



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

TEMA:

“INCLUSIÓN SOCIAL EN RELACIÓN A LA CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CANTÓN AMBATO”

Trabajo de Titulación previo a la obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social

AUTORA:

Tania Jackeline Álvarez Pozo

TUTORA:

Dra. Silvia Jovanna Altamirano Altamirano, Mg.

Ambato – Ecuador

2015

APROBACIÓN DE LA TUTORA

En calidad de Tutora del Trabajo de Investigación sobre el tema INCLUSIÓN SOCIAL EN RELACIÓN A LA CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CANTÓN AMBATO, de la Señora Tania Jackeline Álvarez Pozo, 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, Noviembre 06, 2015

.....
Dra. Silvia Jovanna Altamirano Altamirano, Mg.

TUTORA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros de Tribunal de Grado, APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el tema: INCLUSIÓN SOCIAL EN RELACIÓN A LA CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CANTÓN AMBATO, presentado por la Sra. Tania Jackeline Álvarez Pozo 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

AUTORÍA

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación INCLUSIÓN SOCIAL EN RELACIÓN A LA CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CANTÓN AMBATO, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son de responsabilidad de la autora.

Ambato, Noviembre 06, 2015

LA AUTORA

.....
Tania Jackeline Álvarez Pozo
CI. 1803676525

DERECHOS DE LA AUTORA

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de ésta 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, Noviembre 06, 2015

LA AUTORA

.....
Tania Jackeline Álvarez Pozo

CI. 1803676525

DEDICATORIA

A Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado las fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaron por enseñarme a vencer y a salir victoriosa en esta batalla.

Para mis padres con cariño ya que ellos me dieron la vida y han estado en todos los momentos, mil gracias mami y papi, por darme una carrera para mi futuro, por creer en mí, por brindarme su apoyo incondicional, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, y por ayudarme con los recursos necesarios para culminar con éxito mis estudios.

Los amo, y este trabajo es para ustedes, solo les estoy devolviendo lo que me dieron y todo lo que me quisieron.

A mi esposo y mejor amigo; Vinicio, gracias por estar conmigo en aquellos momentos de mi estudio, por ser parte importante en el logro de mi meta profesional, gracias por haber sido mi fuente de inspiración, en mi deseo de proseguir y obtener mi título profesional, ya que con su amor, cariño, apoyo constante y paciencia para que pudiera terminar mis estudios, son evidencia de su gran amor.

A mi hermano y cuñadas por estar siempre conmigo gracias por creer en mí. A mis sobrinos que con sus sonrisas me hacen crecer y sentirme afortunada de tenerlos.

A mis abuelitos Vicente y Digna quienes me han apoyado y han estado pendientes de mi

A mis suegros quienes por su preocupación y a toda mi familia: tíos, tías, primos y primas que me apoyaron, me alentaron y estuvieron junto a mí. Les agradezco a todos.

Tania Alvarez

AGRADECIMIENTO

Primero quiero agradecer a Dios por bendecirme día a día, para llegar hasta donde he llegado por darme el valor para hacer realidad este sueño anhelado. A mi querida UNIVERSIDAD, porque en sus aulas recibí los más gratos recuerdos que nunca olvidare y la gran oportunidad de ser una profesional. A mi TUTORA de tesis, Dra. Silvia Altamirano, Mg. por su esfuerzo y dedicación quien compartió sus conocimientos, experiencias y en especial por brindarme su paciencia y su motivación que como resultado me ayudo a terminar mis estudios con éxito. También agradezco a mis DOCENTES de toda mi carrera profesional porque todos han aportado con un granito de arena a mi formación, y en especial a la Lic. Malena Quiroga, Mg.Lic.Nivia García, Lic. Viviana Naranjo, Lic. Aida Haro y Lic. Jeaneth Balseca, Mg; que con nobleza y sacrificio depositaron en mi sus vastos conocimientos y por brindarme una amistad sincera. Quiero agradecer de manera especial al Ing. Francisco Chávez por sus consejos, su enseñanza, su apoyo y ánimo en los momentos difíciles de mi vida; y a todas las personas que siempre estuvieron pendiente de mí; por el ánimo y apoyo incondicional que me brindaron, sin importar en donde estén, quiero darles las gracias por formar parte de mí vida. ¡Mil gracias!

Tania Alvarez

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	Pág.
Portada.....	i
Aprobación de la Tutora.....	ii
Aprobación del Tribunal de Grado	iii
Autoría.....	iv
Derechos de la Autora.....	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento.....	vii
Índice General	viii
Indice de Cuadros.....	xiii
Indice de Graficos	xv
Resumen Ejecutivo.....	xvii
Introducción	1

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Tema:.....	3
Planteamiento del Problema.....	3
Contextualización.....	3
Macro	3
Meso.....	6
Micro.....	7
Árbol de Problema Efectos	10
Análisis Crítico.....	11
Prognosis.....	12
Interrogantes de la Investigación	13
Delimitación del Objeto de Investigación.....	13
Justificación.....	14
Objetivos	15
General	15

Específicos	15
-------------------	----

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos	16
Fundamentaciones	21
Fundamentación Filosófica	21
Fundamentación Sociológica	22
Fundamentación Axiológica	22
Fundamentación Psicológica.....	23
Fundamentación Legal	23
Declaración Universal de Derechos Humanos.....	23
Categorías Fundamentales	29
Constelación de Ideas de la Variable Independiente.....	30
Constelación de Ideas de la Variable Dependiente.....	31
Desarrollo de la Variable Independiente.....	32
Inclusion Social.....	32
Buen Vivir.....	32
Constitución	33
Los Derechos Humanos:	35
El Ciclo de Vida y Familia.....	36
Seguridad Social.....	37
Participación Ciudadana.....	38
Empresa.....	39
Empresa Pública.....	39
Políticas Públicas	40
Derechos Sociales	41
Los Derechos Políticos.....	42
Conadis.....	42
Legislación Laboral y de Discapacidades	43
Grupo de Atención Prioritaria.....	44
Contratacion de Personas con Discapacidad.....	44
Derechos.....	46

Inserción Laboral	46
Estabilidad Laboral	47
Políticas Laborales	48
Mecanismos de Selección de Empleo	48
Personas con Discapacidad	49
Discapacidad Física.....	50
Discapacidad Intelectual	50
Discapacidad Visual.....	51
Ministerio de Relaciones Laborales	52
Hipótesis.....	53
Señalamiento de Variables.....	53

CAPITULO III

METODOLOGÍA

Enfoque de la Investigación	54
Modalidad Básica de Investigación	55
Bibliografía Documental.....	55
De Campo.....	55
Nivel o Tipo de Investigación.....	56
Exploratorio.....	56
Descriptivo.....	56
Asociación de Variables.....	56
Población y Muestra.....	57
Población.....	57
Muestra.....	57
Determinación de la Cuota de Muestreo.....	61
Matriz de Operacionalización de la Variable Independiente	62
Técnicas e Instrumentos.....	64
Encuestas.....	64
Entrevista.....	64
Observación.....	64
Tabulación de datos (Programa Excel)	64
Validez y Confiabilidad	64

Plan de Recolección de Información.....	65
---	----

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Análisis de la Encuesta a Personas con Capacidades Especiales.....	67
Análisis de la Entrevista a Empleados de Empresas Públicas	90
Verificación de la Hipótesis	96
Planteamiento de la Hipótesis.	96
Valor Tabular Crítico de Chi Cuadrado	96
Regla de Decisión	97
Modelo Matemático para el Cálculo de X^2	99
Obtención de X^2 Calculado.....	99
Decisión.....	100

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	101
Recomendaciones.....	102

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Tema.....	104
Datos Informativos.....	104
Antecedentes de la Propuesta.....	105
Justificación.....	107
Objetivos	108
General	108
Específicos	108
Análisis de Factibilidad.....	108
Política.....	108
Socio-Cultural	109
Tecnológica.....	109
Equidad de Género.....	109

Ambiental.....	109
Económico-Financiera	110
Legal.....	110
Fundamentación	112
Plan de Difusión.....	112
Metodología	117
Objetivo General	118
Objetivos Específicos.....	118
Análisis Interno.	119
Deducción Por Inclusión Laboral.....	126
Estabilidad Laboral	126
Derecho a Permiso, Tratamiento y Rehabilitación	127
Seguridad Social.....	127
Afiliación Voluntaria al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.....	128
Jubilación Especial por Vejez	128
Temario de la Capacitación.....	130
Plan Operativo.....	136
Cronograma de Actividades de la Propuesta	138
Previsión de la Evaluación	139
Bibliografía	140
Cuerpos Legales	141
Linkografía	142
Anexos.....	144

INDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro No. 1 Población	59
Cuadro No. 2 Muestra	59
Cuadro No. 3 Determinación del tamaño de la muestra	60
Cuadro No. 4 Determinación de la cuota de muestreo.....	61
Cuadro No. 5 Inclusión Social	62
Cuadro No. 6 Contratación de las Personas con discapacidad.....	63
Cuadro No. 7 Plan de recolección de la información de la investigación.....	65
Cuadro No. 8 Conocimiento de Inclusión social	67
Cuadro No. 9 Relaciones familiares efectivas	68
Cuadro No. 10 Preferencia para discapacitados en organismos públicos	69
Cuadro No. 11 Supervisión por parte del IESS.....	70
Cuadro No. 12 Acceso a trabajo	71
Cuadro No. 13 Acceso a servicios básicos.....	72
Cuadro No. 14 Acceso a servicios de salud	73
Cuadro No. 15 Nivel nutricional de buena calidad	74
Cuadro No. 16 Posesión de vivienda propia	75
Cuadro No. 17 Respeto por la opinión política del invidente	76
Cuadro No. 18 Políticas públicas favorables para la inclusión	77
Cuadro No. 19 Reconocimiento de políticas públicas para la inclusión	78
Cuadro No. 20 Conocimiento de políticas de inclusión vigentes	79
Cuadro No. 21 Conocimiento de programas de inclusión social.....	80
Cuadro No. 22 Conocimiento de instituciones encargadas de inclusión social.....	81
Cuadro No. 23 Existencia de inclusión social en instituciones públicas	82
Cuadro No. 24 Atención preferente en la empresa pública	83
Cuadro No. 25 Facilidad de encontrar empleo.....	84
Cuadro No. 26 Facilidad de conservar el empleo	85
Cuadro No. 27 Políticas laborales favorables para discapacitados	86
Cuadro No. 28 Consideración prioritaria de personas discapacitados.....	87
Cuadro No. 29 Apoyo de funcionario de recursos humanos	88
Cuadro No. 30 Capacitación especializada en el área laboral	89
Cuadro No. 31 Contratación de discapacitados como política de empresa	90

Cuadro No. 32 Necesidad de Unidad de Contratación de discapacitados	91
Cuadro No. 33 Tipos de discapacidad más frecuentemente contratadas	92
Cuadro No. 34 Trato especial para discapacitados en el sector público	93
Cuadro No. 35 Existencia de capacitaciones en trato a discapacitados	94
Cuadro No. 36 Capacitaciones técnicas, específicas a discapacitados	95
Cuadro No. 37 Frecuencias Observadas	97
Cuadro No. 38 Frecuencias Esperadas.....	98
Cuadro No. 39 Cálculo de X^2	99
Cuadro No. 40 Análisis Foda	120
Cuadro No. 41 Temario de la Capacitación	130
Cuadro No. 42 Recursos empleados en el Plan de difusión.....	131
Cuadro No. 43 Aplicación del plan de difusión por actividades.....	132
Cuadro No. 44 Responsables de la Gestión del Plan de difusión	133
Cuadro No. 45 Presupuesto del Plan de Difusión	134
Cuadro No. 46 Modelo Operativo.....	136
Cuadro No. 47 Cronograma de actividades de la Propuesta.....	138
Cuadro No. 48 Previsión de la evaluación	139

INDICE DE GRAFICOS

	Pág.
Gráfico No. 1 Árbol de Problemas.....	10
Gráfico No. 2 Supraordinación de variables	29
Gráfico No. 3 Infraordinación de la variable independiente.....	30
Gráfico No. 4 Infraordinación de la variable dependiente.....	31
Gráfico No. 5 Conocimiento de Inclusión social.....	67
Gráfico No. 6 Relaciones familiares efectivas.....	68
Gráfico No. 7 Preferencia para discapacitados en organismos públicos	69
Gráfico No. 8 Supervisión por parte del IESS	70
Gráfico No. 9 Acceso a trabajo.....	71
Gráfico No. 10 Acceso a servicios básicos	72
Gráfico No. 11 Acceso a servicios de salud.....	73
Gráfico No. 12 Nivel nutricional de buena calidad.....	74
Gráfico No. 13 Posesión de vivienda propia.....	75
Gráfico No. 14 Respeto por la opinión política del invidente.....	76
Gráfico No. 15 Políticas públicas favorables para la inclusión	77
Gráfico No. 16 Reconocimiento de políticas públicas para la inclusión	78
Gráfico No. 17 Conocimiento de políticas de inclusión vigentes.....	79
Gráfico No. 18 Conocimiento de programas de inclusión social.....	80
Gráfico No. 19 Conocimiento de instituciones encargadas de inclusión social	81
Gráfico No. 20 Existencia de inclusión social en instituciones públicas.....	82
Gráfico No. 21 Atención preferente en la empresa pública	83
Gráfico No. 22 Facilidad de encontrar empleo	84
Gráfico No. 23 Facilidad de conservar el empleo.....	85
Gráfico No. 24 Políticas laborales favorables para discapacitados.....	86
Gráfico No. 25 Consideración prioritaria de personas discapacitados	87
Gráfico No. 26 Apoyo de funcionario de recursos humanos.....	88
Gráfico No. 27 Capacitación especializada en el área laboral.....	89
Gráfico No. 28 Contratación de discapacitados como política de empresa.....	90
Gráfico No. 29 Necesidad de Unidad de Contratación de discapacitados.....	91
Gráfico No. 30 Tipos de discapacidad más frecuentemente contratadas.....	92
Gráfico No. 31 Trato especial para discapacitados en el sector público.....	93

Gráfico No. 32 Existencia de capacitaciones en trato a discapacitados.....	94
Gráfico No. 33 Capacitaciones técnicas, específicas a discapacitados.....	95
Gráfico No. 34 Campana de Gauss	100
Gráfico No. 35 Diagnóstico Inicial	119

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

TEMA:

“INCLUSION SOCIAL EN RELACIÓN A LA CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CANTON AMBATO”

AUTORA: Tania Jackeline Álvarez Pozo

TUTORA: Dra. Silvia Altamirano, Mg

RESUMEN EJECUTIVO

En el presente trabajo se ha podido analizar la relación entre las políticas de inclusión social existentes, con la contratación de las personas que tienen algún nivel de discapacidad, en la ciudad de Ambato, a través de una encuesta a los discapacitados considerados como los afectados por el problema, y los empleados de las empresas públicas, en donde éstos tienen asilo para realizar sus actividades laborales. Este trabajo corresponde a una investigación exploratoria, realizada para familiarizarse con el objeto de estudio, en la que se describen las características sensibles de cada una de las variables por medio del método critico-propositivo, en los que participarían todos los involucrados por el problema, se llegó a notar que los organismos públicos no dan preferencia a las personas con discapacidad (31%), el 21% de discapacitados no tiene fácil acceso a servicios de salud, las políticas públicas actuales no favorecen la inclusión de las personas que tienen capacidades especiales (22%), el 84% de estas personas desconoce el alcance de las políticas actuales de inclusión social, 72% ni siquiera sabe que existan programas de inclusión social para discapacitados ni conoce instituciones encargadas (57%), el 16% opina que la inclusión en las instituciones públicas no se respeta. Los organismos públicos no dan preferencia a las personas con discapacidad (31%), no existe inclusión social (16%), no es fácil encontrar empleo en condición de discapacitado (51%), tampoco mantenerlo (35%), el 85% no ha recibido capacitación en el área laboral, no se

enfatisa la necesidad de contratar personas discapacitadas (16.7%). Para el 33.3% el tipo de discapacidad no es determinante para una contratación. La propuesta generada para solucionar el problema, consiste en un plan de difusión de las políticas de inclusión social y sus sanciones como parte de la gestión de las instituciones del estado.

DESCRIPTORES:

Inclusión social, contratación, discapacidad, actividades laborales, exploratoria, analítico-sintético, inductivo-deductivo, preferencia, servicios de salud, políticas, públicas, programas de inclusión, instituciones encargadas, empleo, capacitación, plan de difusión.

INTRODUCCIÓN

El trato que se da a las personas con discapacidad a todo nivel, es un indicador social muy importante en el que se refleja la verdadera misión del ser humano como tal durante su vida, en éste trabajo de investigación se inquiera en reconocer qué tanto se ha sensibilizado al “patrono” dentro de las empresas públicas, para que sea capaz de tolerar trabajadores en los que sus capacidades intelectivas o físicas no se hayan desarrollado de manera completa.

Los seres humanos tienen necesidades inherentes a su naturaleza, en especial; ser amados, reconocidos y aceptados social como laboralmente, y por ende es importante este tema de trabajo ya que se pretende conocer las formas de inclusión social de las personas con discapacidad, con el fin de establecer todos los modos de erradicación de las discriminación y exclusión de personas con discapacidad en el Ecuador.

Se trata de un problema de actualidad ya que la preocupación por el prójimo se ha convertido en una temática de discusión a todo nivel, de modo que aún el Gobierno mediante campañas como la “Eugenio Espejo”, ha decidido tomar sobre si mismo la responsabilidad de generar políticas que, de acuerdo con la investigación realizada, no han tenido la acogida esperada, siendo ésta la razón por la que se ha visto la alternativa de potenciar su difusión en medios masivos.

Los datos que se analizan toman en cuenta el conocimiento sobre la inclusión social, efectividad de las relaciones familiares, la atención preferente en los organismos públicos, la supervisión por parte del IESS, la accesibilidad a un trabajo y otros afines, considerando métodos de análisis como la estadística descriptiva, se ha llegado a caracterizar el problema de manera práctica, el mismo que consta de seis capítulos, distribuidos de la siguiente manera:

El Capítulo I, se refiere al Problema, en el mismo se refiere el análisis contextual del problema desde tres distintas perspectivas, y el análisis crítico del mismo en su relación causa-efecto, llegando a determinar las metas de la investigación a partir de

la formulación del problema y sus respectivas interrogantes.

El Capítulo II, del Marco Teórico, consta básicamente de una revisión teórica de los antecedentes de investigaciones similares, los fundamentos filosóficos y legales que respaldan el trabajo y una categorización de las variables desde las supra-categorías que contienen a cada una hasta las subcategorías en las que se desagregan.

En el Capítulo III del Marco Metodológico, se establecen las técnicas e instrumentos de investigación, en este caso las encuestas aplicadas al personal administrativo y a la muestra de discapacitados de la cual se obtendrán los datos específicos.

En el Capítulo IV de Análisis e Interpretación de Resultados, muestra mediante cuadros de frecuencias y gráficos, los hallazgos tanto en la encuesta a discapacitados como a empleados públicos para verificar la hipótesis por medio de la prueba de Chi cuadrado.

En el Capítulo V de Conclusiones y Recomendaciones, se muestran los resultados finales del trabajo, que derivan del logro de los objetivos específicos y que son un resumen del capítulo anterior.

Finalmente se presenta la Propuesta de solución al problema, la misma que consiste en un “Plan integral de difusión de políticas de inclusión social para los actores sociales inmersos en el tema de discapacidad de las Instituciones públicas del Cantón de Ambato”.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Tema:

Inclusión social en relación a la contratación de las personas con discapacidad en las instituciones públicas del Cantón Ambato

Planteamiento del problema

Contextualización

Macro

Según la Organización Mundial de la Salud (2011):

“A nivel mundial se estima que alrededor del 15% de la población vive con algún tipo de discapacidad, según el último informe. El crecimiento que la región de América Latina ha experimentado durante las últimas décadas debe ser el pretexto para construir sociedades más inclusivas, que entiendan las diferencias entre personas y que logren valorar a sus vecinos.”

Una sociedad avanzada es aquella en la que existe el respeto por las individualidades, como se ha podido notar en la cita anterior uno de cada siete habitantes del planeta tiene algún tipo de discapacidad, ésta cifra constituye un valor significativo y por ello debe ser considerada por la sociedad en general, como un deber humanitario que cumplir, para las necesidades más básicas de ésta población. Según la LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO (LOSEP), publicada en el Registro Oficial Nro. 294 del miércoles 6 de octubre de 2010. Art .64:

“En el Ecuador las leyes establecen que el 4% de los empleados públicos y privados deben ser personas con discapacidad, aunque el cumplimiento de esta cifra no siempre implica una situación ideal. A inicios del año 2010, con la vicepresidencia de Lenin Moreno se inicia una campaña en pro de la

contratación laboral de las personas con discapacidad, pero los principales obstáculos que encuentran las personas con discapacidad tienen que ver con las políticas y normas insuficientes que no les han permitido históricamente ser incluidos social y laboralmente de manera efectiva.”

Desde hace cinco décadas existe un antecedente importante en el país, y es el hecho de que las autoridades nacionales hayan decidido poner en marcha planes de cuidado y apoyo para los discapacitados, por medio de la generación de políticas públicas que favorecen la ubicación de este tipo de personas en el ámbito laboral, ésta obligación asegura que uno de cada veinte y cinco empleados sea contratado con alguna discapacidad, en algunas empresas ésta actitud está vigente y en aquellas en las que no se aplica no tienen por ahora ninguna sanción considerable, por ello es que el nivel de incumplimiento es muy elevado.

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2001) por su parte afirma que:

“El total de la Población Ecuatoriana el 12,14% presenta alguna clase de discapacidad, en referencia a estas cifras cabe destacar que desde el año 1991, se cuenta con un Plan Nacional de Discapacidades, enfocado en tres bases: La prevención, la atención y la inclusión social de las personas con discapacidad, a pesar de estos esfuerzos emprendidos poco ha cambiado, la realidad de los discapacitados sigue siendo la misma o peor en algunos casos.”

Se puede diferenciar que en el Ecuador existen tres puntos menos de diferencia en la relación con el porcentaje de discapacitados a nivel mundial, y que en la actualidad ya existen planes de colaboración que fueron confirmados por el gobierno y que a nivel de las empresas tienen un componente de obligatoriedad,

Pero no de seguimiento, pues la evidencia es que aún se encuentra una gran cantidad de personas con deficiencia visual o motriz mendigando en las calles o desempleada en general.

La Asamblea General de la OEA en el año 1999, 8 de junio; adoptó la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, documento que el Ecuador es suscriptor, cuyo objeto principal persigue la prevención y la eliminación de todas las

formas de discriminación contra los discapacitados y propiciar su plena inclusión en la sociedad. Actualmente, se cuenta con la Ley sobre Discapacidades publicada en el Registro Oficial No. 301 del viernes 6 de Abril del 2001, que dentro de sus principales objetivos contempla:

“Perseguir el “Reconocimiento pleno de los derechos que corresponden a las personas con discapacidad”, “Eliminar toda forma de discriminación por razones de discapacidad y sancionar a quienes incurrieren en esta prohibición”, además “Crear mecanismos para la atención e integración social de las personas con discapacidad atendiendo las necesidades particulares de cada sexo”, garantizando la igualdad de oportunidades para desempeñar un rol equivalente al que ejercen las demás personas”

De acuerdo con lo anotado en la ley de discapacidades, se ha podido ver que establece un escenario propicio para que los discapacitados puedan mantener una vida tolerable, se distingue que el principal propósito del estado es garantizar la aceptación de los discapacitados en todos los ámbitos de la actividad socio-económica y educativa, y al ser un objetivo de la Ley de discapacidades, debe ser aplicada con la mayor rigurosidad posible para beneficio de los más necesitados.

Constitucionalmente se incluyen sus derechos, en especial el de igualdad como lo establece la Constitución de 1998 en consideración a la Declaración Universal de los Derechos Humanos en sus Arts. 1, 2-17. En la actualidad y con la Constitución nacida en el año 2008 se establecen las atribuciones y garantías, y se ubica a estas personas denominándolas como Grupos de atención prioritaria.

La Presidencia de la República del Ecuador, a través de Lcdo. Lenin Moreno en ejercicio de la Presidencia (E), el 12 de mayo del año 2013, mediante el Decreto N° 1076, dispuso: “Art.1.- Declárese como política del Estado ecuatoriano el respeto y protección de los derechos de las personas con discapacidad, prohibiéndose cualquier práctica que constituya discriminación, y promoviendo acciones tendientes a concienciar en la sociedad sobre los derechos y capacidades de las personas de este grupo social”.

Tomando en consideración que en el año el 2007 por Decreto Ejecutivo N°. 338, se declara y establece como Política de Estado la prevención de discapacidades,

la atención y rehabilitación integral de las personas con discapacidad. El 30 de mayo del mismo año en atención al decreto No 1076-2013 la Misión Solidaria Manuela Espejo continúa y se fortalece con su institucionalización a través de la Secretaría Técnica de Discapacidades (SETEDIS), creada mediante Decreto Ejecutivo, el pasado 30 mayo de 2013.

