



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

**DISCAPACIDAD Y LA INSERCIÓN LABORAL EN LOS EMPLEADOS
DEL ÁREA DE HIGIENE DEL GAD MUNICIPIO DE AMBATO**

**Trabajo de Investigación previo la obtención del título de Licenciada en Trabajo
Social**

AUTORA:

Doris Estefanía Aulestia López

TUTOR:

Dra. Anita Dalila Espín Miniguano

Ambato- Ecuador

2015

TEMA:

**“DISCAPACIDAD Y LA INSERCIÓN LABORAL EN LOS EMPLEADOS
DEL ÁREA DE HIGIENE DEL GAD MUNICIPIO DE AMBATO”**

APROBACIÓN DE LA TUTORA

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el Tema: “DISCAPACIDAD Y LA INSERCIÓN LABORAL EN LOS EMPLEADOS DEL ÁREA DE HIGIENE DEL GAD MUNICIPIO DE AMBATO” de la señorita DORIS ESTEFANÍA AULESTIA LÓPEZ, Egresada de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a Evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 2 de Diciembre de 2015

TUTORA

Dra. Anita Dalila Espín Miniguano

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el tema “DISCAPACIDAD Y LA INSERCIÓN LABORAL EN LOS EMPLEADOS DEL ÁREA DE HIGIENE DEL GAD MUNICIPIO DE AMBATO”, presentado por la señorita DORIS ESTEFANÍA AULESTIA LÓPEZ, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la U.T.A.

Ambato,.....

Para constancia firman:

PRESIDENTE

MIEMBRO

MIEMBRO

CERTIFICACIÓN DE LA AUTORA

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación “DISCAPACIDAD Y LA INSERCIÓN LABORAL EN LOS EMPLEADOS DEL ÁREA DE HIGIENE DEL GAD MUNICIPIO DE AMBATO”, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones, y propuesta son de responsabilidad de la autora.

Ambato, 2 de Diciembre de 2015

AUTORA

DORIS ESTEFANÍA AULESTIA LÓPEZ

CC: 1805001177

DERECHOS DE LA AUTORÍA

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato,.....

AUTORA

DORIS ESTEFANÍA AULESTIA LÓPEZ

1805001177

DEDICATORIA

Este proyecto de titulación lo dedico a Dios, porque gracias a el he llegado a donde estoy y a ser lo que soy, a mi Papito que ahora está conmigo guiando mi camino desde el cielo, a mi madre y hermanas por apoyarme en todo momento tanto en mi vida personal como ahora en mi vida profesional, por enseñarme lo valioso que es culminar lo que se empieza y a seguir adelante en todo momento.

Doris Estefanía Aulestia López

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica de Ambato, a la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y a cada uno de los excelentes profesionales que tuve por docentes en la Carrera de Trabajo Social, agradecer a la Dra. Anita Espín por su valioso apoyo y paciencia para la culminación de esta larga tarea a ella encomendada.

Doris Estefanía Aulestia López

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO

	Pág.
Portada.....	i
Tema.....	ii
Aprobación de la Tutora.....	iii
Aprobación del Tribunal de Grado	iv
Certificación de la Autora	v
Derechos de la Autora.....	vi
Dedicatoria	vii
Agradecimiento	viii
Índice General de Contenido.....	ix
Índice de Cuadros.....	xiii
Índice de Gráficos	xiv
Resumen.....	xv
Introducción	1

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.....	3
Contextualización.....	3
Análisis crítico	10
Prognosis	11
Formulación del Problema	12
Interrogantes de la investigación.....	12
Delimitación del objeto de la Investigación.....	12
Delimitación del contenido	12
Delimitación Espacial	13
Delimitación Temporal	13
Unidades de Observación.....	13
Justificación.....	13
Objetivos	14
General	14

Específicos	14
-------------------	----

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos.....	15
Fundamentación	20
Filosófica.....	20
Epistemológica.....	21
Axiológica.....	21
Sociología.....	21
Psicológica	22
Legal.....	23
Categorías Fundamentales	25
Infraordinación Variable Independiente	26
Infraordinación Variable Dependiente.....	27
Categorías Fundamentales de la Variable Independiente: Discapacidad.....	28
Categorías Fundamentales de la Variable Dependiente: Inserción.....	47
Hipótesis.....	69
Señalamiento de Variables.....	69
Variable Independiente	69
Variable Dependiente.....	69

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Enfoque de la Investigación	70
Tipos de Investigación	70
Bibliográfica – documental	70
De campo	70
Nivel de investigación.....	71
Investigación exploratoria.....	71
Investigación descriptiva.....	71

Investigación correlacional	72
Población y Muestra.....	73
Técnicas e Instrumentos	73
Validez y Confiabilidad	73
Matriz de operacionalización de variables	74
Discapacidad	74
Inserción Laboral	75
Técnicas e Instrumentos de investigación.....	76
Plan para la recolección de la información	76
Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	76
Plan de procesamiento de Información	77

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Análisis de resultados encuesta dirigida a personal Directivo y Administrativo..	79
Análisis de resultados encuesta dirigida a Trabajadores con discapacidad	84
Verificación de Hipótesis	89
Modelo Lógico	89
Selección del nivel de significación	89
Descripción del problema	89
Especificación estadístico	89
Especificación de riesgos de aceptación	90
Cálculo Estadístico.....	91
Decisión.....	92

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	93
Recomendaciones.....	94

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

Tema.....	95
Datos Informativos.....	95
Antecedentes	96
Justificación.....	97
Objetivos	98
Análisis de factibilidad.....	98
Factibilidad Social.....	99
Factibilidad Operativa.....	99
Factibilidad Técnica	99
Fundamentación Legal	100
Protocolo	101
Plan de inserción laboral	102
Discapacidad	104
Intervención del Trabajo Social:	111
Talleres de Sensibilización.....	117
Plan de Acción	122
Administración de la Propuesta	125
Presupuesto	126
Plan de Monitoreo y Evaluación de la Propuesta.....	127
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	128
REFERENCIAS.....	129
ANEXOS	134
Anexo 1	135
Anexo 2	136
Anexo 3	137
Anexo 4	139
Anexo 5	141
Anexo 6	143
Anexo 7	155

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1 Población y muestra.	73
Cuadro 2 Operacionalización de la variable independiente.	74
Cuadro 3 Operacionalización de la variable dependiente.	75
Cuadro 4 Plan para la recolección de la información.	76
Cuadro 5 Técnicas e instrumentos.	76
Cuadro 6 Sexo de la persona.	79
Cuadro 7 Personas que laboran actualmente en la institución	80
Cuadro 8 Discriminación	81
Cuadro 9 Actividades especiales.....	82
Cuadro 10 Importancia de la inserción laboral	83
Cuadro 11 Tipo de Discapacidad.	84
Cuadro 12 Relación de trabajo	85
Cuadro 13 Discriminación	86
Cuadro 14 Desempeño laboral	87
Cuadro 15 Desempeño laboral	88
Cuadro 16 Frecuencias observadas	91
Cuadro 17 Frecuencias esperadas	91
Cuadro 18 Cálculo de Chi ²	91
Cuadro 19 Plan de Acción.....	122
Cuadro 20 Modelo Operativo.....	124
Cuadro 21 Presupuesto de la Propuesta	126
Cuadro 22 Presupuesto de la Propuesta	127

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1 Árbol de Problemas.....	9
Gráfico 2 Red de Inclusiones Conceptuales.....	25
Gráfico 3 Constelación de ideas Variable Independiente.	26
Gráfico 4 Constelación de ideas de la Variable Dependiente.	27
Gráfico 5 Sexo de la persona encuestada.	79
Gráfico 6 Total de personas que laboran en la Institución.....	80
Gráfico 7 Discriminación en la empresa.....	81
Gráfico 8 Ambiente laboral.....	82
Gráfico 9 Importancia de la inserción Laboral	83
Gráfico 10 Tipos de discapacidad	84
Gráfico 11 Relación entre compañeros de trabajo	85
Gráfico 12 Discriminación.....	86
Gráfico 13 Desempeño.....	87
Gráfico 14 Infraestructura.....	88
Gráfico 15 Campana de Gauss	90
Gráfico 16 Organigrama Estructural de la Propuesta	125

RESUMEN

Las instituciones como apoyo a la inserción laboral a personas con discapacidad son de fundamental ayuda para su desarrollo personal, contribuyen a que puedan desenvolverse de mejor manera dentro de la sociedad y puedan ser entes productivos para la misma, les brinda seguridad y les da la oportunidad para plantearse metas y objetivos; se ha demostrado que las actividades desarrolladas por estas personas en su mayoría cumplen con las expectativas de quien los contrata; en sus hogares crea ambientes afectivos que generan confianza e impulsan a continuar con su inserción, este apoyo en ocasiones ha generado dependencia lo cual induce a negarse a cambiar su estilo de vida. El objetivo general de la presente investigación fue Determinar la incidencia de la discapacidad en la inserción laboral en los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipio de Ambato. Mediante una investigación de campo a través de encuestas a los 50 trabajadores con discapacidad se pudo determinar que el mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad son hombres; la gran mayoría tiene discapacidad física. Debido a estas “diferencias” es que aún dentro de esta sociedad se evidencia un cierto grado de discriminación. Dado que esta problemática genera un ambiente laboral negativo se ha planteado una solución que consiste en elaborar un protocolo de inserción laboral donde su objetivo es garantizar los derechos y responsabilidades de las personas con discapacidad dando a conocer precisamente cuáles son las funciones que pueden realizar, además de ello se incluye los tipos de discapacidad existentes y el espacio en el que sería importante que estas personas se desarrollen. Cabe mencionar que dentro de las obligaciones que tienen las personas con discapacidad en las instituciones es el cumplir con las disposiciones que se les encomienda y demostrar su responsabilidad, para de esta manera dar a conocer la importancia de la inserción laboral. En el proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad, se requiere tomar medidas que garanticen el acceso y la permanencia de esta persona en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad.

PALABRAS CLAVE:

Discapacidad, Problemática, ambiente laboral, Responsabilidad, Derechos, Discriminación, Diferencias, Protocolo, Metas, Objetivos.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación “Discapacidad y la inserción laboral en los empleados del área de higiene del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipio de Ambato”, consta con 6 capítulos, distribuidos y detallados de la siguiente manera:

CAPÍTULO I.

Este capítulo contiene El Problema, Tema, Planteamiento del Problema, Contextualización que recoge información sobre datos estadísticos a nivel macro, meso y micro, Análisis Crítico, Prognosis, Formulación del Problema, Preguntas Directrices, Delimitación por (Contenido, Espacial, Temporal, Unidades de Observación), Justificación, Objetivos (General, Específicos).

CAPÍTULO II.

Se trabaja con la recopilación bibliográfica con los Antecedentes Investigativos que se obtuvo de diversas universidades, Fundamentación (Filosófica, Epistemológica, Legal), Categorías Fundamentales, la lluvia de ideas, Hipótesis, Señalamiento de Variables.

CAPÍTULO III.

Este capítulo contiene la Metodología, el Enfoque (Cuantitativo, Cualitativo), la Modalidad (Investigación Bibliográfica, Investigación de Campo), Nivel o Tipo de la Investigación), Población y Muestra, Operacionalización de Variables, Plan de Recolección de la Información, Plan de Procesamiento de la Información.

CAPÍTULO IV.

Se realiza el análisis e interpretación de la información recopilada mediante las encuestas a los actores tales como trabajadores con y sin discapacidad, y personal administrativo del presente trabajo de investigación, donde se muestra el Análisis e Interpretación de Resultados, Análisis de Resultados, Interpretación de Datos, Análisis e Interpretación General de Resultados.

CAPÍTULO V.

En este capítulo se enumera las respectivas Conclusiones y Recomendaciones a las que se pudo llegar en el capítulo anterior, con el análisis e interpretación de resultados, que se obtuvo con la aplicación de las encuestas, la misma que orienta a la propuesta.

CAPÍTULO VI.

Se propone y se detalla paso a paso la propuesta que ayudará a dar solución al problema de investigación, contiene Datos Informativos (Título de la Propuesta, Institución Ejecutora, Beneficiarios, Ubicación, Tiempo Estimado para la Ejecución, Equipo Técnico Responsable, Costo), Antecedentes Investigativos, Justificación, Objetivos (General, Específicos), Análisis de Factibilidad (Factibilidad Técnica), Fundamentación, Metodología – Modelo Operativo, Administración de la Propuesta, Presupuesto, Bibliografía, Linkografía y Anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Contextualización

A nivel mundial, la inserción laboral de las personas con discapacidad, ha sido una preocupación marcada por los organismos internacionales, a través de sus políticas sociales y de empleo; la creación de programas de empleo con apoyo ha permitido el acceso al mercado de trabajo de estas personas; así como la aparición de nuevas figuras profesionales, cuyas metodologías de intervención aproximan a la de las trabajadoras sociales (Mercado & García, 2010).

Gracias a las nuevas leyes implementadas por Gobiernos que han adoptado el modelo de gestión de nuestro país se puede decir que la inserción de personas con discapacidad al campo laboral está generando cambios positivos tanto personalmente como para el grupo familiar, puesto que anteriormente estas personas no eran consideradas como entes productivos manteniéndolos ocultos, y en el peor de los casos en aislamiento.

Si bien es cierto algunos tienen empleo y están totalmente integrados a la comunidad, pero como grupo minoritario de la sociedad, aún existe cierto temor por parte de las personas que los cuidan, por el mero hecho de ser discriminados y no aceptados en el ámbito laboral; a más de ello se debe tomar en cuenta que también existe personas con capacidades especiales a quienes se les ha imposibilitado la inserción laboral debido a sus capacidades intelectuales.

El objetivo principal de la OIT es lograr trabajo decente para todos, incluyendo a las personas con discapacidad. Al promover derechos y dignidad para

las personas con discapacidad, favorecemos la realización del potencial de los individuos, fortalecemos las economías y enriquecemos a la sociedad en general (Somavia, s.f.). Una de cada diez personas en el mundo tiene discapacidad. Son alrededor de 650 millones de personas de las cuales unas 450 millones trabajan.

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 (Somavia, s.f.).

Dichas políticas son de mucha importancia para lograr hacer conciencia en la sociedad en sí, pues dentro de las empresas las instalaciones no están adecuadas para una libre movilización, o si las tienen no están aptas para todos los tipos de herramientas que las personas con discapacidades utilizan para poderse desempeñar en los cargos que se les ha impartido; dentro de los hogares la familia debería tener cuidado sobre los espacios físicos pues de esto depende su superación.

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, esto afecta su autoestima y muchos se resignan y deciden abandonar sus intentos. (Somavia, s.f.).

Hoy en día la situación emocional de las personas con discapacidad gracias a la inclusión ha mejorado y ha dado a estas personas la seguridad para poder integrarse a su núcleo laboral, permitiendo de esta manera el buen desempeño en sus labores diarias brindando la oportunidad también de abrirse paso a un nuevo estilo de vida, donde los principales beneficiados de este paso dado serán ellos mismos, podrán superarse y ser un ente productivo en su hogar.

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.

Si bien es cierto a nivel mundial se dice que la inserción de esta población cada vez más va logrando captar más beneficiados logrando así disminuir notablemente el aislamiento y el olvido mediante asistencia técnica personalizada a este grupo, hasta no hace mucho tiempo atrás olvidado; tomando aún en cuenta que no constituye un inconveniente de tipo minoritario, pues a partir de que se dio inicio al programa literalmente se logró cuantificar la población.

La inserción laboral del colectivo con discapacidades, es escasa y registra la tasa más baja de todos los países de la Unión Europea. En nuestra sociedad, sólo un 24% de las personas con discapacidad en edad laboral accede a un empleo remunerado. La exclusión del mercado laboral de un 76% de personas con discapacidades en edad de trabajar es un porcentaje extremadamente elevado.

En la mayoría de los casos las discapacidades representan limitaciones parciales que no tienen por qué impedir una inserción social normalizada, pero incluso cuando la discapacidad es total, ello no significa que el sujeto no pueda suplir o compensar su limitación mediante el uso de otras facultades y con las ayudas externas oportunas. (Asociación de Ergónomos de la Comunidad Valenciana – ErgoCV, 2015).

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

con sus obligaciones para con las instituciones que les dan la oportunidad de desarrollarse.

Es por ello que la integración social de las personas con discapacidades es una problemática latente en el contexto actual de la sociedad ecuatoriana y, aunque en los últimos años se ha avanzado en el diseño de políticas de inserción, queda una gran parte del camino por recorrer para poder hablar de normalización, un camino de arduo trabajo por tratar de corregir una problemática que por años ha venido siendo un tema poco conocido e ignorado por muchas autoridades.

Gracias a los proyectos de inserción que se están aplicando en nuestro país no solo las personas con discapacidad son las que gozan sus beneficios sino que también la familia, pues al ver que las personas que prácticamente no eran consideradas parte de la sociedad se van superando día a día es una satisfacción que cumple las expectativas de superación, un paso muy grande de este proyecto es que tantas personas que vivían en aislamiento lograron obtener ayuda.

A efectos de facilitar el acceso de personas con discapacidad a plazas y fuentes de trabajo, se cuenta con una bolsa de empleo en la cual se pueden registrar personas con discapacidad que requieran de trabajo a través de la página web o en las oficinas del Ministerio de Relaciones Laborales a nivel nacional, la cual, planifica y organiza actividades relacionadas con este sector. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013, págs. 7, 9, 11)

La FENEDIF, en su calidad de federación coordinadora de las Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad, es pionera a nivel nacional en la prestación de servicios que equiparan las oportunidades de inclusión para personas con discapacidad, impulsa la inserción laboral, en condiciones que permiten la optimización de los perfiles humanos y el acceso a adecuadas condiciones laborales.

La participación con otras instituciones tanto en el ámbito gubernamental, público y privado, ha viabilizado la participación directa con y desde los usuarios y usuarias de nuestros servicios; los cuales participan plenamente en los procesos de mejoramiento de perfiles profesionales, laborales y del desarrollo humano; las alianzas con el área gubernamental permite que este proyecto optimice recursos nacionales y genere aprendizajes y buenas prácticas en el campo socio laboral.

Una de las políticas impulsadas en el Ecuador, en los últimos años dentro de esta federación, es el cumplimiento de líneas de acción concretas en la equiparación de oportunidades y atención a los grupos de atención prioritaria, entre ellos las personas con discapacidad, Una de estas líneas de acción es el acceso al empleo, en un porcentaje progresivo del 4% por cada 100 empleados contratados, condición que permitió y permite que el proyecto, con alcance social.

El Municipio de Ambato apoya al Servicio de Integración Laboral para Personas con Discapacidad de la FENEDIF, programa que viene desarrollándose en varias provincias del país, obteniendo resultados positivos y alentadores para las personas con discapacidad y para los empresarios preocupados de trabajar en forma conjunta el concepto de responsabilidad social; El servicio que brindan a la comunidad es especializado en la ejecución de procesos de integración laboral.

El servicio que brindan a la comunidad es especializado en la ejecución de procesos de integración laboral de personas con discapacidad. Proceso que se inicia con la acogida a personas discapacitadas, se realiza la entrevista de orientación, se revisa el perfil humano y se envía una terna al Departamento de Recursos Humanos, logrando la meta de ofrecer un empleado con discapacidad que cubra las expectativas y objetivos que la institución.

Conociendo la inserción laboral como un paso determinante en la inclusión social, se invita a todas las empresas de la provincia a formar parte de este proceso y respeto por las personas con discapacidad. A lo largo de su larga trayectoria ha venido demostrando que la Discapacidad no es un impedimento para que se pueda

lograr una Inserción Laboral pues aseguran que es un derecho que todas las personas tienen sin importar en qué situación se encuentre.

Es por ello que desde el año 2013 empezó esta gran labor de inserción a este grupo de personas; al momento dentro de esta gran Institución se encuentran laborando 50 personas calificadas con carné del CONADIS, según la Lic. Anita Rojas quien es Trabajadora Social de la Institución informó que el trabajo que estas personas realizan es de total normalidad pues son labores que están designadas según sus capacidades.

Dentro de la Institución se encuentran laborando personas con discapacidad física, auditiva, intelectual y auditiva distribuidos en todas las áreas que a su cargo tiene el Municipio de Ambato, como son la piscina municipal y el Hospital Regional Ambato desempeñando cargos como cajeros y atención al público, a más de ello dentro del Municipio se puede encontrar grupos distribuidos en todas las áreas en donde el GAD realiza su intervención laboral.

ÁRBOL DE PROBLEMAS

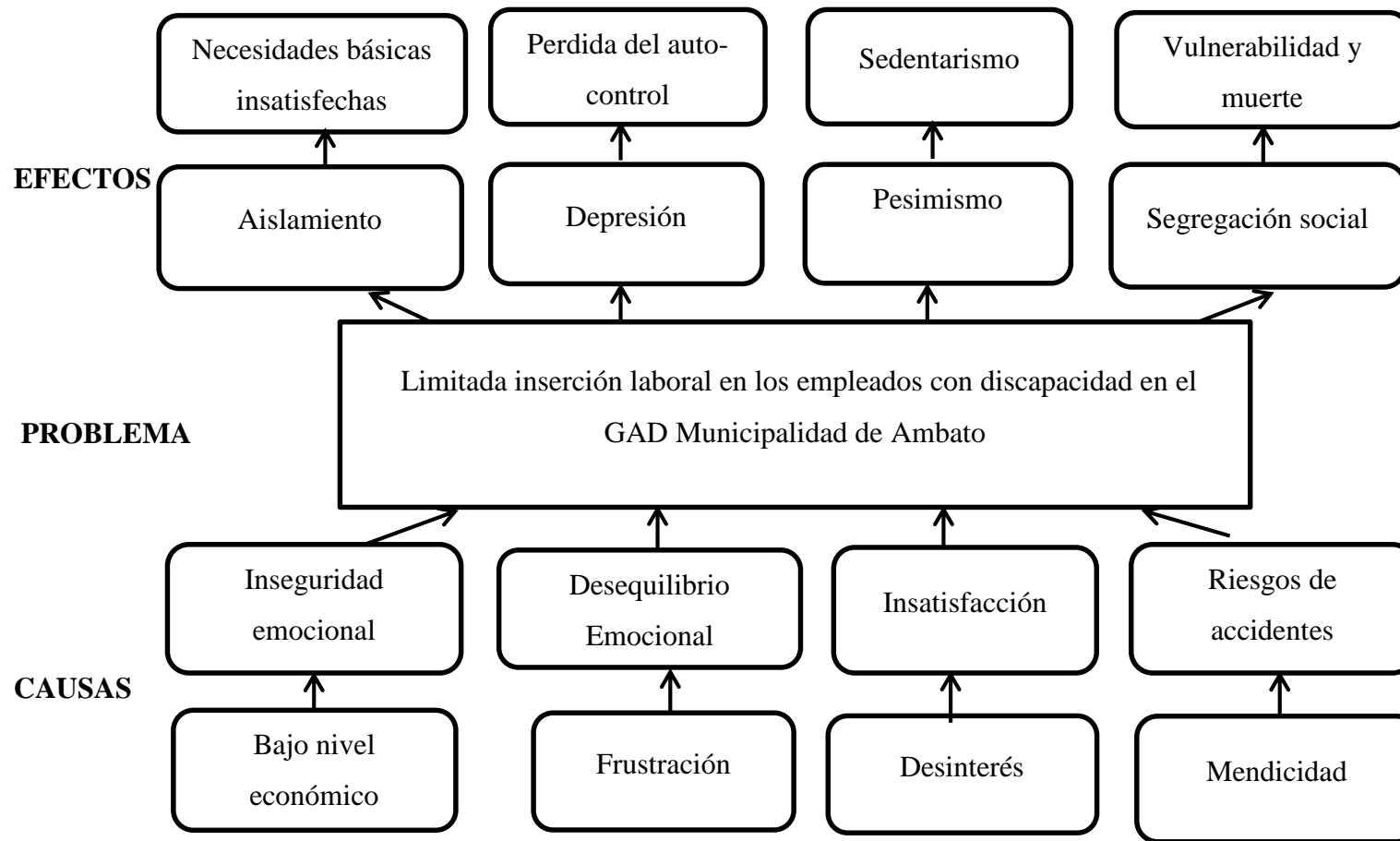


Gráfico 1 Árbol de Problemas.
Elaborado por: Aulestia, Estefanía.

Análisis crítico

La limitada inserción laboral en los empleados del GAD tiene causas que afectan a la persona y a su núcleo familiar, ocasiona un bajo nivel económico y una inseguridad emocional; el nivel económico de cada familia depende mucho de lo que es la persona y de sus conocimientos es decir sus logros académicos; el nivel económico depende también del lugar de trabajo en donde se desempeña la persona ya que este es un ingreso fundamental para el sustento de un hogar, la inseguridad personal depende de las relaciones que se tiene con el entorno ya sea laboral o familiar, tiene que ver mucho de cómo es el comportamiento ya sea que presente un nerviosismo a la hora de entablar una conversación o incomodidad para relacionarse con las personas que se encuentran a su alrededor, esta inseguridad puede ser presentada debido a múltiples factores que alteran la convivencia personal, siendo una de las causas principales la apariencia física y el no sentirse conformes por lo que son.

Concebir las necesidades tan sólo como carencia implica restringir su espectro a lo puramente fisiológico, que es precisamente el ámbito en que una necesidad asume con mayor fuerza y claridad la sensación de “falta de algo”. Sin embargo, en la medida en que las necesidades comprometen, motivan y movilizan a las personas, son también potencialidad y, más aún, pueden llegar a ser recursos.

La necesidad de participar es potencial de participación, tal como la necesidad de afecto es potencial de afecto, cuando esta necesidad se ve interrumpida puede incluso llegar a ocasionar un tipo de aislamiento, la persona no tiene ni la fuerza ni los ánimos de lograr interactuar con otro grupo de personas llegando así a una soledad y agotamiento de la persona.

Sentimientos de frustración y desequilibrios emocionales son algunas de las causas evidenciadas por la limitada inserción laboral, la frustración es una respuesta emocional que aparece como fruto de un conflicto psicológico ante un hecho no gestionado.

