Resmas x 500 hojas	4	5.00	10.00
5	Esferos	Caja x 6	2	3.00	6.00
6	Cuaderno anillado	Cuadros de 100 hojas	2	1.20	2.40
7	Perforadora	Grande	1	4.00	4.00
8	Grapadora	Grande	1	6.00	6.00
9	Pizarra	Mediana	1	15.00	15.00
10	Marcadores de pizarra y Permanente	Caja x 6	2	5.00	10.00

11	Papelotes	Cuadrados	10	0.15	1.50
12	Cartulinas	Pliegos diferentes colores	15	0.35	5.25
13	Anillados		4	6.00	24.00
14	Cd	En caja	2	1.50	3.00
15	Empastados		2	20.00	40.00
16	Internet	Plan por mes	4	15.00	60.00
Recursos tecnológicos					
17	Computadora	Portátil	1	00.00	00.00
18	Celular	Samsung	1	00.00	00.00
19	Infocus	Epson alquilar por	15	10\$ por hora	150.00
20	Impresora	Epson	1	00.00	00.00
21	Cámara fotográfica	Sonic	1	0.00	00.00
Recursos varios					
22	Transporte	Pasajes	30	0.30	9.00
23	Alimentación	Almuerzos	30	2.50	75.00
Imprevistos					
24	El 5% del valor total				69.36
TOTAL, DEL PROYECTO 1456.51					

10. Bibliografía

1. Cazar, R. (06 de 07 de 2010). *Breve análisis de la situación de las Discapacidades en el Ecuador*. Obtenido de http://icevi.org/latin_america/publications/quito_conference/analisis_de_la_situacion_de_las_.htm#MARCO_NORMATIVO
2. CONADIS. (26 de 09 de 2010). *Guía de atención a Personas con Discapacidad*. Obtenido de http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/guia_atencion_personas_discapacidad-1.pdf
3. Constitución. (17 de 04 de 2008). *Asamblea Nacional*. Obtenido de Personas con Discapacidad: http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
4. Discapacidades, A. N. (25 de 10 de 2013). *planificación*. Obtenido de <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-para-Discapacidades.pdf>
5. Ecuador, C. d. (17 de 04 de 2016). *Asamblea Nacional*. Obtenido de http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
6. FÉ, U. C. (11 de 11 de 2013). *Discapacidad e Inclusión Laboral*. Obtenido de http://www.sunchales.gov.ar/files/ICES_UCSF_RSE_Discapacidad_e%20inclusi%C3%B3n_laboral2013.pdf
7. Franco, J. (22 de 09 de 2014). *¿Que son las políticas públicas?* Obtenido de <https://www.iexe.edu.mx/blog/que-son-las-politicas-publicas.html>
8. Galván, M. (15 de 11 de 2013). *Inserción laboral de las Personas con Discapacidad Visual de la Asociación de Invidentes de Loja y el accionar del Trabajador Social*.

Obtenido de

<http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/6007/1/Mercy%20Beatriz%20Galv%C3%A1n%20Galv%C3%A1n.pdf>

9. Guamán, L. (18 de 02 de 2014). *La integración laboral y los derechos constitucionales de las personas con capacidades diferentes, necesidad de reforma*. Obtenido de <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/6202/1/Luis%20Eduardo%20Guam%C3%A1n%20Aguilera.pdf>
10. León, J. d. (08 de 09 de 2010). *Integración Laboral de Personas con Discapacidad en el puesto de caja*. Obtenido de http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/guia_integracion_laboral_personas_con_discapacidad.pdf
11. Lupercio, L. (13 de 11 de 2012). *CONADIS, Derecho, deficiencia, discapacidad, Inclusión Laboral, minusvalía, OIT, ONU*. Obtenido de <http://docplayer.es/11448238-Conadis-derecho-deficiencia-discapacidad-inclusion-laboral-minusvalia-o-it-onu.html>
12. Ministerio de Relaciones Laborales, C. N. (15 de 02 de 2013). *Manual de buenas prácticas para la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/06/manual_buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf
13. Propoli, (2011) *REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* 2006, Vol. 4, No. 3
14. Reyes (2014). *Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas*.