En los acápites citados, se puede distinguir una cláusula muy importante, en la que se declara que los discapacitados no solo que deben ser respetados sino “protegidos”, aquello permite divisar de un mayor nivel de compromiso de la sociedad en general con éste tipo de seres humanos, se menciona que es necesario que se prevenga éste tipo de anomalías, lo cual incluye el cuidado durante la gestación de las madres de familia que representa el cuidado mismo de los hijos que llevan en sus vientres. Visto de otra perspectiva, la inserción social de las personas con discapacidad no es solamente un discurso propuesto, sino una ley que debe cumplirse con la mayor conciencia posible.

Meso

Según el Informe emitido por la Misión Solidaria Manuela Espejo (2008):

“En Tungurahua, la mayoría de personas con discapacidad han tenido que enfrentar solos el reto de la superación, el desarrollo socio-económico, la inclusión social y demás barreras que por sí la pobreza, la marginación, el abandono estatal imponen a los más necesitados, el evidente conflicto marcado entre los paradigmas de crecimiento y equidad ha provocado que la distribución del ingreso siempre sea desigual, aparte de generar otros impactos que han contribuido a la fragmentación social, producto de ello grandes estratos poblacionales están peor que antes, mientras una pequeña minoría exhibe apreciables mejoras, este desfase de realidades que presenta la población seguirá siendo por siempre la causa de tensión política y social.”

La discapacidad no aparece como un factor solitario, sino que por el contrario, está imbuida de todo un paquete de consecuencias y aspectos colaterales mucho más graves todavía, reconocer que, a la discapacidad le acompaña, el desempleo, el reducido nivel de vida, la escasa o nula comodidad para desempeñarse, la dependencia parcial o total de otras personas, el sentido de ser una carga social, el dolor y la disfuncionalidad de ciertos órganos, la pobreza, desnutrición y demás

factores, y por otro lado solo determinados grupos reciben los beneficios de organismos particulares o estatales, pero la gran mayoría sigue formando parte del anonimato.

Según Diego Villacrés (20012), coordinador del Consejo Nacional de Discapacidades de Tungurahua:

“El descenso de la inversión pública en el área social, en la provincia es mínimo pero se observa que aún es ineficiente los servicios prioritarios a estos grupos, por lo que se ha afectado fuertemente a la calidad y cobertura de los servicios públicos, hecho que perturba gravemente a esta población que a más de los problemas de discapacidad se encuentran en niveles de pobreza y un 9% de discapacitados en extrema pobreza o indigencia; en la prevención de las discapacidades, la atención y la rehabilitación integral de las personas con discapacidad, en especial en casos de indigencia es necesaria y debe ser inmediata, en la provincia el Conadis es el ente estatal encargado de velar por los derechos de las personas con discapacidad, en especial lo atinente a inclusión social de estos grupos.”

En si el Estado se ha preocupado por realizar inversiones específica en el campo social ,sin embargo, es notable que la pobreza se evidencia en gran parte de las personas con discapacidad, actualmente se cuenta en la provincia con la Institución del Conadis quien se encarga de vigilar en cumplimiento de los derechos;

A pesar de ello los discapacitados en la provincia de Tungurahua, siguen tomando un segundo plano de atención y los niveles de pobreza debido al desempleo son bastante considerables.

Micro

Según cifras de Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC: 2010):

“En Ambato, la Inclusión Social de las personas con discapacidad es limitada, pese a estar presente en este cantón el Conadis, las políticas sociales de inclusión son inoportunas, esto debido a que en las Instituciones públicas a este grupo laboral no se le considera como una mano de obra que puede aportar con su trabajo en su totalidad, sino solo para cumplir con el porcentaje establecido en la ley de personas con discapacidad en la Institución; la inclusión se coarta debido a que los espacios, las limitaciones

en funciones y otros factores los marginan y limitan su desarrollo laboral.”

Se puede ver que la situación en la ciudad de Ambato no es distinta, pues en lo que respecta a las políticas sociales implementadas en el país, en la ciudad de Ambato son efímeras y no representan las necesidades reales de los discapacitados, pues apenas se cubren con trabajos de medio tiempo, en aquellos casos en los que son alcanzados, éstas personas no reciben la atención debida y por ende sus ingresos no alcanzan a cubrir las mayores necesidades que tienen en relación a los individuos sanos.

Si bien estas políticas sociales amparan los derechos de las personas con discapacidad para el trabajo, es la sociedad la que los excluye, de modo que no se aprovecha de las diferentes habilidades y destrezas que pueden aportar, se niega su inclusión en todo sentido.

Es necesario considerar que no solo existe el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) como Institución primaria de Políticas sociales, existe el MIES, el Ministerio de Relaciones Laborales, y es necesario que exista una oficina técnica especializada que capacite y exija que se cumplan los derechos de los discapacitados para incluirse laboralmente.

Enrique Acosta, miembro de la Unidad de Discapacitados del Municipio de Ambato, señala que:

... en el cantón Ambato aún no se observa y da la suficiente atención a las personas con discapacidad, la inclusión laboral aún requiere de mayor supervisión, planeación y perfeccionamiento, de manera que no sea eficiente sola la utilización de bienes y servicios, especialmente en las áreas de salud, educación, sino además vivamos en una verdadera capacitación e inserción laboral; medidas que eliminen las barreras de y permitan la accesibilidad del discapacitado en todas las esferas y ámbitos socio laborales. ”

Todavía resta mucho por hacer en la población local, pues en Ambato se perciben apenas las bondades de las políticas implementadas, pero es necesario mayor seguimiento a las actividades y que se logre una mayor cobertura de personas discapacitadas y de servicios brindados a éstas, cada empresa debe vincularse con

éste trabajo y deberían existir parámetros de exigibilidad para lograr que todo esto se cumpla.

Árbol de Problema Efectos

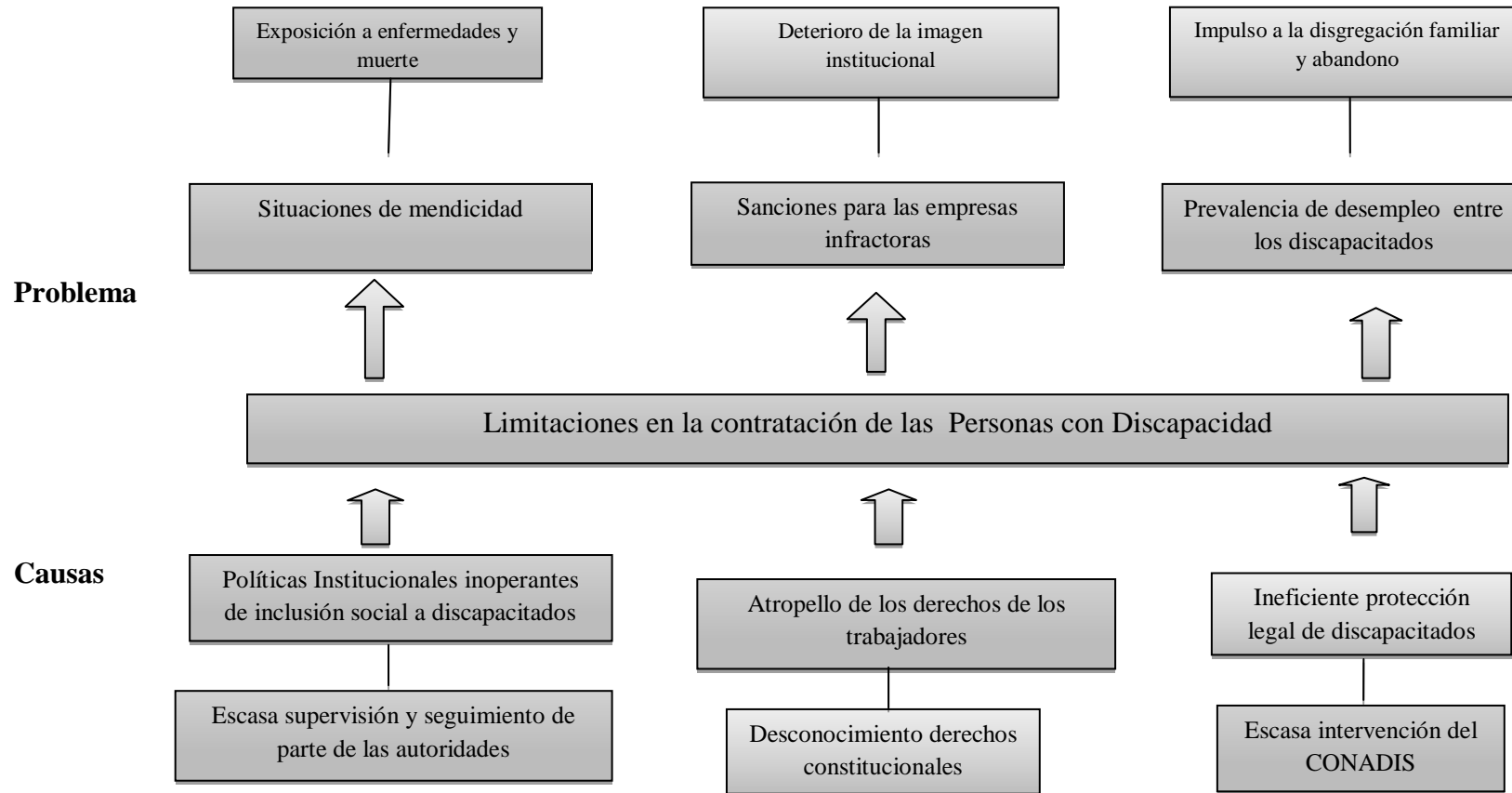


Gráfico No. 1 Árbol de Problemas

Fuente: Investigadora

Elaborado por: Tania Álvarez

Análisis crítico

El conocimiento de los derechos de las personas con discapacidad es de vital importancia, ya que, constitucionalmente a las personas que se encuentran en esta situación, en pro de que garantizar sus derechos, se las ubica en los grupos de atención prioritaria, de manera que el desconocimiento de la sociedad atenta contra el respeto de sus derechos y sus garantías básicas.

Sin embargo no ha existido la debida difusión de los deberes y derechos de los discapacitados, para que la sociedad en general participe como protagonista de su bienestar, y no siga en estado pasivo ante el problema.

La inaplicabilidad de la legislación laboral ecuatoriana para personas discapacitadas, es el mayor obstáculo para estos grupos, ya que, provoca la vulneración de los derechos de los trabajadores, pues a pesar de que en esta ley se establece los derechos de estas personas no se aplican en el momento de darles un trabajo en las mismas instituciones del Estado, que son aquellas que más énfasis deberían poner al momento de contratar a personas con discapacidad en sus dependencias.

Por lo que se generaría una ausencia de inclusión social de las personas con discapacidad, negándoles al derecho al trabajo, la contratación y el buen vivir que merecemos todos, en todo ámbito de la vida sea social o laboral existentes.

El desconocimiento de la existencia del CONADIS, institución del estado encargada de la observancia, seguimiento y aplicación de los derechos de las personas con discapacidad les deja sin protección a estas personas al momento en que ellos quieren ser incluidos laboralmente.

Si se transgrede el derecho al trabajo de las personas con discapacidad nos enfrentamos a mayores grados de marginación a estas personas, pues en si lo que en la mayoría de casos se provoca es la violación de los Derechos Humanos cuando no se los quiere dentro de las instituciones y empresas del mismo Estado.

La escasa intervención de la institución mencionada, provoca que los discapacitados estén desprotegidos legalmente.

La escasa supervisión y seguimiento de parte de las autoridades, permite ver la existencia de Políticas Institucionales inoperantes de inclusión social a discapacitados, constituyendo éste factor otro de los males que las personas estudiadas, deben aprender a superar, aunque, con el pasar del tiempo vayan degenerándose hasta convertirse en causas estructurales.

Prognosis

De no darse una respuesta afirmativa al problema de investigación planteado, se estará incumpliendo los derechos de las personas con discapacidad a ser incluidos en la sociedad, se los excluye de todos los medios que ellos tienen para poder insertarse en el trabajo dentro de una sociedad que aún margina a aquellos que considera no iguales, sin consideraciones de que ellos también son seres humanos, que, por ser más vulnerables que los demás, necesitan la protección y el amparo tanto del Gobierno como de las personas particulares.

Se prevé, que en futuro próximo, empeore de accesibilidad al campo laboral, degenerando en situaciones de mendicidad no solo para el discapacitado, sino también para toda la familia, se pronostica también que existirán sanciones para las empresas que incumplan con el deber de dar asilo laboral a discapacitados, anteponiendo multas e impuestos, y el escenario más común es el de la prevalencia de desempleo entre los discapacitados

Se espera que de no mediar una solución actual y oportuna para el problema de la segregación de los discapacitados, ellos se encontrarán expuestos a diversas enfermedades y en el peor de los casos a la muerte, en el ámbito empresarial.

Se espera un deterioro de la imagen institucional debido al estigma de la deshumanización sobre las personas con capacidades especiales. No actuar acertadamente en los campos citados, será un impulso a la disgregación familiar y al

abandono.

Formulación del Problema

¿Cómo la Inclusión social está relacionada con la contratación de las personas con discapacidad en las instituciones públicas del Cantón Ambato?

Interrogantes de la Investigación

- ¿Por qué es importante la Inclusión Social para las empresas de la ciudad de Ambato?
- ¿Cuál es la situación de la contratación de las personas con Discapacidad en las instituciones públicas del Cantón Ambato?
- ¿Qué alternativa se puede plantear para solucionar el problema la contratación de las personas con discapacidad?

Delimitación del Objeto de Investigación

AREA: Laboral

ASPECTO: Inclusión social de personas con discapacidad

DELIMITACIÓN ESPACIAL: La investigación se realizará en las instituciones públicas del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

DELIMITACIÓN TEMPORAL: El trabajo de investigación se desarrollará durante el año 2015.

UNIDADES DE OBSERVACIÓN

- Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A. (EEASA)
- Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato (GADM)
- EP-Empresa Municipal de agua potable y alcantarillado de Ambato.(EMAPA)

Justificación

El presente trabajo de Investigación tiene como fin incursionar en el mundo de las discapacidades, ateniéndose a aquellas personas que por motivos genéticos y biológicos son parte de este grupo humano cuyas habilidades son diferentes pero no excluyentes en la sociedad ecuatoriana.

Los seres humanos tienen necesidades inherentes a su naturaleza, en especial; ser amados, reconocidos y aceptados social como laboralmente, y por ende es importante este tema de trabajo ya que se pretende conocer los modos de inclusión social de las personas con discapacidad, con el fin de establecer todas las formas de erradicación de la discriminación y exclusión de personas con discapacidad en el Ecuador.

En consideración al área laboral, hay que tomar conciencia que las leyes en el Ecuador, reconocen los derechos de las personas con discapacidad a ser incluidas en el trabajo en instituciones públicas como privadas, desde una perspectiva que permita generar consideraciones que favorezcan la inclusión social y la contratación en los puestos de trabajo a este grupo vulnerable de personas, formando un sistema político, social, familiar y organizacional en relación a la capacidad.

Desde el Trabajo Social, se entiende que este tema conmueve y genera grandes impactos en la sociedad, por cuanto no es ajena la difícil situación que las personas discapacitadas tienen que pasar hasta incluirse en una actividad laboral que les permita desarrollar sus capacidades propias. Tomando en cuenta que sus derechos son reconocidos y garantizados por el Estado, el mismo que ha ido creando con el tiempo Instituciones cuyos objetivos y propuestas están enfocados a las personas con discapacidad a fin de insertarlos en la sociedad en todos los aspectos de la vida y en especial del trabajo y la familia.

Con la investigación se busca crear una propuesta que permita reivindicar la Inclusión Social de las personas con discapacidad, para promover los derechos de estos grupos, es decir, los planes, proyectos o programas dentro de los cuales las

personas con discapacidad deben ser tomadas en cuenta para un trabajo digno al que todos los seres humanos tienen derecho.

Objetivos

General

Determinar como la Inclusión social está relacionada con la contratación de las personas con discapacidad en las instituciones públicas del Cantón Ambato

Específicos

- Establecer la importancia de la Inclusión Social de los discapacitados, para las empresas de la ciudad de Ambato.
- Diagnosticar la situación de la contratación de personas con Discapacidad en las instituciones públicas del Cantón Ambato.
- Preparar una alternativa para promover la contratación de personas con discapacidad en las instituciones públicas de la ciudad de Ambato.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos

La presente Investigación se realiza en base a la Bibliografía encontrada respecto al tema de Inclusión Social de las personas con discapacidad; partiendo de la Constitución de la República del Ecuador, textos y más documentos que han sido el apoyo investigativo para el presente proyecto y, la colaboración de las Instituciones y grupo humano involucrado

Realizando un recorrido por la Biblioteca de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias sociales de la Universidad Técnica de Ambato, aparecieron investigaciones bastante relacionadas con el tema propuesto de la inclusión de personas discapacitadas.

La investigación titulada: “El bajo nivel de capacitación de las personas con Discapacidad incide en la inclusión laboral Determinada en el art. 42, numeral 33 del código del Trabajo, en las empresas privadas del cantón Latacunga, de la provincia de Cotopaxi, en el segundo Semestre del año 2009” de Andocilla (2010, pp.:126-127) cuyas conclusiones fueron:

- Las principales causas del bajo perfil profesional de las personas con discapacidad se deben a que no han recibido la debida capacitación profesional para el desempeño de un determinado puesto de trabajo, por lo que en las empresas e instituciones públicas y privadas, existe un número minoritario de personas con discapacidad que se hayan insertado laboralmente.
- La falta de capacitación profesional de las personas con discapacidad limita la inclusión laboral a las empresas públicas y privadas, ya que

no existe una promoción de mano de obra calificada y de las plazas de trabajo en las que pueden desempeñarse de parte, del Ministerio de Relaciones Laborales.

- Tanto las personas con discapacidad como sus empleadores concuerdan en que existe la necesidad de buscar mecanismos para la capacitación y preparación de mano de obra calificada que pueda desempeñar las diferentes plazas de trabajo que requieren las empresas, organismos y entidades públicas y privadas.

El autor, de la misma manera, ha referido las siguientes recomendaciones en función de las conclusiones a las que arribó:

- Para elevar el bajo perfil profesional de las personas con discapacidad es necesario que se implanten políticas de inclusión laboral, estableciendo mecanismos de registro y control de las personas con discapacidad, que se encuentren en situaciones favorables para desempeñarse laboralmente y reciban la correspondiente capacitación que les permita ofertar su mano de obra calificada.
- Uno de los derechos de las personas con discapacidad es el desenvolverse en un trabajo en igualdad de condiciones, por lo existe la necesidad de su capacitación, ya que es responsabilidad del Estado en el cumplimiento de lo determinan la Constitución, la Ley sobre discapacidades y el Código del Trabajo entre otros, garantizar la inclusión laboral en las diferentes empresas, organismos e instituciones públicas y privadas.
- El CONADIS, Ministerio de Relaciones Laborales, la Inspectoría del trabajo y demás organismos para personas con discapacidad deben establecer los sistemas de selección para las personas con discapacidad de manera que una vez que hayan sido capacitados se les pueda asignar un puesto de trabajo acorde al nivel de discapacidad y

preparación para un mejor desempeño laboral, como fuente de ingresos y mantención de sus hogares.

Ha de considerarse que la temática de “El servicio Público y el acceso a la justicia de las personas con discapacidad, en la Fiscalía del cantón Quero”, realizado en la misma Universidad, por Paredes Boris (2013, pp: 129-130), reúne características muy aparentes a las requeridas para la presente investigación, de cuyo estudio se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- La presente investigación se inició planteando el objetivo de establecer el impacto del servicio público en el acceso a la justicia de las personas con discapacidad en la Fiscalía del cantón Quero.

Para determinar la igualdad de condiciones de este grupo en cuanto al acceso a los servicios públicos.

- Las servidoras y servidores públicos, así como los operadores de justicia de las diferentes entidades públicas, carecen de los conocimientos necesarios a cerca de la atención especializada para las personas con discapacidad, ya que no cuentan con talleres, seminarios, ni con campañas de capacitación sobre los derechos de accesibilidad de este grupo prioritario.
- Importante es señalar que el 63,4%, destaca que no existe un acceso a los servicio públicos, de manera ágil y oportuna, así mismo el apoyo de las servidoras y servidores públicos al brindar ciertas facilidades en los trámites de las personas con discapacidad ocupan un lugar importante en cuanto a las formas de no discriminación de este grupo vulnerable.
- Se establece mediante un 91,0% que la atención pública que se brinda en la Fiscalía del cantón Quero no es especializada para personas con Discapacidad.

Siendo las recomendaciones, igualmente importantes para proyectar el presente estudio, entre ellas se tiene:

- De las conclusiones expuestas, se recomienda dictar talleres para capacitar a las servidoras y servidores públicos, en el ámbito de atención especializada para personas con discapacidad, esto coadyuva a la eliminación de barreras para este grupo prioritario.
- La garantía de derecho de acceso a la justicia de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones y de manera ágil y oportuna, permitirá generar una cultura de inclusión social en aplicación de normativa internacional de derechos humanos y el principio Constitucional de la igualdad y no discriminación.
- Es fundamental transversalizar la temática de discapacidades en la formación y capacitación de las servidoras y servidores públicos, en el ámbito universitario a fin de que aporten con conocimientos adecuados para que las personas con discapacidad exploren sus capacidades, para fortalecer de esta manera el desarrollo del principio de igualdad ante la ley.
- En el marco jurídico de los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, se recomienda especialización para la atención a estos grupos, siendo esta la razón para implementar una unidad especializada en la atención de personas con discapacidad en la Fiscalía del cantón Quero.

En la tesis titulada “La difusión de los derechos de las personas con discapacidad y la inclusión social en la zona urbana del Cantón Píllaro en la Provincia de Tungurahua” elaborada por Pérez, C (2014, pp: 90-91), se han podido recabar las siguientes conclusiones:

- En la zona urbana del cantón Píllaro se observa que todavía no existe

la inclusión de las personas que presentan algún tipo de discapacidad.

- Al revisar los datos obtenidos en las encuestas se puede emitir un juicio de valor de que las personas que tienen discapacidad No tienen las mismas oportunidades que el resto de individuos siendo una sociedad donde se carece de inclusión.
- Las personas encuestadas entre los 20 – 35 años de edad desconocen totalmente de la existencia de los derechos de las personas con discapacidad, esto da origen a la falta de inclusión social de las personas con discapacidad.
- Los personas encuestadas con un porcentaje mayor reconocen de la falta de oportunidades que tienen las personas con discapacidad esto hace que se genere un irrespeto de los derechos y se pierda de cierta manera la igualdad de condiciones entre personas regulares y personas con discapacidad.
- Hace falta difusión de los derechos de las personas con discapacidad, para que puedan hacer valer sus derechos ante toda la sociedad carente de inclusión, de esta manera velar por los intereses del grupo de personas vulnerables, esto permitirá crear el buen vivir en una sociedad justa, equitativa e incluyente.

Las recomendaciones derivadas de éste estudio son las siguientes:

- A los habitantes de la zona urbana del cantón Píllaro buscar la forma de incluir en todo ámbito a las personas que presentan alguna discapacidad para mejorar su calidad de vida, al mismo tiempo tener una sociedad más justa y equitativa.
- Buscar los medios de difusión más idóneos, en este caso una difusión masiva mediante comunicación visual para la respectiva difusión de

los derechos de las personas con discapacidad, ya que de lo contrario se generan aspectos de exclusión.

- Buscar los medios necesarios para brindar la difusión adecuada de los derechos de las personas con discapacidad, ya que existe un desconocimiento total de las personas encuestadas (personas regulares), esto amerita que se busque una alternativa de solución al problema detectado.
- Crear las mismas oportunidades para las personas con discapacidad para fortalecer el buen vivir en una sociedad, donde la igualdad, la equidad debe prevalecer ante todo buscando una sociedad más justa digna de poder vivir en armonía, donde exista sobre todo la inclusión social.
- Crear una guía informativa donde exista los derechos de las personas con discapacidad, promoviendo la aplicación y el respeto de los derechos en todos los estamentos ya sean públicos o privados para mejorar la inclusión social, creando las mismas oportunidades que todas las personas necesitan.
- Diseñar una estrategia de Difusión Visual para difundir los derechos de las personas con discapacidad de la Zona Urbana del cantón Píllaro, la misma que generará un impacto en la gente.

Fundamentaciones

Fundamentación Filosófica

El presente trabajo se fundamenta en el paradigma crítico – propositivo, descrito por Naranjo, G (2014, p: 20) de la siguiente manera:

“La ruptura de la dependencia y transformación social requieren de

alternativas coherentes en investigación; una de ellas es el enfoque crítico-propositivo, porque cuestiona los esquemas molde de hacer investigación que están comprometidos con la lógica instrumental de poder; porque impugna las explicaciones reducidas a causalidad lineal. En cuanto al enfoque propositivo, la investigación no se detiene en la contemplación pasiva de los fenómenos, sino que además plantea alternativas de solución, construidas en un clima de sinergia y proactividad.”