El impacto de la frustración sobre una persona puede variar por la personalidad y a diversas variables que son difíciles de controlar, el desequilibrio emocional afecta la vida más íntima de las personas, no solo se afecta personalmente, sino que afecta también a sus seres queridos.

Los desequilibrios emocionales son producto de las diferentes peleas y exigencias de la vida, relacionadas con las tensiones de la vida moderna, que llevan muchas veces a límites físicos y psíquicos desgastantes, orillando a la persona a sentir que ya no es capaz de realizar sus actividades con normalidad, es común que debido a esta se pueda presentar cierto tipo de depresión e incluso pérdida de auto-control.

El hecho de pasar por tantas circunstancias tanto de discriminación como de momentos incómodos a la hora de buscar cambiar su situación laboral se puede ver un cierto grado de desinterés por conseguir su objetivo y mejorar su estado tanto de ánimo como económico; e insatisfacción por las injusticias que aún se dan en nuestro país.

La situación por la que atraviesan estas personas pueden llegar a ser muy complicadas, el proceso es aún muy largo muy complicado y necesita de un seguimiento, puede provocar en la persona un desinterés en buscar otro nivel de vida y una insatisfacción por lo que obtiene es decir la ayuda que es como la llaman; desencadenando a su vez problemas sociales como sedentarismo y pesimismo por superarse.

Prognosis

En caso de no dar una solución favorable a esta problemática de Inserción Laboral, en un futuro estas personas serán afectados en su desarrollo emocional, pues al ser rechazados y al negarles la oportunidad de sentirse útiles, se estará dando paso a un aislamiento y posible sentimiento de fracaso, si no se trata la problemática con mayor interés se agudizan los problemas tanto familiares como

personales, ocasionando que se pierda el interés de superación, las ganas de seguir adelante y en muchas de las ocasiones la fe en sí mismos.

De no acatar estas disposiciones de inserción laboral las autoridades que se encuentran al frente del GAD serán sancionados con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, lo que equivale a \$1600 mensuales.

Con el apoyo de la oficina de talento humano del GAD, se puede intervenir evaluando a las personas con discapacidad, además de ir dando un seguimiento laboral y familiar para que de esta manera se pueda orientar a los integrantes de las familias, o a su vez a sus cuidadores quienes son los que están atravesando por estas circunstancias.

Formulación del Problema

¿Cómo influye la Discapacidad en la Inserción Laboral en los empleados del área de higiene en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipio de Ambato?

Interrogantes de la investigación

- ¿Existe apoyo en los empleados con Discapacidad en el GAD?
- ¿Cuáles son las causas de la Inserción laboral en los empleados con Discapacidad en el GAD?
- ¿Cuál es la alternativa más adecuada para dar solución al problema planteado?

Delimitación del objeto de la Investigación

Delimitación del contenido

Campo: Social

Área: Laboral

Aspecto: Discapacidad.

Delimitación Espacial

La presente investigación se la realizará en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipio de Ambato.

Delimitación Temporal

La presente investigación se la realizará en el periodo 2014 - 2015.

Unidades de Observación

- Autoridades.
- Personal Administrativo
- Empleados con Capacidades Especiales.

Justificación

La presente investigación tendrá como finalidad demostrar que la Inclusión a las personas con discapacidad es un proyecto que no sólo es de gran ayuda para este grupo sino también para toda la población en general, pues de esta manera podremos ser testigos que tener un discapacidad no es motivo de represión, es más bien una oportunidad de demostrar que estas personas a pesar de sus dificultades son muy capaces de lograr cumplir con las expectativas de la Institución y todo lo que se propongan.

La problemática a investigar contribuirá a que exista un cambio positivo en la situación actual en la que se encuentran las personas que hoy en día están siendo parte de la nómina de trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipio de Ambato, observando cuál es el grado de entrega para con esta

Institución, y el nivel de desenvolvimiento que presenta en las funciones a él/ella encomendadas.

Es original, puesto que presenta una alternativa de solución, es una temática viable pues consta de datos verídicos y sobre todo de la realidad personal de estas personas que día a día hacen lo posible por seguir adelante, siendo la Inclusión un tema muy relevante que puede influir de una manera muy significativa en el rendimiento tanto dentro de la institución como en el grupo familiar.

La importancia de investigar sobre este tema es analizar las relaciones que pueden llegar a mantener las personas con Discapacidad y los demás trabajadores, cuál es la actitud tomada frente al trabajo que realizan y más que nada saber si están o no de acuerdo con esta nueva ley. Los beneficiarios directos de este proyecto serán las personas con discapacidad; en tanto que los beneficiarios indirectos familia, cuidadores y autoridades.

Esta investigación es factible pues dentro de la institución se cuenta con la ayuda y el apoyo de las Autoridades y de los trabajadores; se da la apertura para poder realizar entrevistas con las personas involucradas es decir personas con discapacidad que están siendo insertadas al área laboral.

Objetivos

General

Determinar la incidencia de la discapacidad en la inserción laboral en los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipio de Ambato.

Específicos

- Diagnosticar el apoyo que reciben los empleados con Discapacidad en el GAD.
- Analizar las causas de la Inserción Laboral en los empleados del GAD.
- Proponer alternativas de solución al problema.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos

Revisada las tesis de grado de las bibliotecas de las diferentes facultades de la Universidad Técnica de Ambato, se encontraron temas relacionados con la investigación.: Discapacidad y la Inserción Laboran en los empleados del área de Higiene del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipio de Ambato.

Autora: SANTANA, Rosa

Tema: “Los Niños Y Niñas Con Discapacidad Intelectual Generan Conflictos Familiares En El Instituto De Educación Especial Ambato En El Año Lectivo 2010-2011”

Universidad Técnica de Ambato Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
Carrera de Trabajo Social

Objetivo general:

Establecer la incidencia de la discapacidad intelectual de los niños y niñas del Instituto de Educación Especial Ambato en los conflictos familiares dentro de sus hogares.

Objetivos específicos:

- Analizar las limitaciones en el desarrollo de habilidades adaptativas que se presentan en los grupos de niños y niñas con discapacidad intelectual de acuerdo a su edad cronológica.
- Determinar los tipos de conflictos que se generan dentro del hogar por causa de la discapacidad intelectual presentada por uno de los hijos (niño o niña).
- Plantear una propuesta de solución al problema de los conflictos familiares generados por los y las niños y niñas con discapacidad intelectual en sus hogares.

Conclusiones:

- En el grupo de bebés, edades de 0 a 2.11 años, los niños y niñas la más limitada es la habilidad de la movilidad ya que un alto porcentaje de ellos no se mueve, otra habilidad ligeramente afectada es la del lenguaje ya que incluso bebés de dos años apenas balbucean.
- El grupo de infantes, edades de 3 a 4.11 años, es el más pequeño dentro del estudio, no obstante en base a los datos obtenidos se puede observar que la habilidad del lenguaje sigue siendo una de las más afectadas ya que en su mayoría solo puede pronunciar 1 o 2 palabras. Las habilidades de autonomía personal como el vestirse o desvestirse están muy limitadas ya que necesitan ayuda para realizarlas. Sus habilidades sociales también se ven ligeramente perturbadas ya que la relación con sus compañeros es regular.

Autor: VILLAGÓMEZ. Iván

Tema: “Incidencia de las relaciones familiares en la participación social de las personas con discapacidad de ASOPLEJICAT en el periodo enero agosto del 2012”

Universidad Técnica de Ambato Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
Carrera de Trabajo Social.

Objetivo general:

Reforzar los vínculos familiares de las personas con discapacidad de ASOPLEJICAT mediante la aplicación de la terapia de las constelaciones familiares de Hellinger.

Objetivos específicos:

- Reparar fracturas en los vínculos paterno-filiales y fraternos de las personas con discapacidad
- Potenciar conductas adaptativas en el desenvolvimiento social de las personas con discapacidad
- Sentar las bases para la creación de redes de apoyo para las personas con discapacidad.

Conclusiones:

- Los resultados de la investigación demuestran que la mayoría de las personas con discapacidad de ASOPLEJICAT no participan en actividades del sector

- público o de su entorno social inmediato, como lo demuestran los gráficos IV-26 y IV-27. Los datos referidos sugieren que un importante sector de la población de personas con discapacidad continúa siendo relegada por la sociedad ecuatoriana, debido a que el nivel participativo no alcanza la proporción esperada para cualquier individuo en igualdad de derechos civiles.
- Los resultados de la investigación demuestran que las relaciones familiares de las personas que tienen alguna discapacidad de ASOPLEJICAT evidencian un nivel de adecuación dentro de los parámetros esperados, debido a que no existen señales de deterioros importantes en los vínculos paterno-filiales o fraternos, al menos en la mayoría de la población.

Autora: PICO Daniela

Universidad Técnica de Ambato Facultad de Ciencias de la salud Carrera De Psicología Clínica

Tema: “La Discapacidad Y La Influencia En La Dependencia Emocional de las personas de 18 a 25 años que acuden a la Unidad regional de discapacidades en el periodo Septiembre 2010 A Febrero 2011 De La Ciudad De Ambato”

Objetivo general:

Analizar cómo influye la discapacidad en la dependencia emocional de las personas de 18 a 25 años que acuden a la unidad regional de discapacidades en el periodo septiembre 2010 a enero 2011 de la ciudad de Ambato.

Objetivos específicos

- Establecer qué tipo de discapacidad física, visual, auditiva y de lenguaje es el que genera mayor dependencia emocional en las personas de 18 a 25 años que acuden a la unidad regional de discapacidades en el periodo septiembre 2010 a enero 2011 de la ciudad de Ambato.
- Determinar los efectos de la dependencia emocional en personas que tienen discapacidad física, visual, auditiva y de lenguaje de 18 a 25 años que acuden a la unidad regional de discapacidades en el periodo septiembre 2010 a enero 2011 de la ciudad de Ambato.
- Proponer una solución alternativa al problema planteado.

Conclusiones:

- El tipo de discapacidad que genera mayor dependencia emocional, es la discapacidad visual con el 65% en personas de 18 a 25 años que acuden a la unidad regional de discapacidades en el periodo septiembre 2010 a enero 2011 de la ciudad de Ambato.
- Determinar los efectos de la dependencia emocional en personas que tienen discapacidad física, visual, auditiva y de lenguaje de 18 a 25 años que acuden a la unidad regional de discapacidades en el periodo septiembre 2010 a enero 2011 de la ciudad de Ambato. Es del 75% que influye la discapacidad en la dependencia.
- La influencia de la Discapacidad en la dependencia emocional es del 75% en personas de 18 a 25 años que acuden a la unidad regional de discapacidades en el periodo septiembre 2010 a enero 2011 de la ciudad de Ambato.

Autora: GUTIERREZ Victoria

Universidad Técnica De Ambato Facultad De Ciencias De La Salud Carrera de medicina

Tema: “Impacto Del Programa “Misión Solidaria Manuela Espejo” Sobre La Calidad De Vida En Personas Con Discapacidad Intelectual Del Cantón Quero”.

Objetivo general:

Evaluar el impacto del programa Misión Solidaria Manuela Espejo sobre la calidad de vida en personas con discapacidad intelectual del Cantón Quero.

Objetivo específicos:

- Identificar los beneficios de la Misión Solidaria Manuela Espejo en las personas con discapacidad intelectual del Cantón Quero.
- Analizar las condiciones de vida de las personas con discapacidad intelectual a través del bono propuesto por la Misión Solidaria Manuela Espejo del Cantón Quero.
- Describir el funcionamiento familiar en la atención de la familia en los discapacitados intelectual del Cantón Quero.
- Diseñar la propuesta para mejorar la calidad de vida de los discapacitados intelectual del Cantón Quero.

Conclusiones:

El Programa Misión Solidaria Manuela Espejo no ha mejorado la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual en su dependencia y participación social.

- Las personas con discapacidad han recibido los beneficios del programa Misión Solidaria Manuela Espejo como: ayudas técnicas, viviendas que mejora calidad de vida a nivel del bienestar personal.
- Las condiciones de vida de las personas con discapacidad intelectual ha mejorado a través de la designación de bono que se los entrega mensualmente y es ocupado en la alimentación de productos básicos o en pagar los servicios básicos.

Las Tesis de grado revisadas en las bibliotecas de las diferentes facultades de la Universidad Técnica de Ambato, aportan a la presente investigación, con parámetros para entender como está surgiendo el estudio de las personas con discapacidad, de una manera integral pues de esta manera se puede determinar las buenas relaciones entre trabajadores y sobre todo la relación con el grupo familiar.

En la mayoría de investigaciones se puede apreciar que las condiciones en las que viven las personas con discapacidad cada día van acercándose a su objetivo que es la del buen vivir, ya que la ayuda que las organizaciones están brindando son de mucha ayuda, se pudo constatar que en lo que es el autoestima estas personas están mejorando, sintiendo más seguridad en lo que hacen y perdiendo ese miedo de incluirse en la sociedad.

Generalmente en los hogares no existe el espacio físico adecuado para la mejor convivencia de las personas con capacidades especiales, o si las hay se puede notar que son espacios improvisados por las personas que están a su cuidado, siendo esta la razón principal para la adaptación, es ahí la importante intervención de las Instituciones Gubernamentales a cargo de este proyecto.

Se dice que los espacios en los que se desenvuelve la persona con discapacidad influyen de una manera muy significativa en lo que es el desarrollo

personal; pues ahí se puede reflejar en el incumplimiento de sus derechos, ya que no siempre cuentan con el apoyo de sus compañeros de labores.

Esta información orienta al presente trabajo investigativo, ya que presenta una relación muy directa con las dos variables en estudio, para fundamentar bibliográficamente a la presente investigación.

Fundamentación

Filosófica

El paradigma de la investigación es crítico – propositivo, como una alternativa para la investigación social, que se fundamenta en el cambio de esquemas sociales.

Es crítico porque cuestiona los esquemas sociales y es propositivo, cuando la investigación no se detiene en la observación de los fenómenos, sino plantea alternativas de solución en un clima de actividad, esto ayuda a la interpretación y comprensión de los fenómenos sociales en su totalidad.

Uno de los compromisos es buscar la esencia de los mismos, la interrelación e interacción de la dinámica de las contradicciones que generan cambios profundos. La investigación está comprometida con los seres humanos y su crecimiento familiar.

El Construccionismo Social

Busca explicar y conocer cómo es la forma en la que las personas ven su modo de vida, la manera en que afrontas su situación y lo que hacen por salir adelante, puede comprenderse el construccionismo en relación a dos grandes prácticas: el empirismo y el racionalismo. La primera propone al conocimiento como una copia de la realidad, mientras que la segunda depende de procesamientos internos al

organismo mediante los cuales puede organizar, no copiar, la realidad para hacerla entendible.

Epistemológica

Sostiene que el conocimiento va más allá de la formación, porque busca transformar sujetos y objetos. Se aspira a que el sujeto se caracterice por ser proactivo, participando activamente, fortaleciendo su personalidad y su futura actitud creadora. Esto lo llevará hacia una positiva asimilación proyectiva de la Identidad Nacional.

En este trabajo las ciencias se definen como un conjunto de conocimientos ordenados y dirigidos hacia la transformación social y mejor entendimiento familiar.

Axiológica

El desarrollo integral del ser humano, basado en la práctica de valores como la responsabilidad, la honestidad, la honradez, la solidaridad y el sentido de equidad; sin descuidar el desarrollo de la inteligencia emocional, con el fin de que formen su carácter y personalidad y estén en capacidad de administrar su vida acertadamente.

Se puede distinguir entre distintas clases de valores. Los valores objetivos son aquellos que resultan ser ellos mismos la finalidad, como ser el bien, la verdad y la belleza. Por otro lado y en oposición a estos, nos encontramos con los valores subjetivos que serán aquellos que representan un medio para llegar a tal o cual fin y que la mayoría de las veces se encuentran seguidos de un deseo de tipo personal.

Sociología

La investigación fundamenta en la teoría dialectal del materialismo histórico donde se encuentra el constante cambio y transformación de la sociedad

hacia el desarrollo y proceso. Todo ser humano alcanza la transformación hacia trascendencia en el tiempo y en el espacio.

La sociedad es producto histórico de la interacción social de las personas que en el proceso recíproco que obra por medio de dos o más factores sociales dentro del marco de un solo proceso bajo ciertas condiciones de tiempo y lugar, siendo el aspecto económico un factor determinante.

Las relaciones humanas se basan en metas, valores y normas, su carácter y sustancia son influidas por formas sociales dentro de las cuales tienen efecto las actividades del ser humano en la vida familiar y escolar.

Vivimos en una época de transformaciones muy radicales, de gran velocidad e incertidumbre, en el contexto de una progresiva globalización de los mercados, creciente disponibilidad de nuevos conocimientos, instantaneidad de las comunicaciones y una mayor toma de conciencia respecto a las consecuencias de la forma de desarrollo basado en la depreciación de los ecosistemas.

La existencia de estos procesos de alcance universal conlleva a la proletarianización de las manifestaciones culturales, sociales y al debilitamiento de las identidades nacionales.

Este enfoque favorece la comprensión y explicación de los fenómenos sociales como esencia del vínculo familia- aprendizaje con el afán de la interrelación transformadora.

Además por ser comprometida con valores esenciales del ser humano, la investigación actual será eminentemente participativa. Optamos por una pedagogía integral y comprometida con el desarrollo de una sociedad más justa y equitativa.

Psicológica

El aprendizaje de un consejo incluido en la pedagogía y también es objeto de estudio de la psicología, por estar relacionada con los procesos mentales, la inteligencia, el desarrollo del ser humano que le permita comprender, actuar y sentir de manera eficiente.

El conocimiento del individuo (como premisa de la Psicología Científica) no se puede lograr un reconocimiento en forma aislada de la totalidad de su propio contexto; es imprescindible para conocer la naturaleza psíquica del sujeto general, y del educando en particular; partir de la integridad del mundo.

La función psíquica integral permitirá poner en el escenario del proceso de formación educativa de las estudiantes.

Las funciones psíquicas que procuran el aprendizaje deberán ser las más estimuladoras para que el educando alcance una interiorización y valorización de su yo que actúa adquiriendo conocimiento científico, técnicos que le permita ser verdadero, firme y útil consigo mismo y con los demás.

Legal

En la Constitución de 2008 República del Ecuador:

Sección sexta 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.

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.

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.

Título II De Las Personas Con Discapacidad, Sus Derechos, Garantías Y Beneficios

Ley Orgánica De Discapacidades Presidencia De La República Del Ecuador Sección Quinta

Del Trabajo Y Capacitación Art. 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.

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.

Art. 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.

Art. 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.

Categorías Fundamentales

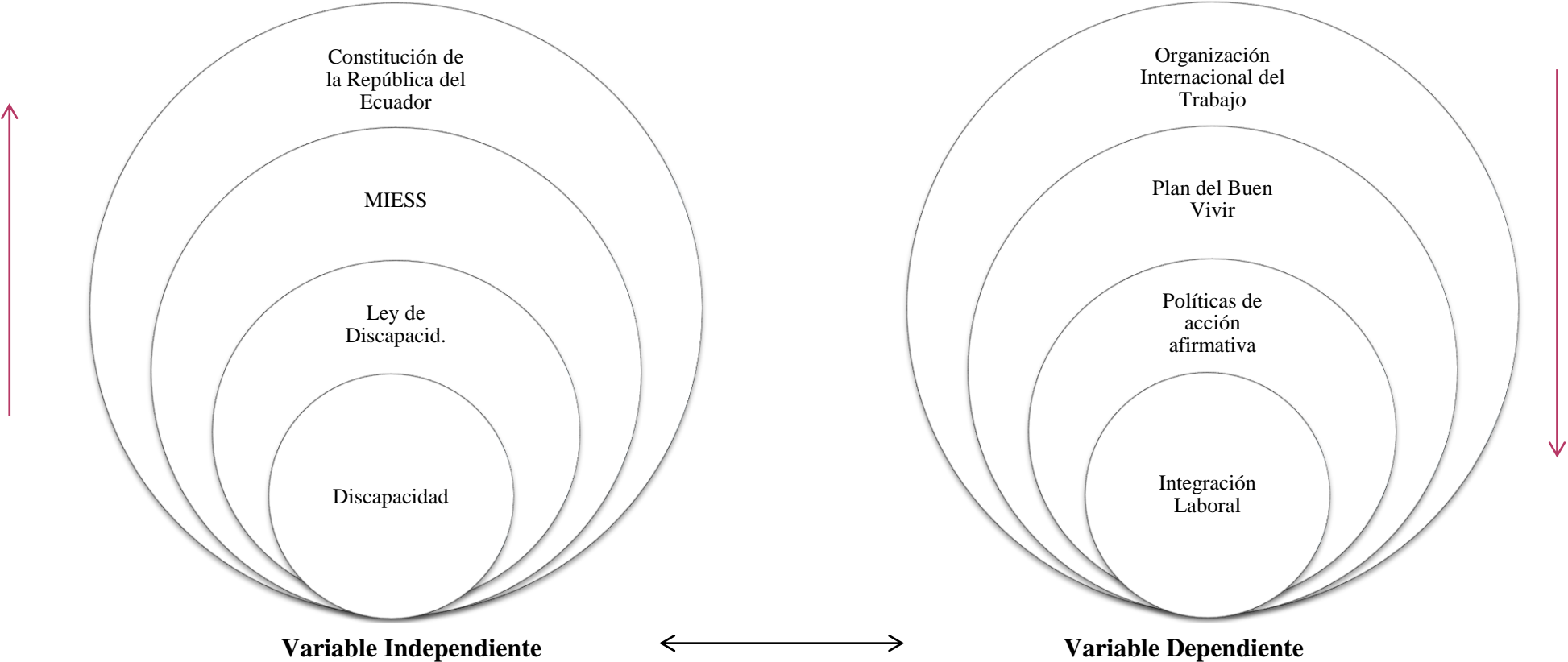


Gráfico 2 Red de Inclusiones Conceptuales
Elaborado por: Aulestia López, Estefanía.

Infraordinación Variable Independiente

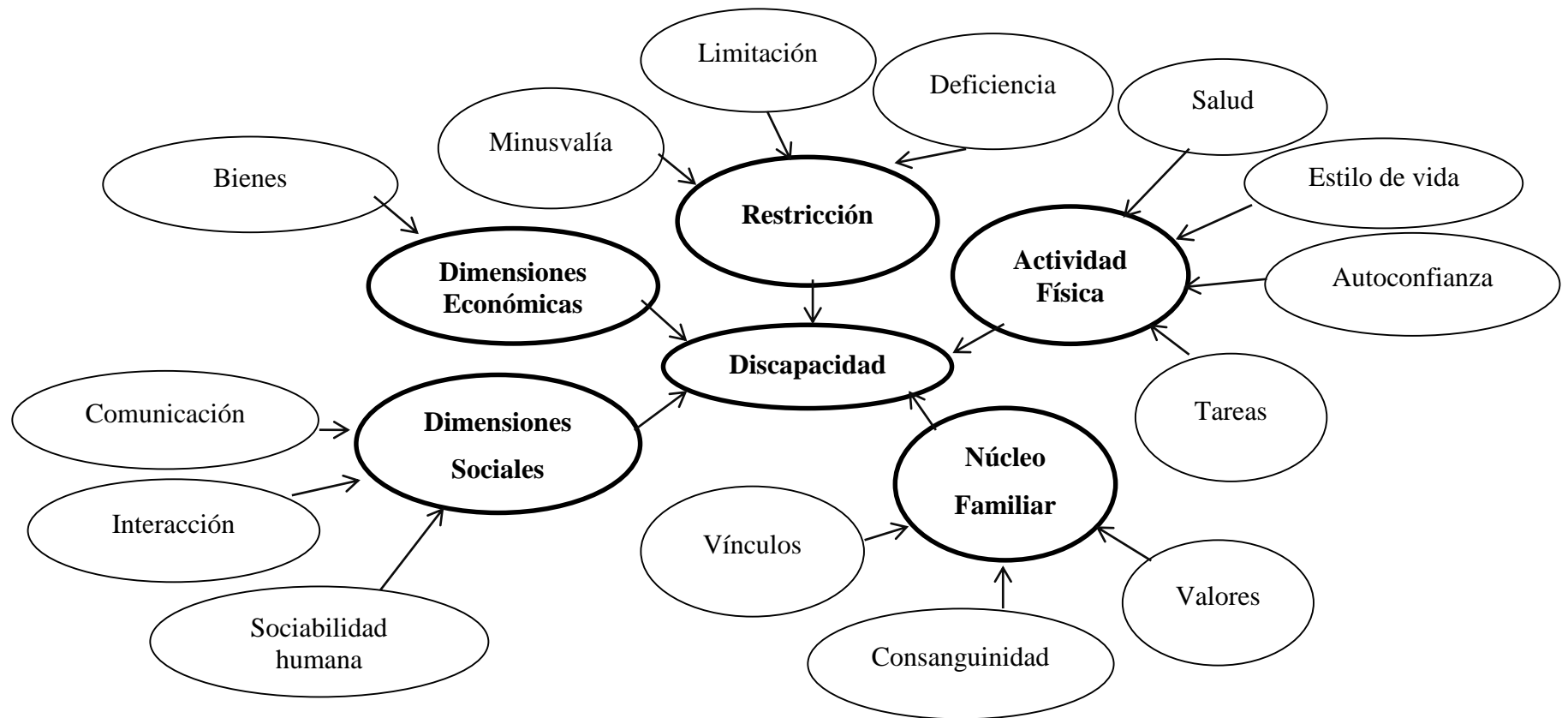


Gráfico 3 Constelación de ideas Variable Independiente.

Elaborado por: Aulestia López, Estefanía.