Algunas reflexiones para un debate necesario. *Trabajo y Sociedad*, (25), undefined-undefined. [fecha de Consulta 9 de Septiembre de 2019]. ISSN: Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3873/387341101023>

15. Robert L. M (2000) Disability Issues, trends and recommendations for the World bank, banco Mundial Washington Obtenido de.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf

16. Sosofa. (21 de 01 de 2013). *Estudio: factores para la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-2013.pdf>

17. Vanesa, R. (05 de 02 de 2010). *Intervención del Trabajador Social en el proceso de Inclusión de las Personas con Discapacidad en el ámbito laboral*. Obtenido de <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/3323/1/MATAILO%20RUILOVA%20VANESA%20DEL%20CARMEN.pdf>

Matriz de observación

Temática: Conductas de los usuarios del nivel N°4 referente al tema Inclusión laboral de los mismos, grupo establecido de 16 personas.
Fecha: jueves, 24 de octubre, 2019
Hora: 15.00
Lugar: Centro Diurno de Desarrollo integral para Personas con Discapacidad
Ubicación:
Objetivo: Percibir las principales conductas que tienen frente al tema de Inclusión Laboral las Personas con Discapacidad para conocer y sustentar el proceso de investigativo de objeto de estudio.
Fuente: Usuarios del Centro Diurno de Desarrollo integral para personas con Discapacidad
INDICADORES
Relaciones interpersonales Desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas Miedo, ansiedad
Valoración En esta observación se aprecia las conductas observadas que presentan las personas con discapacidad ante la temática inclusión laboral en la cual sirvió para percibir su reacción frente a esta situación, la facilitadora del nivel N°4 desarrolla las capacidades, habilidades y destrezas con un sin número de actividades que les hace realizar a diario. Además, se pudo percibir que los usuarios, aunque estén capacitados para poder ser incluidos laboralmente, muchos de ellos aun sienten miedo, ansiedad siendo esto un problema para relacionarse con las demás personas.
Observaciones: La observación se realizó dentro del aula de clases mediante la presencia de la Trabajadora Social y la Facilitadora del nivel N°4, se evidencia mediante la utilización de una cámara fotográfica en el Centro Diurno de Desarrollo integral para Personas con Discapacidad
Observador: Katherine Zambrano
Instrumento: Elaborado por la investigadora

Entrevista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA CARRERA DE TRABAJO
SOCIAL

Entrevista dirigida a los directivos y facilitadora del nivel número IV del Centro Diurno de Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad de la Ciudad de Loja.

Objetivo: Realizar un diagnóstico en el Centro Diurno de Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad sobre la inclusión laboral de los Usuarios.

Muy respetuosamente le solicitamos de la manera más comedida meee nos colabore respondiendo las siguientes preguntas con la finalidad de obtener información confiable para la elaboración de la tesis de grado titulada: **LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS USUARIOS DEL “CENTRO DIURNO DE DESARROLLO INTEGRAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, DE LA CIUDAD DE LOJA” Y LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL.**

1. ¿Cuál es el objetivo general del Centro?

2. ¿Cuántos Usuarios integran el centro?

3. ¿Qué tipo de discapacidad tienen los Usuarios del Centro?

4. ¿Qué porcentaje de discapacidad tienen los Usuarios?

5. Qué documento avalúa la discapacidad de los Usuarios?6. ¿Se realizan talleres con los Usuarios del Centro?

7. ¿Qué Tipo de talleres son los que se realizan?

8. Existen ex Usuarios que hayan sido incluidos laboralmente?

9. En donde fueron incluidos los Usuarios; ¿en empresas públicas o instituciones privadas? (mencionarlas)

10. ¿Luego que el usuario fue incluido laboralmente, el centro realiza seguimientos?

11. ¿Cuál es el Lapso de tiempo en que los Usuarios han permanecido en un trabajo?

12. ¿En qué tipo de trabajos han sido incluidos los Usuarios?

13. ¿Conoce usted como son las relaciones laborales entre los Usuarios y sus empleadores?

14. El centro realiza algún tipo de inducción a los empleadores?

15. ¿Considera importante dar una inducción a los empleadores?

16. ¿Qué tipo de sugerencia puede brindar para el desarrollo de la tesis?

GRACIAS POR SU TIEMPO Y COLABORACIÓN

Encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Encuesta dirigida a los usuarios del nivel número IV del Centro Diurno de Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad de la Ciudad de Loja.

Muy respetuosamente le solicitamos de la manera más comedida meee nos colabore respondiendo las siguientes preguntas con la finalidad de obtener información confiable para la elaboración de la tesis de grado titulada: **LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS USUARIOS DEL “CENTRO DIURNO DE DESARROLLO INTEGRAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, DE LA CIUDAD DE LOJA” Y LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL.**

1.	Edad		
2.	Discapacidad		
3.	Grado de discapacidad (indique el porcentaje)		
4.	Sexo:	Hombre	
		Mujer	
5.	¿Usted ha trabajado?	Si	
		No	
6.	¿En que ha trabajado?		
7.	¿Le gustaría desempeñarse laboralmente?	Si	
		No	

10.	¿En qué le gustaría trabajar?		
11.	Desearía tener su propio emprendimiento	Si	
		No	
12.	¿Qué tipo de emprendimiento le gustaría?		
	¿El centro le brinda algún tipo de talleres?	Si	
		No	
	¿Qué tipos de talleres?		