La investigación está comprometida con los seres humanos y su crecimiento en comunidad de manera solidaria y equitativa, y por eso propicia la participación de los actores sociales en calidad de protagonistas, ya que se realizará el estudio de la realidad de los temas de inclusión social de las personas con discapacidad tratando de verificar la problemática a través de la opinión y por medio de ello plantear alternativas de solución viables.

Fundamentación Sociológica

Spencer Herbert (2012) en “Fundamentos de la Sociología”, publicado en el link; <https://prezi.com/exaelijuswqw/fundamentos-de-la-sociologia-1-herbert-spencer/>, ac (Agosto 2014), menciona que:

“Es el estudio de la evolución en su forma más compleja”. "Sin embargo, Spencer no limita la sociología al estudio histórico de las sociedades, sino que incluye también el estudio de los modos en que las organizaciones e instituciones contemporáneas se relacionan con el resto de los fenómenos de sus respectivos momentos: Instituciones políticas, de clase tipos de familias, modos de distribución, etc. La sociología de Spencer se centra fundamentalmente en los fenómenos macro sociales (las sociedades, las estructuras sociales y las instituciones sociales), así como sus funciones.”

Se puede evidenciar que es el estudio en sí de la humanidad por lo tanto con la sociología se reconocerá aquellas partes de las sociedades y la evolución que existe en ella con el fin de propender a una sociedad más incluyente; en relación a las personas con discapacidad su finalidad es llegar a que sean tomados en cuenta en el ámbito laboral ya que ellos forman parte de la colectividad.

Fundamentación Axiológica

En lo relacionado a los valores es importante para el desarrollo de las sociedades pues una comunidad al practicar valores estará bien instituida y tendrá la

capacidad de juzgar acertadamente las situaciones conflictivas y darles solución ;en las cuales se formen personas responsables e impulsadoras de igualdad y formadoras de oportunidades para todos, en especial forjar un mundo en los que todos permitamos que aquellos con capacidades diferentes se incluyan en el mundo social y laboral de manera efectiva y pueden desarrollarse para que tengan una vida digna.

Fundamentación Psicológica

Los fenómenos sociales son estudiados por la Psicología Social, involucra el estudio de la psiquis de los individuos, es decir el desarrollo del hombre en comunidad, familia y grupos sociales. En si se busca promover la inclusión social de las personas con discapacidad, a través del desarrollo de sus habilidades y la participación activa en la familia y su comunidad para el impulso en el cambio de la vida de aquellas personas.

Fundamentación Legal

La presente investigación se fundamenta en la siguiente normativa:

Declaración universal de Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos adopta y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217 (III) de 10 de diciembre de 1948, garantiza el derecho al trabajo en su Artículo 23, que dice:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario,

por cualquiera otros medios de protección social.

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

CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, (Diciembre 2006), Propósito, Artículo 1.

“El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”

Menciona el disfrute pleno y por igual del conjunto de los derechos humanos por las personas con discapacidad, en si vela por el respeto y bienestar social.

CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, (Diciembre 2006), Igualdad y no Discriminación, Artículo 5.

* Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella, y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.

* Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo.

* A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.

* No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad.

La manera más efectiva de promover la inclusión de las personas con discapacidad es remover las barreras que en la actualidad no les permiten tener tal

participación en cualquier ámbito laboral.

Estas barreras pueden ser físicas, sociales y culturales ya que ellos también tienen derechos como las demás personas.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR,(2008),Titulo II Derechos, Capítulo tercero Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, Sección sexta Personas con discapacidad,Art.47- 49.

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

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

1. La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida.
2. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.”

Las personas, los seres humanos, para el Estado son responsables de cumplir y hacer cumplir los derechos para la igualdad de oportunidades.

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

1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.
2. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.”

Según lo mencionado en el artículo 48 de la Constitución garantiza que las personas con discapacidad deberían recibir protección del estado ante estos eventos mencionados.

“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.

- Debe reconocerse que para lograr la igualdad para las personas con discapacidad, el derecho a no ser discriminado debe ser complementado con el derecho a beneficiarse de medidas diseñadas para garantizar su independencia, integración y participación en la vida social.”

Se menciona que deben existir una atención específica para regular las relaciones humanas y evitar una discriminación con el fin de garantizar la vida.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR,(2008),Titulo II Derechos, Capítulo Quinto Derechos de participación,Art.61, Numeral 7.

Art.61. “Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional.”

Señala que las personas con discapacidad deben tener igualdad de oportunidades al desempeñar empleos en instituciones públicas, el proceso que se lo realice debe ser transparente.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR,(2008),Titulo VI

Régimen de Desarrollo, Capítulo Sexto Trabajo y Producción, Sección Tercera Formas de trabajo y su retribución, Art.330

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 trabajo.”

Menciona que garantiza la accesibilidad para las personas con discapacidad siempre con la igualdad de condiciones y con su remuneración adecuada.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR,(2008),Titulo VII Régimen del Buen Vivir, Capítulo Primero Inclusión y Equidad, Art.341.

Art. 341.- El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad. La protección integral funcionará a través de sistemas especializados, de acuerdo con la ley.

Los sistemas especializados se guiarán por sus principios específicos y los del sistema nacional de inclusión y equidad social. El sistema nacional descentralizado de protección integral de la niñez y la adolescencia será el encargado de asegurar el ejercicio de los derechos de niñas, niños y adolescentes. Serán parte del sistema las instituciones públicas, privadas y comunitarias.

LA LEY SOBRE DISCAPACIDADES,(Septiembre 2012), Título II de las personas con discapacidad, sus derechos, garantías y beneficios, Capítulo primero de las personas con discapacidad y demás sujetos de ley, Sección primera de los sujetos, Art 6 Persona con discapacidad, Art. 7 Persona con deficiencia o condición

discapacitante.

“Art. 6.- Persona con discapacidad.- Para los efectos de esta Ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividad es esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento. Los beneficios tributarios previstos en esta ley, únicamente se aplicarán para aquellos cuya discapacidad sea igual o superior a la determinada en el Reglamento. El Reglamento a la Ley podrá establecer beneficios proporcionales al carácter tributario, según los grados de discapacidad, con excepción de los beneficios establecidos en el Artículo 74.”

Las personas con discapacidad se enfrentan a numerosas dificultades por lo que implica hacer cambios en la sociedad para que se conviertan en participantes con igualdad de derechos

“Art. 7.- Persona con deficiencia o condición discapacitante.- Se entiende por persona con deficiencia o condición discapacitante a toda aquella que, presente disminución o supresión temporal de alguna de sus capacidades físicas, sensoriales o intelectuales manifestándose en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse, oír y/o ver, comunicarse, o integrarse a las actividades esenciales de la vida diaria limitando el desempeño de sus capacidades; y, en consecuencia el goce y ejercicio pleno de sus derechos.”

Las personas con discapacidad desean la igualdad de oportunidades, por lo que la sociedad debe incluir y acomodar las necesidades de todos los ciudadanos, incluidas las personas con discapacidad.

Categorías Fundamentales

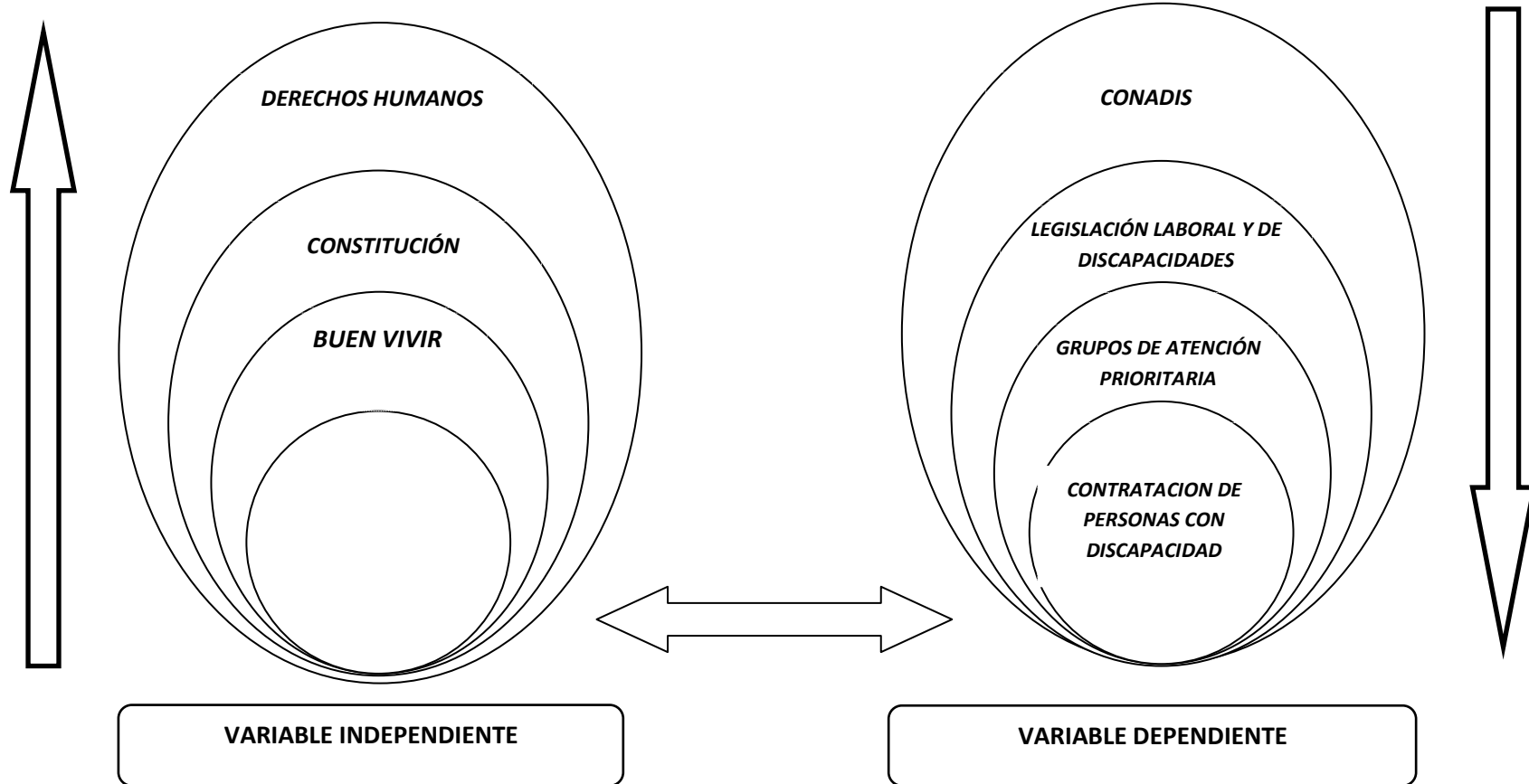


Gráfico No. 2 Supraordinación de variables
Elaborado por: Tania Álvarez

Constelación de ideas de la Variable Independiente.

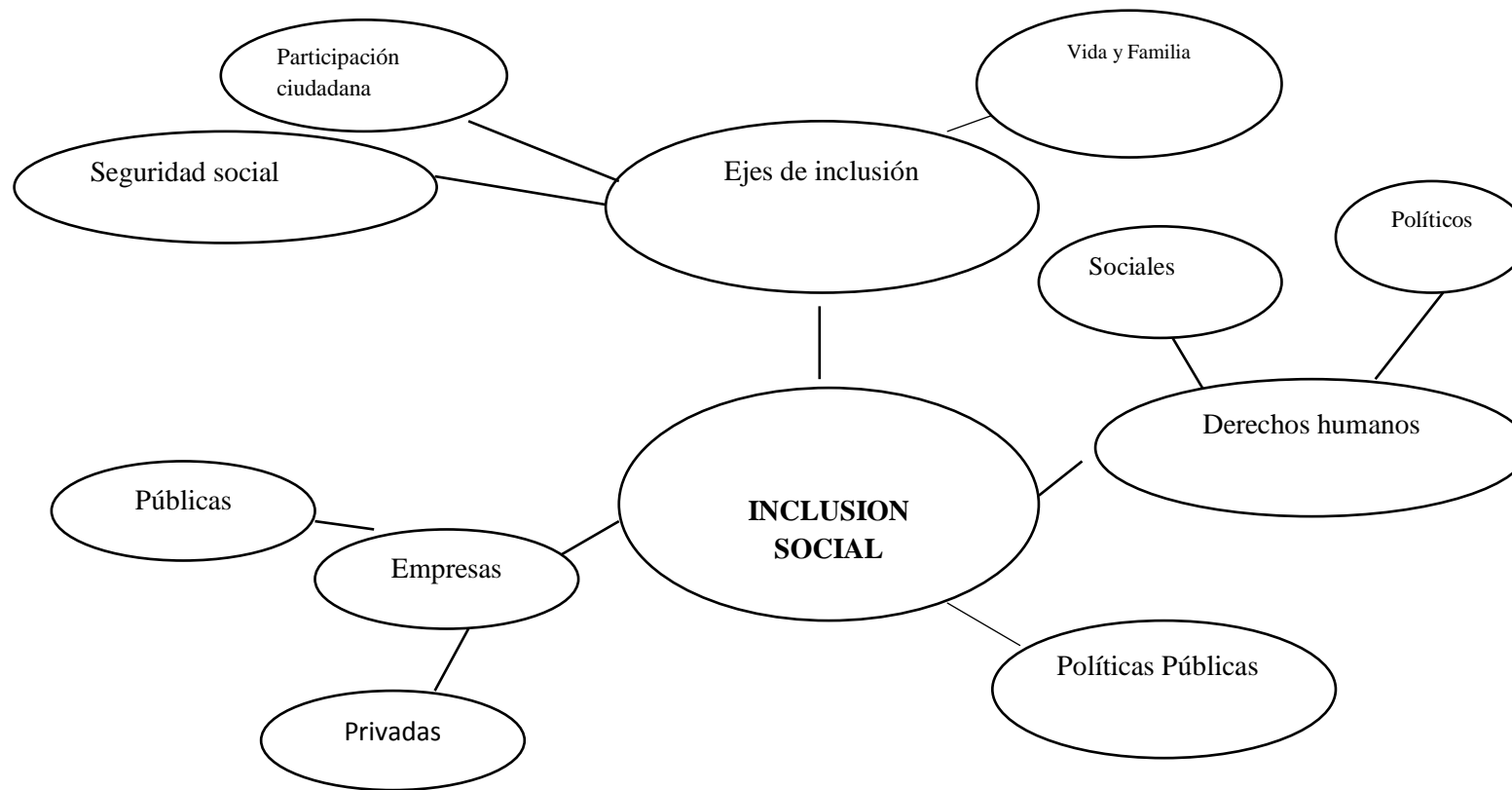


Gráfico No. 3 Infraordinación de la variable independiente
Elaborado por: Tania Alvarez
Fuente: Gráfico N° 2

Constelación de ideas de la Variable Dependiente.

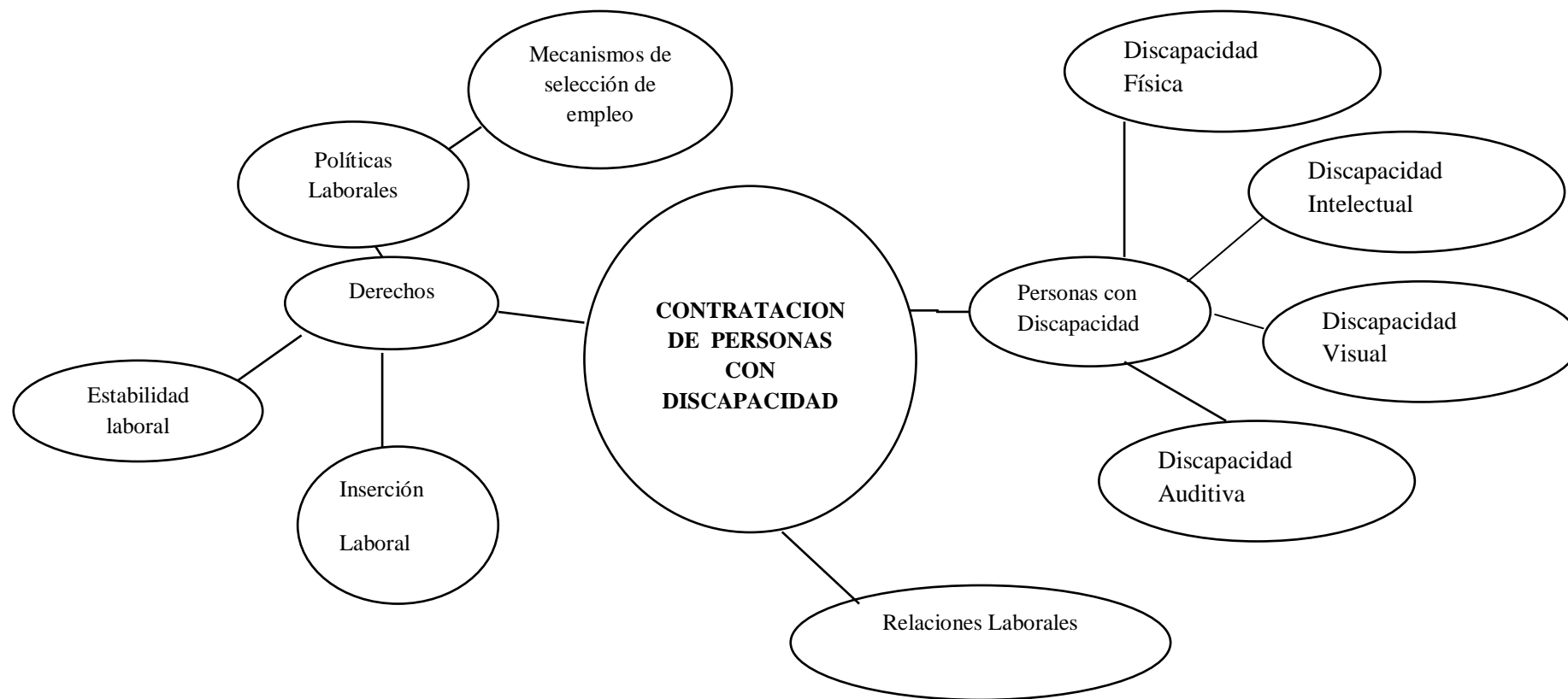


Gráfico No. 4 Infraordinación de la variable dependiente

Elaborado por: Tania Álvarez

Fuente: Gráfico N° 2

DESARROLLO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

INCLUSION SOCIAL

REVISTA HUMANUM.ORG,(10/08/2015), “Inclusion Social” , publicado en el link;

<http://www.revistahumanum.org/revista/inclusion-social-y-desarrollo-humano/>,

menciona que:

“La inclusión social es un concepto relativamente nuevo promovido, especialmente, por la Unión Europea (UE). La UE define la inclusión social como un “proceso que asegura que aquellos en riesgo de pobreza y exclusión social, tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social y cultural disfrutando un nivel de vida y bienestar que se considere normal en la sociedad en la que ellos viven.”

La inclusión social es importante en sí misma ya que es fundamental para el avance de una sociedad puesto que con ello se busca brindar igualdad de oportunidades para todas las personas sin ninguna discriminación alguna.

Según el Banco Mundial (2013):

“Define la inclusión social como “el proceso que garantiza que las personas en riesgo de caer en la pobreza y la exclusión social dispongan de las oportunidades y los recursos necesarios para participar plenamente en la vida económica, social y cultural y para disfrutar de un nivel de vida y bienestar considerado normal en la sociedad en la que viven

Como lo mencionado la inclusión social es de vital importancia ya que con ello se brinda el bienestar de la sociedad y un buen nivel de vida que las personas lo merecen.

BUEN VIVIR

JUAN SEGARA FONT (29-06-2012), “Que se entiende por el buen vivir” publicado en el link: <https://juansegarrfont.wordpress.com/2012/06/29/que-se-entende-por-el-buen-vivir-2/> indica que:

El «buen vivir» apunta a una ética de lo suficiente para toda la comunidad, y no solamente para el individuo. El «buen vivir» supone una visión holística e integradora del ser humano, inmerso en la gran comunidad terrenal, que incluye además de al ser humano, al aire, el agua, los suelos, las montañas, los árboles y los animales; es estar en profunda comunión con la Pachamama (Tierra), con las energías del Universo, y con Dios.

El buen vivir no solo incluye al ser humano sino en general a la naturaleza en sí.

CONSTITUCION DEL ECUADOR, (2008), Título II Derechos, Capítulo segundo los Derechos del buen vivir, Sección octava. Trabajo y Seguridad Social, art.33, art. 34.

Sección octava. Trabajo y seguridad social

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

La Constitución reconoce el derecho a trabajar a que toda persona sin excepción alguna, que tenga la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido y aceptado como base para una vida digna siempre teniendo en cuenta las condiciones de trabajo seguras y saludables que no sean degradantes de la dignidad humana .

CONSTITUCIÓN

Ley fundamental, escrita o no, de un Estado soberano, establecida o aceptada como guía para su gobernación. La constitución fija los límites y define las relaciones entre los poderes legislativo, ejecutivo y judicial del Estado, estableciendo así las bases para su gobierno.

La Constitución de la República del Ecuador, en la Sección Sexta, de las Personas con discapacidad, en el Art. 47, manifiesta, que el Estado debe garantizar los derechos de los discapacitados y su familia al igual que le pueda tener un trabajo con igualdad de oportunidades para el desarrollo de sus capacidades y potencialidades que se incorpore en las entidades públicas y privadas y su correspondiente integración social.

En el Art. 48, el Estado asegura una inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, donde las personas con discapacidad puedan participar tanto en lo político, social, cultural, educativa y económica; pues garantiza el cumplimiento de los derechos evitando la discriminación a las personas con discapacidades; la ley sancionara a quien lo incumpla.

En el Art. 61, numeral 7 de los derechos de participación enunciados indica que todos los ecuatorianos y ecuatorianas pueden desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, la selección debe ser transparente, incluyente, equitativa, pluralista y democrática, proceso con los debidos criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

En el Capítulo Sexto, Sección Tercera, el Art. 330, garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad con la consecuente implementación de los servicios sociales y de ayuda especial, prohibiendo se disminuya la remuneración por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Capítulo primero, de la Inclusión y equidad, en el Art. 341, el Estado tiene la responsabilidad de generar toda condición para la protección integral en toda la vida de sus habitantes, goce de derechos y principios contenidos en la Constitución, igualdad en la diversidad y la no discriminación, atención hacia los grupos de atención prioritaria y de discapacidad.

LOS DERECHOS HUMANOS:

Son garantías jurídicas universales que protegen a las personas y los grupos contra acciones y omisiones que interfieren con las libertades, los derechos fundamentales y la dignidad humana.

Los derechos humanos se aplican de forma igual y sin discriminación a todas las personas. Los mismos pertenecen a todas las personas en todos los lugares. En este sentido, los Estados tienen el deber de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales, independientemente de sus sistemas políticos, económicos y culturales.

- Podemos decir que todas las personas no pueden ser marginada de ninguna actividad ya que según la constitución les protege en todo ámbito.

El derecho a la igualdad y la no discriminación, explícitamente consagrados en los tratados internacionales, son principios esenciales y transversales del derecho internacional de derechos humanos.

En cumplimiento de estos principios el Estado debe velar por la vigencia de los derechos humanos sin discriminación por motivo alguno, sea por la nacionalidad, el lugar de residencia, el sexo, el origen nacional o étnico, la pertenencia a una minoría nacional, la posición económica, el nacimiento, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, el color, la raza, la religión, el idioma, la opinión política o cualquier otra condición.

- Toda persona tiene la obligación de exigir sus derechos, no importa la raza, el ámbito social, el color de piel, ya que todos tienen los mismos derechos y deben ser exigidos cuando no se les cumpla.

Las obligaciones del Estado en materia de Derechos Humanos

Aunque en principio cualquier persona o grupo puede cometer abusos a los

derechos humanos, en virtud del derecho internacional son los Estados los que asumen obligaciones jurídicas directas en relación al respeto, protección y garantía de los derechos humanos.

Los derechos humanos delimitan el poder del Estado y, al mismo tiempo, exigen que el Estado adopte medidas positivas para la vigencia y disfrute de los derechos humanos. En este sentido, los Estados asumen las obligaciones y los deberes de respetar, proteger y hacer efectivos los derechos humanos

- El derecho de toda persona a la salud a la educación al buen vivir no, pero si obliga al Estado a seguir mejorando para que los seres humanos se sientan seguros a que se encuentran respaldados por el gobierno central.

El Ciclo de Vida y Familia

Bajo el fin básico de la equidad, la política de atención a la familia y el ciclo de vida tienen tres elementos fundamentales: la protección social y cuidado; la generación de oportunidades y capacidades; y la ciudadanía

La primera infancia y la adultez mayor requieren de atenciones especiales en cuidados directos. En el primer caso, para la formación integral y desarrollo de capacidades; en el segundo para la protección integrada de la salud y el bienestar. Por ello, en Ecuador se enfatiza en estas dos poblaciones como grupos de atención prioritaria para el cuidado y protección de derechos, desde el sistema de protección social y la educación inicial, en conjunto con el sistema de salud y seguridad.