Infraordinación Variable Dependiente

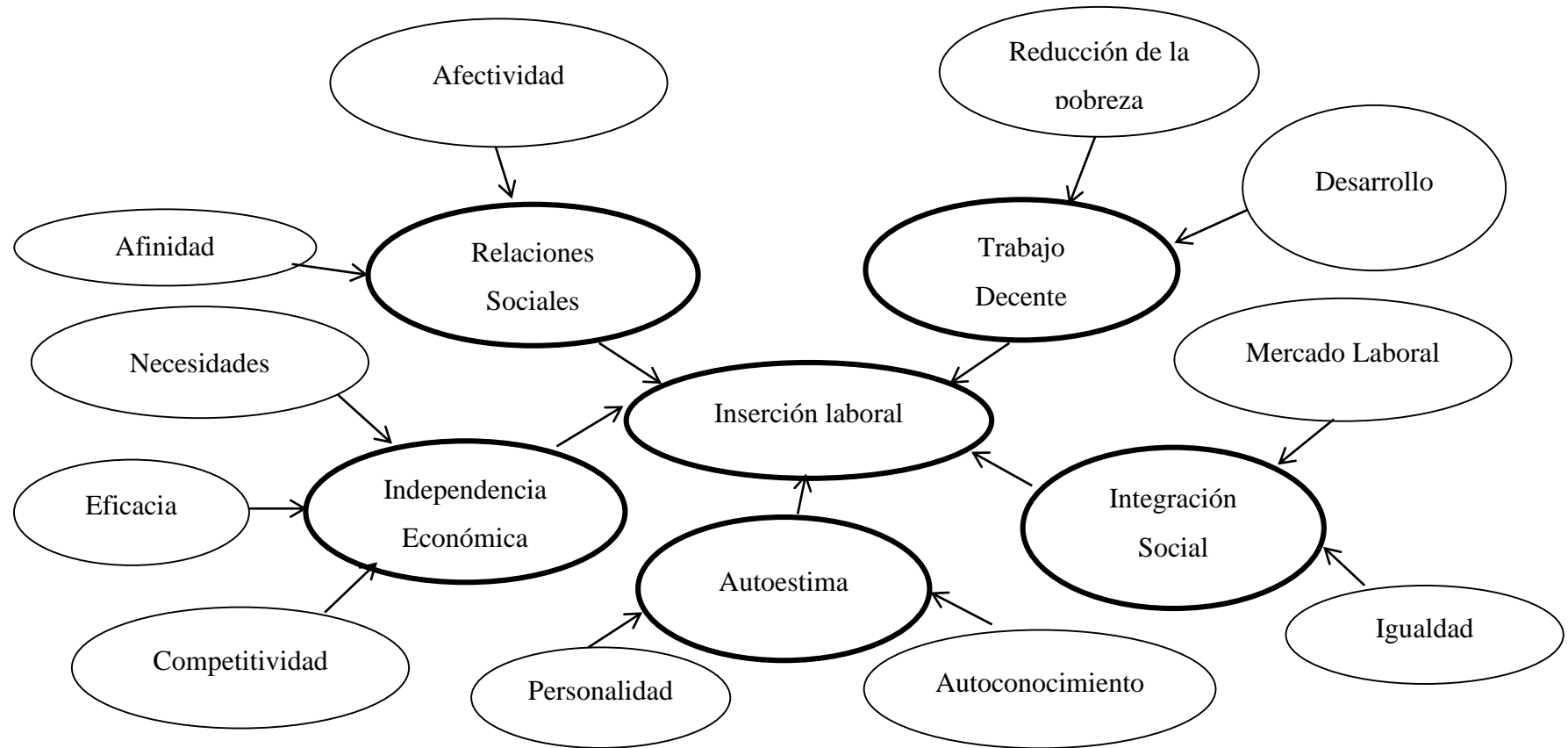


Gráfico 4 Constelación de ideas de la Variable Dependiente.

Elaborado por: Aulestia López, Estefanía.

Categorías Fundamentales de la Variable Independiente: Discapacidad

Constitución de la República del Ecuador

(Holguín, 2005, pág. 69), manifiesta:

Es la Suprema Ley que rige la vida de un estado, la Constitución también recibe las denominaciones de:

Estatuto.

- Carta Magna
- Ley Suprema del Estado.

Los objetivos que busca alcanzar la Constitución ecuatoriana son:

Consolidar la unidad de la nación ecuatoriana en el reconocimiento de la diversidad de sus regiones, pueblos, etnias y culturas.

- Impulsar el progreso económico, social y cultural de los habitantes del país.
- Organizar políticas y jurídicamente el Estado.

Su importancia radica en que en la Constitución se consagran entre otros aspectos:

- Soberanía.
- Democracia.
- Derechos de los individuos.
- Esencia jurídica de la sociedad.

Ninguna norma, acuerdo, ordenanza, etc., podrá ser superior a la Constitución, más bien deben guardar coherencia con sus postulados.

MIES

El Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), renueva en su estructura para mejorar la aplicación de las políticas sociales. Con este objetivo, el presidente de la República, Rafael Correa firmó el Decreto Ejecutivo Nro. 1 356, mediante el cual dispuso la reestructuración institucional.

El nuevo Ministerio parte de la visión del Buen Vivir y el desarrollo centrado en las personas, y exhibe las siguientes transformaciones:

1. Considerar el bienestar y el Buen Vivir como un bien público, cuyo acceso está garantizado por la ciudadanía y clasificado por la diversidad propia de la población y sus necesidades específicas.
2. El Estado se enfoca prioritariamente en generar oportunidades para todos en equidad, atiende directamente a la población con mayores necesidades y promueve su acceso autónomo en el futuro.
3. El nuevo es un modelo que considera la estructura distributiva como parte del patrón de desarrollo económico, propone la equidad como eje de la economía y al sistema económico en función de la equidad. En el modelo neoliberal, la política social compensatoria había servido para amortiguar las consecuencias de la política económica y el ámbito de “lo social” se había asociado a la pobreza.
4. Recuperar el Estado como actor articulador, impulsador, rector y referente ético de las acciones públicas.
5. La corresponsabilidad es una participación que exige derechos pero también toma a cargo la vida de los beneficiarios, la de su familia y sus potencialidades. La corresponsabilidad es equidad entre hombres y mujeres, entre la economía monetaria y la economía del cuidado (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2015)

El Ministerio de Inclusión Económica y Social - MIES promoverá y fomentará activamente la inclusión económica y social de la población, de tal forma que se asegure el logro de una adecuada calidad de vida para todos los ciudadanos y ciudadanas, mediante la eliminación de aquellas condiciones, mecanismos o procesos que restringen la libertad de participar en la vida económica, social y política de la comunidad y que permiten, facilitan o promueven que ciertos individuos o grupos de la sociedad sean despojados de la titularidad de sus derechos económicos y sociales, y apartados, rechazados o excluidos de las posibilidades de acceder y disfrutar de los beneficios y oportunidades que brinda el sistema de instituciones económicas y sociales.

Soñamos con una Patria para todos, sin exclusión, sin pobreza, con igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas para todos los ciudadanos y ciudadanas, independientemente de su sexo, color, raza, etnia, edad, procedencia, estrato social, condición de salud, y orientación sexual (Trámites ciudadanos, s.f.)

El Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) a través de la Subsecretaría de Discapacidades, planifica la realización de mejoras y adecuaciones en la infraestructura de los centros de atención directa, al igual que desarrolla cambios en el modelo de atención dentro de los servicios de cuidado a las personas con discapacidades.

Este esfuerzo se lo realiza con la participación de los gobiernos autónomos descentralizados, para ejercer la inclusión social de las personas con discapacidad y sus familias, en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas con la participación de las instituciones, la corresponsabilidad de la familia y la comunidad.

Bajo este precepto de cumplimiento de la política pública de protección y promoción social para personas con discapacidad destinada al desarrollo de su personalidad, fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia; el MIES inicia este año con el fortalecimiento de los centros diurnos de cuidado y desarrollo integral para personas con discapacidad y los centros de referencia y acogida inclusivos para el cuidado de personas con discapacidad en situación de abandono.

Pero, ¿En qué consiste el cambio?

Los centros MIES de atención directa están localizados en las provincias de: Guayas, Loja, Cuenca, Sucumbíos y Pichincha.

Estos centros en el pasado guardaban diferencias en la atención por discapacidad específica, desde este año por un cambio en el modelo de atención, todos los centros pasan a ser Centros Directos de Atención Diaria, dirigido a

personas con todo tipo de discapacidades, funcionarán ocho horas diarias, cinco días a la semana, bajo la atención de profesionales.

El Centro de Referencia y Acogida Inclusiva para el cuidado de personas con discapacidad en situación de abandono funciona los 365 días del año, recibiendo a las personas que no cuentan con un referente familiar.

Por otro lado, el fortalecimiento de los centros se basa también en las mejoras y adecuaciones en cuanto a infraestructura y los talleres de capacitación dirigidos a los analistas expertos en discapacidades, técnicos del área de Prestación de Servicios tanto nacionales como de las 9 zonales.

Con estos cambios se busca fortalecer la gestión integral de los servicios para brindar una atención de calidad, la cual debe ser inclusiva, con enfoque familiar, participación comunitaria, intercultural y que desarrolle las potencialidades para las personas con discapacidad y sus familias (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2013).

Ley de Discapacidades

La implementación de la Ley Orgánica expresó que “los artículos que contempla la ley alivian en gran medida la condición económica de las personas con discapacidad, quienes tienen que gastar recursos en tratamientos médicos, prótesis y accesorios para sobrellevar su condición” (El Tiempo, 2014-03-16).

En el país existe la Ley Orgánica de Discapacidades, que tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de estas personas, establecidos en la Constitución, tratados e instrumentos internacionales, así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intelectual. Esta Ley ampara a las personas con discapacidad, sean ecuatorianos o extranjeros,

que se encuentren en el territorio ecuatoriano, así como a las y los ecuatorianos que estén en el exterior, sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, su cónyuge, pareja en unión de hecho y/o representante legal y las personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención, protección y cuidado de las personas con discapacidad (El Tiempo, 2014-03-16).

Minusvalía

(Lupercio, Diferencias entre: Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía, 2011, pág. 16), manifiesta:

Una minusvalía, (que en nuestro idioma tiene una connotación muy peyorativa) es una situación desventajosa para un individuo determinado, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de la edad, sexo, factores sociales y culturales). La minusvalía, representa la acentuación de la deficiencia y discapacidad (grado más alto).

(Lofruscio, 2011, págs. 29-30), manifiesta:

Una minusvalía es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales). La minusvalía describe la situación social y económica de las personas deficientes o discapacitadas, desventajosa en comparación con la de otras personas. Esta situación de desventaja surge de la interacción de la persona con entornos y

culturas específicas. Se consideran minusválías tener que permanecer postrado en la cama o confinado en casa; no poder utilizar el transporte público, estar aislado socialmente. En ese contexto son minusválidos personas que tienen restricciones motoras, visuales y auditivas, quienes deben enfrentar diariamente las barreras arquitectónicas y urbanísticas que impiden su integración a la vida activa. Pueden sumarse a este grupo los discapacitados transitorios o temporales (embarazadas, ancianos, personas con lesiones temporales que usen dispositivos ortopédicos, etc.) hasta llegar a una población significativa dentro de la composición de nuestra sociedad.

Limitación

La limitación abarca:

Las dificultades que un individuo puede tener para realizar actividades. Una limitación en la actividad abarca desde una desviación leve hasta una grave en términos de cantidad o calidad, en la realización de la actividad, comparándola con la manera, extensión o intensidad en que se espera que la realizaría una persona sin esa condición de salud. El término discapacidad como componente es sustituido a partir de 2001 por el de limitaciones según CIF (Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas - DANE, s.f.)

(Lofruscio, 2011, pág. 79), manifiesta:

Las limitaciones más frecuentes son las provenientes de:

- Dificultades de maniobra: La que limitan la capacidad de acceder a los espacios y de moverse en ellos.
- Dificultades para salvar desniveles: La que se presentan cuando se ha de cambiar de nivel o superar un obstáculo aislado dentro de un itinerario.
- Dificultades de alcance: Las derivadas de una limitación de llegar a los objetos.
- Dificultades de control: Son las que se presentan como consecuencia de la pérdida de capacidad para realizar movimientos precisos con los miembros afectados por deficiencias visuales o auditivas

Deficiencia

(Lupercio, 2011, pág. 16), manifiesta:

Dentro del ámbito de la salud, se entiende como deficiencia a toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica, que se caracteriza por pérdidas o anomalías que pueden ser temporales o permanentes, entre las que se incluye la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida producida en un miembro, órgano, tejido y otra estructura del cuerpo, incluidos los sistemas propios de la función mental.

Salud

Según (Organización Mundial de la Salud – OMS, 2013) la Salud es “Estado de completo bienestar físico, mental y social; y no solamente la ausencia de enfermedad” (2005).

El doctor Floreal tomó la definición de la OMS e intentó complementarla, circunscribiendo la salud a tres áreas distintas:

- **Salud física**, que corresponde a la capacidad de una persona de mantener el intercambio y resolver las propuestas que se plantea. Esto se explica por la historia de adaptación al medio que tiene el hombre, por lo que sus estados de salud o enfermedad no pueden estar al margen de esa interacción.
- La **salud mental**, el rendimiento óptimo dentro de las capacidades que posee, relacionadas con el ámbito que la rodea. La salud radica en el equilibrio de la persona con su entorno de ese modo, lo que le implica una posibilidad de resolución de los conflictos que le aparecen.
- La **salud social**, que representa una combinación de las dos anteriores: en la medida que el hombre pueda convivir con un equilibrio psicodinámico, con satisfacción de sus necesidades y también con sus aspiraciones, goza de salud social (Concepto.de, 2015).

Estilo de Vida

(Calles, Caluña, Escobar, & Ushca, 2010, pág. 31), encontraron que:

Conjunto de comportamientos o actitudes que desarrollan las personas, que a veces son saludables y otras veces son nocivas para la salud. En los países desarrollados los estilos de vida poco saludables son los que causan la mayoría de las enfermedades. La modificación de los estilos de vida, reduce la presión Arterial, aumenta la eficiencia de los fármacos antihipertensivos y disminuye el riesgo cardiovascular. Por ejemplo una dieta rica en frutas, verduras, granos enteros 1600 mg de sodio diarios, tiene un efecto similar en el tratamiento farmacológico simple. Combinaciones de dos o más cambios en el estilo de vida pueden significar mejores resultados.

Los estilos de vida saludable son las siguientes:

- Nutrición equilibrada
- Actividad física
- Evitar el consumo de tóxicos.

Autoconfianza

(Andrade & Tapia, 2011, págs. 47-48), manifiestan:

La autoconfianza consiste en considerarse capaz de realizar diferentes cosas de manera correcta. Esta convicción interna permite al individuo sentirse tranquilo al momento de enfrentar retos y provocar cierta independencia frente a la presión que pueda ejercer un grupo. Una persona que no confíe en sí misma es insegura y conformista, lo que se une a la impotencia e incapacidad para realizar tareas nuevas. Las afirmaciones que realiza el individuo al momento de enfrentar un reto pueden ser: ¡puedo hacerlo! o ¡no puedo hacerlo!.

Actividad Física

Según (Organización Mundial de la Salud – OMS, 2015), se considera:

Actividad física cualquier movimiento corporal producido por los músculos esqueléticos que exija gasto de energía. Se ha observado que la inactividad física es el cuarto factor de riesgo en lo que respecta a la mortalidad mundial (6% de las muertes registradas en todo el mundo). Además, se estima que la inactividad física es la causa principal de aproximadamente un 21%-25% de los cánceres de mama y de colon, el 27% de los casos de diabetes y aproximadamente el 30% de la carga de cardiopatía isquémica. Un nivel adecuado de actividad física regular en los adultos:

- reduce el riesgo de hipertensión, cardiopatía coronaria, accidente cerebrovascular, diabetes, cáncer de mama y de colon, depresión y caídas;
- mejora la salud ósea y funcional, y
- es un determinante clave del gasto energético, y es por tanto fundamental para el equilibrio calórico y el control del peso.

Los niveles de actividad física recomendados por sus efectos beneficiosos en la salud y como prevención de enfermedades no transmisibles se pueden consultar aquí. La "actividad física" no debe confundirse con el "ejercicio". Este es una variedad de actividad física planificada, estructurada, repetitiva y realizada con un objetivo relacionado con la mejora o el mantenimiento de uno o más

componentes de la aptitud física. La actividad física abarca el ejercicio, pero también otras actividades que entrañan movimiento corporal y se realizan como parte de los momentos de juego, del trabajo, de formas de transporte activas, de las tareas domésticas y de actividades recreativas. Aumentar el nivel de actividad física es una necesidad social, no solo individual. Por lo tanto, exige una perspectiva poblacional, multisectorial, multidisciplinaria, y culturalmente idónea.

Vínculos

(Urizar, 2012, pág. 1), expresa que “el concepto de Vínculo hace referencia al lazo afectivo que emerge entre dos personas y que genera un marco de confianza en el otro y en la vida, en un contexto de comunicación y de desarrollo”.

Funciones del vínculo:

- Mantener la proximidad del cuidador principal
- Procurar el sentimiento de seguridad que promueva la exploración
- Regular las emociones
- Dar estrategias para hacer frente al estrés
- Favorecer la sociabilidad (Urizar, 2012, pág. 4).

Consanguinidad

Para (Cuesta, 2015):

El parentesco es el vínculo que liga unas personas con otras. Puede ser de consanguinidad, que sería el vínculo de sangre que une a las personas y el de afinidad, también denominado político, que sería el que liga a un esposo con los parientes de sangre del otro. Dentro del parentesco de consanguinidad hay que distinguir lo que es la línea recta (ascendente o descendente) de lo que es la línea colateral. Línea recta. La proximidad del parentesco de consanguinidad se mide por grados, siendo un grado la distancia que hay entre dos personas engendradas una de otra. De una a otra hay una generación y por tanto cada generación es un grado. Así padre e hijo son parientes en primer grado. Abuelo y nieto hay dos grados, uno entre padre e hijo y otro entre padre y abuelo. Por lo tanto el grado de parentesco entre el nieto y el abuelo es el de segundo grado de consanguinidad en línea recta. Línea colateral. Nos viene dada por aquellas personas que no descienden unas de otras, sino de un antepasado común (primos entre sí, siendo el antepasado común el abuelo). La medición o el grado de parentesco lo averiguamos de la siguiente manera. Ascendemos hasta llegar al más próximo antepasado común con la otra, y luego bajar por la línea recta descendente que une a este antepasado con la otra cuyo parentesco con la primera se mide. Por lo tanto dos hermanos son parientes en segundo grado de consanguinidad en línea colateral.

Según lo dicho ¿cuál sería el parentesco entre dos primos hermanos y un tío y un sobrino?

Primos hermanos: ascendemos al antepasado común, que sería el abuelo de ambos y descendemos hasta el primo hermano, entonces tenemos que el grado de parentesco sería el de 4 grado de consanguinidad línea colateral.

Tío y sobrino: son parientes en tercer grado, pues subiendo, hay un grado del tío a su padre, que es el abuelo del sobrino, y bajando dos grados de abuelo a nieto, por lo tanto son parientes en tercer grado de consanguinidad en línea colateral.

¿Qué parentesco tienen dos hermanos? Subimos al padre y bajamos al hermano luego el parentesco sería de 2 grado de consanguinidad línea colateral.

El parentesco de afinidad también se mide por grados. En este parentesco el cónyuge se encuentra en el mismo grado de afinidad respecto de los parientes de sangre de su esposo, que éste de consanguinidad.

Por lo tanto ¿qué parentesco de afinidad existe entre un hermano del esposo con respecto a la esposa?

Estaríamos ante el segundo grado de afinidad.

Valores

(Orengo, 2015, págs. 4-9), expresa:

Los valores son una cualidad "sui generis" de un objeto.

- Los valores son agregados a las características físicas, tangibles del objeto; es decir, son atribuidos al objeto por un individuo o un grupo

social, modificando -a partir de esa atribución- su comportamiento y actitudes hacia el objeto en cuestión.

¿Cuáles son las características de los valores?

- a) Durabilidad: los valores se reflejan en el curso de la vida. Hay valores que son más permanentes en el tiempo que otros. Por ejemplo, el valor del placer es más fugaz que el de la verdad.
- b) Integralidad: cada valor es una abstracción íntegra en sí mismo, no es divisible.
- c) Flexibilidad: los valores cambian con las necesidades y experiencias de las personas.
- d) Satisfacción: los valores generan satisfacción en las personas que los practican.
- e) Polaridad: todo valor se presenta en sentido positivo y negativo; todo valor conlleva un contra-valor.
- f) Jerarquía: hay valores que son considerados superiores (dignidad, libertad) y otros como inferiores (los relacionados con las necesidades básicas o vitales). Las jerarquías de valores no son rígidas ni predeterminadas; se van construyendo progresivamente a lo largo de la vida de cada persona.
- g) Trascendencia: los valores trascienden el plano concreto; dan sentido y significado a la vida humana y a la sociedad.
- h) Dinamismo: los valores se transforman con las épocas.

- i) Aplicabilidad: los valores se aplican en las diversas situaciones de la vida; entrañan acciones prácticas que reflejan los principios valorativos de la persona.
- j) Complejidad: los valores obedecen a causas diversas, requieren complicados juicios y decisiones.

Valores tales como:

- Honestidad,
- Lealtad,
- Identidad,
- Respeto, equidad,
- Solidaridad,
- Tolerancia,
- Entre otros, son fundamentales para el convivir pacífico de la sociedad.

Núcleo Familiar

Con la noción de núcleo familiar, el parentesco es primordial, ya que el núcleo se define fundamentalmente como “padre y madre, con los hijos solteros que están a su cargo”, identificándose luego las variantes restringidas (una pareja sin hijos; un núcleo monoparental) o ampliada (otra persona agregada al núcleo). El núcleo familiar, se entiende del grupo formado por el parentesco, pero en los únicos lazos de la conyugalidad, de la filiación, o de ambos. Estos lazos, a su vez, se entienden como relaciones jurídicas, tanto como de hecho: las relaciones jurídicas del matrimonio y de la filiación legítima (por nacimiento o adopción), y las relaciones de hecho, de la unión consensual o de los hijastros e hijos “de crianza”. El modelo es, así, el de la pareja conyugal y de su prole soltera (que no

tenga pareja, ni hijo) que viva bajo el mismo techo, como del grupo familiar con mayor obligación solidaria en nuestra cultura. Este modelo puede verse, bien en su forma completa (una pareja con un hijo o varios hijos solteros), bien en su forma incompleta (una pareja sin hijo; un grupo monoparental) (Gruson, 2004, págs. 1-4).

Comunicación

Para (Endara, 2006, pág. 13):

La comunicación es un factor importante en la consolidación del ser humano como ser social. Es en el proceso de la actividad, de la producción material, que los seres humanos establecen relaciones mutuas. Históricamente se interrelacionan no solo comunicación sino también aprendizajes.

Interacción

(García, 2006), señala:

En términos generales, la interacción puede ser entendida como la acción recíproca entre dos o más agentes. Y yendo más allá, al margen de quién o qué inicie el proceso de interacción, lo que interesa destacar es que el resultado es siempre la modificación de los estados de los participantes. No en balde, el concepto de interacción social se ha erigido como básico para las ciencias sociales y humanas, y ha permitido un avance muy destacado en campos del conocimiento como la psicología social, entre otros. En este marco, el término de interacción hace referencia, antes que nada, a la

emergencia de una nueva perspectiva epistemológica, ya que los procesos de comunicación entre seres humanos pasan a ocupar un lugar central para la comprensión de los fenómenos sociales. Todo esto se relaciona con la comprensión de la persona como un ser social, un ser que sólo puede desarrollarse como ente de la sociedad a través de la comunicación con sus semejantes.

Sociabilidad humana

Los elementos que componen la sociabilidad humana son en cierto modo antitéticos y se conjugan en una síntesis superior que articula, por una parte, la proximidad entre los hombres, dando lugar al amor y a la amistad; y por la otra, la lejanía del individuo, que es distinto de los demás y tiene dominio sobre cosas y prestaciones, dando lugar a la justicia, que pone a un hombre frente a otro. La sociabilidad humana es la necesidad de integrarse a un grupo social, con el reconocimiento de otros seres humanos, como elemento cultural, siendo lo material y lo espiritual aspectos de la misma vida de la sociedad que se hallan en determinada conexión e interacción recíproca (Ostau, 2009, págs. 5, 7, 8).

Dimensiones Sociales

(Fúnez, 2007, pág. 9), en su estudio manifiesta:

En el apartado sobre la dimensión social del ser humano, Zubiri analiza tres problemas, 1. La versión de un hombre a los demás, 2. La convivencia y 3. La refluencia de la convivencia sobre cada uno. Se trata de un orden de estricta fundamentación. La versión de la que se trata, es una versión de convivencia. Y esta convivencia refluye en cada uno de los hombres. La primera afirmación zubiriana es que los hombres estamos vertidos los unos

a los otros. Con respecto a esta versión se pregunta dos cosas: por un lado, cuál es la raíz de dicha versión, y por otro, la forma concreta de la versión. Con respecto a lo primero establece que de esta versión da cuenta, el que los hombres procedamos los unos de los otros. En cada uno de los hombres se constituye un esquema que es susceptible de ser transmitido, más radicalmente, dicho esquema sólo puede ser plenamente esquema si se transmite.

Distribución de la riqueza

(Moreno, 2013), manifiesta:

Podemos definir que la distribución de la riqueza o de los ingresos es la forma en la cual el producto total generado por un país se reparte entre los trabajadores y los empresarios. El modo en que se reparte está determinado por las políticas económicas que determina el Estado, que son las que influyen en las posteriores decisiones que toman las empresas y las conductas que adoptan los hogares. Existen tres factores que inciden de mayor a menor en la distribución del ingreso o riqueza en un país: a) El Estado es el que determina la política económica que se debe seguir; b) Las empresas, que también deciden con la facultad autónoma que les corresponde, y c) Los hogares, en su carácter de unidades de consumo.

De los tres el que mayor gravitación tiene en la distribución de la riqueza es el Estado, que a través del dictado de normas, como las que priorizan la inversión productiva o especulativa, incide en la determinación de salarios mínimos, determina los impuestos que gravan las ganancias y su

distribución, impone trabas a las importaciones de bienes o servicios para favorecer la producción local, congela precios de la canasta básica de alimentos y de combustibles, entre otras, que inciden en esta ecuación.