GRACIAS POR SU TIEMPO Y COLABORACIÓN

Test Índice de Barthel

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Test dirigido a los usuarios del nivel número IV del Centro Diurno de Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad de la Ciudad de Loja para obtener información confiable en la elaboración de mi tesis de grado titulada: **LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS USUARIOS DEL “CENTRO DIURNO DE DESARROLLO INTEGRAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, DE LA CIUDAD DE LOJA” Y LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL.**

Nombre y apellidos: _____ Fecha _____

VALORACIÓN	Puntuación:	Grado de dependencia:
-------------------	--------------------	------------------------------

Se puntúa la información obtenida del cuidador principal

Encierre en un circula la puntuación del estado de su representado.

Parámetro	Situación del paciente	Puntuación
Comer	-Totalmente independiente	10
	- Necesita ayuda para cortar carne, pan, etc. pero es capaz de comer sólo.	5
	- Dependiente: necesita ser alimentado por otra persona.	0
Lavarse (baño)	- Independiente: además, entra y sale sólo del baño	5
	- Dependiente: Necesita algún tipo de ayuda o supervisión	0

Vestirse	<ul style="list-style-type: none"> - Independiente: capaz de ponerse y de quitarse la ropa, abotonarse, atarse los zapatos - Necesita ayuda - Dependiente 	<p>10</p> <p>5</p> <p>0</p>
Arreglarse (aseo)	<ul style="list-style-type: none"> - Independiente para lavarse la cara, las manos, peinarse, afeitarse, maquillarse, etc. - Dependiente 	<p>5</p> <p>0</p>
Deposición (valórese la Semana Anterior)	<ul style="list-style-type: none"> - Continencia normal - Ocasionalmente algún episodio de incontinencia, o necesita ayuda para administrarse supositorios o lavativas - Incontinencia 	<p>10</p> <p>5</p> <p>0</p>
Micción (valórese la Semana Anterior)	<ul style="list-style-type: none"> - Continencia normal, o es capaz de cuidarse de la sonda si tiene una puesta - Un episodio diario como máximo de incontinencia, o necesita ayuda para cuidar de la sonda - Incontinencia 	<p>10</p> <p>5</p> <p>0</p>

Usar el retrete	-Independiente para ir al cuarto de aseo, quitarse y ponerse la ropa...	10
	- Necesita ayuda para ir al retrete, pero se limpia solo	5
	- Dependiente	0

Trasladarse	- Independiente para ir del sillón a la cama	15
	- Mínima ayuda física o supervisión para hacerlo	10
	- Necesita gran ayuda, pero es capaz de mantenerse sentado solo	5
	- Dependiente	0
Deambular	- Independiente, camina solo 50 metros	15
	- Necesita ayuda física o supervisión para caminar 50 metros	10
	- Independiente en silla de ruedas sin ayuda	5
	- Dependiente	0
Escalones	- Independiente para bajar y subir escaleras	10
	- Necesita ayuda física o supervisión para hacerlo	5
	- Dependiente	0

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Fotos

Entrevista dirigida a la directora del Centro Diurno de Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad.

Índice de contenido

Certificación	II
Autoría	III
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DE LA AUTORA, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO	IV
Dedicatoria	V
Agradecimiento.....	VI
a. Título.....	7
b. Resumen.....	8
SUMMARY.....	10
c. Introducción.....	12
d. Revisión de Literatura	14
1 Marco Teórico	14
1.1 Bases Teóricas.....	14
1.1.1 Teoría Sociológica de las Relaciones Laborales.....	14
1.1.2 Paradojas de la Inclusión/Exclusión en la Tradición Sociológica: Georg Simmel, Émile Durkheim, Talcott Parsons.....	17
1.1.3 Teorías de la Discapacidad	19
2 MARCO CONCEPTUAL	23
2.1 Discapacidad.....	23
2.1.1 Tipos de discapacidad.....	24
2.2 La inclusión.....	28
2.2.1 Inclusión laboral.....	29
2.2.2 Inclusión laboral de las personas con discapacidad	29
2.3 Emprendimiento.....	29
2.3.1 Tipos de Emprendimiento.....	30
2.4 Trabajo.....	30
2.4.1 Tipos de trabajo.....	31
2.5 Contrato.....	32
2.5.1 Tipos de contratos.....	33
2.6 Intervención del Trabajador Social.....	35
2.6.1 Conceptualización de Trabajo Social	35
2.6.2 Roles y funciones del Trabajador Social	36
2.6.3 Intervención y Funciones del Trabajador Social en los Centros Diurnos de desarrollo integral para personas con discapacidad.....	38
2.6.4 Trabajo social y discapacidad.....	39
2.6.5 Intervención del trabajo en el ámbito laboral	40
3 MARCO JURÍDICO – LEGAL	45
3.1 Declaración Universal de los Derechos Humano	45