- Cabe mencionar que los adultos mayores y los niños necesitan una atención adecuada por el cual los niños deben crecer en un ambiente sano seguro para que así tengan un desarrollo adecuado y a los adultos atenderles en todo ámbito social de la misma forma q a todos.

La atención hacia la adolescencia y juventud parte de políticas dirigidas a crear condiciones para la permanencia de esta población en el sistema educativo,

creación de espacios de participación social, información, creación, socialización y aprendizajes, prevención y restauración de vulneraciones de sus derechos; eliminación de las causas de deserción, las de necesidad de trabajo prematuro y las de abandono del hogar

En el caso de la población adulta mayor, la protección social implica la posibilidad de una vida autónoma, de cuidados, del reconocimiento de su trabajo, sus saberes y enseñanzas. Es reconocer su aporte y asegurar una estabilidad económica básica a lo largo de su vida.

La equidad apunta a rescatar y reconocer la diferencia, para conseguir igualdad en accesos, oportunidades y resultados desde esta diferencia.

Seguridad social

La seguridad social es un conjunto de medidas que la sociedad proporciona a sus integrantes con la finalidad de evitar desequilibrios económicos y sociales que, de no resolverse, significarían la reducción o la pérdida de los ingresos a causa de contingencias como la enfermedad, los accidentes, la maternidad o el desempleo, entre otras.

La forma más común de identificar la seguridad social es mediante las prestaciones y la asistencia médica, sin embargo, esas son solo algunas de las formas en las que se presenta en la vida cotidiana. En los hechos, la seguridad social también se encuentra en los actos solidarios e inclusivos de las personas hacia los demás, pues esos actos llevan en sí mismos la búsqueda del bienestar social.

En la actualidad, existe un consenso internacional respecto a la consideración de la seguridad social como un derecho humano inalienable, producto de casi un siglo del trabajo mancomunado de organismos internacionales relevantes, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas (ONU), e instituciones supranacionales, como la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS), la Organización Iberoamericana de Seguridad Social

(OISS) y la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS).

Por último, cabe señalar que la seguridad social es mencionada como un derecho en la Carta Internacional de Derechos Humanos, donde claramente se expresa:

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Participación Ciudadana

La presencia de los ciudadanos en los asuntos públicos es una condición necesaria para alcanzar la gobernabilidad democrática, a medida que el ejercicio del poder está más legitimado en la voluntad obtenida a través de un consenso social, mayores son las posibilidades de visibilizar las aspiraciones de los diferentes sectores sociales. Puede decirse que la realización progresiva de los derechos humanos, está en relación directamente proporcional al aumento de la calidad de la participación ciudadana.

Sin embargo, prevalece en nuestra sociedad una marcada exclusión de la mayoría poblacional respecto a la toma de decisiones sobre los asuntos públicos; de manera que, el consenso se reduce a minorías no representativas de la pluralidad de intereses societarios.

Por lo tanto, la presencia del ciudadano en las decisiones que le afectan, tanto individual como colectivamente, precisa de una adecuación funcional, en tanto en cuanto, facilite el acceso y la conformación no excluyente de centros de decisión a partir del nivel local, que en última instancia, también sean capaces de incidir en la formación de voluntad sobre las decisiones que exceden el ámbito del Estado-Nación.

- Podemos decir que la Participación es un proceso de generación de

conciencia crítica y propositiva en el ciudadano.

La participación no es realmente efectiva mientras no vaya modificando y ampliando las relaciones de poder.

El fin de la participación ciudadana no es tanto ella en sí misma, por cuanto que, la finalidad que debería perseguir es la mejora sostenible de las condiciones de vida de la sociedad.

Empresa

- Ricardo Romero (2008. P 19), autor del libro "Marketing", define a empresa como "el organismo formado por personas, bienes materiales, aspiraciones y realizaciones comunes para dar satisfacciones a su clientela"

La empresa es una entidad formada básicamente por personas, bienes materiales y aspiraciones por lo que permite dedicarse a la producción y transformación de productos o a la prestación de servicios para satisfacer necesidades y deseos existentes en la sociedad,

- El Diccionario de la Real Academia Española (2000), en una de sus definiciones menciona que la empresa es una "unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos"

Entidad que mediante la administración de sus recursos de trabajo producen bienes o servicios con el fin de satisfacción de las necesidades de una comunidad.

Empresa Pública

La dirección <http://www.economia48.com/spa/d/empresa-publica/empresa-publica.htm>

Empresa cuyo capital, en su totalidad o en su mayoría, es propiedad del Estado, de una Comunidad Autónoma o de una Corporación Local. Tienen también la consideración de empresas públicas.

- Son aquellas entidades que pertenecen al Estado y estas a la vez pueden ser nacionales, provinciales y cantonales .

Empresa Privada

Una empresa privada también se conoce como una sociedad anónima cerrada o corporación privada. Es una empresa que es propiedad de un pequeño número de individuos. Un número limitado de acciones se dividen entre los propietarios

. Ellos también pueden estar involucrados en la operación de la organización. Las acciones de estas empresas no se negocian en el mercado público. Las acciones emitidas por empresas privadas no están sujetas a las normas y reglamentos relativos al registro y prospecto. (Recuperado de http://www.ehowenespanol.com/empresa-privada-sobre_443761/)

Políticas públicas

En publicación de la CEPAL titulada: “Políticas públicas”:

<http://www.cepal.org/es/publicaciones/6085-politica-y-politicas-publicas>

Se afirma que las políticas públicas son una actividad común de la política y de las decisiones del gobierno y de la oposición, por ende, la política se debe analizar como la búsqueda de establecer o de bloquear políticas públicas sobre determinados temas, o de influenciar en ellas. A su vez, parte fundamental del quehacer del gobierno se refiere al diseño, gestión y evaluación de las mentadas políticas.

En el 2009 (149-187) Velásquez, R. en “Hacia una nueva definición del concepto “política pública” publicó que:

En el mundo real de las políticas, hay algunas que se alejan de lo público o del interés común, porque grupos particulares permean las esferas de poder

para obtener a través de la política una ventaja en desmedro de los intereses de una colectividad. Por repudiables que sean, este tipo de políticas son públicas, y deben ser objeto de estudio del análisis de las políticas. Por eso las definiciones deben ser de corte descriptivo y no normativo.

De acuerdo con el pensamiento de Salazar, C. (1994) Las políticas públicas son “las sucesivas respuestas del Estado frente a situaciones socialmente Problemáticas la “Política”, concebida como el ámbito de gobierno y de la sociedad humana. Por eso, es que las políticas públicas son el conjunto de iniciativas, decisiones y acciones del régimen político, frente a situaciones socialmente problemáticas y buscan solucionar esas situaciones o –al menos– llevarlas a niveles manejables.

Aquello referido a las políticas, decisiones y acciones de las autoridades estatales, en cualquier par de coordenadas espacio-temporales.

Aunaremos el concepto de bienestar público como complemento, y decimos que puede ser precisado como el conjunto de bienes privados y públicos, menos el conjunto de males privados y públicos, que los miembros de una sociedad producen y consumen.

Bazúa Fernando y Valenti Giovanna, en la obra: “Hacia un enfoque amplio de Política Pública”, afirman que “Las Políticas Públicas son las acciones de gobierno, se refiere a cada acción emitida por éste, que busca dar respuestas a las diversas demandas de la sociedad y, como señala Chandler y Plano, se pueden entender como uso estratégico de recursos para aliviar los problemas nacionales”.

Derechos Sociales

Los Derechos Sociales, según la definición propuesta por la página Definiciones abc, disponible en la dirección: <http://www.definicionabc.com/derecho/derecho-social.php>

Son aquellos que se le garantizan universalmente a cada individuo, son un equivalente a los derechos humanos. Estos son de alguna manera los derechos que humanizan a los individuos, a sus relaciones y también al entorno en el cual se desarrollan. Entre ellos se destacan los siguientes: derecho a un empleo, a un salario, a la protección social, en caso de necesitarlo, derecho a la jubilación, a un seguro de desempleo, bajas laborales por maternidad, enfermedad, accidentes laborales, entre otros, derecho a una vivienda, a la educación, a la sanidad, a un ambiente sano y saludable, a la cultura y a todos los ámbitos de la vida pública.

Los derechos políticos.

En la dirección <http://www.buenastareas.com/ensayos/Derechos-Pol%C3%ADticos-Concepto-y-Character%C3%ADsticas/4288580.html>

Son aquellos derechos que tienen los ciudadanos para expresar, ejercer y participar en el universo democrático de la sociedad a la que pertenece, porque con ello se consolida y se realiza la democracia, una de las maneras de manifestar este derecho, es a través de las elecciones.

- Son derechos que protegen las libertades de su violación injustificada por parte del poder y garantizan la capacidad del ciudadano para participar en la vida civil y política del Estado en condiciones de igualdad sin discriminación alguna

Los derechos políticos son el conjunto de condiciones y opciones que posibilitan al ciudadano a participar en la vida política de su nación, expresando con el ejercicio del derecho su criterio, como forma de ejecutar su libertad personal y de conciencia y formando, con su manifestación, un vínculo con sus representantes electos, es decir entre gobernantes y gobernados.

- En conclusión los derechos políticos permiten al ciudadano participar en la vida política de un Estado donde tiene derecho a ser electo, a participar en el gobierno y a ocupar cargos públicos, derechos a asociarse y reunirse con fines políticos.

CONADIS

La dirección <http://www.conadis.gov.ec/legislacion/ley.html> (17 of 50) [6/8/08 2:04:39 PM]

Esta entidad del Gobierno Ecuatoriano, consta en el Reglamento general a la ley de discapacidades. Tomado del Registro Oficial N° 27. Gustavo Noboa Bejarano. Presidente Constitucional de la República, fue creada mediante Ley N° 2000-25,

publicada en el Registro Oficial N° 171 del 26 de Septiembre del 2000, como una entidad encargada de la Ley sobre las Discapacidades, “el que actuará como coordinador de las entidades públicas y privadas, que tienen relación con el ámbito de las discapacidades”

Esta división del Gobierno, ejerce sus atribuciones a nivel nacional, dictando políticas, coordinando acciones y ejecutando e impulsando investigaciones sobre el área de las discapacidades. Su conformación es democrática, en la que participan todas las organizaciones públicas y privadas vinculadas directamente con las discapacidades

LEGISLACIÓN LABORAL Y DE DISCAPACIDADES

La Ley Orgánica de discapacidades en el Registro oficial Año IV - N° 796 Quito, del martes 25 de septiembre del 2012. Título II. De las personas con discapacidad, sus derechos, garantías y beneficios, capítulo primero de las personas con discapacidad y demás sujetos de ley sección primera de los sujetos. Artículo 5.- Sujetos.- Se encuentran amparados por esta Ley:

- a) Las personas con discapacidad, ecuatorianas o extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano;
- b) Las y los ecuatorianos con discapacidad que se encuentren en el exterior, en lo que fuere aplicable y pertinente de conformidad a esta Ley;
- c) Las personas con deficiencia o condición discapacitante, en los términos que señala la presente Ley;
- d) Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad; y,
- e) Las personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención y cuidado de personas con discapacidad, debidamente acreditadas por la autoridad competente.

En la misma normativa, en el Artículo 6, se llega a definir a las personas con

discapacidad, en los siguientes términos:

Persona con discapacidad.- Para los efectos de esta Ley 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 la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento.

GRUPO DE ATENCIÓN PRIORITARIA

Según Oña, F (2008), las personas que requieren mayor atención por parte de las Leyes y la sociedad en general, incluyen a los adultos mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, gente privada de su libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado, dentro de la nueva Constitución.

Las leyes establecen que el Estado ha de garantizar a toda persona que sufra de enfermedades catastróficas o de alta complejidad el derecho a la atención especializada y gratuita en todos los niveles, de manera oportuna y preferente (Art. 51)

CONTRATACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo determina que: “el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad.

A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural.

El Art. 64 de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.

La Unidad de Discapacidades del Ministerio De Trabajo, coordina, planifica y organiza actividades relacionadas con este sector. Además, es un espacio amigable donde trabajadores con discapacidad y empresarios pueden acudir para cumplir sus expectativas laborales. Con el objeto 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 del Trabajo a nivel nacional.

Adicionalmente se brinda en forma gratuita servicios de:

- Asesoría
- Capacitación

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

Por ello el Ministerio del Trabajo ha logrado suscribir convenios de Cooperación Interinstitucional para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en los Sectores Público y Privado suscrito entre la Vicepresidencia de la República del Ecuador, con el objetivo de coordinar acciones conjuntas que permitan apoyar y garantizar el control e inspección del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores tanto a nivel público y privado para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Derechos

A nivel global se consideran los siguientes derechos:

Los derechos humanos son universales, políticos, civiles, económicos, sociales y culturales, pertenecen a todos los seres humanos, incluyendo a la personas con distintas discapacidades. Las personas discapacitadas deben gozar de sus derechos humanos u libertades fundamentales en términos iguales con otros en la sociedad, sin discriminación de ningún tipo. Ellos también disfrutan de ciertos derechos específicamente ligados a su status. Los derechos humanos en cuestión:

- Los derechos humanos para las personas discapacitadas incluyen los siguientes derechos indivisibles, interdependientes e interrelacionados.
- El derecho a la no distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en su condición de discapacidad basada en el efecto de deteriorar el disfrute de los derechos humanos y libertades fundamentales.
- El derecho a la igualdad de oportunidades.
- El derecho a una completa igualdad y protección ante la Ley.
- El derecho a una alto estándar de salud para un tratamiento médico, psicológico y funcional, de igual manera a una rehabilitación médica y social y otros servicios necesarios para el máximo desarrollo de las capacidades, habilidades y auto-confianza
- El derecho a trabajar, de acuerdo con sus capacidades, a recibir salarios que igualitarios que contribuyan a un estándar de vida adecuado.
- El derecho a ser tratado con dignidad y respeto.

Inserción Laboral

Borja, Jordán de Urríes (2000) en “Inserción laboral de personas con discapacidad” hace una consideración respecto a lo que sería una situación ideal para el trabajador discapacitado: “es aquella en la que las personas con discapacidad pudieran encontrarse con unas tasas de desempleo similares a las del resto de la población”

En la reciente publicación del IMSERSO "Empleo y Discapacidad" pag. 28 se refleja el dato de personas con discapacidad en paro en torno al 62% en relación al 26,3% de la población general, y si bien este dato puede encontrarse algo desfasado pues es del año 1995, la proporción puede ser bastante similar, de manera que no fuera necesaria ninguna medida de discriminación positiva por el hecho de que un persona tuviera una determinada limitación. Así, solamente existirían incentivos para realizar más contratos indefinidos, para generar más puestos de trabajo, para crear empleo estable, pero no necesitaríamos subvenciones para fomentar las contrataciones de las personas con discapacidad. Es un proceso en el cual debemos de tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

Estabilidad laboral

El Art. 3. De la Ley de Discapacidades define los siguientes fines:

1. Establecer el sistema nacional descentralizado y/o desconcentrado de protección integral de discapacidades;
2. Promover e impulsar un subsistema de promoción, prevención, detección oportuna, habilitación, rehabilitación integral y atención permanente de las personas con discapacidad a través de servicios de calidad;
3. Procurar el cumplimiento de mecanismos de exigibilidad, protección y restitución, que puedan permitir eliminar, entre otras, las barreras físicas, actitudinales, sociales y comunicacionales, a que se enfrentan las personas con discapacidad;
4. Eliminar toda forma de abandono, discriminación, odio, explotación, violencia y abuso de autoridad por razones de discapacidad y sancionar a quien incurriere en estas acciones;
5. Promover la corresponsabilidad y participación de la familia, la sociedad y las instituciones públicas, semipúblicas y privadas para lograr la inclusión social de las personas con discapacidad y el pleno ejercicio de sus derechos;

y,

6. Garantizar y promover la participación e inclusión plenas y efectivas de las personas con discapacidad en los ámbitos públicos y privados.

Políticas laborales

Son definidas como el conjunto de decisiones y estrategias adoptadas por una autoridad legítima para resolver problemas públicos complejos (Aguilar, 1993). En tal sentido, una política pública es una directriz general que refleja la prioridad y voluntad política del gobierno para modificar una situación determinada.

En la práctica, las políticas públicas funcionan como instrumentos que permiten al Estado garantizar los derechos humanos y ambientales, vinculando las necesidades sociales de corto plazo con una visión política a mediano y largo plazo, para así eliminar inequidades (ver Art. 85 de la Constitución). La interrelación de las decisiones de los distintos actores públicos

Mecanismos de selección de empleo

El CONADIS (2013) a través del “Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad” menciona las actividades que han de realizarse a fin de realizar una contratación efectiva de los discapacitados:

Reclutamiento.- Es el conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados para ocupar puestos dentro de cada organización.

Convocatoria.- Son aquellos mecanismos de comunicación que buscan informar en primera instancia la disponibilidad de una vacante de trabajo y posteriormente para que asistan a las entrevistas los postulantes.

Entrevista.- Es el intercambio comunicativo que se da de modo formal con el objetivo de evaluar la experiencia, el posible desempeño, las capacidades o la confiabilidad que un individuo muestra para un cargo.

Evaluaciones Técnicas y Pruebas Psicométricas.- Las evaluaciones técnicas son herramientas que tienen por objeto medir un conocimiento específico; las pruebas psicométricas miden una característica psicológica en particular, rasgos del comportamiento o de la personalidad, también sus competencias en el entorno laboral.

Según las habilidades de la persona con discapacidad se deberán adaptar los instrumentos o a su vez realizar los ajustes necesarios que permitan cumplir con esta fase del proceso.

Resultado Final del Proceso de Selección.- Etapa en la que se informa o notifica el nombre del postulante seleccionado o las razones del porque no

se escogió a candidato alguno. (pp: 20-21)

El periódico “El tiempo” (2015) informa al respecto mismo de la contratación del as personas con discapacidad lo siguiente:

La Ley de Integración social de la Persona con Discapacidad (LISMI) obliga a que las empresas con más de 50 trabajadores reserven el 2% de la plantilla a personas con discapacidad igual o superior al 33%.

Esta integración debe realizarse posibilitando el normal desarrollo de la carrera profesional del trabajador con discapacidad, en régimen de igualdad de derechos y oportunidades con respecto a los demás trabajadores, tal como establece la Ley 53/2003 de 2 de diciembre Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal (LIONDAU)

Personas con discapacidad

Para el Ministerio de Salud (2012), una Discapacidad, “es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales”.

Por consiguiente, se puede manifestar al respecto que la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive. (Organización Mundial de la Salud)

La calificación de una discapacidad incluye ciertas actividades inherentes a su mismo ejercicio tales como:

- **Atribuye** ciertas cualidades, condiciones o características a una persona y los diversos elementos que permitan atribuir a alguien la condición legal de “*Persona con Discapacidad*”, para acceder a los derechos o beneficios de la Ley y otras disposiciones relacionadas con esta materia a escala nacional e internacional; acogiendo a la Ley Orgánica de

Discapacidades y su respectivo reglamento

- **Identifica** los aspectos biológicos, psicológicos y sociales que originan una deficiencia y evaluar las consecuencias de éstas, que limitan o restringen las actividades regulares de una persona considerada sin discapacidad para su edad, sexo, formación, cultura, u otros. No es etiquetar o encasillar a una persona.
- **Determina** una situación y planifica acciones para orientar su rehabilitación integral, aprovechar sus remanencias para equiparar sus oportunidades dentro de la sociedad, a fin de lograr el máximo desarrollo personal y elevar la calidad de vida.
- **Implica** la evaluación y diagnóstico de las deficiencias y discapacidades producto de una enfermedad genética, congénita o adquirida, accidente o ausencia de un miembro y la determinación del tipo, grado y porcentaje de la discapacidad. Desde esta perspectiva la calificación exige la participación de un enfoque multidisciplinario.

Discapacidad física

La diversidad funcional motora se puede definir como la disminución o ausencia de las funciones motoras o físicas (ausencia de una mano, pierna, pie, entre otros), disminuyendo su desenvolvimiento normal diario. Las causas de la discapacidad física muchas veces están relacionadas a problemas durante la gestación, a la condición de prematuro del bebé o a dificultades en el momento del nacimiento. También pueden ser causadas por lesión medular en consecuencia de accidentes (zambullido o accidentes de tráfico, por ejemplo) o problemas del organismo

Discapacidad intelectual

El término Discapacidad Intelectual no ha sido definido como tal. En la actualidad el concepto más empleado es el que propone la AAMR (American Association on Mental Retardation) en 1992:

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

El funcionamiento intelectual hace referencia a un nivel de inteligencia inferior a la media. La concepción de inteligencia que se maneja a este respecto es la propuesta por Gardner, quien habla de la existencia más que de una capacidad general, de una estructura múltiple con sistemas cerebrales semiautónomos, pero que, a su vez, pueden interactuar entre sí.

En cuanto al uso de un coeficiente de inteligencia, de uso común, para que se pueda hablar de discapacidad intelectual debe estar por debajo de 70 y producir problemas adaptativos. Las habilidades adaptativas hacen referencia a la eficacia de las personas para adaptarse y satisfacer las exigencias de su medio.

Estas habilidades deben ser relevantes para la edad de que se trate, de tal modo que su ausencia suponga un obstáculo.

Lo más habitual es que una discapacidad intelectual significativa se detecte en edades tempranas

Discapacidad visual

Discapacidad Visual Es la deficiencia en la estructura o funcionamiento de los órganos visuales, cualquiera que sea la naturaleza o extensión de la misma que causa una limitación, que aún con la mejor corrección, interfiere con el aprendizaje normal o accidental a través de la visión y constituye, por lo tanto, una desventaja educativa. (Tomado del Folleto del Curso de Material Didáctico dado en Guayaquil por la Profesora Imelda Fernández, recuperado de:

<http://www.superabile.it/repository/ContentManagement/information/P987488720/espana%20visual.pdf>)

- En si la discapacidad visual es una carencia que afecta a gran parte de la población, puesto que influye en la adquisición de las habilidades sociales necesarias para establecer relaciones interpersonales con las personas que lo rodean.

Discapacidad auditiva

Según Marchesi, A. (1987) define la sordera o déficit auditivo como “cualquier alteración tanto en el órgano de la audición como en la vía auditiva”.

- La discapacidad auditiva es un déficit en la percepción auditiva, por lo que es una limitación para el desarrollo de las actividades de las personas.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define "sordo" como toda persona cuya agudeza auditiva le impide aprender su propia lengua, seguir con aprovechamiento las enseñanzas básicas y participar en las actividades normales de su edad. Su audición no es funcional para la vida cotidiana.

- Las personas con esta discapacidad tendrán problemas para oír por lo que se verá afectada su la capacidad de comunicación y en si en las actividades.

Ministerio de Relaciones Laborales

En la dirección <http://www.trabajo.gob.ec/valores-mision-vision/> se puede ver que ésta división de la administración del estado, tiene como misión: “Ejercer la rectoría de las políticas laborales, fomentar la vinculación entre oferta y demanda laboral, proteger los derechos fundamentales del trabajador y trabajadora, y ser el ente rector de la administración del desarrollo institucional, de la gestión del talento humano y de las remuneraciones del Sector Público. La visión de futuro de éste Ministerio está relacionada con: “Ser una institución moderna, de reconocido prestigio y credibilidad, líder y rectora del desarrollo organizacional y las relaciones laborales, constituyéndose en referente válido de la Gestión Pública, técnica y transparente por los servicios de calidad que presta a sus usuarios.

Hipótesis

La inclusión social está relacionada con la contratación de las personas con discapacidad en las instituciones públicas del Cantón Ambato

Hipótesis 1.

La inclusión social si está relacionada con la contratación de las personas con discapacidad en las instituciones públicas del Cantón Ambato

Hipótesis Nula

La inclusión social no está relacionada con la contratación de las personas con discapacidad en las instituciones públicas del Cantón Ambato

Señalamiento de variables

Variable Independiente. Inclusión Social

Variable Dependiente. Contratación de personas con Discapacidad.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

Enfoque de la Investigación

La investigación tendrá un enfoque cuali-cuantitativo, es decir, en primera instancia realizará un análisis de la realidad de la inclusión social de las personas con discapacidad y tiene con la finalidad de la transformación de la estructura de las relaciones sociales y dar respuesta a determinados problemas generados, ésta tendencia de construir la investigación social, apunta al propósito práctico y parcializado de la investigación, donde prevalece la valoración de los atributos del problema para propiciar soluciones alternativas.