Bienes

(Guaramato, 2010), expresa:

En economía, por bien, se entiende cualquier medio físico o material capaz de satisfacer una necesidad humana. Los bienes económicos son aquellos que son útiles, escasos y transferibles. Los bienes libres (como por ejemplo, el aire) son aquellos de los que hay cantidad suficiente para satisfacer a todo el mundo. Los bienes y servicios se pueden clasificar, además de económicos y libres, en bienes de consumo, cuando se destinan a la satisfacción directa de las necesidades humanas, y bienes de capital, cuando no atienden directamente las necesidades humanas y se utilizan para producir otros bienes.

Dimensión Económica

“La dimensión económica es la relación del ser humano del tener y poseer. Es una actitud mental con respecto a lo material, ya sea equilibrado o desmedido. En esta dimensión son palpables los desequilibrios por la forma de gastar, retener” (Herrera, 2015).

Categorías Fundamentales de la Variable Dependiente: Inserción

Organización Internacional de Trabajo

(Vega & Cano, s.f.), señalan:

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de la ONU que tiene por objetivos la promoción de la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo, la creación de oportunidades de empleo y la mejora de las condiciones laborales en el mundo. La OIT fue fundada en 1919 y es la única superviviente del Tratado de Versalles que estableció la Sociedad de Naciones. Se convirtió en el primer organismo especializado de la ONU en 1946. En 2008, La Organización Internacional del Trabajo adoptó por unanimidad la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Esta es la tercera declaración de principios y políticas de gran alcance adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo desde la Constitución de la OIT en 1919. Es heredera de la Declaración de Filadelfia, de 1944, y de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998. La Declaración de 2008 expresa la visión contemporánea del mandato de la OIT en la era de la globalización. La OIT cuenta con una estructura tripartita, única en el sistema de Naciones Unidas, en la que junto a la representación gubernamental figuran las de empleadores y trabajadores. Los principales mecanismos de trabajo de la OIT son el establecimiento y supervisión de normas internacionales del trabajo, la prestación de

asistencia técnica, y la búsqueda y difusión de información. Entre sus principales ámbitos de actividad se encuentra la promoción y el respeto de los principios laborales básicos, la erradicación del trabajo infantil, la supervisión de la reglamentación laboral y el cumplimiento de los Convenios, el desarrollo de programas de cooperación técnica, las migraciones laborales y la Dimensión Social de la Globalización. La labor de la OIT gira alrededor de su Programa de Trabajo Decente cuyo objetivo es la promoción de los derechos sociales y laborales, del empleo, de la protección social y del diálogo social a escala internacional. A día de hoy, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos promovidos por la OIT figuran en las estrategias de desarrollo y de reducción de la pobreza dentro de la perspectiva del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. La OIT aboga por que el empleo y la protección social estén en el corazón de la agenda de desarrollo con posterioridad a 2015.

Buen Vivir

(Ministerio de Educación, s.f.):

El Buen Vivir es un principio constitucional basado en el ‘SumakKawsay’, que recoge una visión del mundo centrada en el ser humano, como parte de un entorno natural y social.

En concreto el Buen Vivir es:

La satisfacción de las necesidades, la consecución de una calidad de vida y muerte digna, el amar y ser amado, el florecimiento saludable de todos y todas, en paz y armonía con la naturaleza y la prolongación indefinida de las

culturas humanas. El Buen Vivir supone tener tiempo libre para la contemplación y la emancipación, y que las libertades, oportunidades, capacidades y potencialidades reales de los individuos se amplíen y florezcan de modo que permitan lograr simultáneamente aquello que la sociedad, los territorios, las diversas identidades colectivas y cada uno - visto como un ser humano universal y particular a la vez- valora como objetivo de vida deseable (tanto material como subjetivamente y sin producir ningún tipo de dominación a un otro).

¿Cómo se relacionan el Buen Vivir y la educación?

La educación y el Buen Vivir interactúan de dos modos. Por una parte, el derecho a la educación es un componente esencial del Buen Vivir, ya que permite el desarrollo de las potencialidades humanas, y como tal, garantiza la igualdad de oportunidades para todas las personas. Por otra parte, el Buen Vivir es un eje esencial de la educación, en la medida en que el proceso educativo debe contemplar la preparación de futuros ciudadanos, con valores y conocimientos para fomentar el desarrollo del país.

Políticas de Acción Afirmativa

Según (Universidad San Francisco de Quito, 2013).

En los años 70, surgen las acciones positivas como herramientas fundamentales para evitar discriminaciones, por razón de sexo, raza, origen y religión. La finalidad de las acciones positivas es eliminar todos aquellos obstáculos que puedan impedir o dificultar el acceso de los grupos discriminados al mercado laboral, en igualdad de condiciones que el resto

de personas. En la actualidad las políticas de acción afirmativa se han extendido a todos los derechos y se entienden como las acciones que se realizan o deben ejecutarse a fin de que los grupos tradicionalmente discriminados tengan las mismas oportunidades para acceder en igualdad de condiciones a todos los servicios en el ejercicio de sus derechos.

Reducción de la Pobreza

(Perry, Arias, Maloney, Serven, & López, 2006, págs. 25-26), manifiestan:

La población está separada en dos grupos: personas con pocos logros en educación (usualmente, no han hecho estudios de secundaria) y personas que tienen educación secundaria y superior. Los residentes del campo y las familias más pobres, entre ellos los grupos étnicos menos favorecidos, son los más atrapados en el grupo de poca educación. Esta separación se sigue repitiendo en la cohorte actual de estudiantes con altas tasas de repetición y de deserción escolar de estos mismos grupos. La disminución gradual en la matrícula durante el ciclo de la secundaria en la mayoría de los países sugiere que la falta de establecimientos escolares no es el principal factor que interviene, aunque en algunos países las limitaciones en el acceso físico siguen siendo un problema. En segundo lugar, los retornos derivados de la escolaridad tienden a aumentar con el nivel de escolaridad del 1º al 12º grados se perciben como bajos, y limitaciones en el acceso físico. En resumen, la culminación de la educación secundaria necesaria para que las familias pobres salgan de la pobreza sigue estando fuera del alcance

mientras que la educación de los niños sigue estando fuertemente correlacionada con la de sus padres. La separación educacional se auto refuerza a través de generaciones y es un factor subyacente crucial que genera los círculos viciosos de pobreza observados a nivel familiar, regional y nacional. En el informe se revelan varias lecciones que tienen consecuencias para la forma en que vemos la reducción de la pobreza. 1. Crecimiento en favor de los pobres y reducción de la pobreza en favor del crecimiento. La existencia de círculos virtuosos entre crecimiento y reducción de la pobreza enriquece de varias formas el debate acerca de las estrategias óptimas de reducción de la pobreza.

Desarrollo

(Tezanos, Quiñonez, Gutierrez, & Madrueño, 2013, págs. 13-15):

El desarrollo humano es un proceso de expansión de las libertades de las personas para conseguir las metas que consideran valiosas y participar activamente en darle forma al desarrollo de manera equitativa y sostenible en un Planeta compartido. Por lo tanto, desde este enfoque las personas son, a la vez, beneficiarias y agentes motivadores del desarrollo humano –como individuos y colectivamente. Si desarrollo humano es sinónimo de progreso, pobreza humana y desigualdades son dos conceptos que se contraponen a la noción misma de desarrollo, y que a menudo se confunden, aunque son bien distintos. Desarrollo es un concepto socialmente construido, por lo que está cargado de contenido “ideológico” y tiene un sustrato de connotaciones culturales que varía de una sociedad a otra. Más allá de las diferencias

culturales, el concepto de desarrollo encierra la idea de “progreso”. En este sentido, el Diccionario de la Lengua Española define el verbo “desarrollar”, entre sus diversas acepciones, como el proceso de “progresar, crecer económica, social, cultural o políticamente de una comunidad humana”. Lo cierto es que todas las sociedades del mundo aspiran a progresar (de acuerdo con sus propios objetivos de bienestar). Y, como todas las personas que habitamos este Planeta somos seres humanos, el desarrollo humano debe aspirar al progreso conjunto de todas las personas. El desarrollo humano es, además, un “derecho humano inalienable”. Así, la Declaración sobre el Derecho al Desarrollo (OACDH, 1986), aprobada por la Asamblea General de NNUU en 1986, define el desarrollo como: Un proceso global económico, social, cultural y político, que tiende al mejoramiento constante del bienestar de toda la población y de todos los individuos sobre la base de su participación activa, libre y significativa en el desarrollo y en la distribución justa de los beneficios que de él se derivan.

Trabajo Decente

(FOCO – Foro Ciudadano de Participación por la Justicia y los Derechos Humanos, 2008, págs. 1-2):

El concepto de trabajo decente surgió en la Conferencia n ° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999. Su Director General, Juan Somavía, declaró entonces que "el objetivo primordial de la OIT es promover oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad

y dignidad humana" Para la OIT, el trabajo decente debería constituir la esencia de las estrategias globales, nacionales y locales para lograr el progreso económico y social. Es indispensable para reducir la pobreza, y como medio para alcanzar un desarrollo equitativo, global y sostenible. El trabajo decente implica, además, oportunidades de trabajo productivo y con un ingreso justo; brindar seguridad en el lugar de trabajo y protección social para los trabajadores/as y sus familias. El trabajo decente supone mejores perspectivas para el desarrollo personal y favorecer la integración social; da a las personas libertad de expresar sus opiniones, organizarse y participar en la toma de decisiones que inciden en sus vidas y garantiza la igualdad de oportunidades y de trato para todos y todas. En las últimas décadas, las políticas de orientación neo liberal aplicadas por la mayoría de los países han hecho posible el crecimiento económico y del comercio internacional, pero han tenido como contrapartida el incremento de la pobreza y la acentuación de las inequidades. La riqueza está cada vez más concentrada, por lo que las sociedades son cada vez más desiguales (p 1-2)

Mercado laboral

(Cardoso, 2009, págs. 4-5), manifiesta:

La inserción al mercado laboral de las personas que tienen escasa formación se hace cada vez más difícil; cada vez se exigen mayores niveles educativos y mejores calificaciones para acceder a trabajos cualificados cosa que se puede observar en la cotidianidad muy frecuentemente. Las desregulaciones del mercado laboral y la flexibilización a la que se ven expuestos los

mercados laborales hoy en día encierran la disminución y casi la exterminación de las garantías sociales a las que el trabajo formal estaba comúnmente asociado. Lo que se conocía como trabajo formal ósea las condiciones de seguridad social que los trabajadores perseguían como objetivo al entrar al mercado formal de trabajo hacen parte del pasado. En la evidencia empírica podemos contemplar que las personas cambian de trabajo más frecuentemente tanto de ocupación como de organización empleadora ya que no existe una estabilidad laboral, lo que obliga a las personas a mejorar sus capacidades para buscar empleo y a recalificarse para ocupar nuevos puestos de trabajo. El trabajo se ha tornado más inestable y al contrario de lo que buscaba la flexibilización el trabajo informal y el desempleo han aumentado como consecuencia de la desregulación del mercado de trabajo. La exigencia de competencias laborales se hace cada vez más visible dentro de este esquema. Para ocupar puestos de trabajo calificados, se tienen que tener niveles aceptables de competencia laboral. La educación general entonces requiere que se garantice que los estudiantes competencias que le permitan lograr un nivel adecuado de empleabilidad que le permita interactuar con el mercado moderno laboral.

Igualdad

Para (Fundación Luis Vives, 2010, pág. 5):

La igualdad de trato y oportunidades es una forma de justicia social basada en la necesidad de que todos los miembros que componen una sociedad

posean los mismos derechos políticos y civiles y tengan las mismas posibilidades de acceso al bienestar social, independientemente del sexo y la raza a la que pertenezcan, de la edad que tengan, de su orientación sexual, sus creencias religiosas o de si tienen alguna discapacidad. Esta igualdad se logra a través de una serie de acciones sociales, actos y normas que favorecen la no discriminación.

¿Qué es la igualdad de género?

Supone la equidad en el trato hacia mujeres y hombres en el acceso, construcción y disfrute de los diferentes ámbitos que componen la estructura social: político, económico, laboral, legal, familiar, cultural, de ocio... por parte de las instituciones educativas, las administraciones públicas, el sector privado y la sociedad en su conjunto. (...)

¿Qué es la igualdad en el ámbito de la orientación sexual?

Todas las personas que integran la sociedad tienen el derecho de que se respeten sus derechos fundamentales y de no ser discriminadas debido a su orientación sexual en ninguno de los ámbitos que la componen. En 1989 la discriminación por orientación sexual dejó de ser considerada una modalidad de la discriminación por razón de género tras la sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, pero no fue hasta 1992 cuando la Organización Mundial de la Salud (OMS) dejó de catalogar la homosexualidad como una enfermedad mental. (...)

¿Qué es la igualdad racial o étnica?

Supone la igualdad de derechos y deberes de las personas independientemente de la raza o etnia a la que pertenezcan. La discriminación por esta causa puede tener como resultado un bajo nivel educativo, precariedad laboral y una situación degradada de vivienda. (...)

¿Qué es la igualdad en el ámbito de la discapacidad?

La igualdad para este colectivo pasa por tener las mismas oportunidades que el resto de la ciudadanía de participar plenamente en la vida política, cultural, económica y social, en aspectos tales como la formación, el acceso al mercado laboral, la movilidad, la comunicación e integración con el entorno y el disfrute del ocio y la cultura. (...)

¿Qué es la igualdad en función de la edad?

La discriminación por causa de la edad afecta tanto a los jóvenes como a las personas mayores sobre todo en lo que se refiere al ámbito laboral. Los jóvenes, debido a su falta de experiencia, deben afrontar problemáticas como la baja remuneración, los trabajos temporales o las horas extras no remuneradas, mientras que las personas mayores deben enfrentarse a estereotipos como que son menos productivos y más vulnerables a las lesiones y las enfermedades (Fundación Luis Vives, 2010, págs. 10-14).

Integración Social

(Sierra, 2001, págs. 20-22), señala:

Desde la perspectiva del desarrollo humano sostenible, la integración social tiene que ver con el rango de oportunidades que una sociedad genera y distribuye en una lógica de equidad entre todos y cada uno de sus ciudadanos. Entiende

rescatar los aspectos positivos de la cultura y de la tradición como formas de integración, focalizando los aspectos que han promovido y sistematizado procesos de exclusión. Así, una sociedad integrada es aquella en la cual la población se comporta según patrones socialmente aceptados en torno a la calidad de vida y existe un equilibrio entre las metas culturales, la estructura de oportunidades de que se dispone para alcanzarla y la formación de capacidades humanas para hacer uso de tales oportunidades. La articulación de una estrategia de desarrollo en torno a la formación de capacidades y oportunidades desde cada uno de estos pilares del desarrollo humano sostenible tiene que ver con el grado de madurez o el capital social que una sociedad logra alcanzar para satisfacer las necesidades de los habitantes de una manera equitativa, sostenible, participativa, por el crecimiento económico y la seguridad de las personas. No es simplemente una cuestión de recursos financieros, sino de voluntad política y ante todo de determinación de las prioridades que como sociedad se quieren profundizar para el desarrollo de las personas. En una perspectiva de relaciones sinérgicas y sistémicas de los conceptos de desarrollo humano, pobreza e integración, se supone que estos procesos funcionan conjuntamente y se refuerzan entre ellos o interactúan sinérgicamente en sentido positivo negativo u opuesto. La equidad implicar enriquecer el desarrollo de las capacidades humanas y la competitividad, y por lo tanto la capacidad de ciudadanía, el capital social y la capacidad de integración social, mediante una institucionalidad adecuada para la competitividad y el desarrollo de las fuerzas sociales, es decir, de una ciudadanía capaz de demandar mayor equidad en la perspectiva de una mejor calidad de vida.

Personalidad

(Montaño, Palacios, & Gantiva, 2009, págs. 5-10):

Desde la perspectiva psicológica se ha venido definiendo el concepto de personalidad; por ejemplo, Leal, Vidales y Vidales (1997) plantean la personalidad desde tres miradas diferentes, las cuales son:

- organización total de las tendencias reactivas, patrones de hábitos y cualidades físicas que determinan la efectividad social del individuo;
- como un modo habitual de ajustes que el organismo efectúa entre sus impulsos internos y las demandas del ambiente; y
- como un sistema integrado de actitudes y tendencias de conductas habituales en el individuo que se ajustan a las características del ambiente.
- Adicional a lo anterior, los planteamientos psicológicos hacen referencia a un conjunto de cualidades propias de cada persona en particular, clasificadas en tres grupos:
 - clasificación de los atributos personales, que hacen referencia a la organización del ser humano en las diferentes etapas del desarrollo;
 - los biólogos y los conductistas la definen en términos de ajuste, debido a que es un fenómeno de la evolución que se refiere a un modo de supervivencia o de adaptación al medio a partir de las características del individuo; y
 - la personalidad definida a partir de las diferencias individuales, es decir, que las características que posee un miembro difieren de las características de otro individuo de su mismo grupo.

De acuerdo con la importancia que se le ha dado al estudio de la personalidad, se encuentra que para una mejor y mayor conceptualización de la misma, se han desarrollado diferentes teorías que intentan explicar cómo se constituye la personalidad humana; también se han diseñado estrategias para su evaluación, medición e interpretación, cada una de las cuales constituye una forma diferente de abordar este fenómeno. Los instrumentos de personalidad son diseñados para establecer semejanzas y diferencias entre varios individuos frente a las manifestaciones conductuales.

Teoría psicodinámica de la personalidad:

De acuerdo con el teórico más importante de este paradigma de la psicología (Sigmund Freud), la conducta de una persona es el resultado de fuerzas psicológicas que operan dentro del individuo y que por lo general se dan fuera de la conciencia. El concepto de conducta desde esta orientación es de vital importancia porque permite entender la personalidad. Según la idea antes expuesta, la persona posee tres estructuras que aparecen durante el desarrollo de la vida; la primera de ellas corresponde a lo que se ha denominado ello, la única estructura que se encuentra presente en el nacimiento y es totalmente inconsciente, se interesa en satisfacer los deseos del niño con el fin de evitar el dolor. En esta parte del desarrollo el niño solo tiene dos maneras de obtener placer, las acciones reflejas y la fantasía. La segunda estructura planteada por Freud es el yo, el que se encuentra entre lo consciente y lo preconscious que busca satisfacer los deseos del ello en el mundo externo; se diferencia de éste en que, en lugar de actuar de acuerdo con el principio del placer (satisfacción inmediata), actúa bajo el principio de realidad. Por medio del razonamiento inteligente el yo busca demorar la satisfacción de los deseos del ello hasta que se pueda garantizar la gratificación de la manera más segura posible. Cuando la persona llega a la edad adulta no solo busca la satisfacción de deseos sino que empieza a entrar en juego el componente moral, lo cual se ha denominado súper yo, este cumple las veces de guardián moral, entonces tiene la función de vigilar al yo para conducirlo hacia las acciones morales socialmente aceptadas.

Las etapas psicosexuales son cinco y las vivencias en cada una de ellas dan cuenta de un posible perfil de personalidad. A continuación se presenta cada una de estas etapas.

- **Etapas oral:** este periodo comprende desde el nacimiento hasta los 18 meses y se caracteriza básicamente, porque el niño obtiene placer a través de succionar el pecho de la madre y masticar los alimentos meses más tardes. Según Freud, los niños que obtienen buena gratificación durante esta etapa tienden a ser adultos optimistas, crédulos y

confiables, mientras que los que no son satisfactoriamente gratificados tienden a ser pesimistas, sarcásticos, discutidores y hostiles.

- **Etapa anal:** comprende de los 18 meses a los 3 años aproximadamente, en esta etapa el placer del niño está concentrado en el ano y lo experimenta a partir de la expulsión y retención de heces fecales. Se cree que los hijos de padres estrictos en el entrenamiento de control de esfínteres tienden a ser autodestructivos, obstinados, mezquinos y excesivamente ordenados durante la edad adulta.
- **Etapa fálica:** comprende de los 3 a 6 años, es una etapa muy importante porque es este el momento en que los niños empiezan a descubrir sus genitales, entonces se apegan mucho más al progenitor del sexo contrario mientras que experimentan sentimientos de rivalidad con el progenitor del mismo sexo. De no darse una adecuada identificación con los progenitores se forma lo que en los niños se conoce como complejo de Edipo y en las niñas complejo de Electra. Las personas que no reciben suficiente gratificación durante esta etapa tienden a mostrarse como egoístas, vanidosos, con baja autoestima, tímidos y con sentimientos de minusvalía durante la edad adulta.
- **Etapa de latencia:** va de los 6 hasta los 12 o 13 años; Freud creía que en esta etapa el interés por el sexo disminuye y los niños pueden jugar con los otros niños del mismo sexo sin experimentar ninguna dificultad. Finalmente de los 13 años en adelante Freud describe la etapa genital, momento en el cual se despiertan los impulsos sexuales permitiendo que el adolescente satisfaga todos los deseos reprimidos durante la niñez, las personas que logran abordar satisfactoriamente esta etapa, desarrollan un muy buen sentido de responsabilidad y preocupación por los demás.

Autoconocimiento

Para (Ortiz, 2010, pág. 10):

El autoconocimiento nos permite tomar el papel de observadores de nosotros mismos, estar alerta sobre nuestra conducta y promover un cambio derivado de nuestros errores o aciertos. Aclara la realidad de la sociedad, como un espejo, que refleja nuestra conducta. El observarnos a nosotros mismos detiene el tiempo, y nos permite ver cómo se comportan los demás conmigo como un efecto de lo que personalmente transmito. El autoconocimiento trae consigo sabiduría que fomenta el desarrollo de un nuevo ser y reintegra al hombre como ser humano, como persona íntegra y completa, que al exponerse a situaciones de adversidad no se arrebatada por las emociones y asume responsablemente los costos derivados por sus acciones.

Autoestima

(Galarza & Bravo, 2009, págs. 22, 24), expresan:

La autoestima es el sentimiento valorativo de nuestro ser, de nuestra manera de ser, de quienes somos nosotros, del conjunto de rasgos corporales mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad, un buen nivel auto estimativo le permite a una persona quererse, valorarse, respetarse, es algo que se construye o reconstruye por dentro. Esto depende, también del ambiente familiar, social y educativo en el que está inserta y los estímulos que este le brinde.

La autoestima es la experiencia de ser aptos para la vida y para sus requerimientos, más concretamente consiste en la confianza de nuestra capacidad de pensar y de afrontar los desafíos de la vida, confianza en nuestro derecho de ser felices, al sentido de ser dignos, de merecer, de tener derecho a afirmar nuestra necesidades y a gozar de los frutos de nuestros esfuerzos.

La autoestima es importante en el proceso de la vida de todo ser humano indispensable para el desarrollo sano y normal, se involucra en el desarrollo de la personalidad, relaciones sociales, el contacto afectivo consigo mismo y con los demás, la motivación y el rendimiento. La autoestima afecta todo lo que hacemos, pues es un soporte que nos ayuda a superar las frustraciones y dificultades de la vida cotidiana, es la plataforma desde donde podemos diseñar grandes sueños, metas y proyectos futuros, ayuda a centrarnos en la toma de decisiones, evitando que dañemos y perjudiquemos a los demás.

Necesidades

(Omill, 2008, págs. 2, 3, 5, 6), manifiesta:

El concepto de Necesidad es utilizado de múltiples maneras, lo que genera confusión y ambigüedad. Desde una perspectiva psicológica Necesidad hace referencia a “impulsos que surgen instigados por un estado de tensión del sujeto frente a una carencia específica”. Este es el criterio de la jerarquía de necesidades de Maslow (Necesidades fisiológicas: alimento, abrigo, agua, descanso, sexo; necesidad de seguridad del “yo”; necesidad de pertenencia; Necesidad de libertad e Independencia). Desde la Antropología se define a la necesidad humana como “aquello que es condición necesaria para la existencia del ser humano. Siendo además condición necesaria para que una sociedad exista a través del tiempo. En Trabajo Social entendemos a la necesidad individual como el estado de un individuo respecto a los medios necesarios o útiles para su existencia y desarrollo. Mientras que la necesidad social es el estado de una sociedad respecto de los medios necesarios y útiles para su existencia y desarrollo y de cada uno de los sujetos que la integran.

Perspectiva de las Necesidades Básicas

Se define a las Necesidades Básicas como el conjunto de elementos cuya privación define de forma incontrovertible un estado de pobreza. La idea central de

esta perspectiva es que las necesidades constituyen un sistema de elementos y relaciones que definen el bienestar. Entre ellas existen jerarquías. Propone una clasificación entre aquellas que son básicas y las que no lo son. Las primeras comprenden: Alimentación adecuada Vestimenta funcional y decorosa Alojamiento y equipamiento doméstico mínimo y apropiado para el funcionamiento del hogar Disponibilidad de agua potable y sistema de eliminación de excretas Condiciones ambientales sanas Acceso a los medios de transporte Acceso a servicios adecuados de salud, educación y cultura y recursos mínimos para el adecuado aprovechamiento de los mismos Acceso a un empleo libremente elegido.

- **Las necesidades básicas** son la salud física y la autonomía de acción o de urgencia. Ambas son universales, aunque los medios y servicios (satisfactores) requeridos para satisfacerlas varían según las culturas. El nivel óptimo de ambas categorías viene definido por su capacidad para «evitar daños graves que se consideren una limitación fundamental y prolongada de la participación social». La palabra “necesidad” se usa, explícita o implícitamente, para referir a una categoría particular de metas pensadas como universalizables. Es importante destacar que, en este sentido, las necesidades se distinguen de otras metas que se refieren a lo que las personas quieren o desean, y que dependen de las preferencias particulares y del medio ambiente cultural. Los seres humanos tienen metas universales que corresponden a las necesidades básicas, y es necesario alcanzarlas para que no sufran un daño específico y objetivo. Las necesidades básicas son precondiciones universalizables que permiten la participación, tan activa como sea posible, en aquellas formas de vida que tanto los hombres como las mujeres pueden elegir si tuvieran la oportunidad de hacerlo. Son necesidades básicas la salud y la autonomía personal.
- **Las necesidades intermedias** son satisfactores, pero satisfactores de carácter universal que se conciben como «aquellas cualidades de los bienes, servicios y relaciones que favorecen la salud física y la autonomía humanas en todas las culturas». Los autores establecen once

necesidades intermedias que deben alcanzar un nivel óptimo para satisfacer adecuadamente las necesidades básicas:

- Alimentación adecuada y agua potable.
- Vivienda que reúna las características adecuadas.
- Ambiente de trabajo libre de riesgos.
- Medio físico sin riesgos.
- Atención sanitaria apropiada.
- Seguridad en la infancia.
- Relaciones primarias significativas.
- Seguridad física.
- Seguridad económica.
- Control de nacimientos, embarazo y parto seguros.
- Enseñanza básica.