3.2	Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo (ONU)	45
3.3	Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (OEA)	47
3.4	Constitución de la República del Ecuador	48
3.5	Ley Orgánica de Discapacidades.....	53
3.6	Norma Técnica de CONADIS	59
3.7	Código del trabajo.....	61
3.8	Ley Orgánica del servidor público (LOSEP)	64
3.9	Plan Nacional toda una Vida.....	66
4	MARCO INSTITUCIONAL DEL CENTRO DIURNO DE DESARROLLO INTEGRAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD MIES- LOJA.....	69
4.1	Ubicación geográfica	69
4.2	Misión	71
4.3	Visión	72
4.4	Objetivos.....	72
4.5	Valores	74
4.6	Servicios	75
e.	Materiales y Métodos.....	76
f.	Resultados.....	80
g.	Discusión	107
h.	Conclusiones.....	115
i.	Recomendaciones	116
j.	Bibliografía	117
	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN SOCIAL	121
1.	Título	122
2.	Naturaleza y/o descripción de la propuesta	122
3.	Fundamentación y/o justificación	122
4.	Marco institucional.....	123
4.1	Ubicación geográfica	123
4.2	Misión	123
4.3	Visión	124
4.4	Objetivos.....	124
4.5	Valores	126
4.6	Servicios	127
5.	Objetivos	128
6.	Metas.....	129
7.	Beneficiarios.....	130
8.	Localización física y cobertura espacial	131
9.	Especificación operacional de las actividades y tareas.....	132
10.	Recursos.....	133

Recursos institucionales.....	134
11. Actividades.....	135
12. Presupuesto y financiamiento de actividades.....	138
k. Anexos	140
Anteproyecto.....	140
1. Tema.....	141
2. Problemática	142
3. Justificación.....	145
4. Objetivos	147
5. Marco Teórico	148
5.1 Marco conceptual.....	148
5.1.1 Discapacidad	148
5.1.2 Tipos de Discapacidad en el Ecuador.....	149
5.2 Inclusión Laboral.....	153
5.2.1 Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad.....	153
5.2.2 Barreras y Obstáculos para la Inclusión Laboral.....	155
5.3 Intervención del Trabajador Social en la Inclusión Laboral.....	162
5.4 Marco Legal.....	164
5.4.1 Normas Jurídicas en tomo a la Discapacidad.....	164
5.4.2 Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	164
5.4.3 Constitución de la República Del Ecuador (2008).....	165
5.4.4 Ley Orgánica de Discapacidades (2012).....	166
5.4.5 Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades (2013).....	168
5.4.6 Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) (2010).....	169
5.4.7 Código del Trabajo (2005).....	170
6. Marco Institucional.....	173
7. Metodología.....	175
7.1 Métodos.....	175
7.2 Técnicas.....	176
7.3 Recursos.....	177
7.4 Población y Muestra.....	179
8. Cronograma de actividades	180
9. Presupuesto y Financiamiento.....	181
10. Bibliografía.....	183
Matriz de observación.....	186
Entrevista.....	187
Encuesta.....	190
Test Índice de Barthel	192
Fotos.....	195

Índice de tablas

Tabla 1. Edad.....	80
Tabla 2. Tipo de discapacidad	81
Tabla 3 Grado de discapacidad	82
Tabla 4 Sexo	83
Tabla 5. Ha trabajado.....	84
Tabla 6. Desempeñarse laboralmente.....	85
Tabla 7. Emprendimiento.....	86
Tabla 8.Emprendimiento	87
Tabla 9. Comer.....	89
Tabla 10. Lavarse.....	90
Tabla 11. Vestirse	91
Tabla 12. Arreglarse (Aseo).....	92
Tabla 13. Deposición.....	93
Tabla 14. Micción	94
Tabla 15. Usar el retrete.....	95
Tabla 16. Trasladarse	96
Tabla 17. Deambular.....	97
Tabla 18. Escalones.....	98
Tabla 19. Índice de Barthel General.....	99

Índice de figuras

Figura 1. Edad	80
Figura 2. Tipo de discapacidad.....	81
Figura 3 Grado de discapacidad.....	82
Figura 4. Sexo.....	83
Figura 5. Ha trabajado.....	84
Figura 6. Desempeñarse laboralmente	85
Figura 7. Empeñamiento.....	86
Figura 8. Empeñamiento.....	87
Figura 9. Comer	89
Figura 10. Lavarse	90
Figura 11. Vestirse	91
Figura 12. Arreglarse (Aseo)	92
Figura 13. Deposición	93
Figura 14. Micción	94
Figura 15. Usar el retrete	95
Figura 16. Trasladarse.....	96
Figura 17. Deambular.....	97
Figura 18. Escalones	98
Figura 19. Índice de Barthel General	99