El enfoque Cuantitativo, se justifica, ya que se recabará información para someterla al análisis estadístico, es decir, se interpretaran sistemáticamente los datos de informaciones recopiladas tendiendo a evaluar la magnitud y confiabilidad de las relaciones entre las variables de la investigación., la finalidad en derecho es la comprensión e identificación del problema social tanto como su acción transformadora. De acuerdo al autor Herrera, L. y colaboradores: “el paradigma cuantitativo tiene las siguientes características: (Herrera y Otros: 2014)

- a) Privilegia Técnicas cuantitativas
- b) Busca las causas y la explicación de los hechos que estudia
- c) Medición controlada
- d) Orientado a la comprobación de hipótesis
- e) Énfasis en el resultado

Cualitativo, porque estos resultados pasaran a la criticidad con soporte del Marco Teórico. De acuerdo al autor Herrera y Otros (2014) “el paradigma cualitativo tiene las siguientes características:

- a) Privilegia técnicas cualitativas
- b) Busca la comprensión de los fenómenos sociales
- c) Enfoque contextualizado
- d) Orientado al descubrimiento de hipótesis
- e) Énfasis en el proceso

Modalidad básica de investigación

Bibliografía Documental.

La investigación bibliográfica, se realiza independientemente como parte de la investigación de campo y laboratorio; la investigación documental, consta del análisis de las fuentes documentales de primera mano que sirven de apoyo a la investigación (Moreta, W. 2008, pp:28-30)

El trabajo de Investigación se basa en información tendiente a profundizar sobre la inclusión social y la contratación de las personas con discapacidad, a través de textos y documentos que permitan recabar información sobre este tema.

De Campo

La investigación se realizará obteniendo información en el lugar mismo donde se generan los hechos, en especial se investigará en las instituciones públicas del Cantón Ambato.

Porque la investigación tendrá información secundaria sobre el tema de investigación obtenidos a través de libros, textos, módulos, internet, y datos estadísticos, válidos en la investigación, para disponer de datos confiables respecto al tema que se investiga, específicamente relacionados con las estadísticas de empleo y la aceptación de discapacitados como empleados de las instituciones públicas.

Para Moreta, W. (2008, pp: 29): La investigación de campo es la actividad de exploración, de observación, para el estudio del fenómeno en sí. Éste trabajo se realiza generalmente en base a encuestas, entrevista, efectuadas

por el investigador, quien prepara un cuestionario con un interrogatorio de acuerdo a la necesidad y a las circunstancias que se presente el hecho o fenómeno investigado.

Esto por cuanto es importante la investigación de campo ya que se realiza directamente con las personas y en el lugar en donde se puede entender la realidad de manera directa

Nivel o tipo de investigación

Exploratorio

Por medio de la presente investigación se dará apertura a nuevos campos de trabajo, construiremos alternativas y nuevas visiones respecto al tema de la inclusión social de las personas con discapacidad. “A decir de Moreta, W. (2008, pp: 30), la investigación exploratoria, cuenta con funciones especiales como: formular problemas, desarrollar hipótesis para demostrar, aclarar conceptos, recopilar información.”

Descriptivo.

La investigación descriptiva permite aprender, para luego profundizar en las características del conocimiento objetivo del problema, está orientada fundamentalmente a describir un determinado objeto o fenómeno de la realidad.

Con la presente investigación se trabajará y se analizará sobre cada una de los procesos que se va a describir en los que la sociedad participa en pro de la inclusión de personas con discapacidad. Observándose de manera directa los acontecimientos.

Asociación de variables.

La investigación llevará a nivel de asociación de variables porque permite estructurar predicciones a través de la medición de relaciones entre variables.

Población y Muestra

Población.

Al referirnos a la Población o al Universo hacemos mención de la totalidad de elementos a investigar respecto a ciertas características. Si hablamos doctrinariamente de población debemos decir que es el grupo de personas que viven en un área o espacio geográfico. Para la demografía, centrada en el estudio estadístico de las poblaciones humanas, la población es un conjunto renovado en el que entran nuevos individuos por nacimiento o inmigración y salen otros por muerte o emigración. <http://es.wikipedia.org/wiki/Poblaci%C3%B3n>

Tipos de Población

La población del cantón Ambato se caracteriza por ser en su mayoría mestiza, con grupos rurales indígenas. La población en estudio es aquella que de acuerdo a diversas características se las denomina como Discapacitadas y que en la Constitución forman parte de los grupos de atención prioritaria.

El trabajo de investigación se realizará en el cantón Ambato, perteneciente a la provincia de Tungurahua la totalidad del universo de estudio es de 11.133 personas, tomando como base la totalidad de discapacitados en la provincia de Tungurahua. <http://www.vicepresidencia.gob.ec/vicepresidente-presenta-en-ambato-resultados-de-manuela-espejo-y-firma-convenio-para-fomentar-deporte-en-personas-con-discapacidad/>

Muestra.

La muestra es una parte representativa del universo que en este caso se refiere a los habitantes que poseen algún tipo de discapacidad en el cantón Ambato.

El muestreo es un método estadístico, que consiste en seleccionar una parte de las unidades de un conjunto, de manera que sea lo más representativo del

colectivo en las características sometidas a estudios.

La muestra se divide en tres partes, que son:

Muestra invitada.- que se refiere al conjunto de todos los elementos de la población a quienes se les invita a participar en la investigación.

Muestra Aceptante.- que se refiere a la parte de la muestra invitada que acepta participar en la investigación.

Muestra productora de datos.- Se refiere a la parte de la muestra aceptante que realmente produce los datos.

Según lo expuesto, el ciclo de muestreo comienza con la determinación del universo pertinente para el problema de investigación; luego, se determina su población, es decir, la parte del universo a la que tienen acceso el investigador y que vienen a denominarse universo poblacional; seguidamente se selecciona la muestra invitada, de la misma que surgirá la muestra aceptante, la cual, quedara reducida a la muestra productora de datos. De todo esto se deducirá las conclusiones y generalizaciones que sean aplicables a las poblaciones

La muestra debe reunir ciertas condiciones, que son:

- Que compartan parte del universo, y no la totalidad de este.
- Que su amplitud sea estadísticamente proporcionada a la magnitud del universo. Esta condición se haya estrechamente vinculada con el aspecto práctico de determinación del tamaño de la muestra.
- La ausencia de distorsión o desviación en la elección de los elementos de la muestra.
- Que sea representativa o reflejo fiel del universo, de tal modo que reproduzca sus diversas características.

El tipo de muestra empleado es la estratificación aleatoria simple que no es otra cosa que la determinación de la muestra al azar que en otras palabras quiere

decir que cualquiera de las unidades o elemento que componen el conjunto tienen la misma probabilidad de quedar incluidos en la muestra; esto en lo referente aleatorio.

Al hablar de estratificado se lo hace con el propósito de mejorar la representatividad de la muestra, cuando se conocen ciertas características del conjunto o universo, se procede a dividirlo en categorías o clases (estratos), dentro de los cuales se realiza una división al azar.

Como se señala en los siguientes cuadros:

1. Población de personas con discapacidad que están incluidas o pueden incluirse laboralmente.

Cuadro No. 1 Población

Item	Mujeres	Hombres	Total de habitantes
1	3100	2400	5500

Elaborado por: Tania Alvarez

Fuente: Investigación

En función de la investigación se tomó un universo en las instituciones:

- Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A. (EEASA)
- Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato (GADM)
- EP-Empresa Municipal de agua potable y alcantarillado de Ambato.(EMAPA)

Cuadro No. 2 Muestra

Item	Mujeres	Hombres	Total de habitantes
1	75	60	135

Elaborado por: Tania Alvarez

Fuente: Investigación

Determinación del tamaño de la muestra:

Determinación del tamaño de muestra, en base al tipo de muestreo aleatorio simple estratificado por cuota de muestreo. La muestra aleatoria simple estratificado consiste en extraer de una población finita de **N** unidades, sub poblaciones de un tamaño fijado de antemano. Si todas las unidades son indistinguibles, el número de muestras de tamaño **n** viene dado para este tipo de muestreo por la siguiente determinación:

Cuadro No. 3 Determinación del tamaño de la muestra

$$n = \frac{N \cdot P \cdot Q \cdot (Z \alpha/2)^2}{(N \cdot e^2) + [P \cdot Q \cdot (Z \alpha/2)^2]}$$

Elaborado por: Tania Alvarez

Fuente: Investigación

N = Población

n = Muestra.

P = probabilidad de ocurrencia = 0.5

Q = probabilidad de no ocurrencia = 0.5

e = error de muestreo 5% (0.05)

Z $\alpha/2$ = nivel de confiabilidad = 95% = 0.95/2 = 0.4750 = 1,96

$$\begin{aligned} n &= \frac{N \cdot P \cdot Q \cdot (Z \alpha/2)^2}{(N \cdot e^2) + [P \cdot Q \cdot (Z \alpha/2)^2]} \\ n &= \frac{135 \times 0,5 \times 0,5 \times (1,96)^2}{135 \times (0,05)^2 + 0,5 \times 0,5 \times (1,96)^2} \\ n &= \frac{135 \times 0,9604}{135 \times 0,0025 + 0,9604} \\ n &= \frac{129.659}{1.2979} \end{aligned}$$

$$n = 99.89$$

Tamaño de la muestra:

n= 100

Determinación de la cuota de muestreo.

El muestreo aleatorio simple estratificado es un método de selección de **n** unidades obtenidas de **N**, de tal manera que cada una de las muestras tiene la misma probabilidad de ser elegida. En la práctica una muestra aleatoria es extraída numerando las unidades de la población del 1 al **N**, y por medio de una tabla de números aleatorios o colocando los números 1 a **N** en una suma, se extraen sucesivamente **n** números, a su vez son seleccionados al azar conforme se presente la oportunidad de ser parte de la investigación, las unidades que se presentan al azar se constituyen en la muestra.

El método elegido debe verificar que en cualquier fase de la obtención de la muestra cada individuo que no ha sido sacado previamente, tienen la misma probabilidad de ser elegido. Para que el muestreo sea igualitario se proceda a determinar la cuota de muestreo en base a la representatividad de la población, donde se aplicó la investigación, como se detalla en el siguiente cuadro:

2. Determinación de la representatividad de la población de personas con discapacidad que están incluidas o pueden incluirse laboralmente en el cantón Ambato

Cuadro No. 4 Determinación de la cuota de muestreo

Item	Detalle	Numero	Porcentaje Representatividad	Total
11	Mujeres	75	55,56 %	56
22	Hombres	60	44,44%	44
Suma		135	100 %	100

Elaborado por: Tania Álvarez

Fuente: Investigación

Matriz de Operacionalización de la Variable Independiente

Cuadro No. 5 Inclusión Social

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas	
<p>Es la situación que asegura que todos los ciudadanos sin excepción, puedan ejercer sus derechos, aprovechar sus habilidades y tomar ventaja de las oportunidades que encuentran en su medio. La inclusión social significa integrar a la vida comunitaria a todos los miembros de la sociedad</p>	Ejes de inclusión	Vida y Familia	<p>¿Sabe usted que es la inclusión social?</p> <p>¿Sus relaciones familiares son efectivas a pesar de su discapacidad?</p> <p>¿Los organismos públicos dan preferencia a las personas con discapacidad antes que a los demás?</p> <p>¿El IESS, supervisa permanentemente su situación social y familiar?</p>	Encuesta	
	Derechos Humanos	Participación ciudadana			
		Seguridad social			<p>¿Cuenta con acceso a un trabajo?</p> <p>¿Tiene acceso a todos los servicios básicos?</p> <p>¿Tiene fácil acceso a servicios de salud?</p> <p>¿Puede considerar que su nivel nutricional es de buena calidad?</p> <p>¿Tiene vivienda propia?</p>
		Derechos Sociales			<p>¿Ud. Siente que su opinión es respetada cuando se eligen diferentes dignidades públicas?</p>
	Políticas públicas	Derechos Políticos			<p>¿Las políticas públicas actuales, favorecen su inclusión dentro de la sociedad?</p> <p>¿Sabe usted cuáles son los alcances de las políticas de estado respecto a inclusión social?</p> <p>¿Conoce cuáles son las políticas vigentes de inclusión social?</p> <p>¿Conoce si existen programas de inclusión social?</p>
		Utilidad			
	Empresas	Públicas			<p>¿Conoce las instituciones encargadas de la inclusión social?</p> <p>¿Cree Ud. que dentro de las instituciones públicas existe la inclusión social?</p>
Privadas			<p>¿Cree Ud. que tiene una atención preferente en relación a la inclusión social en empresas privadas?</p>		

Elaborado por: Tania Álvarez

Fuente: Investigación

Matriz de Operacionalización de la Variable Dependiente

Cuadro No. 6 Contratación de las Personas con discapacidad

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas
La contratación de las personas con discapacidad es la inserción laboral de estas personas con el objetivo de incorporarlas en el mercado laboral público o privado, con el fin de brindar las oportunidades igualitarias.	<p>Derechos</p> <p>Personas con Discapacidad</p> <p>Relaciones Laborales</p>	<p>Inserción Laboral</p> <p>Estabilidad laboral</p> <p>Políticas Laborales</p> <p>Mecanismos de selección de empleo</p> <p>Discapacidad Física</p> <p>Discapacidad Visual</p> <p>Discapacidad Auditiva</p> <p>Discapacidad Intelectual</p> <p>Calidad de la R. Laborales</p>	<p>¿En su condición actual, considera que es relativamente fácil encontrar un empleo?</p> <p>¿En su condición actual, considera que es relativamente fácil conservar su empleo?</p> <p>¿Las políticas laborales favorecen a las personas con discapacidad?</p> <p>Sabe si las Personas con Discapacidad son un grupo de atención prioritaria?</p> <p>¿Las políticas de recursos humanos en las empresas enfatizan la necesidad de contratar discapacitados, aunque no signifique del todo una buena inversión?</p> <p>¿Considera necesario la implementación de una unidad para personas con discapacidad al momento de la contratación de personal?</p> <p>¿Los discapacitados físicos tienen mayor atención de las empresas, en cuanto a puestos de trabajo?</p> <p>¿Los discapacitados intelectuales tienen mayor atención de las empresas, en cuanto a puestos de trabajo?</p> <p>¿Conoce sobre algún trato especial de atención para las personas con discapacidad en el sector Público?</p> <p>¿Ha recibido capacitación sobre la atención especializada en el área laboral que desempeña en relación a su discapacidad?</p> <p>¿Se sintió Apoyado por el Funcionario que lo Atendió cuando fue presentar su carpeta.?</p>	Encuesta

Elaborado: Tania Alvarez
Fuente: Investigación

Técnicas e Instrumentos

Encuestas.

Es una de las técnicas de recolección de información más usadas se fundamenta en un cuestionario que se prepara con el propósito de obtener información de las personas, y están dirigida a las personas que presentan algún tipo de discapacidad y que se han visto limitadas para incluirse laboralmente.

Entrevista.

Es una técnica orientada a establecer contacto directo con las personas que se consideren fuente de información, tiene como propósito tener información más espontánea y abierta, durante la misma puede profundizarse la información de interés para el estudio. En la presente Investigación está dirigida a los miembros de las instituciones públicas del cantón Ambato

Observación

Es un medio directo y confiable, siempre y cuando se haga mediante un procedimiento sistematizado y muy contralado, para lo cual hoy están utilizando medios audiovisuales muy completos, especialmente en estudios de comportamientos de personas. La observación se realizará en el cantón Ambato.

Tabulación de datos (Programa Excel)

Permitirá mediante una hoja de datos procesar la información obtenida de las encuestas y proceder al análisis mediante la estadística descriptiva.

Validez y confiabilidad

La validez de los instrumentos está dada por un nivel de confiabilidad del 95% y un nivel de error maestro de 0,05.

Plan de Recolección de Información

Cuadro No. 7 Plan de recolección de la información de la investigación

Ítem	Qué	Cómo	Cuándo	Dónde	Por qué	Quién
1.- Preparación del marco población.	Es el conjunto de sujetos o individuos con determinadas características demográficas , de la que se obtienen la muestra o participantes en un estudio epistemológico a la que se quiere extrapolar los resultados de dicho estudio. (Inferencia estadística).	Recopilación de información. Elaboración del proyecto Análisis informativo.	Noviembre 2013	UTA	Conocimiento de la población.	Investigador y equipo de investigación
2.- Selección de tipo de muestra	Las muestras se obtienen con la intención de inferir propiedades de la totalidad de la población, para lo cual deben ser representativas de la misma. Para cumplir esta característica la inclusión de sujetos en la muestra debe seguir una técnica de muestreo .	Selección del cantón Ambato para la realización del proyecto	Noviembre 2013	Cantón Ambato	Analizar la problemática en cuanto a ajustes razonables	Investigador y equipo de investigación
3.- Elaboración de los instrumentos	La naturaleza del fenómeno al estudiar, el objeto de la investigación, los recursos financieros disponibles, y equipo que realizara la investigación, y la cooperación que se espera obtener del público.	Se planteara las preguntas bases a una entrevista, para plantear una encuesta a las personas con discapacidad en Ambato	Noviembre 2013	Redacción de la encuesta	Por medio de las encuestas podemos recolectar información y analizar las necesidades de los pobladores	Investigador y equipo de investigación
4.- Prueba de los instrumentos	Los métodos y técnicas a utilizar “ armas metodológicas ” como se le ha llamado dependen en cada caso concreto de una serie de factores.	Se analizara si las preguntas planteadas permiten alcanzar el objetivo de investigación y a la vez son comprensibles.	Diciembre 2013	Cantón Ambato	Si existiera algún inconveniente en el planteamiento de las preguntas se puede hacer correctivos.	Investigador y equipo de investigación
4.- Prueba de los instrumentos	Los métodos y técnicas a utilizar “ armas metodológicas ” como se le ha llamado dependen en cada caso concreto de una serie de factores.	Se analizara si las preguntas planteadas permiten alcanzar el objetivo de investigación y a la vez son comprensibles.	Diciembre 2013	Cantón Ambato	Si existiera algún inconveniente en el planteamiento de las preguntas se puede hacer correctivos.	Investigador y equipo de investigación
5.- Recopilación de información	En sentido general, la información es un conjunto organizado de datos procesados, que constituyen un mensaje .	Visitas domiciliarias a cada una de las zonas.	Diciembre 2013	Cantón Ambato	Permite clasificar la información recolectada en base al criterio emitido por las personas.	Investigador y equipo de investigación
6.- Revisión de la información	En sentido general, la revisión consiste en la comprobación de datos anteriormente recolectados.	Una vez aplicadas las encuestas analizaremos las respuestas.	Diciembre 2013	UTA – Cantón Ambato	De la manera que se interprete los encuestados nos llevara a una conclusión.	Investigador y equipo de investigación
7.- Codificación de la información	La codificación de caracteres es un método que nos permite convertir un carácter de un lenguaje natural (alfabeto o silabario) en un símbolo en otro	Analizar el objeto y las relaciones numéricas de las estadísticas.	Diciembre 2013	UTA –Domicilio del encuestadora	Para definir el codex de manejo de la base de datos recolectados, que orientará	Investigador y equipo de investigación

	sistema de representación, como un número o una secuencia de pulsos eléctricos en un sistema electrónico, aplicando normas o reglas de codificación.				futuros análisis de datos.	
8.- Ordenamiento y tabulación de la información	El ordenamiento consiste en la colocación y distribución de personas y cosas en el lugar que le corresponde mientras que la tabulación no es otra cosa que expresar los datos ordenados en tablas.	Elaborar tablas de representatividad numérica que nos permita analizar el objeto planteado.	Noviembre 2013	UTA – Domicilio del encuestadora	Para definir el codex de manejo de la base de datos recolectados, que orientará futuros análisis de datos.	Investigador y equipo de investigación
9.- Análisis de información Determinación del modelo de análisis estadístico	Conceptualmente un paquete estadístico es un conjunto de programas informativos específicamente diseñados para el análisis estadístico de datos con el objeto de resolver problemas de estadística descriptiva, inferencial o ambas.	Analizar los resultados por medio de una clasificación descriptiva.	Enero 2013	UTA – Domicilio del encuestadora	Se especifica los resultados por medio de en cuestas.	Investigador y equipo de investigación
10.- Determinación del modelo de análisis estadístico	Conceptualmente un paquete estadístico es un conjunto de programas informativos específicamente diseñados para el análisis estadístico de datos con el objeto de resolver problemas de estadística descriptiva, inferencial o ambas.	Analizar los resultados por medio de una clasificación descriptiva.	Febrero 2013	UTA – Domicilio del encuestadora	Se especifica los resultados por medio de en cuestas.	Investigador y equipo de investigación
11.- Análisis e interpretación de resultados	Comprobación de la investigación.	Por medio de la lectura de los cuadros y valores obtenidos en el procesamiento estadístico de la información.	Febrero 2013	UTA – Domicilio del encuestadora	Una vez concluido con los resultados se puede concluir con la investigación comunicativa.	Investigador y equipo de investigación
12.- Primera redacción del informe	Breve síntesis de la investigación. Introducción, Marco de Antecedentes, El problema de investigación, Metodología utilizada, Presentación de los comentarios, Limitaciones del estudio, Bibliografía.	Elaboración de informe en base a parámetros de redacción técnica.	Marzo 2013	UTA – Domicilio del encuestadora	Para garantizar la validez científica de la investigación.	Investigador y equipo de investigación

Elaborado: Tania Álvarez

Fuente: Investigación

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Análisis de la encuesta a personas con capacidades especiales

1) ¿Sabe usted, qué es la inclusión social?

Cuadro No. 8 Conocimiento de Inclusión social

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos Si	41	41,0	41,0
No	59	59,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales
Elaborado por: Álvarez, T. (2015)

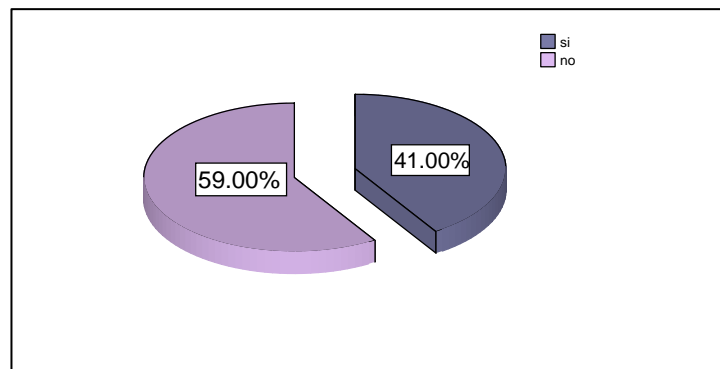


Gráfico No. 5 Conocimiento de Inclusión social

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales
Elaborado por: Álvarez, T. (2015)

Análisis e interpretación

La mayoría de las personas encuestadas ha declarado enfáticamente que no conocen qué se refiere la inclusión social (59%), el restante 41% ha afirmado que si tiene referencias de lo que es la inclusión social. Al respecto, cabe manifestar que la inclusión social, debería ser un tema de dominio de cada uno de los individuos que tienen capacidades especiales, ya que ésta es la respuesta del estado a su muy especial situación, el desconocimiento, implica que no ha habido la suficiente difusión de las particularidades de la Inclusión Social, y por ello, existe un elevado porcentaje de conocimiento que sobrepasa la mitad de los encuestados.

2) ¿Sus relaciones familiares son efectivas a pesar de su discapacidad?

Cuadro No. 9 Relaciones familiares efectivas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos			
si	95	95,0	95,0
no	5	5,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales
Elaborado por: Álvarez, Tania

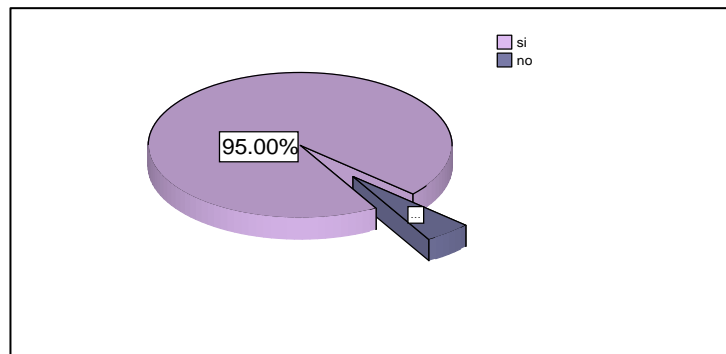


Gráfico No. 6 Relaciones familiares efectivas

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales
Elaborado por: Álvarez, Tania

Análisis e interpretación

Casi la totalidad de la población encuestada ha manifestado que si mantiene relaciones familiares efectivas a pesar de su discapacidad (95%), tan solo el 5% restante consideró que no mantiene relaciones familiares efectivas pues su discapacidad constituiría una limitante.

Cabe mencionar que los efectos de éste tipo de eventos, desembocan en depresión, alteraciones psíquicas, abandono, baja autoestima, sin embargo la afectación es mínima y no representa un exceso de preocupación por parte de la sociedad en general.