Eficacia

Esta es la característica fundamental de las personas eficaces, conocen su oficio como el mejor, y continuamente se actualizan e informan sobre sus labores. Frecuentemente se dice que son personas que “se las saben todas”. El conocimiento es la fuente de la oportunidad y de la reacción rápida frente a los hechos o las nuevas circunstancias.

- **Eficacia en la Planificación:** La eficacia en la planificación significa tener la disciplina de pensar antes de actuar. Mucho tiempo, costos y malos ratos se podrían disminuir si tuviéramos la costumbre de pensar muy bien sobre el qué, el cómo, el cuándo, el porqué y el para qué de las cosas antes de ponerlas en práctica.
- **Eficacia en la Ejecución:** Una buena planificación de labor no será exitosa si no está acompañada de la ejecución con método es decir, con la secuencia lógica de realizarlo, ayuda enormemente a que las cosas se cumplan a cabalidad desde la primera vez y luego en forma continua. Hay grandes ventajas en costos, oportunidad, desperdicios, tiempos muertos,

sincronización de labores e impacto en la calidad cuando las cosas se hacen siguiendo un método.

- **Eficacia en la Relación:** Otro de los grandes problemas que frecuentemente afecta la eficacia personal es la baja capacidad de relación con las otras personas de la empresa o de empresas con las cuales se interactúa a diario o con frecuencia. Individuos quienes por su temperamento o actitud en general, logran un rechazo o aislamiento, es decir dificultan la interacción mutua.

Competitividad

(Juárez & Padilla, 2006, pág. 7), manifiestan:

La competitividad a distintos niveles (empresa, región, industria o país) ha adquirido una importancia central en la agenda de desarrollo. En los países latinoamericanos, caracterizados por economías cada vez más abiertas e integradas a cadenas globales de producción, el mejoramiento de la competitividad es fundamental para lograr mayores niveles de desarrollo económico y social. Precisamente, la competitividad está asociada con la capacidad de participar exitosamente en mercados internacionales, la generación de valor agregado y la creación de empleo, entre otros factores. La competitividad puede adoptar diversas formas. Así, puede basarse en ventajas competitivas estáticas como recursos naturales abundantes o bajos costos salariales. Pero también puede sustentarse en ventajas comparativas dinámicas por efecto de introducir nuevos y mejores productos, implantar nuevas formas de organización empresarial o incrementar la capacidad productiva.

Independencia Económica

(Tessore, 2014):

La independencia económica o financiera a nivel personal implica tener el dinero suficiente para mantener nuestro nivel de vida sin la necesidad de trabajar. Una persona es independiente de un trabajo si no lo necesita, si tiene los ahorros y las inversiones que le generen dinero para vivir. Y además, ese dinero se debe generar en forma automática, es decir, sin la necesidad de trabajar todo el día en una determinada actividad. Si una persona logra este objetivo es independiente financieramente. Y un país, ¿cómo es financieramente libre? Bueno, la misma receta aplica a los países. La primera libertad financiera, la más básica, implica que un país genera los ingresos para mantenerse sin necesidad de tomar deuda o emitir dinero. Es decir, un país tiene un primer grado de independencia financiera si tiene superávit fiscal.

Afectividad

(Larrú & Ramos, 2008, págs. 2-4):

La afectividad impregna, toda la actividad psicológica del hombre. En una primera aproximación, acudiremos a la psicología la cual define la afectividad como el conjunto de reacciones psíquicas del individuo ante todo el mundo exterior. Se distingue, de una parte, la afectividad de base, que abarca los sentimientos vitales, el estado de ánimo y las emociones, y de otra, la afectividad organizada y diferenciada, que abarca manifestaciones más complejas, tales como las pasiones y los sentimientos sociales. Para el psicoanálisis, la afectividad es el conjunto de afectos conscientes o inconscientes.

El mundo de los sentimientos, que es, en alguna medida, pero con enormes diferencias, el lugar en que se vive. Es el envolvente de la vida, siempre que no olvidemos que ésta puede existir en condiciones de extrema desnudez, pero que ello significa una gravísima privación, una decadencia en una de sus dimensiones esenciales, una de las peores formas de primitivismo. Es así que, la afectividad está constituida por un conjunto de fenómenos de naturaleza subjetiva, diferentes de lo que es el puro conocimiento, que suelen ser difíciles de verbalizar y que provocan un cambio interior que se mueve entre dos polos extremos, como son, el agrado-desagrado, la inclinación-rechazo, la afición-repulsión. Entre estos dos puntos extremos se va a situar toda una "gama de vivencias" que van a constituir los elementos principales del mundo emocional.

Afinidad

(Díaz, 2012), manifiesta:

La afinidad es el vínculo que se establece entre un cónyuge y los parientes consanguíneos del otro, o bien, recíprocamente, entre una persona y los cónyuges de sus parientes consanguíneos. Este exige un completo asumo de la responsabilidad de ambos cónyuges. El grado y la línea de la afinidad se determinan según el grado y la línea de la consanguineidad. Es decir, una persona es pariente por afinidad de todos los parientes consanguíneos de su cónyuge en la misma línea y grado que éste lo es de ellos por consanguinidad. Recíprocamente, los cónyuges de los parientes consanguíneos de una persona son parientes por afinidad de ésta en la misma línea y grado que el pariente consanguíneo del que son cónyuges. La relación existente entre un grupo de parientes consanguíneos y los parientes consanguíneos del cónyuge de uno de ellos, que podríamos llamar de

«doble afinidad» (por ejemplo, la relación existente entre los consuegros o los concuños, no genera parentesco en el Derecho hispano. Es decir, el matrimonio no crea parentesco entre los consanguíneos de uno de los cónyuges y los del otro. También existe el término "contrapariente" que significa: Pariente de parientes: "no es primo directo mío, es un contrapariente porque es primo de mi cuñado" así se le llama a contrapariente.

Relaciones Sociales

(Otero, Zunzunegui, Béland, Rodríguez, & García, 2006, pág. 13), manifiestan:

La definición de relaciones sociales que nosotros proponemos es la de tejido de personas con las que se comunica un individuo, características de los lazos que se establecen y tipo de interacciones que se producen. Recientemente en la literatura han ido cobrando protagonismo los términos de cohesión y capital social, y resulta pertinente plantearse si tienen relación o incluso si son sinónimos de los de relaciones sociales, red y apoyo social. Muy al contrario, podemos decir que los primeros se refieren a características del grupo social en su conjunto. Son medidas ecológicas que hacen referencia a la ausencia de conflicto, grado de solidaridad, confianza y reciprocidad, y desarrollo de la sociedad civil y de las instituciones que gestionan conflictos en una sociedad determinada. Por tanto, no tiene sentido hablar del capital social de un sujeto particular. Al contrario las redes y el apoyo social son atributos de los individuos. Aunque los dos tipos

de conceptos guardan una estrecha relación, en la que el capital social de una comunidad puede condicionar las oportunidades de expansión de las redes sociales individuales y ambos son determinados por fuerzas socioeconómicas y culturales, se sitúan en niveles distintos: incluso se postula que los efectos de las relaciones sociales pueden variar en función de los niveles de capital social de las comunidades en que tienen lugar.

Hipótesis

La Discapacidad incide en la inserción Laboral en los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipio de Ambato.

Señalamiento de Variables

Variable Independiente

Discapacidad

Variable Dependiente

Inserción Laboral

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Enfoque de la Investigación

El investigador en su trabajo acoge el enfoque, crítico – propositivo de carácter cuanti–cualitativo. Cuantitativo porque se recabará información que será sometido a análisis estadístico. Cualitativo porque estos resultados estadísticos pasarán a la criticidad con soporte del Marco Teórico, además de ello interpreta las necesidades de la persona con discapacidad.

Considerando que la persona discapacitada es poseedor de conocimientos que le pertenecen, y en base a los cuales abra de construir y adquirir nuevos aprendizajes a partir de nuevos conocimientos orienta a llevar a cabo un cambio personal en todos los niveles.

Tipos de Investigación

Bibliográfica – documental

Porque el trabajo de grado tendrá información secundaria sobre el tema de investigación, obtenidos a través de libros, textos, módulos, periódicos, revistas. Internet, así como de documentos válidos y confiables a manera de información primaria.

De campo

Porque el investigador acudirá a recabar información en el lugar donde se producen los hechos, para así poder actuar en el contexto y transformar una realidad.

De intervención social o Proyecto factible

Porque el investigador no se conforma con la observación pasiva de los fenómenos, sino que además, realizará una propuesta de solución al problema investigado.

Nivel de investigación

Para la ejecución de la presente investigación se aplicó los siguientes niveles de investigación:

Investigación exploratoria

Son las investigaciones cuyo objetivo es dar una visión general de tipo aproximado, respecto a una determinada realidad, este tipo de investigación se la aplica especialmente cuando el tema elegido ha sido poco explorado y reconocido, y cuando más aún sobre él es difícil formular hipótesis precisas o de cierta generalidad. Los estudios exploratorios sirven para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos, para poder obtener información sobre poder llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real.

Investigación descriptiva

Según el autor, (Arias, 2006, pág. 24) define:

La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.

Investigación correlacional

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2002, pág. 121):

Es un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que existen entre dos o más conceptos, categorías o variables, los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre esas o dos o más variables (cuantifican relaciones). Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y después también miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba.

Investigación Experimental

Según (Arias, 2006, pág. 34):

La investigación experimental es un proceso que consiste en someter a un objeto o grupo de individuos, a determinadas condiciones, estímulos o tratamiento (variable independiente), para observar los efectos o reacciones que se producen (variable dependiente). En cuanto al nivel, la investigación experimental es netamente explicativa, por cuanto su propósito es demostrar que los cambios en la variable dependiente fueron causados por la variable independiente. Es decir, se pretende establecer con precisión una relación causa-efecto.

Asociación de variables

La investigación llevará a nivel de asociación de variables, porque permite estructurar predicciones, a través de la mediación de relaciones entre variables. Además se puede medir el grado de relación entre variables y a partir de ello, determinar tendencias o modelos de comportamiento mayoritario.

Población y Muestra

La población motivo de investigación está conformado por los siguientes elementos, los cuales dan en total de 100 personas, las cuales fueron tomadas encuentra en este proceso de investigación científica como informantes.

Directivos	12
Administrativos	38
Trabajadores	50
Total	100

Cuadro 1 Población y muestra.
Elaborado por: Aulestia, Estefanía

Por ser la población de 100 personas se trabajó con la totalidad de la misma.

Técnicas e Instrumentos

- **Encuesta:** Dirigida a las autoridades del GAD, de la ciudad de Ambato, cuyo instrumento es el Cuestionario, elaborado con preguntas cerradas y que permitirán recabar información sobre las variables de estudio.
- **Entrevista:** Dirigida a los trabajadores, del GAD, de la ciudad de Ambato, cuyo instrumento es una Guía de Entrevista, que permitirán encaminar el diálogo de opiniones dirigidas a las tres autoridades del plantel.

Validez y Confiabilidad

La validez de los instrumentos vendrá dado por la técnica llamada “Juicio de expertos”, mientras que, su confiabilidad se lo hará a través de la aplicación de una prueba piloto a un grupo reducido de iguales características del universo a ser investigado, para detectar posibles errores y corregirlos a tiempo, antes de su aplicación definitiva.

Matriz de operacionalización de variables

Discapacidad

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas e Instrumentos
La discapacidad es cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad física en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano, afecta no sólo a la persona, sino también al núcleo familiar y a sus dimensiones sociales y económicas.	<ul style="list-style-type: none"> - Restricción - Actividad física - Núcleo familiar - Dimensiones sociales - Dimensiones económicas 	<ul style="list-style-type: none"> - Minusvalía - Limitación - Deficiencia - Salud - Estilo de vida - Autoconfianza - Vínculos - Consanguinidad - Valores. - Comunicación, - Interacción, - Sociabilidad humana - Distribución de la riqueza - Bienes 	<p>¿Puede la discapacidad ser una limitación para depender por si mismos?</p> <p>¿Están adecuadas las áreas de trabajo para su buen desempeño?</p> <p>¿Cree usted que el trabajo realizado por personas con discapacidad es adecuado?</p>	<p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuestas - Entrevista <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario</p>

Cuadro 2 Operacionalización de la variable independiente.

Elaborado por: Aulestia, Estefanía.

Inserción Laboral

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas e Instrumentos
El acceso a un trabajo decente, estable y de calidad supone una de las vías más importantes para la inserción e integración social de las personas con discapacidad, ya que el mundo laboral: Fomenta la autoestima, logra la independencia económica, fomenta las relaciones sociales y hace que la persona se sienta útil	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo Decente - Integración Social - Autoestima - Independencia económica - Relaciones sociales 	<ul style="list-style-type: none"> - Reducción de la pobreza - Desarrollo - Mercado laboral - Igualdad - Personalidad - Autoconocimiento - Necesidades - Eficacia - Competitividad - Afectividad - Afinidad 	<p>¿Es la inserción laboral la causa para la reducción de la pobreza?</p> <p>¿Cree usted que las instituciones acatan con responsabilidad la ley de inserción laboral?</p>	<p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuestas - Entrevista <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario</p>

Cuadro 3 Operacionalización de la variable dependiente.

Elaborado por: Aulestia, Estefanía.

Técnicas e Instrumentos de investigación

Plan para la recolección de la información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1.- ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de investigación
2.- ¿De qué personas u objetos?	Autoridades, trabajadores, ciudadanía
3.- ¿Sobre qué aspectos?	Discapacidad y la Inserción Laboral
4.- ¿Quién' ¿Quiénes'?	Estefanía Aulestia López
5.- ¿Cuándo?	2014-2015
6.- ¿Dónde?	Ambato
7.- ¿Cuántas veces?	2 Prueba piloto y prueba definitiva
8.- ¿Qué técnicas de recolección?	Encuestas, entrevistas
9.- ¿Con qué?	Instrumentos: cuestionario, entrevistas
10.- ¿En qué situación?	

Cuadro 4 Plan para la recolección de la información.

Elaborado por: Estefanía Aulestia López.

Técnicas e Instrumentos de Investigación

Para la realización de la presente investigación se utilizó las siguientes técnicas e instrumentos de investigación.

Tipo de información	Técnicas de investigación	Instrumentos de investigación
1.- Información Secundaria	1.1 Lectura científica	1.1.1 Tesis de grado, libros de Trabajo Social, libros de investigación social, diccionario de Trabajo Social.
2.- Información Primaria	2.1 Encuesta 2.2 Entrevista	2.1.1 Cuestionario 2.3.2 Entrevista

Cuadro 5 Técnicas e instrumentos.

Elaborado por: Estefanía Aulestia López.

Plan de procesamiento de Información

- Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza de información, defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.
- Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.
- Tabulación o cuadros según la variable de cada hipótesis.
- Cuadros de una sola variable, cuadro con cruce de variables, etc.
- Manejo de la información(reajuste de cuadros con casillas vacías o con datos tan reducidos cuantitativamente, que no influye significativamente en los análisis)
- Estudio estadístico de datos para la presentación de resultados.

Para el procesamiento y análisis de la información se procedió a revisar y analizar todos los datos, verificando que las encuestas realizadas estén debidamente llenadas, es decir que las preguntas estén contestadas y codificadas en un orden coherente que sea de fácil entendimiento para la persona encuestada.

La tabulación de los datos se lo realizó en forma computarizada la cual nos permitió verificar las respuestas e interpretar de una mejor manera los resultados que la investigación arroje. Para lo cual se utilizó como Gráfico el pastel.

El análisis los datos, se realizó por medio de medidas de dispersión como media aritmética y porcentajes ya que presenta menor dificultad en su realización y mayor disposición al momento de interpretar los resultados que proyectan.

La interpretación de los resultados se elaboró bajo una síntesis de los mismos, para poder hallar la información culminante que ayudó a dar la posible solución al problema objeto de estudio.

Los datos recogidos (datos en bruto) se transforman siguiendo ciertos procedimientos, como la revisión crítica de la información requerida, limpieza de

información defectuosa, contradictoria, incompleta, no pertinente repetición de la recolección en ciertos casos individuales, para recoger fallas de contestación tabulación o cuadros, según variables de la hipótesis cuadro con cruces de variables, manejo de información (reajuste de cuadros con casillas vacías con datos tan reducidos cuantitativamente, que no influye significativamente en los análisis), estudio estadístico de datos para representación de resultados.

Se aplicó el CHI Cuadrado para verificar la hipótesis presentada en la investigación para comprobar si existe relación ente las variables.

$$X^2 = \sum \left[\frac{(O-E)^2}{E} \right]$$

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Análisis de resultados encuesta dirigida a personal Directivo y Administrativo

Pregunta 1: ¿Sexo de la persona encuestada?

Cuadro 6 Sexo de la persona.

	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
1	Hombre	30	60
2	Mujer	20	40
	Total	50	100

Fuente: Encuesta realizada a personal directivo y administrativo del Gad Ambato
Encuestadora: Aulestia, Estefanía

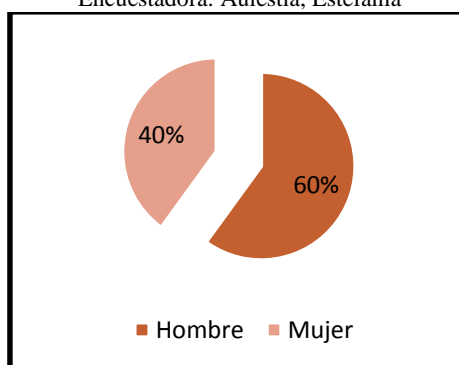


Gráfico 5 Sexo de la persona encuestada.

Fuente: Encuesta realizada a personal directivo y administrativo del Gad. Ambato
Encuestadora: Aulestia, Estefanía

Análisis e Interpretación:

En la pregunta N°1 visualizada en el gráfico anterior se observa que de los 50 directivos y administrativos encuestados el 40 % fueron mujeres mientras que el 60% hombres.

Según el análisis establecido significa que a las mujeres por su condición de vulnerabilidad se les designan trabajos preferentemente de oficina o de escritorio; en tanto que a los hombres trabajos de campo es por ello que el 60% de trabajadores son hombres pues el trabajo es más de campo.

Pregunta 2: ¿Cuántas personas con discapacidad laboran en la Institución actualmente?

Cuadro 7 Personas que laboran actualmente en la institución

	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
1	5	0	0
2	10	0	0
3	menos de 5	0	0
4	más de 10	50	100
	Total	50	100

Fuente: Encuesta realizada a personal directivo y administrativo del Gad. Ambato
Encuestadora: Aulestia, Estefanía

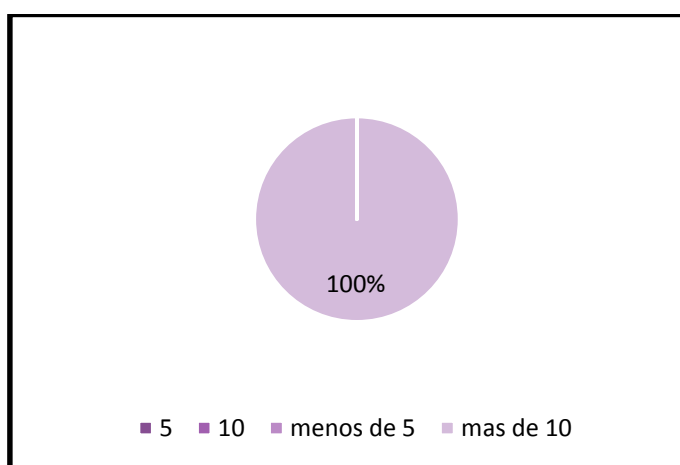


Gráfico 6 Total de personas que laboran en la Institución

Fuente: Encuesta realizada a personal directivo y administrativo del Gad. Ambato
Encuestadora: Aulestia, Estefanía

Análisis e Interpretación:

En la pregunta N°2 visualizada en el gráfico anterior, se observa que de los 50 directivos y administrativos encuestados el 100% tienen conocimiento del total de personal con discapacidad que laboran dentro de la institución.

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; lo que da a conocer que el GAD cumple con los requerimientos que demanda la ley sobre discapacidades y en el código de trabajo.

Pregunta 3: ¿Existe algún tipo de discriminación dentro de la empresa?

Cuadro 8 Discriminación

	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	5	10
2	En Ocasiones	15	30
3	Nunca	30	60
	Total	50	100

Fuente: Encuesta realizada a personal directivo y administrativo del Gad. Ambato
Encuestadora: Aulestia, Estefanía

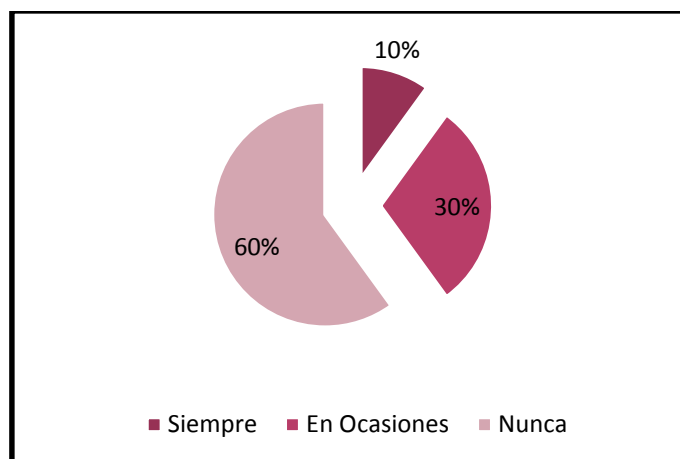


Gráfico 7 Discriminación en la empresa

Fuente: Encuesta realizada a personal directivo y administrativo del Gad. Ambato
Encuestadora: Aulestia, Estefanía

Análisis e Interpretación:

En la pregunta N°3 visualizada en el gráfico anterior, se observa que de los 50 directivos y administrativos encuestados el 10 % piensa que siempre hay algún tipo de discriminación entre compañeros, el 30 % piensa que sólo en ocasiones hay discriminación laboral y por último el 60 % piensa que nunca se ha dado discriminación laboral.

La discriminación es un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas; en el GAD el 10%, manifiesta haber presenciado situaciones de discriminación al inicio de su carrera profesional, el 30% aseguro que es en ocasiones cuando se sienten discriminados y por último y con un porcentaje más alto de 60% refieren nunca haber pasado por situaciones de discriminación; que aunque las estadísticas son positivas la meta es lograr que el 100% se sienta bien en su trabajo.

Pregunta 4: ¿Las autoridades realizan actividades especiales para mejorar el ambiente laboral?

Cuadro 9 Actividades especiales

	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	30	60
2	En Ocasiones	20	40
3	Nunca	0	0
	Total	50	100

Fuente: Encuesta realizada a personal directivo y administrativo del Gad. Ambato
Encuestadora: Aulestia, Estefanía

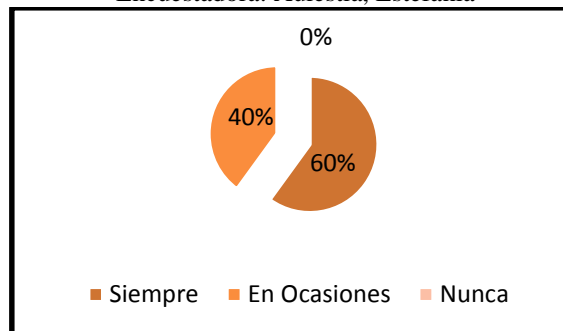


Gráfico 8 Ambiente laboral

Fuente: Encuesta realizada a personal directivo y administrativo del Gad. Ambato
Encuestadora: Aulestia, Estefanía

Análisis e Interpretación:

En la pregunta N°4 visualizada en el gráfico anterior se observa, que de los 50 directivos y administrativos encuestados el 40 % piensa que las autoridades en ocasiones realizan actividades para mejorar el ambiente laboral el 60 % piensa que siempre las autoridades están pendientes de realizar actividades donde se puedan integrar todos los trabajadores.

El ambiente laboral de la empresa es un factor que tiene una gran incidencia en el desempeño y en la productividad del trabajador, demostrado en las encuestas donde un 40% piensa que sólo en ocasiones las autoridades realizan actividades de integración para mejorar el ambiente laboral, un 60% afirma que las autoridades siempre están pendientes de organizar actividades de integración, demostrando que lo ideal sería que todos se sientan conformes con dichas actividades.

Pregunta 5: ¿Cree que la inserción a personas con discapacidad es importante?

Cuadro 10 Importancia de la inserción laboral

	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
1	Si	50	100
2	No	0	0
3	Total	50	100

Fuente: Encuesta realizada a personal directivo y administrativo del Gad. Ambato
Encuestadora: Aulestia, Estefanía



Gráfico 9 Importancia de la inserción Laboral

Fuente: Encuesta realizada a personal directivo y administrativo del Gad. Ambato
Encuestadora: Aulestia, Estefanía

Análisis e Interpretación:

En la pregunta N°5 visualizada en el gráfico anterior, se observa que de los 50 directivos y administrativos encuestados el 100 % piensa que la inserción laboral a personas con discapacidad es importante.

La Inserción Laboral se basa en promover el empleo y el apoyo a la creación de nuevos puestos de trabajo; se basa en promover el empleo y el apoyo a la creación de nuevos puestos de trabajo. En el GAD las autoridades creen que la inserción es un factor muy importante es por ello que el 100% están a favor de esta medida.

Análisis de resultados encuesta dirigida a Trabajadores con discapacidad

Pregunta 1: ¿Qué tipo de discapacidad tiene?

Cuadro 11 Tipo de Discapacidad.