3) **¿Los organismos públicos dan preferencia a las personas con discapacidad antes que a los demás?**

Cuadro No. 10 Preferencia para discapacitados en organismos públicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	69	69,0	69,0
	No	31	31,0	100,0
	Total	100	100,0	

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales
Elaborado por: Álvarez, Tania

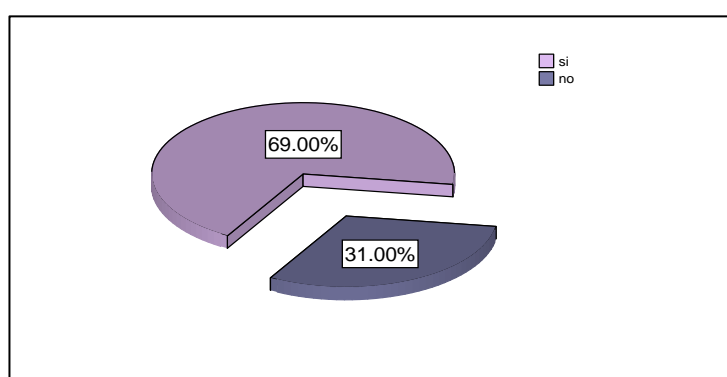


Gráfico No. 7 Preferencia para discapacitados en organismos públicos

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales
Elaborado por: Álvarez, Tania

Análisis e interpretación

Los encuestados han manifestado que los organismos públicos si dan preferencia a las personas con discapacidad antes que a los demás, esto es el 69%, por el contrario, el 31% restante consideró que no existe tal cosa, pues no existe diferencia en la atención que se da a los discapacitados y a les personas normales.

Los datos reportados son significativos, pues, representan que uno de cada tres personas discapacitadas, no es atendida con cierto nivel de preferencia como exige la Ley, en el ámbito de la Inclusión social, significa también que la empresa pública no se ha preocupado por exigir que se trate con preferencia a los discapacitados.

4) ¿El IESS, supervisa permanentemente su situación social y familiar?

Cuadro No. 11 Supervisión por parte del IESS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos si	7	7,0	7,0
no	93	93,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales

Elaborado por: Álvarez, Tania

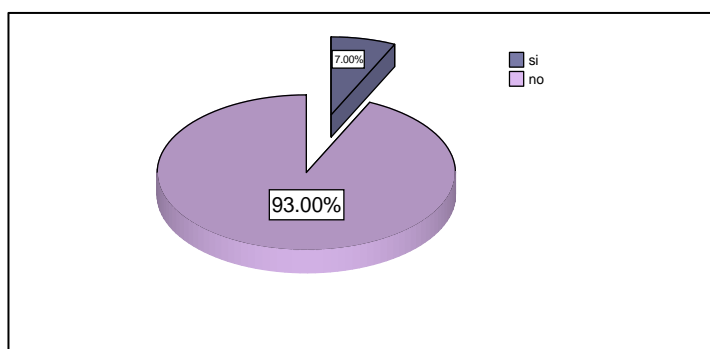


Gráfico No. 8 Supervisión por parte del IESS

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales

Elaborado por: Álvarez, Tania

Análisis e interpretación

En referencia a la pregunta sobre si el IESS, supervisa permanentemente su situación social y familiar, la mayor parte de los encuestados, han manifestado que, la situación manifestada o es real de ninguna manera, por otro lado, el 7% restante dijo que el IESS so ha realizado actividades de supervisión.

Un indicador determinante de la grave situación en la que se desenvuelven las personas con capacidades especiales que han sido objetos del presente estudio es el monitoreo de parte de las autoridades encargadas, en la que sería la mayor institución que debe preocuparse por el tema, se trata del IESS, quienes tienen el deber de amparar a las personas que tienen mayores necesidades.

5) ¿Cuenta con acceso a un trabajo?

Cuadro No. 12 Acceso a trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	97	97,0	97,0
	No	3	3,0	100,0
	Total	100	100,0	

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales

Elaborado por: Álvarez, Tania

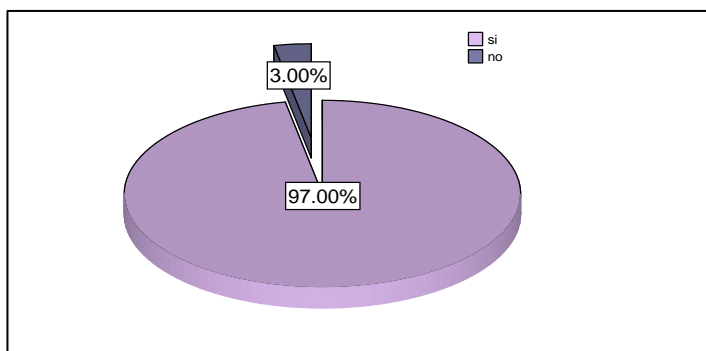


Gráfico No. 9 Acceso a trabajo

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales

Elaborado por: Álvarez, Tania

Análisis e interpretación

Casi todos los encuestados que tienen capacidades especiales han dicho a la encuesta aplicada, que si cuenta con acceso a un trabajo (97%), un escaso 3% ha dicho que esto no es posible en su situación ya que son rechazados.

Las personas que no tienen acceso a un trabajo, representan un porcentaje insignificante, sin embargo cuando se produce éste desajuste es porque la sociedad ha descuidado su función integracional de todos los individuos como iguales, siendo una actitud deshumanizada, que provoca el detrimento de la misma y el sufrimiento de sus integrantes cuya situación de desempleo degenera en la insatisfacción de las necesidades básicas y el descenso de su nivel de vida.

6) ¿Tiene acceso a todos los servicios básicos?

Cuadro No. 13 Acceso a servicios básicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	96	96,0	96,0
	No	4	4,0	100,0
	Total	100	100,0	

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales
Elaborado por: Álvarez, Tania

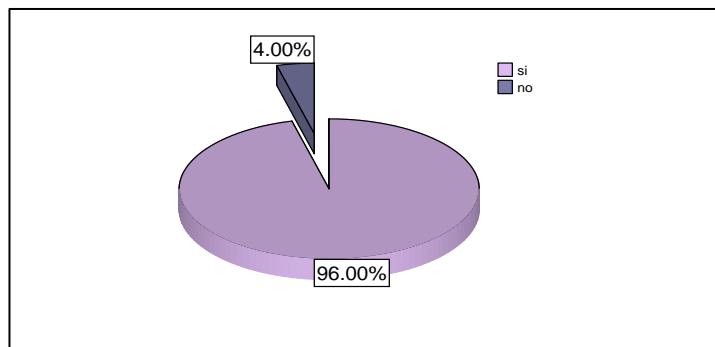


Gráfico No. 10 Acceso a servicios básicos

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales
Elaborado por: Álvarez, Tania

Análisis e interpretación

El acceso a los servicios básicos ha sido valorado en la pregunta pertinente, al respecto, el 96% de las personas con capacidades especiales ha sabido manifestar que si tiene acceso a este tipo de servicios, por otro lado, el 4% ha mencionado que no tiene ese privilegio de parte de las autoridades.

Los encuestados si tienen acceso a los servicios básicos y la proporción de las personas desatendidas, sigue siendo mínima, pero en comparación con la situación de las personas “normales”, puede decirse que se trata de una situación tolerable, aunque no sea ideal.

7) Tiene fácil acceso a servicios de salud?

Cuadro No. 14 Acceso a servicios de salud

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	79	79,0	79,0
	No	21	21,0	100,0
	Total	100	100,0	

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales

Elaborado por: Álvarez, Tania

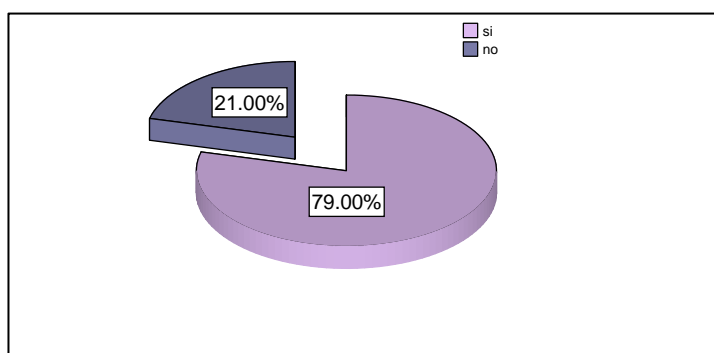


Gráfico No. 11 Acceso a servicios de salud

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales

Elaborado por: Álvarez, Tania

Análisis e interpretación

79 personas, que corresponden al 79% del total de encuestados, ha manifestado que si tiene fácil acceso a servicios de salud, cosa que no ocurre con el 21% restante, ya que éstos últimos han manifestado que no tienen fácil acceso a los servicios de salud.

En referencia a las respuestas emitidas se puede recalcar que los servicios de salud, si resultan más deficientemente distribuidos que los demás servicios esenciales, de tal manera que solo tres de cada cuatro personas con capacidades especiales participan de ellos, esto puede ser más grave aún, ya que los servicios médicos y psicológicos podrían llegar a ser esenciales para las personas discapacitadas ya que requieren de un seguimiento permanente para que su estado posterior de salud no empeore.

8) ¿Puede considerar que su nivel nutricional es de buena calidad?

Cuadro No. 15 Nivel nutricional de buena calidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	91	91,0	91,0
	No	9	9,0	100,0
	Total	100	100,0	

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales
Elaborado por: Álvarez, Tania

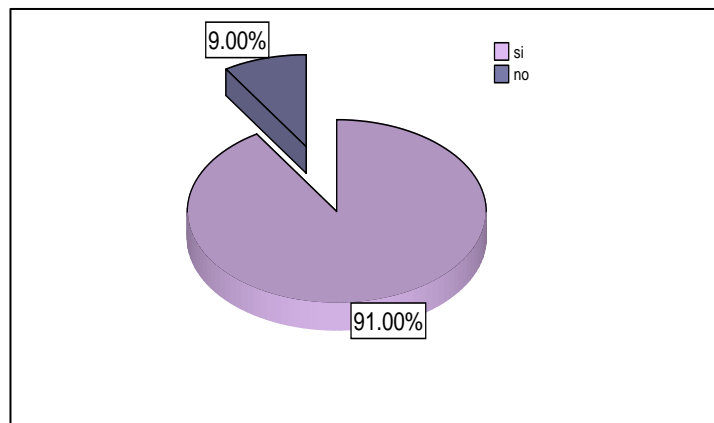


Gráfico No. 12 Nivel nutricional de buena calidad

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales
Elaborado por: Álvarez, Tania

Análisis e interpretación

El 91% de las personas encuestadas, según su propio punto de vista, tienen un nivel nutricional de buena calidad, solo el 9% de los encuestados considera que no es así.

Las respuestas a la pregunta realizada, implican que para tener un buen nivel nutricional es necesario tener también buenos ingresos, o depender de alguien que los tenga, en la segunda situación en particular, aparecerían dos tipos de benefactores, los privados y el estado. Por lo visto uno de cada diez personas discapacitadas no tienen una buena alimentación, lo cual debe ser un objeto de preocupación por parte del gobierno.

9) ¿Tiene vivienda propia?

Cuadro No. 16 Posesión de vivienda propia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos Si	72	72,0	72,0
No	28	28,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales

Elaborado por: Álvarez, Tania

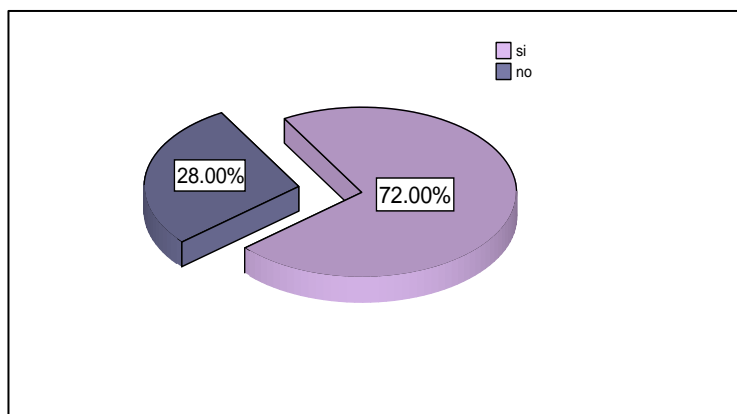


Gráfico No. 13 Posesión de vivienda propia

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales

Elaborado por: Álvarez, Tania

Análisis e interpretación

En cuanto a la posesión de vivienda propia, se puede mencionar que quienes tienen éste privilegio dentro de los encuestados, suma el 72%, mientras tanto el 28% de los encuestados, no dispone, sino que depende de otras personas

La proporción de personas discapacitadas que tienen acceso a vivienda propia, es de tres en cada cuatro, lo que representa que un elevado porcentaje de habitantes discapacitados tengan que vivir en situación de dependencia, las razones son variadas, pero una de las más evidentes, es que por su misma naturaleza, el discapacitado/a, debe depender de otro ser humano que lo asista para ayudarlo con las actividades que no domina.

10) ¿Usted siente que su opinión es respetada cuando se eligen diferentes dignidades públicas?

Cuadro No. 17 Respeto por la opinión política del invidente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos Si	85	85,0	85,0
No	15	15,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales
Elaborado por: Álvarez, Tania

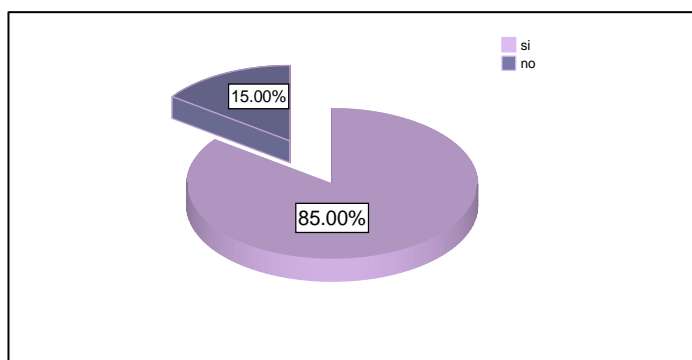


Gráfico No. 14 Respeto por la opinión política del invidente

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales
Elaborado por: Álvarez, Tania

Análisis e interpretación

Durante las elecciones de las diferentes dignidades políticas, si se respeta la opinión de las personas que tienen capacidades especiales, tal como lo afirma el 85% de los encuestados, por otro lado, el 15% niega que se dé tal posibilidad, pues en realidad la opinión de los discapacitados, no se respeta.

En procesos electorales, los focos de las campañas son los pobres, o los discapacitados, los ancianos y los niños, es decir personas que no son totalmente autónomas, sobre las cuáles el estado podría tener el dominio a través de la coerción, ante ésta situación, se ha podido establecer que los discapacitados si muestran ciertas preferencias al momento de elegir sus dignidades políticas.

11) **¿Las políticas públicas actuales, favorecen su inclusión dentro de la sociedad?**

Cuadro No. 18 Políticas públicas favorables para la inclusión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	78	78,0	78,0
	No	22	22,0	100,0
	Total	100	100,0	

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales
Elaborado por: Álvarez, Tania

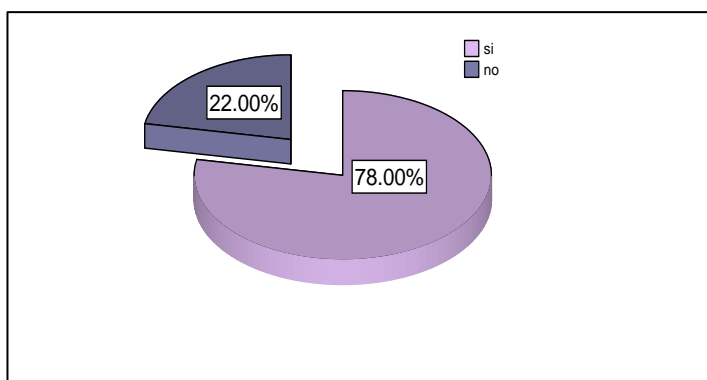


Gráfico No. 15 Políticas públicas favorables para la inclusión

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales
Elaborado por: Álvarez, Tania

Análisis e interpretación

Se puede ver que las políticas públicas actuales, si favorecen la inclusión de las personas que tienen capacidades especiales, dentro de la sociedad (78%), por otro lado, el 22% de las personas, cree que no se da éste fenómeno en la práctica; es decir que para una de cada cuatro personas no se favorece su inclusión por medio de las políticas actuales.

En la sociedad encuestada, es notorio que solo a tres de cada cuatro encuestados le favorecen las políticas públicas de inclusión social, pero también es lógico saber que el porcentaje restante no ha sido favorecido por ese tipo de políticas.

12) ¿Sabe usted, cuáles son los alcances de las políticas de estado, respecto a la inclusión social?

Cuadro No. 19 Reconocimiento de políticas públicas para la inclusión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos Si	16	16,0	16,0
No	84	84,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales
 Elaborado por: Álvarez, Tania

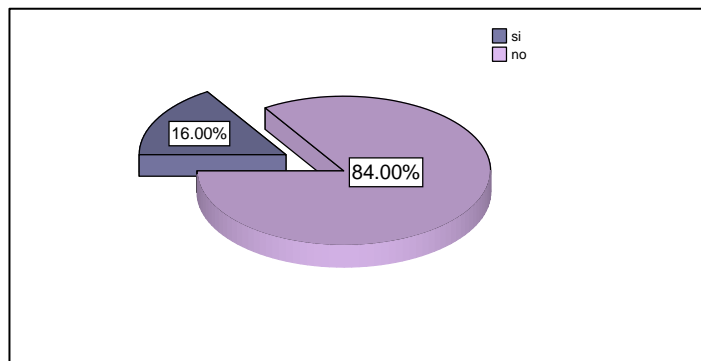


Gráfico No. 16 Reconocimiento de políticas públicas para la inclusión

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales
 Elaborado por: Álvarez, Tania

Análisis e interpretación

Para el 84% de las personas encuestadas, se desconoce el alcance que tienen las políticas actuales del estado en relación a la inclusión social. El 16%, sin embargo opina diferente, para ellos si son conocidos los alcances de las políticas de estado en referencia a la discapacidad. Este tema del conocimiento público es una situación del Gobierno, donde se nota que la falta de difusión en poblaciones específicas es la mayor limitante, al respecto, se puede ver que, cuando no se ha informado debidamente aparecen las especulaciones o la mala disposición por parte de los informantes de cambiar a propósito los mensajes para que parezca el gobierno como aquel que no se preocupa verdaderamente de la situación de las personas con capacidades especiales, cuando es sabido que si se han delineado estrategias para suplir ciertas necesidades consideradas elementales

13) ¿Conoce cuáles son las políticas vigentes de inclusión social?

Cuadro No. 20 Conocimiento de políticas de inclusión vigentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos Si	6	6,0	6,0
No	94	94,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales

Elaborado por: Álvarez, Tania

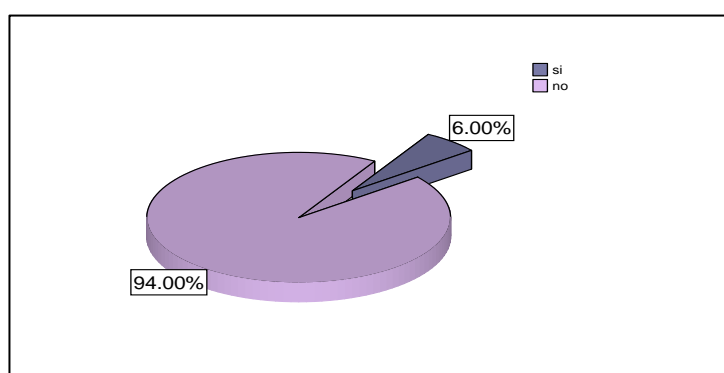


Gráfico No. 17 Conocimiento de políticas de inclusión vigentes

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales

Elaborado por: Álvarez, Tania

Análisis e interpretación

Un amplio 94% de la población encuestada desconoce cuáles son las política vigentes de inclusión social, solo el 6% está consciente de cuáles son éstas políticas y del impacto que provocan.

Existiendo una gran variedad de políticas específicas vigentes de inclusión, se nota que existe desconocimiento en gran parte de la población encuestada, ocurre de la misma manera con mucha información que al parecer es privilegio solo de unos pocos grupos y que la cadena de información está dividida en algunos segmentos. Hay que reconocer también que las personas e instituciones encargadas de divulgar ésta información tan importante, tampoco están haciendo un trabajo del todo efectivo para solucionar el problema.

14) ¿Conoce si existen programas de inclusión social?

Cuadro No. 21 Conocimiento de programas de inclusión social

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos Si	28	28,0	28,0
no	72	72,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales

Elaborado por: Álvarez, Tania

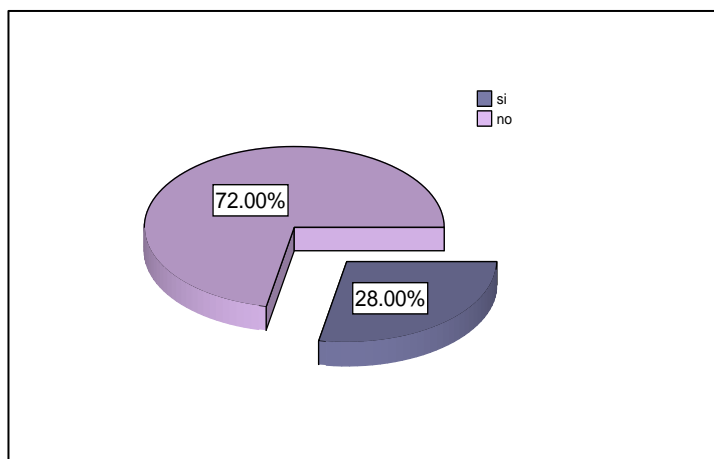


Gráfico No. 18 Conocimiento de programas de inclusión social

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales

Elaborado por: Álvarez, Tania

Análisis e interpretación

Acerca del conocimiento de la existencia de programas de inclusión social que favorezcan a las personas con capacidades especiales, el 72% de las personas encuestada manifestó que desconoce tales programas, a diferencia del 28% que si tienen conocimiento de éste particular.

Al respecto, se nota que uno de cada cuatro personas encuestadas, no tienen pleno conocimiento de la existencia de programas de inclusión social, nuevamente la deficiencia en la aplicación de programas de difusión de las leyes, normativas y reglamentos relativos a la inclusión social

15) ¿Conoce las instituciones encargadas de la inclusión social?

Cuadro No. 22 Conocimiento de instituciones encargadas de inclusión social

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos Si	43	43,0	43,0
no	57	57,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales

Elaborado por: Álvarez, Tania

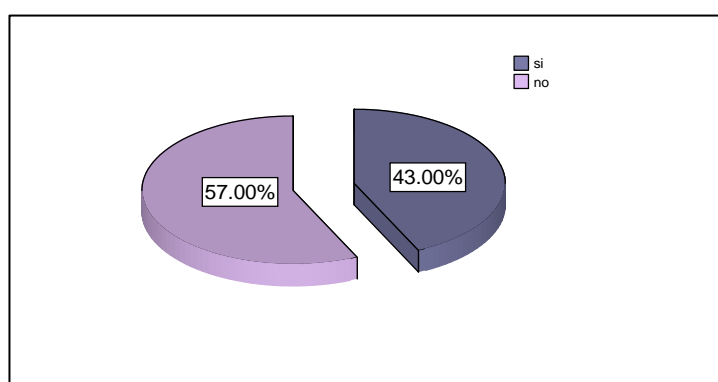


Gráfico No. 19 Conocimiento de instituciones encargadas de inclusión social

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales

Elaborado por: Álvarez, Tania

Análisis e interpretación

Las opiniones están distribuidas casi simétricamente entre quienes conocen las instituciones encargadas de la inclusión social, que son el 43% del total de encuestados, en tanto que el 57% desconocen las instituciones y dónde están ubicadas.

Existiendo instituciones específicas para cada uno de los aspectos de la inclusión social, es digno de notarse que el nivel de conocimiento en éste componente, es mucho mayor que en los ya analizados, se puede ver que las frecuencias se distribuyen casi equitativamente, entre quienes conocen cuáles son las instituciones, y quienes no saben a quién acudir en busca de algún tipo de apoyo, lo que agrava cada vez más la situación de las personas con capacidades especiales.

16) ¿Cree usted que dentro de las instituciones públicas existe inclusión social?

Cuadro No. 23 Existencia de inclusión social en instituciones públicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos si	84	84,0	84,0
no	16	16,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales
Elaborado por: Álvarez, Tania

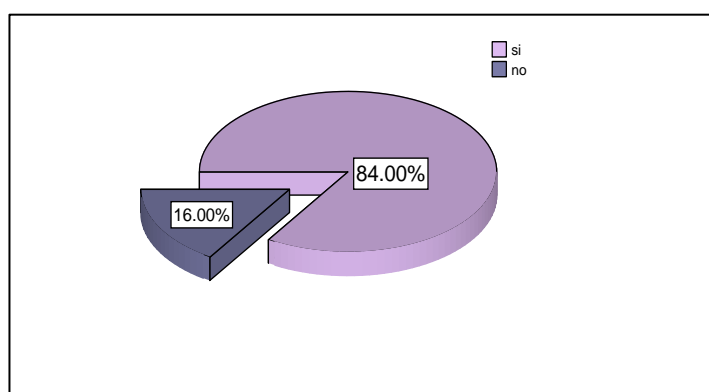


Gráfico No. 20 Existencia de inclusión social en instituciones públicas

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales
Elaborado por: Álvarez, Tania

Análisis e interpretación

Respecto a la pregunta si los encuestados creen que dentro de las instituciones públicas existe inclusión social, el 84% ha manifestado que esto si es verdad, en tanto que el 16% restante opina que tal inclusión en las instituciones públicas no se respeta.

La afectación que provoca el desconocimiento acerca de la exigibilidad que se debe aplicar para las instituciones públicas sobre la contratación de un porcentaje mínimo de personas discapacitadas, provoca que los afectados desconozcan cuál es la actitud que deben tomar ante este tipo de atropellos y apelar a la justicia. Como se ha podido ver la mencionada es una muestra de las consecuencias que provoca el desconocimiento.

17) ¿En la empresa pública, usted cree que tiene una atención preferente en relación a la inclusión social?

Cuadro No. 24 Atención preferente en la empresa pública

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	91	91,0	91,0
	No	9	9,0	100,0
Total		100	100,0	

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales
Elaborado por: Álvarez, Tania

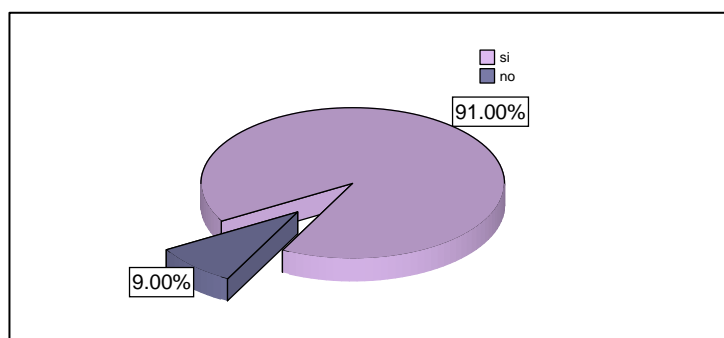


Gráfico No. 21 Atención preferente en la empresa pública

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales
Elaborado por: Álvarez, Tania

Análisis e interpretación

En la mayoría de los casos, las opiniones son afirmativas en relación a la empresa pública, que para el 91% no existe una atención preferente en cuanto a la inclusión social. Por otro lado, el 9% no está de acuerdo con las opiniones de la mayoría. Análoga a la pregunta anterior, es menester que se distinga la siempre escasa atención preferente que se hace de las personas que sufren de cualquier tipo de discapacidad, como lo es en el presente caso, donde para casi toda la población encuestada, no existen esas demostraciones de preferencia en la atención por parte de los responsables de recursos humanos de las instituciones estudiadas, es posible que tal como los discapacitados, tanto como las autoridades en las instituciones no tengan pleno conocimiento de la actitud que debe tomarse frente a la discapacidad que por ello no aplican la ley de manera estricta.

18) ¿En su condición actual, considera que fue relativamente fácil encontrar un empleo?

Cuadro No. 25 Facilidad de encontrar empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	49	49,0	49,0
	no	51	51,0	100,0
	Total	100	100,0	

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales
Elaborado por: Álvarez, Tania

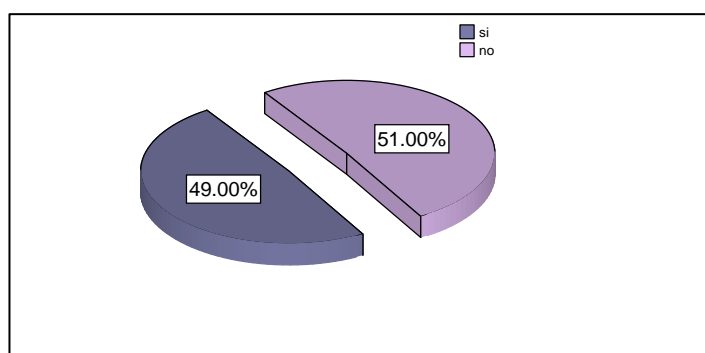


Gráfico No. 22 Facilidad de encontrar empleo

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales
Elaborado por: Álvarez, Tania

Análisis e interpretación

Respecto a la facilidad para encontrar empleo en condición de discapacitado, el 51% de los encuestados es consciente de que tal situación no es posible, por otro lado, el 49% cree que si se puede encontrar empleo a pesar de la condición actual.

La necesidad de trabajar para disponer del sustento necesario tanto individualmente como también para sus familia, convierte en muy preocupante la presente situación, donde se puede ver que las personas discapacitadas no tienen ninguna preferencia en la entrega de empleos, se debe entender que éste es un indicador negativo ya que el porcentaje de personas discapacitadas puede ser absorbido completamente por las empresas en general, mejorando el nivel de vida e ingresos para todas las personas que se encuentran en ésta situación de necesidad.

19) ¿En su condición actual, considera que es relativamente fácil conservar su empleo?

Cuadro No. 26 Facilidad de conservar el empleo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos si	65	65,0	65,0
no	35	35,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales
Elaborado por: Álvarez, Tania

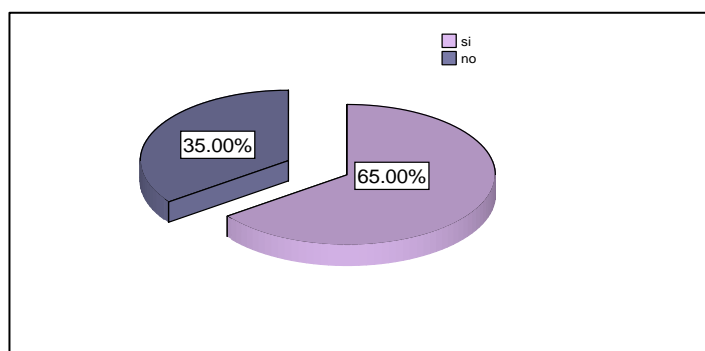


Gráfico No. 23 Facilidad de conservar el empleo

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales
Elaborado por: Álvarez, Tania

Análisis e interpretación

La conservación de los empleos para las personas discapacitadas se ha convertido en un tema muy importante, de forma que la investigación realizada arroja como resultados que para el 65% de las personas, si es fácil mantener un empleo y para el 35% no lo es, es decir que una de cada tres personas discapacitadas estaría desempleada en el corto plazo. Otro indicador crítico, relacionado con el estatus y el nivel de vida de las personas, es el relativo a la conservación de los empleos, se ha podido diferenciar en la pregunta realizada que al 35% de las personas, es decir a uno de cada tres, le cuesta mantener el empleo durante tiempos prolongados, situación que coincide con el nivel de desempleo, a menos que las políticas referentes al mantenimiento de los discapacitados en sus puestos de trabajo cambien, no será posible garantizar el bienestar de éstas personas.

20) ¿Las políticas laborales, favorecen a las personas con discapacidad?

Cuadro No. 27 Políticas laborales favorables para discapacitados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos si	75	75,0	75,0
no	25	25,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales

Elaborado por: Álvarez, Tania

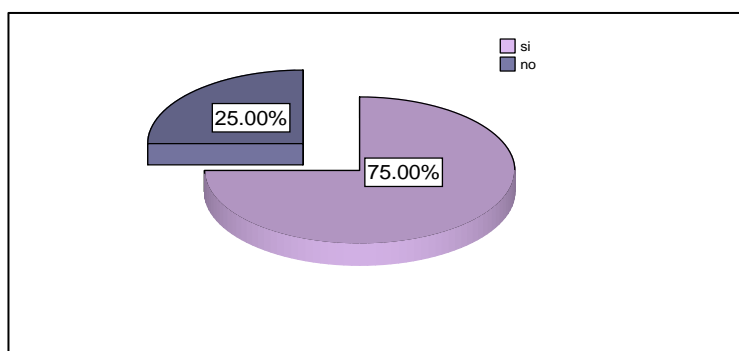


Gráfico No. 24 Políticas laborales favorables para discapacitados

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales

Elaborado por: Álvarez, Tania

Análisis e interpretación

Dentro del contenido de las política laborales, desde las perspectiva de los discapacitados se ha podido notar que éstas si favorecen a tales personas (75%), por otro lado, hay un grupo equivalente al 25% que afirma que tales políticas no son de ninguna manera favorables, esto es equivalente a uno de cada cuatro encuestados.

Las políticas laborales deberían ser favorables para el total de los discapacitados, lamentablemente, existe una cuarta parte de las personas que no están satisfechas con las políticas vigentes, y esto significa que no son del todo útiles para las personas que sufren de algún tipo de discapacidad. Las repercusiones de ésta medida, representan la desprotección y el elevado nivel de vulnerabilidad que enfrentan los discapacitados, donde no ha habido una revisión de las políticas de inclusión y por ende se mantiene la situación social negativa.

21) ¿Sabe si las personas con discapacidad son un grupo de atención prioritaria?

Cuadro No. 28 Consideración prioritaria de personas discapacitados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos si	40	40,0	40,0
no	60	60,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales
Elaborado por: Álvarez, Tania

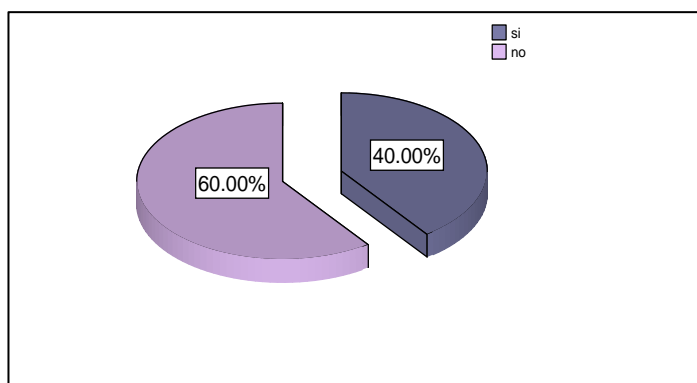


Gráfico No. 25 Consideración prioritaria de personas discapacitados

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales
Elaborado por: Álvarez, Tania

Análisis e interpretación

De acuerdo a las opiniones vertidas se puede ver que la mayoría de los discapacitados no conocen si es que las personas con discapacidad sean o no un grupo de atención prioritaria (60%). Son contrarias las opiniones del 40% de los encuestados quienes afirman que los discapacitados no son un grupo de atención prioritaria. Para la gran mayoría de las personas encuestadas, sus discapacidades no son un tema de atención prioritaria por parte de la sociedad y peor por parte del gobierno, el mencionado el pensamiento colectivo, de donde se puede deducir que toda la propaganda política no es aplicable en la realidad, sino que se trata de un discurso inaplicable, ya que los afectados por el problema han manifestado en la gran mayoría que no existe la intervención que se difunde y que se requiere de una intervención real de parte de las autoridades públicas.

22) ¿Se sintió apoyado/a por el funcionario que le atendió cuando presentó su carpeta?

Cuadro No. 29 Apoyo de funcionario de recursos humanos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos Si	76	76,0	76,0
No	24	24,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales
Elaborado por: Álvarez, Tania

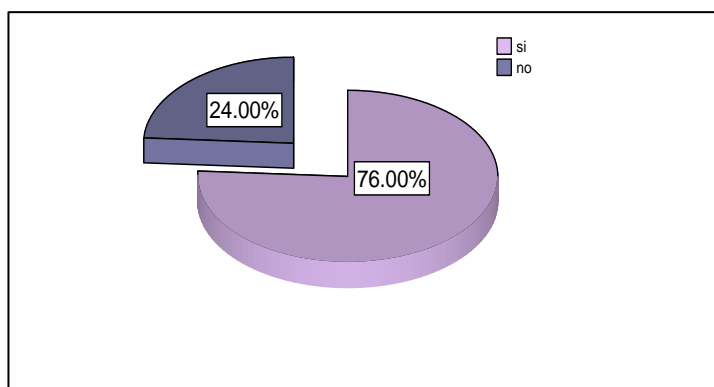


Gráfico No. 26 Apoyo de funcionario de recursos humanos

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales
Elaborado por: Álvarez, Tania

Análisis e interpretación

Los discapacitados afirman que si se sintieron apoyados por el funcionario que los atendió cuando han presentado su carpeta en su mayoría (76%), lo que equivale a tres de cada cuatro encuestados.

Sin embargo, uno de cada cuatro encuestados, es decir el 24% de ellos manifestó que no ha existido apoyo por parte de los funcionarios de recursos humanos por los que ha sido atendido. Este tipo de manifestaciones solo son consecuencia de la desinformación latente en el medio, ya que puede existir una buena disposición por parte de los personeros de los departamentos de recursos humanos en las empresa, sin embargo, el desconocimiento de la aplicación de las reglamentaciones, limitaría la actuación y el cumplimiento de la ley.

23) ¿Ha recibido capacitación, sobre atención especializada en el área laboral, que desempeña con relación a su discapacidad?

Cuadro No. 30 Capacitación especializada en el área laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos Si	15	15,0	15,0
No	85	85,0	100,0
Total	100	100,0	

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales
Elaborado por: Álvarez, Tania

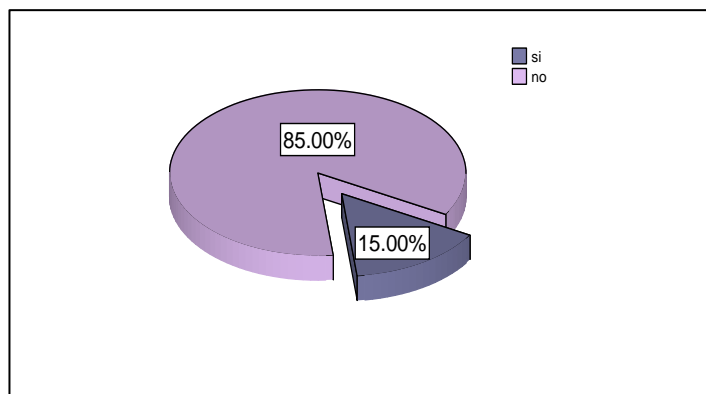


Gráfico No. 27 Capacitación especializada en el área laboral

Fuente: Encuesta a personas con capacidades especiales
Elaborado por: Álvarez, Tania

Análisis e interpretación

El 85% de los encuestados no ha recibido capacitación sobre atención especializada en el área laboral, que desempeña con relación a su discapacidad, por el contrario el 15% restante, si ha recibido capacitaciones inherentes al tema que corresponde al área laboral en la que se desempeña.

La capacitación es un aspecto básico de considerarse para el otorgamiento de cargos en los diferentes ámbitos del quehacer laboral, debe tomarse en cuenta que los discapacitados por su misma situación física e intelectual, manifiestan limitantes en cuanto al desarrollo de las actividades encomendadas, a los que es necesario brindar una capacitación intensiva en determinados temas para lograr efectividad en sus puestos de trabajo.

Análisis de la entrevista a empleados de empresas públicas

1. ¿Las políticas de recursos humanos en las empresas enfatizan la necesidad de contratar personas discapacitadas?

Cuadro No. 31 Contratación de discapacitados como política de empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos Si	5	83,3	83,3
no	1	16,7	100,0
Total	6	100,0	

Fuente: Encuesta a empleados de empresas públicas
Elaborado por: Álvarez, Tania

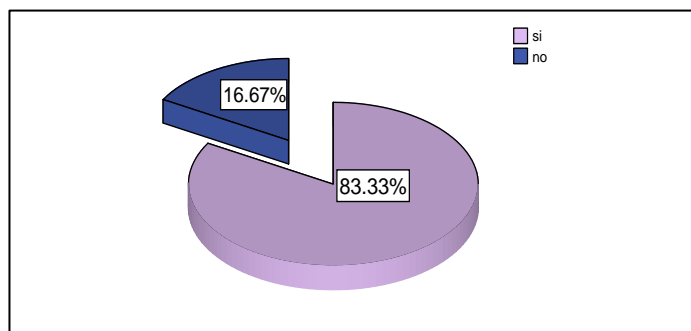


Gráfico No. 28 Contratación de discapacitados como política de empresa

Fuente: Encuesta a empleados de empresas públicas
Elaborado por: Álvarez, Tania

Análisis e interpretación

En referencia a la encuesta aplicada a los empleados de las empresas públicas que se encargan de administración, vale mencionar que para el 83.3% de ellos, las políticas de recursos humanos en las empresas, enfatizan la necesidad de contratar personas discapacitadas. El restante 16.7% menciona que las políticas empresariales no enfatizan la necesidad de contratar personas discapacitadas. Se puede deducir, de acuerdo con los resultados presentados que existe un cierto nivel de incompreensión o desentendimiento de la obligatoriedad que tienen las empresas de contratar a discapacitados, todo pasa por el ámbito de la difusión que se realiza, e inclusive podría llegar a la falta de aplicación de exigibilidad y aún más sanciones para las empresas que incumplen.

2. ¿Considera necesaria la implementación de una unidad para personas con discapacidad al momento de la contratación de personal?

Cuadro No. 32 Necesidad de Unidad de Contratación de discapacitados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos no	6	100,0	100,0

Fuente: Encuesta a empleados de empresas públicas
Elaborado por: Álvarez, Tania

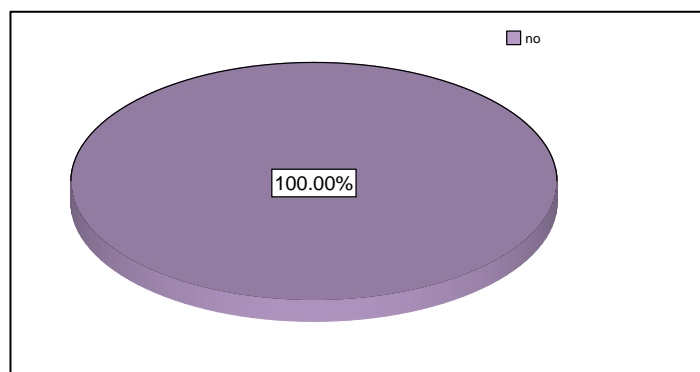


Gráfico No. 29 Necesidad de Unidad de Contratación de discapacitados

Fuente: Encuesta a empleados de empresas públicas
Elaborado por: Álvarez, Tania

Análisis e interpretación

Todos los empleados encuestados (100%), responden negativamente a la pregunta planteada, donde se nota que no se considera necesaria la implementación de una unidad para personas con discapacidad al momento de la contratación de personal. De acuerdo con las respuestas emitidas, es suficiente que se establezcan y respeten las normativas sugeridas por el estado para la contratación de personas con capacidades especiales y no necesariamente la creación de unidades específicas para tal efecto. Por lo visto, no es necesaria la implementación de una unidad específica que se dedique a las personas discapacitadas, y ello es bastante lógico, ya que, debido al escaso número mínimo de contratados que exige la ley, no es conveniente invertir en un uso que no tendría mayor impacto, sino por el contrario considerar a los encargados de recursos humanos para que suplan sus vacíos en cuanto al conocimiento de la ley de inclusión social

3. ¿La institución prefiere contratar personas con discapacidad?

Cuadro No. 33 Tipos de discapacidad más frecuentemente contratadas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos físicas	4	66,7	66,7
todo tipo	2	33,3	100,0
Total	6	100,0	

Fuente: Encuesta a empleados de empresas públicas

Elaborado por: Álvarez, Tania

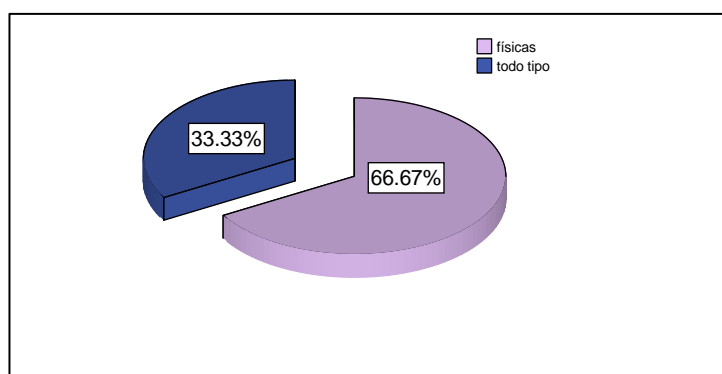


Gráfico No. 30 Tipos de discapacidad más frecuentemente contratadas

Fuente: Encuesta a empleados de empresas públicas

Elaborado por: Álvarez, Tania

Análisis e interpretación

Los tipos de discapacidad que prefieren contratar las instituciones públicas son las físicas, según el 66.7% de los encuestados, para el restante 33.3% el tipo de discapacidad no es significativo, de modo que contratan discapacitados independientemente del tipo de discapacidad que tengan.

Al parecer, dependerá del tipo de trabajo que se asigna a los discapacitados, para que se prefiera una u otra forma de discapacidad, ya que en los trabajos que son repetitivos, no se requiere un desarrollo intelectual elevado, y por el contrario en aquellos trabajos en los que se necesita de un elevado conocimiento y un mayor aún desarrollo intelectual como el de docentes, o cargos administrativos, será menester disponer de personas en las que el ámbito físico no sea relevante.

4. ¿Conoce algún trato especial para las personas con discapacidad en el sector público?

Cuadro No. 34 Trato especial para discapacitados en el sector público

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos si	6	100,0	100,0

Fuente: Encuesta a empleados de empresas públicas
Elaborado por: Álvarez, Tania

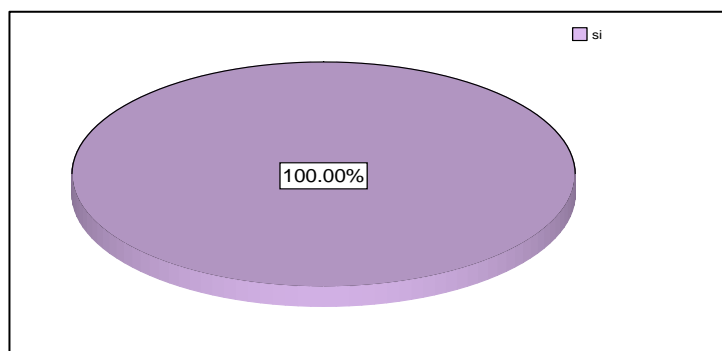


Gráfico No. 31 Trato especial para discapacitados en el sector público

Fuente: Encuesta a empleados de empresas públicas
Elaborado por: Álvarez, Tania

Análisis e interpretación

Todos los empleados encuestados (100%), han manifestado que si existen tratos especiales para las personas con discapacidad en el sector público.

La perspectiva de los ejecutivos es radicalmente distinta a la de las personas con capacidades especiales, ya que, según los primeros existe un trato especial, diferenciado para las personas con discapacidad, en tanto que la opinión de éstos últimos en su mayoría, no reciben un trato especial, ni ayuda por parte de los ejecutivos.

Se puede concluir que no existe un trato especial, puesto que existe desconocimiento de la manera correcta de aplicación de las normativas, y al desconocer las modalidades, también se desconocerá su dinámica de aplicación.

5. ¿La institución ha realizado capacitaciones para el trato de las personas con discapacidad?

Cuadro No. 35 Existencia de capacitaciones en trato a discapacitados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos si	4	66,7	66,7
no	2	33,3	100,0
Total	6	100,0	

Fuente: Encuesta a empleados de empresas públicas
Elaborado por: Álvarez, Tania

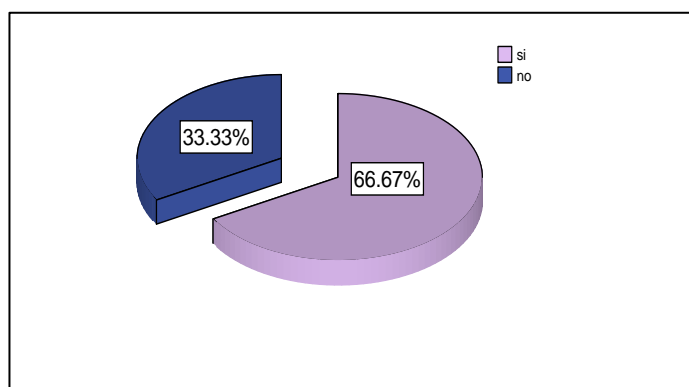


Gráfico No. 32 Existencia de capacitaciones en trato a discapacitados

Fuente: Encuesta a empleados de empresas públicas
Elaborado por: Álvarez, Tania

Análisis e interpretación

En las instituciones públicas si se han realizado capacitaciones para el trato de las personas con discapacidad de acuerdo con la mayoría de los encuestados (66,7%), en tanto que el 33,3% complementario informó que no se han realizado capacitaciones en la temática. Como se ha mencionado ya, la capacitación es complementaria al conocimiento adquirido y a las habilidades propias de cada trabajador, pues sirven para potenciar el aporte laboral, según se ha mencionado, en el análisis global, la capacitación no es un privilegio de todas las personas que trabajan en las empresas encuestadas, sino que se orienta solo para ciertos ámbitos y para determinados trabajadores, lo que provocaría un rendimiento laboral disparejo.