	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
1	Física	45	90
2	Auditiva	2	4
3	Visual	2	4
4	Intelectual	1	2
	Total	50	100

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores del Gad. Ambato
Encuestadora: Aulestia, Estefanía

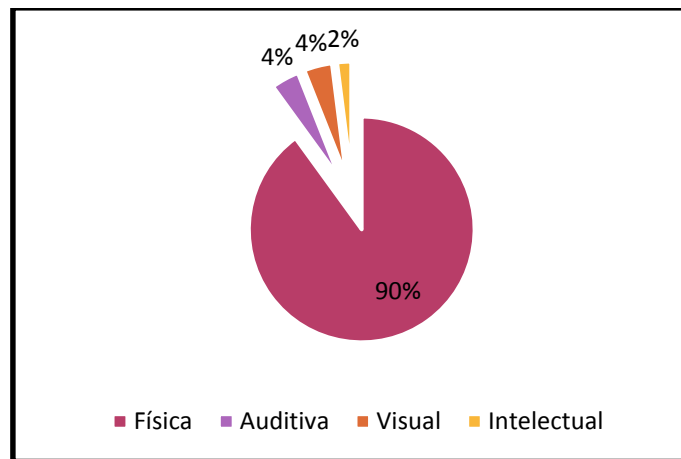


Gráfico 10 Tipos de discapacidad

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores del Gad. Ambato
Encuestadora: Aulestia, Estefanía

Análisis e Interpretación:

En la pregunta N°1 visualizada en el anterior, se observa que de los 50 trabajadores encuestados la gran mayoría tiene discapacidad física; es decir, representa el 90%, mientras que entre discapacidad auditiva y visual existe un total de 4%; dejando el 2% restante a discapacidad intelectual.

Las discapacidades pueden afectar a las personas de distintas maneras, algunas discapacidades pueden estar ocultas o no se pueden notar fácilmente. Las discapacidades pueden afectar a todo tipo de personas y ocurrir en cualquier momento de la vida, en el GAD existe un mayor porcentaje de personas con discapacidad física debido a que hay actividades que son más aplicables para este tipo de trabajadores.

Pregunta 2: ¿La relación con sus compañeros de trabajo es?

Cuadro 12 Relación de trabajo

	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
1	Buena	23	46
2	Muy Buena	27	54
3	Mala	0	0
	Total	50	100

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores del Gad. Ambato
Encuestadora: Aulestia, Estefanía

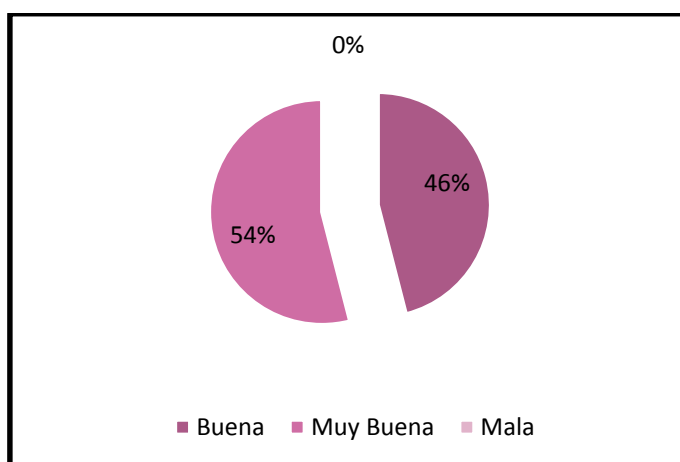


Gráfico 11 Relación entre compañeros de trabajo

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores del Gad. Ambato
Encuestadora: Aulestia, Estefanía

Análisis e Interpretación:

En la pregunta N°2 visualizada en el gráfico anterior, se observa que el 54% de los trabajadores mantienen una muy buena relación con sus compañeros de trabajo, el 46% manifiesta que la relación con sus compañeros es buena, no existe mala relación dentro de la institución con problemas entre compañeros.

El término relaciones laborales, hace referencia al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes interactúan, con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo y en el GAD se mantiene el respeto entre compañeros.

Pregunta 3: ¿Ha sufrido algún tipo de discriminación?

Cuadro 13 Discriminación

	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	1	2
2	En Ocasiones	18	36
3	Nunca	31	62
	Total	50	100

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores del Gad. Ambato
Encuestadora: Aulestia, Estefanía

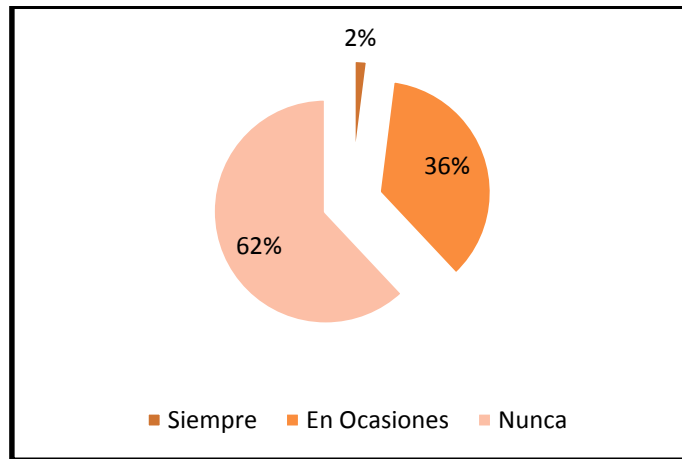


Gráfico 12 Discriminación

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores del Gad. Ambato
Encuestadora: Aulestia, Estefanía

Análisis e Interpretación:

En la pregunta N°3 visualizada en el gráfico anterior, se observa que hay un 2% que siempre sufre discriminación en la institución, 36% sufre discriminación en ocasiones y un 62% nunca ha sufrido discriminación.

La discriminación en el empleo y la ocupación consiste en otorgar un trato desigual y poco favorable a las personas debido a criterios como la discapacidad, raza, sexo, religión y demás; el mercado laboral ecuatoriano es discriminatorio hacia las personas con discapacidad; a pesar de este criterio dentro del GAD las relaciones laborales en un gran porcentaje son buenas llegando a un total de 62% de trabajadores que nunca ha sentido un mal trato o discriminación, un 36% al contrario en ocasiones se ha sentido discriminado y un porcentaje minoritario 2% siempre se siente discriminado; es por ello la importancia de esta investigación.

Pregunta 4: ¿Le impide su discapacidad desempeñarse adecuadamente?

Cuadro 14 Desempeño laboral

	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	3	6
2	En Ocasiones	12	24
3	Nunca	35	70
	Total	50	100

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores del Gad. Ambato
Encuestadora: Aulestia, Estefanía

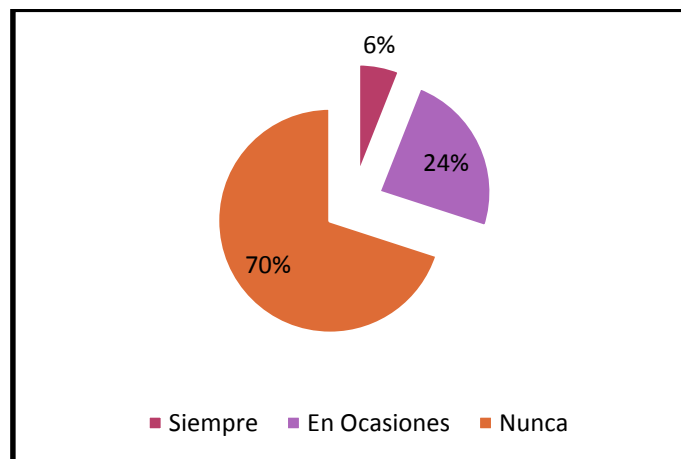


Gráfico 13 Desempeño

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores del Gad. Ambato
Encuestadora: Aulestia, Estefanía

Análisis e Interpretación:

En la pregunta N°4 visualizada en el gráfico anterior, se observa que un 6% de personas siempre tiene problemas para desempeñarse adecuadamente en su lugar de trabajo, el 24% manifiesta que sólo en ocasiones tiene problemas para cumplir con sus funciones a cabalidad, y el 70% nunca ha tenido problemas para desempeñarse adecuadamente.

El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Mediante el rendimiento de las personas, lo que se observó en el GAD es que hay un bajo porcentaje de empleados con discapacidad a los que les impide trabajar adecuadamente por su discapacidad.

Pregunta 5: ¿Siente que la infraestructura es adecuada para su desempeño laboral?

Cuadro 15 Desempeño laboral

	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	38	76
2	En Ocasiones	9	18
3	Nunca	3	6
	Total	50	100

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores del Gad. Ambato
Encuestadora: Aulestia, Estefanía

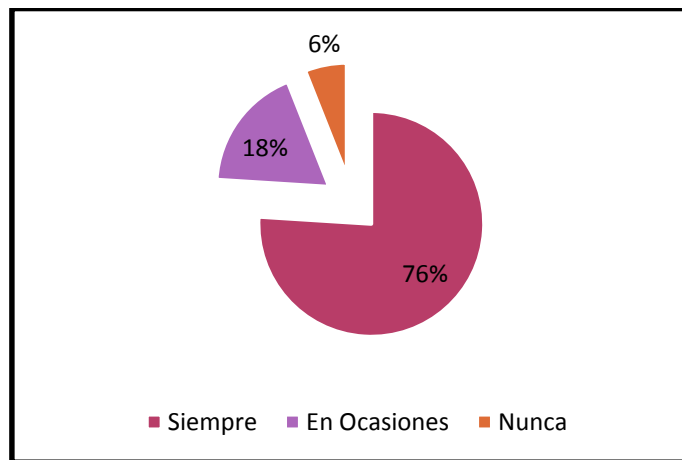


Gráfico 14 Infraestructura

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores del Gad. Ambato
Encuestadora: Aulestia, Estefanía

Análisis e Interpretación:

En la pregunta N°5 visualizada en el gráfico anterior, se observa que un 76% de personas siempre se siente cómodo en su lugar de trabajo, el 18% manifiesta que sólo en ocasiones la infraestructura no es adecuada, y el 6% nunca está conforme con la infraestructura de la institución.

Una infraestructura es el conjunto de unidades o servicios considerados como necesarios para que una persona pueda funcionar y desarrollarse efectivamente, lo que en el GAD muy a pesar de que las instalaciones son nuevas hay algunos empleados que no sienten que es la adecuada.

Verificación de Hipótesis

La Discapacidad incide en la inserción Laboral en los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipio de Ambato.

Variable Independiente: Discapacidad

Variable Dependiente: La Inserción Laboral

Modelo Lógico

H₀: La Discapacidad incide en la inserción Laboral en los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipio de Ambato.

H₁: La Discapacidad no incide en la inserción Laboral en los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipio de Ambato.

Selección del nivel de significación

Para la verificación de hipótesis se utilizara el nivel de significación = 0,05.

Descripción del problema

Para la investigación que se está realizando con los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipio de Ambato.

Especificación estadístico

Se trata de un cuadrado de contingencia de 4 filas por 3 columnas con la aplicación de la siguiente formula:

$$X^2 = \frac{\sum(O - E)^2}{E}$$

X²= Chi Cuadrado

Σ = Sumatoria

O= Frecuencia Observada

E= Frecuencia Esperada

Especificación de riesgos de aceptación

Se proceder a determinar los grados de libertad considerando que el cuadrado que tiene 4 filas y 3 columnas por lo tanto será:

$$Gl = (f-1) (c-1)$$

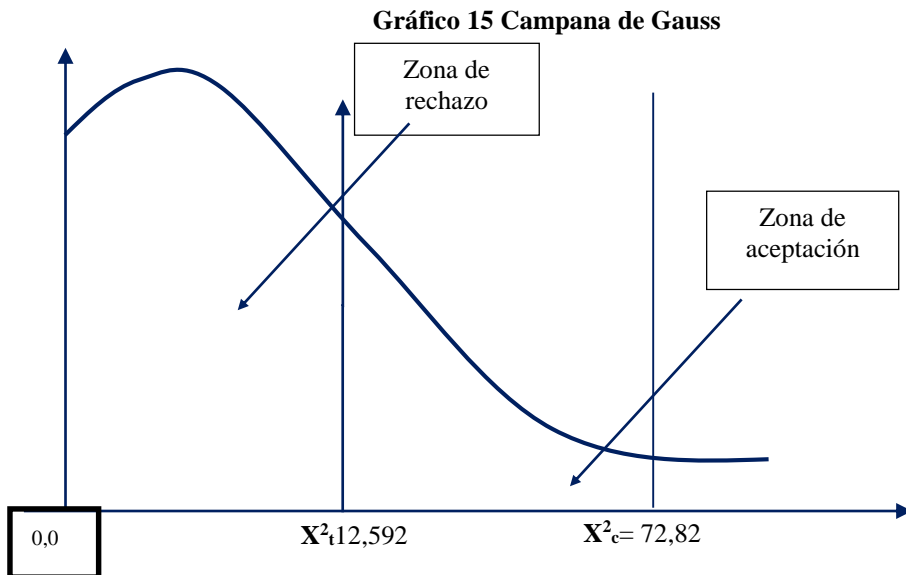
$$Gl = (4-1) (3-1)$$

$$Gl = (3) (2)$$

$$Gl = 6$$

Por lo tanto con 6 grados de libertad con un nivel de 0.05 y de acuerdo a la tabla estadística se tiene $X^2_t = 12,592$

Entonces se $X^2 \leq t$ se aceptará la hipótesis si no se rechazará.



Cálculo Estadístico

Preguntas	Alternativas			Total
	S	EO	N	
3. ¿Existe algún tipo de discriminación dentro de la empresa?	5	15	30	50
4. ¿Las autoridades realizan actividades especiales para mejorar el ambiente laboral?	30	20	0	50
3. ¿Ha sufrido algún tipo de discriminación?	5	15	30	50
4. ¿Le impide su discapacidad desempeñarse adecuadamente?	5	15	30	50
Total	45	65	90	200

Cuadro 16 Frecuencias observadas

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores del GAD Ambato

Elaborado por: Aulestia, Estefanía

Preguntas	Alternativas			Total
	S	EO	N	
3. ¿Existe algún tipo de discriminación dentro de la empresa?	11,25	16,25	22,5	50
4. ¿Las autoridades realizan actividades especiales para mejorar el ambiente laboral?	11,25	16,25	22,5	50
3. ¿Ha sufrido algún tipo de discriminación?	11,25	16,25	22,5	50
4. ¿Le impide su discapacidad desempeñarse adecuadamente?	11,25	16,25	22,5	50
Total	45,00	65,00	90,00	200,00

Cuadro 17 Frecuencias esperadas

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores del GAD Ambato

Elaborado por: Aulestia, Estefanía

O	E	$(O-E)^2/E$
5	11,25	3,47
30	11,25	31,25
5	11,25	3,47
5	11,25	3,47
15	16,25	0,10
20	16,25	0,87
15	16,25	0,10
15	16,25	0,10
30	22,5	2,50
0	22,5	22,50
30	22,5	2,50
30	22,5	2,50
Chi²	72,82	

Cuadro 18 Cálculo de Chi²

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores del GAD Ambato

Elaborado por: Aulestia, Estefanía

Decisión

$$X^2_t = 12,592 \quad X^2_c = 72,82$$

$$X^2_t \leq X^2_c$$

Con 6 grados de libertad y un nivel = 0.05 se obtiene en la tabla del Chi cuadrado 12,592 y como el valor del Chi cuadrado calculado es 72,82 se encuentra fuera de la región de aceptación, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que dice: La Discapacidad sí incide en la inserción Laboral en los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipio de Ambato.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Luego de haber tabulado las encuestas a los empleados con discapacidad, autoridades y personal administrativo, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipio de Ambato, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Conclusiones

1. A pesar de que las normativas de inserción laboral se están llevando a cabo con mucha aceptación, todavía se puede observar un cierto grado de discriminación o algún tipo de rechazo hacia este grupo.
2. Las actividades de integración son necesarias para una mejor convivencia y tolerancia laboral entre compañeros.
3. La mayor parte de personas con discapacidad no siente la confianza necesaria para poder aplicar a un trabajo, pues es en su hogar donde reciben la atención que ellos requieren, por otro lado es la inseguridad de compartir con personas diferentes, personas que pueden valerse por sí mismos y que están en contra de este proyecto de inclusión.
4. La aceptación y colaboración por parte de la unidad ejecutora en este caso las instituciones que están cumpliendo con la normativa de inserción laboral, es de vital importancia para el desarrollo tanto emocional como personal de las personas con discapacidad, ya que les permite un mejor desenvolvimiento, logrando así cumplir con las actividades designadas.

Recomendaciones

De la misma manera y corroborando con las conclusiones se propone varias recomendaciones, las cuales se detallan a continuación:

1. Organizar talleres de información permanentes sobre la discriminación y su consecuencia.
2. Realizar programas de integración laboral donde se lleven a cabo actividades conjuntas entre compañeros con y sin discapacidad.
3. Establecer periodos de adaptación, nivelación y entrenamiento antes de una contratación, para que de esta manera la persona se sienta segura en las actividades que va a realizar.
4. Ubicar a los empleados con capacidades especiales en lugares estratégicos donde no se les dificulte realizar sus funciones.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

Tema

Protocolo para la Inserción Laboral de las personas con Discapacidad en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipio de Ambato.

Datos Informativos

Institución Ejecutora:

Gobierno Autónomo Descentralizado Municipio de Ambato.

Beneficiarios Directos:

Empleados/as con Discapacidad.

Beneficiarios Indirectos:

- Autoridades
- Administrativos
- Equipo Técnico (Recursos Humanos -Trabajo Social)

Ubicación:

- **Provincia:** Tungurahua
- **Cantón:** Ambato

Dirección del Organismo: Avenida Atahualpa y Río Cutuchi

Tiempo estimado para la Ejecución:

- **Inicio:** 2015
- **Finalización:** 2015

Equipo Técnico: Responsable - Egr. T.S Doris Estefanía Aulestia López (Autora del Proyecto)

Presupuesto: \$ 1691.23

Antecedentes

Basándose en el precepto igualdad de derechos y obligaciones que estudia la Inserción Laboral de personas con Discapacidad, como un problema que afecta a todos los integrantes que la conforman, en especial a los empleados/as del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipio de Ambato, mismos que atraviesan esta realidad que se ve reflejada en el rendimiento personal como ente productivo, se ha planteado elaborar un protocolo de inserción laboral dirigida tanto al personal del GAD, como también al público en general, con el objetivo de brindar información sobre la realidad de las labores desempeñadas a diario y las formas adecuadas de aceptar, y promover la reflexión sobre el manejo de los conflictos laborales cotidianos y mejorar el desenvolvimiento de los participantes.

La vinculación; específicamente cuando se habla de discapacidad es uno de los principales factores que incide en la inserción laboral, tienen diversas consecuencias ya que estos son problemas que suceden con frecuencia en su entorno, por ende es muy difícil que haya una comunicación funcional y efectiva cuando alguien debe tener la intención real y genuina de entender y aplicar dichos preceptos.

Vincularse con el medio implica estar en sintonía a sus necesidades y emociones, lo cual requiere de un alto nivel de tolerancia, aceptación y entendimiento, los compañeros de trabajo no controlan sus reacciones, creando así un clima de irrespeto lo que conlleva a una baja autoestima y agresividad; desarrollando conductas inadecuadas; siendo cada vez menos capaces de asimilar la

consideración por el papel preponderante que desempeñan en la vida y en la sociedad.

Lo que se pretende con la aplicación de este protocolo es orientar a que predomine la armonía laboral entre compañeros y personas con discapacidad que prestan servicios en el Municipio de Ambato para de esta forma evitar desavenencias que se puedan ocasionar en los lugares de trabajo a ellos asignados; además la colaboración ayudaría a que dentro de la institución se cumpla con las metas propuestas en aras de mejorar la atención y servicio.

Justificación

La presente propuesta es de gran importancia porque va enfocada a los empleados del GAD y público en general, por medio de la aplicación de un protocolo de inserción donde se dará a conocer las labores y los retos diarios por los cuales con frecuencia atraviesan las personas con discapacidad en su trabajo; estará empeñada también en desarrollar el lado humano y social de sus integrantes, que tiene que ver con el aprender a hacer y con el desarrollo intelectual y laboral dirigido a quienes necesitan enrumbar todo su contingente y lograr empleados aptos para atender y comprender.

El aporte práctico de la difusión se direcciona hacia la colectividad y población en general que presenten discapacidades, para motivar y demostrar que la inserción laboral es posible, factible y ante todo un derecho que no debe ser vulnerado, el mismo que permite mejorar su calidad de vida.

De esta manera se considerará también la oportunidad de aprovechar su intelecto y esfuerzo motivando a que inicien sus estudios y si lo amerita continúen con los mismos; el único fin sería lograr la superación o capacitación hasta llegar inclusive a obtener ascensos laborales.

El aporte teórico de un protocolo sirve de guía para orientar a la comunidad, y sociedad en general, sus aplicaciones ayudaran a las personas con discapacidad a mejorar su independencia personal, permitiéndoles desarrollar esfuerzos, responsabilidades, habilidades personales para crear un ambiente de estabilidad laboral y protección donde les ofrezcan confianza y tranquilidad para enfrentarse a la sociedad.

La inclusión tiene gran relevancia ya que el ser personas seguras de sí mismas les permite desenvolverse en un ambiente armonioso siendo capaces de desarrollar y demostrar todo el intelecto y potencial que llevan, para ser entes productivos que sirvan como ejemplo de esfuerzo, dedicación y superación.

Objetivos

Garantizar los derechos y responsabilidades laborales de las personas con discapacidad mediante la creación de un protocolo para su inclusión dentro del GAD Municipio de Ambato.

- Sensibilizar al sector público, privado y sociedad civil para crear una red de apoyo e intervención profesional a manera de veedurías.
- Levantar una base de datos relacionados a las condiciones laborales de las personas con discapacidad.
- Conformar mesas de trabajo para establecer y estandarizar flujos de proceso en la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Análisis de factibilidad

La propuesta es factible de ejecutarse, porque se cuenta con el apoyo del personal que labora en dicha institución, y sobre todo de las personas con discapacidad, además está estructurada en base a un modelo, técnicas y estrategias metodológicas que exige la investigación. El presente proyecto ofrece incentivar a las personas que están atravesando por esta circunstancia a seguir adelante a demostrarles que es posible valerse por sí mismos y sobre todo que la inserción no

es un favor que se le está haciendo sino que es un derecho que ya no se puede vulnerar, se cuenta con los recursos necesarios tanto en materiales, económicos y humanos.

Factibilidad Social

La inserción a personas con discapacidad está siendo aplicado en muchas instituciones, el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipio de Ambato trabaja por buscar el desarrollo de las mismas; la factibilidad social va enmarcada, en la concientización de la población y de los entes encargados, para llevarla a cabo, busca lograr que la sociedad se inmiscuya aún más en este proceso busca que este grupo se sienta respaldado y que llegue al máximo en sus actividades.

Factibilidad Operativa

Se refiere a todos los recursos en donde intervienen las actividades a desarrollar dentro de la propuesta, depende mucho del trabajo realizado por la investigadora, los recursos humanos que intervengan en la misma durante la operación del proyecto en el caso de la presente tesis, serán trabajadores y personal administrativo del Municipio de Ambato; durante esta etapa se identifican las actividades necesarias para lograr los objetivos planteados, para ello será necesario una evaluación donde se determinará todo lo necesario para llevarlo a cabo.

Factibilidad Técnica

En esta fase están inmersos todos los recursos que pueden ser útiles como herramientas, en lo que respecta a la inserción laboral se utilizara mecanismos que sirvan para dar a conocer la realidad de las personas con discapacidad y el proceso que atraviesan para ser incluidos, será necesario la aplicación de actividades donde estén inmersos cada uno de los trabajadores que tienen discapacidad, para de esta manera demostrar su eficiencia y su nivel de trabajo.

Fundamentación Legal

- Constitución de la República del Ecuador.
- Código del Trabajo
- Ley de Discapacidades

Constitución de la República del Ecuador

Sección tercera

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.

Capítulo IV

DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Y DEL TRABAJADOR

Art. 42.-Numeral 33.- Contratar personas discapacitadas según sus aptitudes y de acuerdo a las posibilidades y necesidades de la empresa.

Art. 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.

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.

Fundamentación técnico científico

Protocolo

(Amezcuca, 2000), expone que el protocolo es:

Usado como sinónimo de proyecto o de propuesta (cosa que no admiten otros autores más precisos), el protocolo podría definirse como un «documento que contiene, con el máximo posible de detalle, precisión y claridad pertinente, el plan de un proyecto de investigación científica» (Soto y Menéndez, citados por Canales). Gómez de la Cámara precisa que consiste en «la descripción de las fases, componentes, características metodológicas, requisitos y actividades necesarias para completar un proyecto de investigación, a partir del cual se construye el manual de operaciones». En realidad, siguiendo a Contandriopoulos, el protocolo permite pasar de la concepción de un problema de investigación a la puesta en marcha de la investigación. El protocolo de investigación es absolutamente imprescindible cuando se solicita una subvención, siendo el medio que tiene el organismo financiador para clasificar los proyectos por orden de prioridad, en función de su pertinencia y su calidad metodológica.

Los objetivos del protocolo son:

- Transformar la idea inicial en un verdadero plan de acción que respete las diferentes fases del proyecto de investigación (esclarecer y organizar las ideas).
- Facilitar la discusión previa entre los miembros del equipo hasta consensuar una estrategia aceptada por todos.

- Servir de marco de referencia para todos los investigadores y colaboradores que han de intervenir en la investigación, facilitando la comunicación interna (manual de operaciones con la cronología y la metodología).
- Convencer al organismo subvencionador de la importancia del proyecto y de la necesidad de financiarlo (vender el plan de acción).
- El protocolo debe tener también una serie de propiedades o características que garanticen su eficacia, como por ejemplo ser:
 - completo: conteniendo todos los detalles que permitan a otro investigador competente reproducir la investigación.
 - serio y legible: describiendo una investigación pertinente, factible y científicamente rigurosa (con buena coherencia interna, conciso, claro y elegante).
 - reciclable: permitiendo simplificar considerablemente la realización de la investigación y la redacción de los documentos que servirán para presentar los resultados (artículos, informe de investigación, memoria, tesis, etc.).
 - responsable: si va a competir por una ayuda económica, el protocolo tendrá que defenderse a sí mismo ante el comité evaluador.
 - flexible: dado que la preparación del protocolo no es un ejercicio lineal, en cualquier etapa el investigador está obligado a volver atrás y adaptar lo escrito ante cuestiones nuevas en el progreso de la descripción de la investigación (Amezcuca, 2000).

Plan de inserción laboral

(Diputación de Badajoz, 2012), expone:

Como punto de partida, cada Proyecto cuenta con el Plan de Inserción Laboral (en adelante P.I.L.) elaborado por su Entidad Promotora, que forma

parte del proyecto aprobado pero, como sabemos, muchas veces se trata de un P.I.L. de carácter general, cuya programación no responde o no se adecua a las circunstancias reales del Proyecto (personal técnico seleccionado, características del alumnado, etc.), por ello, es necesario rehacer el P.I.L., adecuándolo al Proyecto que acaba de comenzar. Para el adecuado desarrollo del P.I.L. será necesario en primer lugar, identificar por parte del Proyecto a la persona responsable del mismo para su implementación (Director/ a, Gestor/ a, o cualquier otro perfil que se considere en cada caso). Igualmente, se contará con una persona de contacto por parte de la Entidad Promotora a la que podamos solicitar y dar información (Ej.: AEDL, responsable de empleo,...). Así mismo, y para garantizar el éxito de nuestro plan debemos optimizar todos los recursos para el empleo que tenemos a nuestro alcance (humanos, infraestructuras, entidades, etc.).

Personas con discapacidad

Según (Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad, 2012, pág. 1):

¿Quiénes son las Personas con Discapacidad?, Son todas aquellas que debido a una deficiencia o alteración en las funciones o estructuras corporales, las cuales pueden ser temporal o permanente, ven limitadas sus actividades y restringida su participación como consecuencia de las condiciones de entorno.

Clasificación de las Discapacidades según la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad:

- Físicas
- Mentales
- Psicológicas
- Sensoriales
- Causas de las discapacidades
- Accidentes de tránsito, laborales
- Conflicto Armado
- Enfermedades Comunes
- Congénitas
- Violencia social; entre otras

Discapacidad

Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que lo hubiere originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria.

(Ministerio de Relaciones Laborales, 2013, págs. 7, 10, 11):

De acuerdo a la Ley Orgánica de Discapacidades, la Autoridad Sanitaria Nacional, es la entidad a la que le corresponde el proceso de calificación y certificación de discapacidad, así como el Registro Nacional de Discapacidades. Actualmente, el carné de discapacidad, es el documento habilitante que permite el reconocimiento legal de las personas con discapacidad; sin embargo posteriormente

esta información será consignada de manera directa en la cédula de ciudadanía otorgada por el Registro Civil.

Asimismo, según el (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013, págs. 7, 10, 11):

Discapacidad Física.- Se refiere a las deficiencias corporales y/o viscerales 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, paraplejía, hemiparesia, etc.), pero también provocan el daño y la limitación en la función de órganos internos, y por lo tanto en muchas ocasiones pueden ser imperceptibles (fibrosis quística de páncreas, insuficiencia renal crónica terminal, epilepsia de difícil control, enfermedades cardíacas, etc.). Dentro del proceso de inclusión laboral: Este tipo de discapacidad requiere de adaptaciones al medio físico para la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su adecuado desenvolvimiento.

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. Dentro del proceso de inclusión laboral: Este tipo de discapacidad requiere que el ambiente laboral sea tranquilo, las tareas encomendadas sean concretas, sin implicar

niveles de presión ni responsabilidades complejas. Las personas que presentan esta discapacidad deben estar controladas con tratamiento de especialidad y sus actividades laborales deben estar bajo supervisión.

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 para aprender y poder ejecutar algunas actividades de la vida cotidiana. Dentro del proceso de inclusión laboral.- Este tipo de discapacidad requiere de una clara identificación de sus potencialidades para la asignación de tareas prácticas, que no impliquen mayores niveles de responsabilidad ni de complejidad.

Discapacidad Sensorial.- Dentro de esta discapacidad se encuentran la Discapacidad Visual, esta se refiere a personas que presentan ceguera y baja visión. En ambas situaciones estaríamos hablando de personas con un alto grado de pérdida de visión, que causa dificultad en la movilidad y la orientación. Dentro del proceso de inclusión laboral.- Este tipo de discapacidad, requiere de apoyos tecnológicos como el Sistema Jaws (lector de pantalla), así como la identificación de espacios mediante señalética en braille.

Discapacidad Auditiva.- Se refiere a personas que presentan sordera debido a que no han desarrollado el sentido del oído o han perdido la capacidad de escuchar, situación que dificulta la comunicación con su entorno. Muchos de estos casos se ven acompañados por la ausencia de lenguaje, circunstancia que requiere del uso de audífonos y la expresión

mediante la lengua de señas. Dentro del proceso de inclusión laboral.- Este tipo de discapacidad, requiere del desarrollo de procesos de comunicación alternativos por parte de sus compañeros de trabajo: hablar claramente, despacio, con palabras sencillas que puedan ser fácilmente leídas en los labios, escribir aquello que requiere comunicarse y confirmar que los mensajes han sido comprendidos. Las responsabilidades encomendadas no deben implicar la necesidad de comunicación con el público.

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. Dentro del proceso de inclusión laboral.- Este tipo de discapacidad requiere de la paciencia y colaboración por parte de sus compañeros de trabajo para poder establecer alternativas de comunicación. Las responsabilidades encomendadas no deben implicar prioritariamente la necesidad de la expresión verbal.

PROTOCOLO PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

*Aplicado a Trabajadores del Gobierno Autónomo
Descentralizado Municipio de Ambato*



Autora: Estefanía Aulestia López
Ambato-Ecuador

2013

CONTENIDO:

Antecedentes

Objetivo

Marco normativo

Alcance

Objeto de estudio

Responsable

Recursos humanos

Intervención del Trabajo Social

Función del Trabajador Social

Perfil del Postulante

Herramientas para una Entrevista Laboral

Entrevista preliminar

<p>Antecedentes:</p>	<p>El trabajo digno es uno de los elementos vitales no solo para la supervivencia de las personas, sino para su seguridad y su dignidad.</p> <p>La población con discapacidad presenta dificultades para tener acceso a un trabajo decente, debido, entre otras razones, a la discriminación, al bajo nivel de escolaridad y de formación profesional, y a las barreras físicas, arquitectónicas y actitudinales.</p>
<p>Objetivo:</p>	<p>Garantizar los derechos y responsabilidades laborales de las personas con discapacidad mediante la creación de un protocolo para su inclusión dentro del GAD Municipio de Ambato.</p>
<p>Marco Normativo: 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,</p>	<p>Artículo 50.- Mecanismos de selección de empleo.-</p> <p>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.</p>

<p>colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.</p>	
<p>Alcance:</p>	<p>La presente investigación se la realiza debido a las múltiples dificultades que tienen que atravesar las personas con discapacidad a la hora de aplicar a un empleo digno que cumpla con sus expectativas y se acople a sus necesidades, para lo cual se ha elaborado esta propuesta con el fin de dar a conocer las habilidades y el trabajo que pueden realizar estas personas y a su vez se pretende que más personas se sumen a esta inserción.</p>
<p>Responsables:</p>	<p>Área de Trabajo Social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal Administrativo • Trabajadores que aplican para la Inserción Laboral (Con Discapacidad) • Especialista en reclutamiento y selección de personal
<p>Intervención del Trabajo Social:</p> <p>a) Búsqueda de empleo: en esta primera fase el o la profesional informan sobre las características del Empleo con Apoyo, y se detectan las expectativas tanto de la persona con discapacidad como de su familia. Asimismo, se</p>	<p>b) Estudio y valoración de los candidatos y las candidatas: el preparador o la preparadora laboral analiza si las persona con discapacidad, en función de su grado y el apoyo que precise, es susceptible de incorporarse al programa y acceder a un puesto de trabajo, siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos:</p>

<p>mantiene un contacto inicial con la empresa, informando acerca de las bonificaciones, incentivos y deducciones fiscales por la contratación de un trabajador o una trabajadora con discapacidad. En ocasiones, para la empresa, esta circunstancia supone un valor añadido puesto que puede dar una buena imagen, y cumplir con la responsabilidad social corporativa.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) No presentar problemas graves de conducta que dificulten su integración, 2) valorar la implicación familiar, 3) determinar si la persona con discapacidad tiene un grado de autonomía aceptable para realizar una actividad productiva en el mercado de trabajo ordinario y 4) determinar las habilidades y capacidades para el desempeño del puesto de trabajo. Cabe destacar que esta valoración debe realizarse de manera exhaustiva para identificar las necesidades de entrenamiento individualizado que precisa cada persona.
<p>c) Análisis de los puestos de trabajo: en esta fase el preparador o preparadora laboral realiza un análisis de los diferentes sectores acordes con los perfiles de empleabilidad de los usuarios y las usuarias para determinar el candidato o candidata más adecuado para cubrir ese puesto de trabajo, por lo que se</p>	<p>d) Selección y colocación: en esta fase se realizan intervenciones previas para el acceso al empleo que sirvan para conseguir el establecimiento, alianza o vínculo entre la persona con discapacidad y el equipo profesional para, seguidamente, proceder a la intervención sobre los factores obstaculizadores que dificultan el acceso al empleo, entre otros; el grado de motivación para el empleo, la aceptación de la</p>

<p>requiere de un análisis de los puestos de trabajo solicitados, teniendo en cuenta la descripción de las tareas a realizar, los ritmos de producción, el rendimiento exigido en el entorno laboral, las características y complejidad del uso de herramientas y maquinaria, así como las condiciones laborales y relaciones externas y los riesgos laborales que se pudieran producir en su actividad laboral</p>	<p>enfermedad, las actitudes proteccionistas, las expectativas de inserción desajustadas, etc.</p>
<p>e) Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo: en esta fase el preparador o preparadora laboral juega un papel importante en la intervención, sistematiza las acciones a realizar por parte de la persona con discapacidad, asegura el rendimiento y el mantenimiento de puesto de trabajo.</p>	<p>f) Seguimiento y valoración global del proceso: esta última fase del proceso, el preparador o preparadora laboral realiza una evaluación del rendimiento del trabajador o trabajadora en el puesto de trabajo y de la calidad de la tarea realizada para poder proceder a la reducción progresiva de los apoyos requeridos en la intervención, fomentando la implicación familiar -para que se convierta en un apoyo natural- donde se ésta posea las destrezas y habilidades necesarias para corregir</p>

	los posibles desajustes que puedan surgir en el transcurso del tiempo o enseñar nuevas habilidades.
Función del Trabajador Social: El Trabajo Social es la disciplina basada en la combinación de filosofía, conocimientos, actitudes y habilidades que ayuda a los individuos, a los grupos y comunidad y a las sociedades a obtener el nivel más alto de bienestar, fundamentalmente, ayudándolos a ayudarse a sí mismos”	Es función del trabajador o trabajadora social mejorar las condiciones de vida de las personas con las que interviene, para ayudarles a alcanzar el mayor bienestar posible
Hoy en día, parte de la realización de los individuos se proyecta a través del trabajo, por lo que el trabajador y la trabajadora social debe acompañar en los procesos de inserción laboral de aquellas personas que lo demandan	El Trabajo Social pasa a ser una disciplina que debe enriquecerse con ambas perspectivas teniendo en consideración los aspectos psicológicos de la persona y los aspectos sociales que favorecen o dificultan su bienestar.
Potenciar el perfil de empleabilidad de las personas con discapacidad mediante la gestión de procesos de formación, dirigidos a desarrollar competencias básicas necesarias para su participación en el mercado laboral	
Perfil del Postulante:	<ul style="list-style-type: none"> • Interés en la Institución • Predisposición al trabajo • Capacidad de trabajo en equipo • Poseer carnet del CONADIS

Protocolo de Entrevista Preliminar

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombres: Ubicar apellidos y nombres Ejm: (Gonzales Bastidas Luz María)

Lugar y Fecha de Nacimiento: ciudad en la que nació, día, mes año separados por guion medio y representado por números Ejm: (Ambato 03- 08-1875)

N° Cédula:

Edad: en números y años cumplidos **Estado Civil:** especificar si es soltero casado unión de hecho

N° de Hijos: representado por números Ejm: (4 hijos)

Nombre del Cónyuge: Primer nombre y primer apellido Ejm: (Sebastián Jaramillo) **Edad:** en años cumplidos Ejm (53 años) **A qué se dedica:** cuál es su profesión Ejm (Profesor)

Teléfonos: convencional y celular **Correo electrónico:**

Dirección Domiciliaria: Donde vive y una referencia Ejm (Cdla. Miñarica II a una cuadra del parque casa esquinera de tres pisos)

Formación Académica: Lugar donde cursó sus estudios si es completa o incompleta

Tipo de Discapacidad: Porcentaje:

INFORMACIÓN LABORAL

Ha laborado en alguna Institución: SI- NO Nombre de la Empresa

Cargo que ocupaba: Tiempo que laboró:

Jefe de Inmediato:

Motivo de Salida:

Sueldo Anterior:

Funciones Esenciales:

¿Por qué está aplicando a la posición? ¿Qué le motiva a buscar un empleo?

¿Cuáles son sus expectativas profesionales dentro de la Institución? ¿Cómo se ve en 3 o 5 años?

Fortalezas:

Debilidades:

¿Cuál es su aspiración salarial?

Estimación de Habilidades Básicas

Comportamientos del Candidato		Comportamientos del Candidato	
Comunicación Verbal		Presencia, imagen global, vestuario	
Ilación de Ideas		Interés en la entrevista	
Buena Expresión		Seguridad	
Articulación del Discurso		Actitud (falta de interés)	
Autocontrol (nerviosismo)		Modales sociales	
Concreción, claridad		Se muestra cortés	

Escala de Calificación

3 = Muy bien

2 = Bien

1 = No

Observaciones y Comentarios del Entrevistador:

Especificar si el candidato está o no apto para ocupar el cargo

¿El candidato debe continuar con el proceso?

SI

NO

En caso negativo detallar las razones por las cuales se ha decidido que el candidato no debe continuar con el proceso.

Firma del Entrevistador:

Talleres de Sensibilización

Actividad N° 1

Ponte en mi lugar

Objetivo:

Es un programa de talleres de sensibilización que propone una serie de actividades en que los/as participantes se acercan a la realidad de las personas con diferentes tipos de discapacidad.

Metodología:

Este programa, que está pensado para ser desarrollado en el entorno laboral, se plantea como un eje transversal, que se desarrolla como una integración, y que sirve para hacer reflexionar al personal sobre temas como las barreras físicas, sociales y de comunicación, la inclusión laboral y social, así como sobre las diferentes maneras cómo se puede colaborar con las personas con discapacidad para favorecer su igualdad de oportunidades.

Enfocado a: Público objetivo personas con discapacidad.

Descripción de la Actividad:

Los talleres, centrados en los diferentes tipos de discapacidades (visual, auditiva, física, etc.), se organizan combinando diferentes tipos de actividad según la disponibilidad de las organizaciones, el número de participantes, las edades de los/as participantes y los objetivos a trabajar.

- Conocer los diferentes tipos de discapacidad y sus características.
- Conocer personas con diferentes tipos de discapacidad y cómo realizan actividades en su vida cotidiana.
- Fomentar valores cooperativos y de colaboración con posibles amigos/as o compañeros/as con discapacidad.
- Experimentar y reflexionar sobre las barreras físicas, sociales y de comunicación que deben superar los empleados con discapacidad y la necesidad de eliminarlas

Actividad N° 2

En el zapato del otro

Objetivo: Desarrollar la empatía

Metodología:

Se lo realizará en un espacio abierto, donde los participantes asumirán el rol de sus compañeros con discapacidad.

Indicaciones:

Primer Punto:

- Conformar grupos de cuatro personas.
- A cada uno de los participantes asignar un tipo de discapacidad. (Física, Auditiva, Visual, Intelectual)

Segundo Punto:

Como actividad se realizara el “LAZARILLO” (Se define al lazarillo a la persona o animal encargada de guiar o acompañar a quien lo requiere)

1. Se sorteará a la persona encargada de guiar al grupo,
2. En caso de ser una persona con discapacidad visual tendrá que recibir apoyo de los demás participantes.
3. La idea es que el grupo recorra una distancia de tres a cinco minutos.

Tercer Punto:

Evaluación.-

1. Describir emociones y sentimientos.
2. Desarrollar una lista en donde se detalle lo que piensa acerca de la discapacidad que se le asignó.

Actividad N° 3

La vida de uno

Objetivo: Conocer la realidad de las personas con discapacidad.

Metodología:

Cuestionar cómo la persona con Discapacidad está viviendo su vida, y qué nivel de metas verdaderamente personales mantiene en su día a día.

Indicaciones:

Primer Punto:

1. Cada persona escribe en una hoja, de 1 a 5 cosas que le gustaría conseguir o realizar en la vida.
2. Concluida esta parte, se colocan al lado izquierdo de cada afirmación, una de las siguientes siglas evaluadoras:

I: Importantísimo para mí, tengo que realizar esto de cualquier modo.

B: Bueno para mí, pero sin máxima urgencia.

E: Puede esperar.

Segundo Punto:

- En grupo, cada uno presenta su lista y determina para cada cosa una sigla que le parezca más adecuada (usa las mismas siglas I, B, E, anteriormente explicadas). Se sorteará a la persona encargada de guiar al grupo.

Tercer Punto:

Evaluación.-

1. Terminada la presentación, cada uno discute con el grupo los puntos de coincidencia y los puntos de discrepancia entre sus observaciones y apreciaciones.

Actividad N° 4

Aislamiento e integración

Objetivo:

Esta dinámica pretende hacer sentir la crisis que se vive cuando hay aislamiento y la realización que se experimenta cuando hay integración; así como la confianza que produce estar integrado en un grupo y lo vulnerable que es la gente que no está cohesionada.

Desarrollo:

1. El coordinador coloca al grupo en círculo, lo más juntos posible. Los motiva diciéndoles que son compañeros. Pero saca a uno de ellos y lo coloca de cara a la pared, con los pies juntos y brazos cruzados.
2. Pregunta, entonces, al aislado cómo se siente en relación a sus compañeros.
Y pregunta al grupo cómo se siente en relación al compañero aislado. Coloca luego al aislado de frente al grupo y le pregunta cómo se siente con relación a él. Y finalmente, lo manda volver al grupo y colocarse en posición normal.
3. De nuevo, pregunta cómo se sienten.
4. Pide luego, que, en círculo, se tomen las manos fuertemente, y pregunta cómo se sienten.

Segundo Punto:

1.- Finalizado el ejercicio, el grupo dialoga sobre el resultado y vivencias de la dinámica y evalúa la misma.

Tercer Punto:

Evaluación:

- Una persona de gran valor, aislada, no se realiza plenamente. Se limita su sociabilidad, el crecimiento que puede ser provocado por el contacto con los demás.
- Analizar las crisis del aislamiento.
- Analizar la vulnerabilidad del grupo no cohesionado.
- Confianza que da el apoyo del grupo.
- Alegría, realización en la vida del grupo.

Plan de Acción

GUÍA	OBJETIVO	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	TIEMPO
1	Desarrollar la empatía	En el zapato del otro es una actividad que permite que las personas sientan lo que es vivir con una Discapacidad.	En los zapatos del otro	- Lasos - Vendas - Papel bond	Investigadora Estefanía Aulestia	5 a 10 minutos
2	La vida de Uno	La vida de uno es la oportunidad para que los demás se den cuenta de la realidad de las personas con discapacidad	La vida de Uno	Papel bond	Investigadora Estefanía Aulestia	5 a 10 minutos
3	Hacer sentir la crisis que se vive cuando hay aislamiento y la realización que se experimenta cuando hay integración	Está enfocada al estudio de la discriminación	Aislamiento e Integración	Papel bond	Investigadora Estefanía Aulestia	5 a 10 minutos

Cuadro 19 Plan de Acción.
Elaborado por: Aulestia, Estefanía

Modelo Operativo

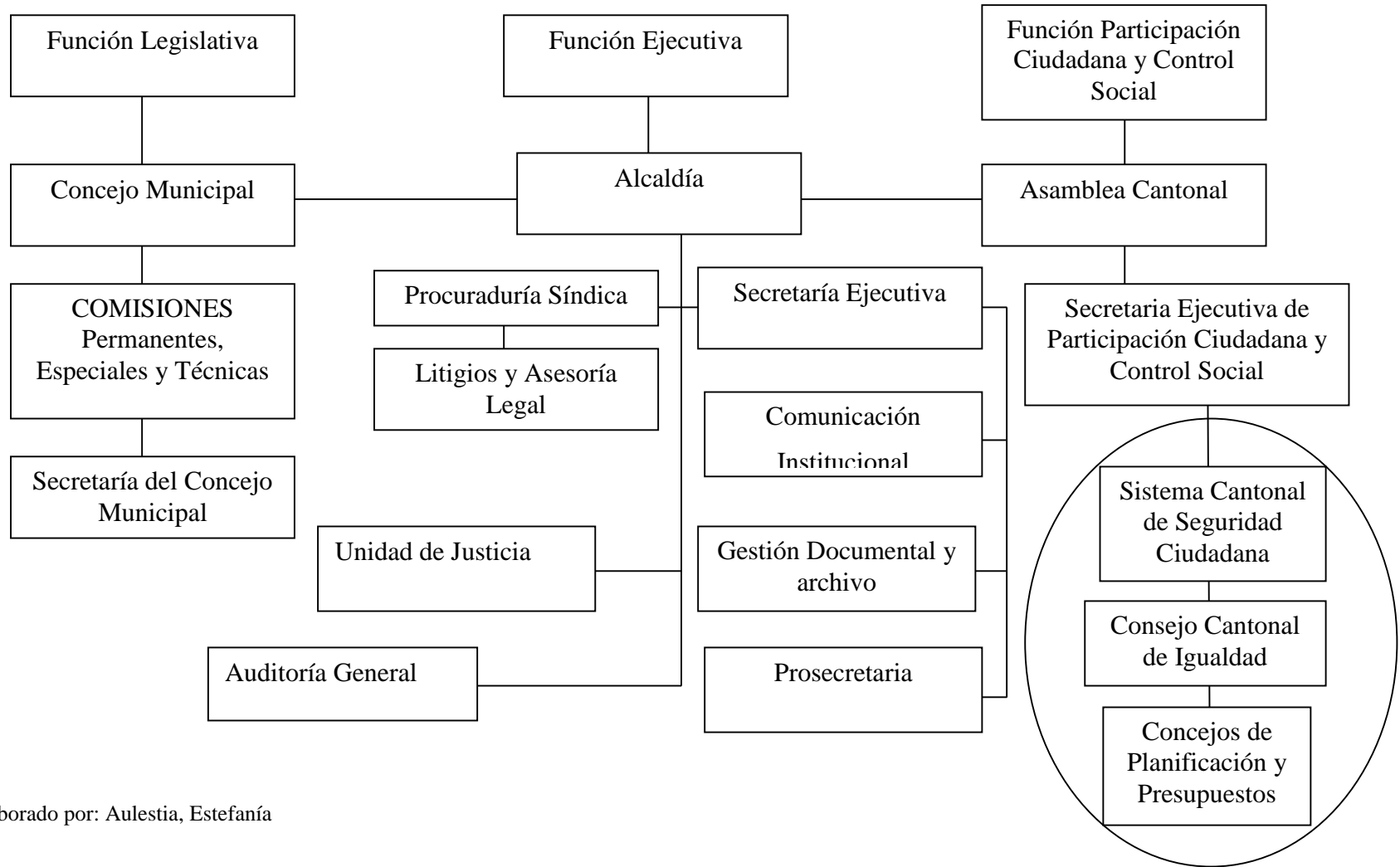
Fases	Actividades	Metas	Recursos	Tiempo	Responsables	Evaluación
1.-Preparación	<ul style="list-style-type: none"> - Definir los temas de intervención. - Preparación del material de difusión 	Recopilar información referente a las temáticas de la propuesta, utilizando datos actuales y de interés. Con el 100% de efectividad	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: Investigadora, Empleados del Gad. - Materiales: Internet, Libros 	3 semanas	<ul style="list-style-type: none"> - Investigadora Estefanía Aulestia - Personal de RRHH 	Revisar todo el material realizado
2.- Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación de actividades. 	Planificar las actividades que va a contener la propuesta con el 80% de éxito	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: Empleados del Gad, Materiales de información 	3 semanas	<ul style="list-style-type: none"> - Investigadora Estefanía Aulestia - Trabajadora Social del Gad 	Desarrollo de los eventos que contiene la propuesta
3.- Socialización	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación del protocolo 	Lograr tener la aceptación de los participantes en un 100%	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: Empleados del Gad, - Materiales de difusión. 	1 semana	<ul style="list-style-type: none"> - Investigadora Estefanía Aulestia - Trabajadores con Discapacidad 	Prueba piloto de las actividades de la campaña

4.- Ejecución de la Propuesta	- Repartición de los materiales de difusión	Entrega, análisis y sustentación del material, buscando el 100% de éxito	- Humanos: Empleados del Gad, público - Materiales: Equipo de sonido	2 semanas	- Investigadora Estefanía Aulestia	Nómina de participantes
5.- Evaluación	- Seguimiento del desarrollo de actividades	Validar la efectividad de la propuesta con el 95% de éxito.	- Humanos: Empleados del Gad	2 semanas	- Investigadora Estefanía Aulestia	Registro de beneficiarios

Cuadro 20 Modelo Operativo
Elaborado por: Aulestia, Estefanía

Administración de la Propuesta

Gráfico 16 Organigrama Estructural de la Propuesta



Elaborado por: Aulestia, Estefanía

Presupuesto

Ítem	Descripción	Unidad de Medición	Cantidad	Valor Unitario	Subtotal
Recursos Humanos					
A	Investigadora	Hora	25	10.00	250.00
	Facilitador	Hora	5	15.00	75.00
	Apoyo Logístico	Hora	42	1.50	63.00
Subtotal A					388.00
Materiales de oficina					
B	Resmas	Cantidad	1	5.00	5.00
	Impresiones	Cantidad	500	20.00	100.00
	Cuadernos	Cantidad	5	80.00	40.00
	Papelotes	Cantidad	8	20.00	1.60
	Marcadores	Cantidad	10	0.9	9.00
Subtotal B					155.00
Equipos					
C	Proyector de imágenes	Hora	10	10.00	20.00
	Equipo de sonido	Hora	44	10.00	440.00
	Cámara	Cantidad	1	120.00	120.00
Subtotal C					968.00
Varios					
D	Movilización	Día	30	1.00	30.00
	Refrigerio	Cantidad	30	2.00	50.00
Subtotal D					80.00
Suma A+B+C+D					1591.00
Imprevistos 6.3%					100.23
TOTAL					1691.23

Cuadro 21 Presupuesto de la Propuesta

Elaborado por: Aulestia, Estefanía

Plan de Monitoreo y Evaluación de la Propuesta

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1.- ¿Quiénes solicitan evaluar?	Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipio de Ambato
2.- ¿Por qué evaluar?	<ul style="list-style-type: none"> - Por la necesidad de verificar el rendimiento de las personas con discapacidad. - Para realizar el debido seguimiento sobre el nivel de inserción
3.- ¿Para qué evaluar?	Para valorar el nivel de cumplimiento de Inserción Laboral dentro del GAD
4.- ¿Que evaluar?	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias - Actividades - Metas - Objetivos
5.- ¿Quién evalúa?	Investigadora Estefanía Aulestia Recursos Humanos del GAD
6.- ¿Cuándo evaluar?	Antes, durante y después del proceso de aplicación a la presente propuesta
7.- ¿Cómo evaluar?	Se utilizaran diferentes alternativas de herramientas entre ellas las encuestas
8.- Fuentes de información	Documentos, revistas, internet y periódicos.
9.- ¿Con qué evaluar?	Cuestionario previamente estructurado. Encuestas

Cuadro 22 Presupuesto de la Propuesta

Elaborado por: Aulestia, Estefanía

GLOSARIO DE TÉRMINOS

CIF: Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la salud.

CONADIS: Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades.

CONAIPD: Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad

DANE: Departamento Nacional de Estadística.

FENEDIF: Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad

MIES: Ministerio de Inclusión Económica y Social.

MSP: Ministerio de Salud Pública

OACDH: Oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos

ODM: Objetivos de Desarrollo del Milenio

OIT: Organización Internacional de Trabajo

OMS: Organización Mundial de la Salud

ONU: Organización de las Naciones Unidas

OPS: Organización Panamericana de Salud

PIL: Plan de Inserción Laboral

SETEDIS: Secretaría Técnica de Discapacidades

REFERENCIAS

- Amezcuca, M. (2000). *Cómo realizar un protocolo de investigación*. Recuperado el 4 de Mayo de 2015, de <http://www.index-f.com/PROTOCOLO.php>
- Andrade, M., & Tapia, D. (2011). *Estudio de la autoestima en niño/as de la escuela fiscal " Juan Montalvo" en el marco de su entorno familiar*. Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca.
- Arias, F. (2006). *EL proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela: Episteme.
- Asociación de Ergónomos de la Comunidad Valenciana – ErgoCV. (2015). *Integración Laboral de Personas con Discapacidad*. Recuperado el 5 de Enero de 2015, de <http://www.ergocv.com/agenda/informacion/noticias/181-integracion-laboral-de-personas-con-discapacidad>
- Calles, E., Caluña, J., Escobar, J., & Ushca, C. (2010). *Estilos de vida en los pacientes hipertensos adultos y adultos mayores que acuden a los SCS de las parroquias san pablo de Atenas y Balsapamba*. Bolívar, Ecuador: Universidad Estatal de Bolívar.
- Cardoso, C. (2009). *Conceptos para una mirada analítica de las competencias laborales. Mercado Laboral y Formación por Competencias*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Concepto.de. (2015). *Concepto de Salud (según la OMS)*. Recuperado el 2 de Febrero de 2015, de <http://concepto.de/salud-segun-la-oms/>
- Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad. (2012). *Quiénes son las personas con Discapacidad*. El Salvador: La Institución.
- Cuesta, M. (2015). *El grado de consanguinidad y afinidad*. Recuperado el 2 de Febrero de 2015, de <http://www.funcionadministrativa.com/infor/grado.htm>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas - DANE. (s.f.). *Conceptos generales*. Recuperado el 2 de Febrero de 2015, de https://www.dane.gov.co/files/censos/discapacidad/marco_teorico.pdf

- Díaz, R. (2012). *Definición de Relación de Parentesco*. Recuperado el 16 de Febrero de 2015, de <http://roggernoe.blogspot.com/2012/06/definicion-de-relaciones-de-parentesco.html>
- Diputación de Badajoz. (2012). *Herramienta de apoyo para la Inserción Laboral en los proyectos ET.CO.TE*. Recuperado el 4 de Mayo de 2015, de http://ptc.dip-badajoz.es/node/3431/documentos/descargar_documento/5ae924d8e3086037deb3ea5e3304e87a/3cab842e0f425ab
- El Tiempo. (2014-03-16). *Discapitados con más derechos*. Recuperado el 2 de Febrero de 2015, de <http://www.eltiempo.com.ec/noticias-cuenca/139351-discapitados-con-ma-s-derechos/>
- Endara, M. (2006). *El papel de la comunicación social en el fortalecimiento de la democracia en el Ecuador*. Quito, Ecuador: Instituto de Altos Estudios Nacionales.
- FOCO – Foro Ciudadano de Participación por la Justicia y los Derechos Humanos. (2008). *El concepto de Trabajo Decente*. Buenos Aires, Argentina: La Organización.
- Fundación Luis Vives. (2010). *Claves sobre la Igualdad y la no Discriminación en España*. Recuperado el 16 de Febrero de 2015, de http://www.luisvivesces.org/upload/95/81/FLV_Guia_IGUALDAD_2010_vf_web.pdf
- Fúnez, R. (2007). *Acerca de tres dimensiones del ser humano*. Recuperado el 2 de Febrero de 2015, de http://www.redicces.org.sv/jspui/bitstream/10972/898/1/dimensiones_ser_%20humano.pdf
- Galarza, A., & Bravo, M. (2009). *Estudio de la Autoestima y su influencia en el Estudio Enseñanza- Aprendizaje en el segundo año de educación general básica, en el Centro Educativo “Nuestra Familia”, Elaboración de una propuesta de mejora durante el período 2008-2009*. Cuenca, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.
- García, M. (2006). *Interacción y comunicación. Exploración teórica-conceptual del concepto de Interacción*. Recuperado el 2 de Febrero de 2015, de

<http://www.monografias.com/trabajos901/interaccion-comunicacion-exploracion-teorica-conceptual/interaccion>

- Gruson, A. (2004). *Hogar y núcleo familiar en la encuesta de hogares por muestreo de Venezuela*. Recuperado el 2 de Febrero de 2015, de <http://www.cisor.org.ve/fotos/file/Hogar%20y%20n%C3%BAcleo%20familiar.PDF>
- Guaramato, N. (2010). *Capítulo 8: Bienes económicos y los servicios*. Recuperado el 2 de Febrero de 2015, de <http://www.mailxmail.com/curso-introduccion-ciencia-economica-1/economia-positiva-normativa>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2002). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Herrera, H. (2015). *Las 5 Dimensiones*. Recuperado el 2 de Febrero de 2015, de https://www.centrodesuperacionpersonal.com/articulo_imprimible.php?id=56&tip=1
- Holguín, R. (2005). *Educación Cívica*. Ecuador.
- Juárez, M., & Padilla, R. (2006). *Efectos de la capacitación en la Competitividad de la Industria manufacturera*. México: CEPAL.
- Larrú, J., & Ramos, M. (2008). *La afectividad: una aclaración terminológica*. Recuperado el 16 de Febrero de 2015, de http://www.jp2madrid.org/jp2madrid/documentos/coleccion_hombre_mujer/HOM-MUJ_08004.pdf
- Lofruscio, M. (2011). *Estudio de turismo accesible para discapacitados motrices en la ciudad de Cuenca*. Ecuador: Universidad de Cuenca.
- Lupercio, L. (2011). *Diferencias entre: Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía*. Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca.
- Lupercio, L. (2011). *El derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Cuenca- Ecuador*. Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca.
- Mercado, E., & García, L. (2010). *La inserción laboral de las personas con discapacidad, una salida profesional para trabajadores sociales*. Huelva, España: Universidad de Huelva.

- Ministerio de Educación. (s.f.). *¿Qué es el Buen Vivir?* Recuperado el 16 de Febrero de 2015, de <http://educacion.gob.ec/que-es-el-buen-vivir/>
- Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2013). *Fortalece los servicios de atención para personas con discapacidades*. Recuperado el 2 de Febrero de 2015, de <http://www.inclusion.gob.ec/mies-fortalece-los-servicios-de-atencion-para-personas-con-discapacidades/>
- Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2015). *El Ministerio*. Recuperado el 2 de Febrero de 2015, de <http://www.inclusion.gob.ec/el-ministerio/>
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *Manual de buenas prácticas para la Inclusión de Personas con Discapacidad*. Ecuador: La Institución.
- Montaño, M., Palacios, J., & Gantiva, C. (2009). *Teorías de la Personalidad. Un análisis Histórico del Concepto y su Medición*. Bogotá, Colombia: Universidad San Buenaventura.
- Moreno, J. (2013). *La distribución de la riqueza, el país y la desigualdad en el mundo*. Recuperado el 2 de Febrero de 2015, de <http://www.eltribuno.info/la-distribucion-la-riqueza-el-pais-y-la-desigualdad-el-mundo-n270214>
- Omill, N. (2008). *Introducción al Trabajo Social, Necesidades Definiciones y Teorías*. Recuperado el 16 de Febrero de 2015, de http://www.filo.unt.edu.ar/al/its13/u2_necesidades.pdf
- Orengo, J. (2015). *Valores*. Recuperado el 2 de Febrero de 2015, de http://www.suagm.edu/umet/biblioteca/Reserva_Profesores/janette_orengo_educ_135/Valores.pdf
- Organización Mundial de la Salud – OMS. (2013). *Salud mental: un estado de bienestar*. Recuperado el 2 de Febrero de 2015, de http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
- Organización Mundial de la Salud – OMS. (2015). *Estrategia mundial sobre régimen alimentario, actividad física y salud. Actividad física*. Recuperado el 2 de Febrero de 2015, de <http://www.who.int/dietphysicalactivity/pa/es/>
- Ortiz, G. (2010). *Autoconocimiento, Autoformación y Humanismo*. México: FCASUA – UNAM.

- Ostau, F. (2009). *La sociabilidad y la solidaridad como elementos culturales de la protección social*. Recuperado el 2 de Febrero de 2015, de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3224920.pdf>
- Otero, A., Zunzunegui, M., Béland, F., Rodríguez, A., & García, M. (2006). *Relaciones Sociales y Envejecimiento Saludable*. España: Bilbao Fundación BBVA.
- Perry, G., Arias, O., Maloney, W., Servén, L., & López, H. (2006). *Reducción de la pobreza y crecimiento. Círculos virtuosos y círculos viciosos*. Bogotá, Colombia: Internacional Bank for Reconstruction and Development, World Bank.
- Rodríguez, V. (2010). *Las Instituciones Públicas y la inserción laboral de personas con discapacidades en el cantón Santa Elena en el año 2010*. Santa Elena, Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Sierra, R. (2001). *Integración Social y Equidad en la perspectiva del Desarrollo Humano*. Tegucigalpa, Honduras: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
- Somavia, J. (s.f.). *Datos sobre Discapacidad en el mundo del trabajo*. Recuperado el 5 de Enero de 2015, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf
- Tessore, F. (2014). *La Independencia Económica según Boudou*. Recuperado el 16 de Febrero de 2015, de <https://igdigital.com/2014/07/la-independencia-economica-segun-boudou/>
- Tezanos, S., Quiñonez, A., Gutierrez, D., & Madrueño, R. (2013). *Manuales sobre cooperación y desarrollo, Desarrollo Humano, Obreza y Desigualdades*. España: Universidad de Cantabria.
- Trámites ciudadanos. (s.f.). *Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)*. Recuperado el 2 de Febrero de 2015, de <http://www.tramitesciudadanos.gob.ec/institucion.php?cd=1>
- Universidad San Francisco de Quito. (2013). *Políticas de Acción Afirmativa*. Recuperado el 16 de Febrero de 2015, de https://www.usfq.edu.ec/sobre_la_usfq/informacion_institucional/politicasi

nstitucionales/Documents/politicas_de_accion_afirmativa_generales_usfq.pdf

Urizar, M. (2012). *Vínculo Afectivo y sus trastornos*. Recuperado el 2 de Febrero de 2015, de <http://www.avpap.org/documentos/bilbao2012/vinculoafectivo.pdf>

Vega, G., & Cano, D. (s.f.). *(OIT) Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 16 de Febrero de 2015, de <http://www.exteriores.gob.es/RepresentacionesPermanentes/OficinadelasNacionesUnidas/es/quees2/Paginas/Organismos%20Especializados/OIT.aspx>

ANEXOS

Anexo 1



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
DECANATO
Av. Los Chasquis y Río Payamino Campus Huachi Teléfonos: 032418926, 032412462. Correo electrónico: fics@uta.edu.ec
AMBATO - ECUADOR

Ambato febrero 02, 2015
FJCS-D-132-15


Ingeniero
MARTIN CORDOVA
Director de Desarrollo Institucional y Talento Humano
Gobierno Autónomo Descentralizado Municipio de Ambato
Presente

De mi consideración:

Por el presente me permito expresar a usted mi más cordial saludo y deseo de éxitos en tan acertadas funciones. A la vez solicito se le permita realizar Encuestas a la Señorita Doris Estefanía Aulestia López egresada de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, dirigido a personas con discapacidad y Personal Administrativo que laboran en la Institución que usted acertadamente lidera, dicha encuesta tiene por objeto aportar con la realización de la tesis de la mencionada estudiante.

Agradeceré su atención a mi requerimiento.

Atentamente,


Dr. Mg. PATRICIO POAQUIZA POAQUIZA
Decano



PPP/SV



ENTREGADO

Anexo 2



DIRECCIÓN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL Y DEL TALENTO HUMANO

DITH-15-0303

Ambato, febrero 10 de 2015

Doctor Mg.
Patricio Poaquiza Poaquiza
Decano
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
Universidad Técnica de Ambato
Presente

De mi consideración:

Me refiero a oficio FJCS-D-132-15 de fecha 02 de febrero de 2015, en el que solicita autorización para que la señorita **Doris Estefanía Aulestia López**, egresada de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales realice encuestas como aporte a la tesis de la citada estudiante.

Al respecto me permito informar, que no existe inconveniente en que la señorita **Doris Estefanía Aulestia López**, realice encuestas al personal con discapacidad y área administrativa, debiendo la mencionada estudiante presentarse en la Dirección de Desarrollo Institucional y del Talento Humano con el fin de coordinar aspectos relacionados con su trabajo investigativo.

Particular que comunico, para los fines pertinentes.

Atentamente

Ing. **Martín Collova Manjarrez**
Director de Desarrollo Institucional
y del Talento Humano (e)

10-02-2015
MCM/Katia



Dirección, Edificio Centro: Calle Simón Bolívar 5-23 y Castillo
Dirección, Edificio Matriz: Avenida Atahualpa entre Papallacta y Río Cutuchi



Anexo 3

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Encuesta Dirigida a Personal Administrativo

Objetivo:

La presente Investigación tiene como finalidad recolectar información necesaria, que sirva de soporte a la investigación que se realizará en cuanto a Discapacidad e Incumplimiento Inserción Laboral.

* Conteste las preguntas que se encuentran en la siguiente encuesta con total sinceridad.

* Sus respuestas son muy importantes para alcanzar nuestros objetivos.

Señale solo la respuesta correcta (un ítem)

1.- ¿Sexo de la persona encuestada?

1.- Hombre 2.- Mujer

2.- ¿Cree que el trabajo de las personas con discapacidad cumple con las expectativas de la empresa?

1.- Con Frecuencia 2.- A veces 3.- Nunca

3.- ¿Cuántas personas con Discapacidad laboran en la Institución actualmente?

1.- 5 2.- 10 3.- menos de 5 4.- más de 10

4.- ¿Existe algún tipo de discriminación dentro de la empresa?

1- Siempre 2.- En Ocasiones 3.- Nunca

5.- ¿Las autoridades realizan actividades especiales para mejorar el ambiente laboral?

1- Siempre 2.- En Ocasiones 3.- Nunca

6.- ¿Cree que la inserción a personas con discapacidad es importante?

1- Si 2.- No

Anexo 4

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Encuesta Dirigida a Trabajadores con Discapacidad

Objetivo:

La presente Investigación tiene como finalidad recolectar información necesaria, que sirva de soporte a la investigación que se realizará en cuanto a Discapacidad e Incumplimiento Inserción Laboral.

* Conteste las preguntas que se encuentran en la siguiente encuesta con total sinceridad.

* Sus respuestas son muy importantes para alcanzar nuestros objetivos.

- Señale solo la respuesta correcta. (un ítem)

CUESTIONARIO:

1.- ¿Sexo de la persona encuestada?

1.- Hombre 2.- Mujer

2. ¿Qué tipo de discapacidad tiene?

1.- Física 2.- Auditiva 3.- Visual 4.- Intelectual

3. ¿La relación con sus compañeros de trabajo es?

1.- Buena 2.- Muy Buena 3.- Mala

4.- ¿Ha sufrido algún tipo de Discriminación?

1.- Siempre 2.- En Ocasiones 3.- Nunca

5.- ¿Le impide su discapacidad desempeñarse adecuadamente?

1.- Siempre 2.- En Ocasiones 3.- Nunca

6.- ¿Siente que la Infraestructura es adecuada para su desempeño laboral?

1.- Siempre 2.- En Ocasiones 3.- Nunca

Anexo 5

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPIO DE
AMBATO





Anexo 6

CAMPAÑA DE INSERCIÓN LABORAL

Enfocada a la difusión y Orientación sobre el desempeño y rendimiento de los trabajadores con Discapacidad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipio de Ambato



Autora: Estefanía Aulestia López

Ambato-Ecuador

2013

TEMAS:

- ❖ DESEMPEÑO LABORAL DE
LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD
- ❖ PARADIGMA DE
INCLUSIÓN LABORAL
- ❖ INFRAESTRUCTURA
ADECUADA A SUS
NECESIDADES

❖ OBJETIVO:



Orientar a los funcionarios del Gobierno Autónomo descentralizado

Municipalidad de Ambato hacia la aceptación de

Gráfico N°: 17
Fuente: Google Chrome

personas con discapacidad a su grupo de trabajo, para de esta manera dar oportunidad al desarrollo personal y profesional de estas personas.



Gráfico N°: 18
Fuente: Google Chrome

DESEMPEÑO LABORAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD



Gráfico N°: 19
Fuente: Google Chrome



Gráfico N°: 20
Fuente: Google Chrome

Gráfico N°: 21
Fuente: Google Chrome



Interacción con los usuarios y usuarias a través de Atención al Cliente

Cargos
Administrativos
según la
discapacidad

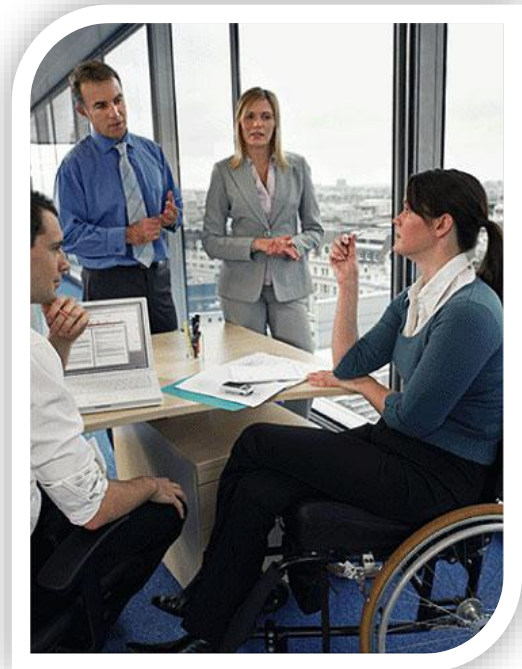


Gráfico N°: 22
Fuente: Google Chrome



Gráfico N°: 23
Fuente: Google Chrome

Vacantes a ocupar conforme a su
grado de conocimiento



Gráfico N°: 24
Fuente: Google Chrome

PARADIGMAS EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Según el manual de buenas prácticas para la Inclusión Laboral

PARADIGMA DE EXCLUSIÓN	PARADIGMA DE INCLUSIÓN
“Hay diferencia de contrato entre personas con discapacidad y sin discapacidad “	No existe ninguna diferenciación; en los contratos de trabajo no se menciona si la persona posee o no discapacidad.
“Las personas con discapacidad reciben diferente sueldo”	Los sueldos deben tener referencia en relación al mercado laboral según la vacante que ocupará la persona con discapacidad.
“Las personas con discapacidad no pueden ser despedidas”	La obligatoriedad laboral debe ser aplicada para trabajadores con o sin discapacidad.
“Los trabajadores con discapacidad deben tener un trato compasivo”	El sentimiento de compasión limita el compromiso del trabajador con relación a su desempeño, generando un ambiente laboral no favorable; el mejor trato que debe recibir una persona con discapacidad es prioritario, no diferente, caracterizado por el respeto.
“La productividad de una persona con discapacidad es menor a una persona sin discapacidad”	Se ha demostrado en diferentes estudios que si una persona con discapacidad está ubicada de acuerdo a su perfil laboral, su desempeño alcanza los niveles de productividad requerida y en ciertas discapacidades incluso mayor.

<p>“Es más fácil incluir a personas con discapacidad física que a personas con otro tipo de discapacidad”</p>	<p>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 tipos de discapacidades.</p>
<p>“Todas las personas con discapacidad son conflictivas”</p>	<p>La condición de discapacidad no es una razón para que se pueda asociar a su comportamiento, sin embargo el relacionamiento con los demás dependerá de factores individuales.</p>
<p>“Las personas con discapacidad pueden ocupar únicamente cargos operativos”</p>	<p>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.</p>



Gráfico N°: 25
Fuente: Google Chrome



Gráfico N°: 26
Fuente: Google Chrome

INFRAESTRUCTURA ADECUADA

Las personas con diferentes tipos de discapacidades, sean Físicas, Intelectuales, Visuales o Auditivas están en el pleno derecho de tener accesibilidad segura, en todas partes.



Gráfico N°: 27
Fuente: Google Chrome



Gráfico N°: 28
Fuente: Google Chrome



Gráfico N°: 29
Fuente: Google Chrome



Gráfico N°: 30
Fuente: Google Chrome

Las Instituciones Públicas deben tener el diseño y planificación de las necesidades de los trabajadores discapacitados



Gráfico N°: 31
Fuente: Google Chrome

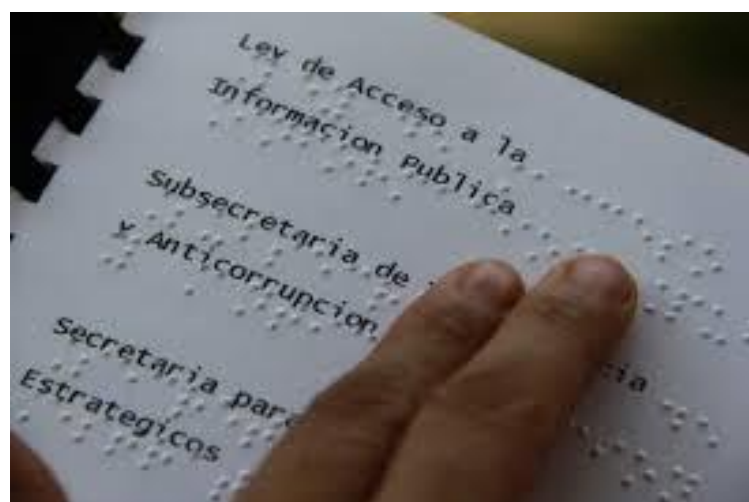


Gráfico N°: 32
Fuente: Google Chrome

Para (Rodríguez, 2010, págs. 91-92), Uno de los lineamientos dentro del entorno laboral que se debe considerar:

- Adaptación a lugares o puestos de trabajo con ayudas técnicas como rampas, ascensores, escalones con colores claros, bandas táctiles de advertencia en las escaleras, audios de advertencia, conectores de apertura automáticos para puertas pesadas, mangos en las puertas, timbres de entrada que estén en pleno alcance a usuarios de sillas de ruedas y localizables para las personas con discapacidad visual y los pisos deben ser antideslizantes y llanos.
- Las personas discapacitadas deben ser colocadas dentro del entorno laboral en zonas de trabajo con fácil acceso, es decir en plantas bajas.
- Los lugares de trabajo deben tener los equipos necesarios que sean de fácil uso como teclado braile, teléfono de manos libres, entre otros.
- Los manuales de consulta o de instrucciones deben estar en una correcta visualización para que todos puedan entenderlas correctamente.
- Las instituciones deben facilitar un lector o interprete para personas con discapacidad auditiva y un intérprete para el lenguaje de sonidos.
- Garantizar una buena iluminación para las personas con discapacidad visual y lectores de labios.

Anexo 7

CRONOGRAMA

<i>Actividades</i>	<i>Diciembre</i>		<i>Enero</i>				<i>Febrero</i>				<i>Marzo</i>				<i>Abril</i>				<i>Mayo</i>				
	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	
Elaboración de los temas	X																						
Aprobación de los temas		X																					
Encuadre del Cap. I			X	X	X																		
Revisión del Cap. 1						X																	
Encuadre del Cap. II							X	X															
Revisión del Cap. II									X														
Encuadre del Cap. III-IV										X	X				X	X							
Encuadre del Cap. V- VI																							
Revisión total del proyecto												X				X		X			X		
presentación del informe													X									X	