6. ¿La institución ha brindado capacitaciones a las personas con discapacidad en relación al cargo que desempeña?

Cuadro No. 36 Capacitaciones técnicas, específicas a discapacitados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos si	6	100,0	100,0

Fuente: Encuesta a empleados de empresas públicas
Elaborado por: Álvarez, Tania

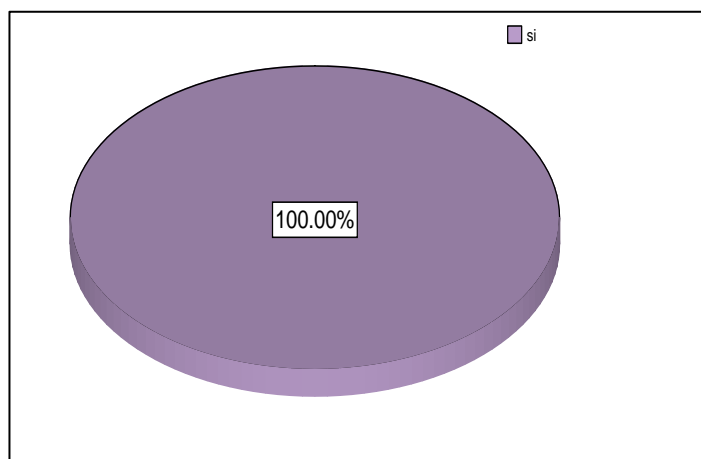


Gráfico No. 33 Capacitaciones técnicas, específicas a discapacitados

Fuente: Encuesta a empleados de empresas públicas
Elaborado por: Álvarez, Tania

Análisis e interpretación

Todos los encuestados que participaron en la encuesta, han manifestado que las diferentes instituciones públicas si han brindado capacitación a las personas con discapacidad en relación al cargo que desempeñan.

La capacitación debe ser relativa al cargo propio de cada puesto y a sus funciones específicas, de acuerdo a la opinión de todos los encuestados, esto es un evento real que se realiza de manera rutinaria, y en la cual participan los empleados en un 60%, ello implica que si se realizan capacitaciones y que las mismas no son generalizadas para todos los empleados.

Verificación de la hipótesis

La verificación de la hipótesis planteada de que “La inclusión social está relacionada con la contratación de las personas con discapacidad en las instituciones públicas del Cantón Ambato”, se realizó aplicando la prueba de Chi Cuadrado (Ji cuadrado: X^2) para el 95.00% de Confianza.

Planteamiento de la Hipótesis.

Hipótesis nula (H_0): “La inclusión social no está relacionada con la contratación de las personas con discapacidad en las instituciones públicas del Cantón Ambato”

$$H_0: FO = FE$$

Hipótesis Alternativa (H_1): “La inclusión social si está relacionada con la contratación de las personas con discapacidad en las instituciones públicas del Cantón Ambato”

$$H_1: FO \neq FE$$

Valor tabular crítico de Chi cuadrado

Los grados de libertad correspondientes al ensayo, se obtienen considerando el número de filas y columnas del polígono de frecuencias observadas, siendo el resultado el siguiente

$$\text{GRADOS DE LIBERTAD} = (NC-1) (NF-1)$$

$$GL = (2-1) (23-1)$$

$$GL = 1 \times 22 = 22$$

Valor X^2 tabular crítico para 22 GL y 95% (0.05) Nivel de Confianza: 33.9

Regla de decisión

Dentro del conjunto de posibilidades, se ha podido distinguir dos opciones sobre las cuales aceptar o rechazar las hipótesis planteadas, y estas son:

- Si el valor de $X^2_{tab} > X^2_{cal}$ ∴ se acepta hipótesis nula y se rechaza hipótesis alterna
- Si el valor de $X^2_{tab} < X^2_{cal}$ ∴ se acepta hipótesis alterna y se rechaza hipótesis nula

Cuadro No. 37 Frecuencias Observadas

INTERROGANTES	TOTALES		
	SI	NO	TOTAL
Conocimiento de Inclusión social	41	59	100
Relaciones familiares efectivas	95	5	100
Preferencia para discapacitados en organismos públicos	69	31	100
Supervisión por parte del IESS	7	93	100
Acceso a trabajo	97	3	100
Acceso a servicios básicos	96	4	100
Acceso a servicios de salud	79	21	100
Nivel nutricional de buena calidad	91	9	100
Posesión de vivienda propia	72	28	100
Respeto por la opinión política del invidente	85	15	100
Políticas públicas favorables para la inclusión	78	22	100
Reconocimiento de políticas públicas para la inclusión	16	84	100
Conocimiento de políticas de inclusión vigentes	6	94	100
Conocimiento de programas de inclusión social	28	72	100
Conocimiento de instituciones encargadas de inclusión social	43	57	100
Existencia de inclusión social en instituciones públicas	84	16	100
Atención preferente en la empresa pública	91	9	100
Facilidad de encontrar empleo	49	51	100
Facilidad de conservar el empleo	65	35	100
Políticas laborales favorables para discapacitados	75	25	100
Consideración prioritaria de personas discapacitados	40	60	100
Apoyo de funcionario de recursos humanos	76	24	100
Capacitación especializada en el área laboral	15	85	100
TOTAL	1398	902	2300

Fuente: Encuesta a empleados de empresas públicas

Elaborado por: Álvarez, Tania

Cuadro No. 38 Frecuencias Esperadas

INTERROGANTES	SI	NO	TOTAL
Conocimiento de Inclusión social	60,78	39,22	100
Relaciones familiares efectivas	60,78	39,22	100
Preferencia para discapacitados en organismos públicos	60,78	39,22	100
Supervisión por parte del IESS	60,78	39,22	100
Acceso a trabajo	60,78	39,22	100
Acceso a servicios básicos	60,78	39,22	100
Acceso a servicios de salud	60,78	39,22	100
Nivel nutricional de buena calidad	60,78	39,22	100
Posesión de vivienda propia	60,78	39,22	100
Respeto por la opinión política del invidente	60,78	39,22	100
Políticas públicas favorables para la inclusión	60,78	39,22	100
Reconocimiento de políticas públicas para la inclusión	60,78	39,22	100
Conocimiento de políticas de inclusión vigentes	60,78	39,22	100
Conocimiento de programas de inclusión social	60,78	39,22	100
Conocimiento de instituciones encargadas de inclusión social	60,78	39,22	100
Existencia de inclusión social en instituciones públicas	60,78	39,22	100
Atención preferente en la empresa pública	60,78	39,22	100
Facilidad de encontrar empleo	60,78	39,22	100
Facilidad de conservar el empleo	60,78	39,22	100
Políticas laborales favorables para discapacitados	60,78	39,22	100
Consideración prioritaria de personas discapacitados	60,78	39,22	100
Apoyo de funcionario de recursos humanos	60,78	39,22	100
Capacitación especializada en el área laboral	60,78	39,22	100
TOTAL	1397,94	902,06	2300

Fuente: Estimación de las frecuencias esperadas

Elaborado por: Álvarez, Tania

Modelo Matemático para el Cálculo de χ^2

$$\chi^2 = \frac{(\sum Fo - \sum Fe)^2}{\sum Fe}$$

Dónde:

Σ = Sumatoria

Fo = Frecuencias observadas

Fe = Frecuencias esperadas

χ^2 = Chi cuadrado

Obtención de χ^2 Calculado

Cuadro No. 39 CÁLCULO DE χ^2

f. observad	f. esperad	fo-fe	(fo-fe) ²	(fo-fe) ² /fe
41	60,78	-19,78	391,2484	6,437124054
95	60,78	34,22	1171,0084	19,26634419
69	60,78	8,22	67,5684	1,111688055
7	60,78	-53,78	2892,2884	47,58618625
97	60,78	36,22	1311,8884	21,58421191
96	60,78	35,22	1240,4484	20,40882527
79	60,78	18,22	331,9684	5,461803225
91	60,78	30,22	913,2484	15,02547549
72	60,78	11,22	125,8884	2,071214215
85	60,78	24,22	586,6084	9,651339256
78	60,78	17,22	296,5284	4,878716683
16	60,78	-44,78	2005,2484	32,99191181
6	60,78	-54,78	3000,8484	49,3723001
28	60,78	-32,78	1074,5284	17,67897993
43	60,78	-17,78	316,1284	5,201191181
84	60,78	23,22	539,1684	8,870819348
91	60,78	30,22	913,2484	15,02547549
49	60,78	-11,78	138,7684	2,283126028
65	60,78	4,22	17,8084	0,292997697
75	60,78	14,22	202,2084	3,326890424
40	60,78	-20,78	431,8084	7,104448832
76	60,78	15,22	231,6484	3,811260283
15	60,78	-45,78	2095,8084	34,48187562
59	39,22	19,78	391,2484	9,975736869
5	39,22	-34,22	1171,0084	29,85742988
31	39,22	-8,22	67,5684	1,722804691
93	39,22	53,78	2892,2884	73,74524222
3	39,22	-36,22	1311,8884	33,44947476

4	39,22	-35,22	1240,4484	31,62795512
21	39,22	-18,22	331,9684	8,464263131
9	39,22	-30,22	913,2484	23,28527282
28	39,22	-11,22	125,8884	3,209801122
15	39,22	-24,22	586,6084	14,95686894
22	39,22	-17,22	296,5284	7,560642529
84	39,22	44,78	2005,2484	51,1282101
94	39,22	54,78	3000,8484	76,51321775
72	39,22	32,78	1074,5284	27,39746048
57	39,22	17,78	316,1284	8,060387557
16	39,22	-23,22	539,1684	13,747282
9	39,22	-30,22	913,2484	23,28527282
51	39,22	11,78	138,7684	3,538204997
35	39,22	-4,22	17,8084	0,454064253
25	39,22	-14,22	202,2084	5,155747068
60	39,22	20,78	431,8084	11,00990311
24	39,22	-15,22	231,6484	5,906384498
85	39,22	45,78	2095,8084	53,4372361
TOTAL				851,4130682

Elaborado por: Álvarez, Tania

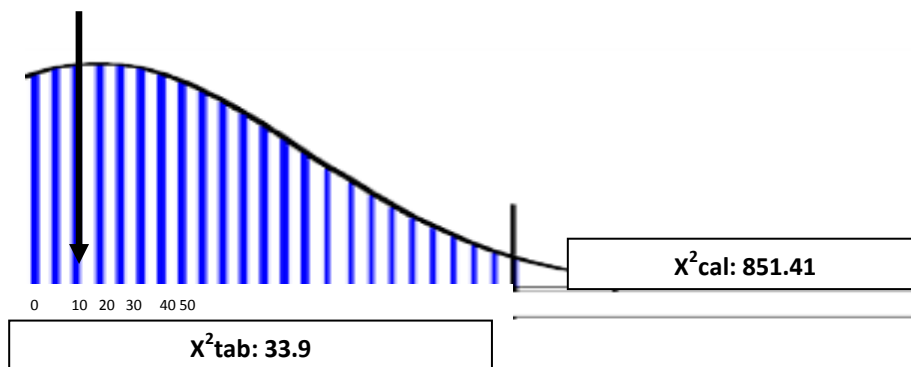


Gráfico No. 34 Campana de Gauss

Fuente: Cálculo de Chi Cuadrado

Elaborado por: Álvarez, Tania

Decisión

El cálculo realizado, permite verificar que el valor X^2 CALCULADO es de 851.41, mayor al X^2 TABULAR 33.9, cifra que se ha obtenido con un 95% de confianza y 22 Grados de libertad, por lo que se acepta la Hipótesis alterna “La inclusión social si está relacionada con la contratación de las personas con discapacidad en las instituciones públicas del Cantón Ambato”.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- La Inclusión Social es muy importante para los discapacitados, en las empresas de la ciudad de Ambato, ya que estas personas han manifestado que los organismos públicos no dan preferencia a las personas con discapacidad antes que a los demás (31%), el 96% de los encuestados si tiene acceso a los servicios básicos, el 21% no tiene fácil acceso a servicios de salud, las políticas públicas actuales, no favorecen la inclusión de las personas que tienen capacidades especiales, dentro de la sociedad (22%), la gran mayoría (84%) desconoce el alcance que tienen las políticas actuales del estado en relación a la inclusión social, así como las políticas vigentes (91%). El 72% de las personas encuestada manifestó que desconoce la existencia de programas de inclusión social que favorezcan a las personas con capacidades especiales, así como a las instituciones encargadas de la inclusión social (57%), el 16% opina que la inclusión en las instituciones públicas no se respeta.
- La situación de la contratación de personas con Discapacidad en las instituciones públicas del Cantón Ambato es deficiente, pues se ha podido determinar que los organismos públicos no dan preferencia a las personas con discapacidad (31%), dentro de las instituciones públicas no existe inclusión social (16%), no es fácil encontrar empleo en condición de discapacitado (51%), para el 35%, no es fácil mantener un empleo, el 85% de los encuestados no ha recibido capacitación sobre atención especializada en el área laboral, que desempeña con relación a su discapacidad, las políticas de recursos humanos en las empresas no enfatizan la necesidad de contratar personas discapacitadas (16.7%). Para el 33.3% el tipo de discapacidad no es significativo, de modo que contratan discapacitados independientemente del

tipo de discapacidad que tengan, pero no han realizado capacitaciones en la temática de interés para discapacitados.

- La alternativa más idónea, de acuerdo a los resultados emitidos por la investigación realizada, apuntan al hecho de que es necesaria la aplicación de una alternativa de difusión de los parámetros y normativas de inclusión social, orientada a las instituciones públicas y privadas de modo que lleguen a tener un amplio conocimiento ya que el problema de mayor impacto es el desconocimiento preciso de las normativas de inclusión mencionadas.

Recomendaciones

- Se recomienda a las autoridades y dirigentes de los organismos públicos que consideren la preferencia en cuanto a la atención por motivos laborales, de las personas con discapacidad a fin de cumplir con lo establecido en el Código de Trabajo y en otras normativas impuestas por el Estado.
- Se recomienda a las autoridades de Salud de la provincia de Tungurahua, facilitar el acceso a los servicios de salud por medio de programas específicos para estas personas donde se les asigne una atención especial.
- Socializar por medio de medios específicos de conocimiento público, las políticas de inclusión de las personas que tienen capacidades especiales, al conocer la inexistencia de programas de difusión, puesto que la inclusión en las instituciones públicas no se respeta.
- Se recomienda, mejorar la situación de la contratación de personas con Discapacidad en las instituciones públicas del Cantón Ambato, por medio de un seguimiento adecuado del entorno laboral de las mismas.
- Mejorar las políticas de recursos humanos en las empresas en relación a la contratación de personas discapacitadas para fortalecer su ámbito de participación laboral.

- Se debe aplicar una forma de difusión de los parámetros y normativas de inclusión social, hacia las instituciones públicas para fortalecer el conocimiento sobre las políticas sociales y de ésta manera afianzar el trato y la inclusión social de los discapacitados.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Tema

“PLAN INTEGRAL DE DIFUSIÓN DE POLÍTICAS DE INCLUSIÓN SOCIAL PARA LOS ACTORES SOCIALES INMERSOS EN EL TEMA DE DISCAPACIDAD DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CANTON AMBATO”

Datos informativos

INSTITUCIÓN:	Instituciones públicas del Cantón Ambato.
PROVINCIA:	Tungurahua
EJECUTORES:	Alta gerencia de las Instituciones: Empresa Electrica Ambato Regional Centro Norte S.A. (EEASA) Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato (GADM) EP-Empresa Municipal de agua potable y alcantarillado de Ambato.(EMAPA)
INVESTIGADORA:	Álvarez, Tania
DIRECTOR DE TESIS:	Lic. Mg. Silvia Altamirano
BENEFICIARIOS:	Empleados de las Instituciones Públicas con diferentes niveles y tipos de discapacidad
PERÍODO:	Agosto 2015-Diciembre 2015

Antecedentes de la propuesta

Entre los antecedentes más sobresalientes de la propuesta de difusión de las Políticas de Inclusión Social, es importante destacar aquellas que son el resultado de las investigaciones realizadas en las instituciones públicas y que servirán como plataforma para diseñar modelos de difusión efectivos para aportar con las necesidades laborales de los afectados, que son en este caso, las personas que tienen algún tipo de discapacidad.

Adicionalmente los modelos de inclusión social aplicados en otros ámbitos constituyen también un esfuerzo, una información muy valiosa que permitirá reconocer la utilidad de la socialización de las políticas particulares para aplicación en la práctica local como modelos comparativos y que de alguna forma favorecerán la predicción de la factibilidad del modelo propuesto.

Al primer bloque pertenecen los resultados de la investigación realizada sobre la Inclusión Social de las personas con discapacidad en las instituciones públicas del Cantón Ambato, en éste esfuerzo se ha llegado a definir que:

- La mayoría de los discapacitados desconocen a qué se refiere la inclusión social (59%).
- El 31% de los encuestados mencionó que no existe atención preferencial para los discapacitados.
- El acceso a los servicios básicos ha sido valorado en la pregunta pertinente, al respecto, el 96% de las personas con capacidades especiales ha sabido manifestar que si tiene acceso a este tipo de servicios, por otro lado, el 4% ha mencionado que no tiene ese privilegio de parte de las autoridades.
- El 21% del total de encuestados, ha manifestado que no tiene fácil acceso a servicios de salud.
- En cuanto a la posesión de vivienda propia, el 28% de los encuestados, no dispone, sino que depende de otras personas.
- Durante las elecciones de las diferentes dignidades políticas, de acuerdo con el 15% de encuestados, no se respeta la opinión de las personas que tienen

capacidades especiales.

- Se puede ver que las políticas públicas actuales, no favorecen la inclusión de las personas que tienen capacidades especiales, dentro de la sociedad (22%).
- Para el 84% de las personas encuestadas, se desconoce el alcance que tienen las políticas actuales del estado en relación a la inclusión social.
- Un amplio 94% de la población encuestada desconoce cuáles son las política vigentes de inclusión social.
- Acerca del conocimiento de la existencia de programas de inclusión social que favorezcan a las personas con capacidades especiales, el 72% de las personas encuestada manifestó que desconoce tales programas.
- Las opiniones están distribuidas casi simétricamente entre quienes desconocen las instituciones encargadas de la inclusión social, que son el 57% del total de encuestados.
- Respecto a la pregunta si los encuestados creen que dentro de las instituciones públicas existe inclusión social, el 16% ha manifestado que no se respeta.
- En la mayoría de los casos, las opiniones son afirmativas en relación a la empresa pública, que para el 91% no existe una atención preferente en cuanto a la inclusión social.
- Respecto a la facilidad para encontrar empleo en condición de discapacitado, el 51% de los encuestados es consciente de que tal situación no es posible.
- La conservación de los empleos para las personas discapacitadas se ha convertido en un tema muy importante, de forma que la investigación realizada arroja como resultados que para el 35% de las personas, no es fácil mantener un empleo.
- Dentro del contenido de las políticas laborales, éstas no favorecen a las personas con discapacidad (75%), siendo que la mayoría de ellos desconocen si es que las personas con discapacidad sean o no un grupo de atención prioritaria (60%).
- Uno de cada cuatro encuestados, es decir el 24%, manifiesta que no ha existido apoyo gubernamental.
- El 85% de los encuestados no ha recibido capacitación sobre atención especializada en el área laboral, que desempeña con relación a su

discapacidad.

Justificación

El interés de difundir las políticas públicas en cuanto a la inclusión social, en un tema de actualidad, pues se ha llegado a reconocer que en las empresas, la inclusión de las personas con capacidades especiales, no constituye una prioridad, sino que se prefiere a personas que tengan buena salud y que sus habilidades estén completas, ya que se espera de cada miembro de la empresa el mayor rendimiento laboral y la productividad posible.

El anhelo de la propuesta realizada, es que se aplique de manera general en todas las empresas tanto de carácter público como también en las privadas, pues, las empresas del estado deben ser el ejemplo para que las demás también puedan imitarlas, y de esta forma captar el mayor número de personas con capacidades especiales y mejorar de esta forma el nivel de vida de las familias.

La meta de este trabajo es como ya se mencionó anteriormente, lograr una mayor cobertura, y sobre todo, lograr un mayor nivel de concientización en las personas, jefes departamentales, administradores y demás empleados de mandos medios y de las jefaturas operativas.

Los beneficiarios de esta Sugerencia, serán tanto los administradores de las empresas que decidan considerarla, como también, las personas con algún tipo de discapacidad; los primeros, al contratar personas con capacidades especiales, ayudarán a mejorar el nivel de vida de muchas familias, cumpliendo en gran medida el objetivo social que tienen éstas unidades productivas, y por otro lado, los discapacitados, podrían disponer de ingresos permanentes que les ayuden al mantenimiento de sus familias lo que elevará su autoestima al sentirse entes útiles para la sociedad.

En referencia a la encuesta aplicada a los empleados de las empresas públicas que se encargan de administración, vale mencionar que para el 17,6% de ellos, las políticas de recursos humanos en las empresas, no enfatizan la necesidad de contratar

personas discapacitadas, donde de preferencia se contratan discapacitados físicos antes que de otro tipo, donde se capacita a dos de cada tres personas con discapacidad.

Objetivos

General

Diseñar un Plan integral de difusión de las políticas de Inclusión Social para las instituciones públicas del Cantón Ambato

Específicos

- Establecer los antecedentes de campo necesarios para justificar el diseño de un plan de difusión para las instituciones públicas.
- Identificar la estructura más idónea de contenidos sobre un Plan de difusión en relación a las políticas gubernamentales, para que tenga la eficiencia necesaria.
- Socializar la propuesta a las entidades públicas para que se considere en su práctica de Talento humano.
- Evaluar la situación de convivencia y participación de las personas con discapacidad en el quehacer empresarial e institucional.

Análisis de factibilidad

Política

Por conversación personal con las Autoridades de las Instituciones involucradas en el estudio, se ha podido detectar que existe la necesidad de implementar estrategias de ayuda social que ayuden a vincular con el ámbito laboral y sobre todo mantener a personas con distintos niveles de discapacidad en sus cargos, por medio del reconocimiento de sus deberes y derechos, al respecto es necesario que los departamentos de recursos humanos en cada una de las instituciones tengan pleno

conocimiento de las normativas vigentes, y sobre todo que se exija su cumplimiento por parte de las autoridades civiles.

Socio-cultural

El plano social será el más beneficiado con la aplicación de la siguiente propuesta, ya que para aportar al desarrollo de cada una de las familias involucradas, las mismas que en gran parte dependen del trabajo que desarrollen los padres de familia aún en su condición de discapacidad, por ende no solo que éste trabajo es factible, sino que es necesario que sea aplicado al campo empresarial para lograr mejoras en el nivel de vida de los discapacitados y sus familias.

Tecnológica

El equipamiento que se requiere para ejecutar el programa de difusión de las políticas de inclusión social para las instituciones públicas, serán costeados por las autoridades locales quienes tienen a su cargo el tratamiento de éstos problemas, todo el equipamiento tecnológico que se piense utilizar en las campañas de socialización, deben ser asumidas por los mismos actores políticos con miras al bienestar social, que es la meta de todas las administraciones.

Equidad de género

La propuesta que se desea implementar considerará con respeto y valoración a todos los seres humanos, y con más razón a aquellos que tienen sus capacidades disminuidas, es por ello que no se hará diferenciación en cuanto a género, raza, inclinación sexual, estrato social, religión o cualquier aspecto que resulte discriminatorio para las personas.

Ambiental

La ecología no ha de sufrir el más mínimo impacto de la propuesta de difusión sobre las políticas de inserción laboral de las personas discapacitadas, los

desperdicios que se generen en papelería han de servir para reciclaje y por ende no causarán ningún daño al medio.

Económico-financiera

Se trata de una estrategia onerosa en cuanto a las inversiones que se piensan realizar, pero como ya se mencionó con anterioridad, es parte de la administración pública el que se dé a conocer las particularidades de la contratación de personas con discapacidad, de modo que será necesario que se invierta por parte del estado en la ejecución del plan propuesto.

Legal

La propuesta realizada, no solo que es factible desde el ámbito legal, sino que por sobre todo ayuda a que se cumplan las leyes relativas a la discapacidad en toda su extensión, pues al existir un conocimiento cabal de lo que involucran, las instituciones públicas sabrán tomar las precauciones inherentes al tema y podrán formular estrategias de contratación y manejo del personal que incluyan a las personas con ciertos niveles de discapacidad.

Por ende, la normativa que respalda el cumplimiento de la ley en lo concerniente al presente proyecto, ha tomado en cuenta tanto la Ley Orgánica del Servidor Público como también el Código del Trabajo en sus acápites correspondientes.

Según el Art. 64 de la **Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP)** las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.

De tal manera se puede evidenciar que las instituciones públicas deben cumplir con el porcentaje que la ley lo dispone, sin tener ningún tipo de discriminación y dando igualdad a todas las personas

Tal como lo determina el artículo 42 numeral 33 del **Código del Trabajo** “el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.

El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a

través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades”

Al igual que en la LOSEP se puede evidenciar que en el código de trabajo se dispone de que por cada 25 trabajadores de debe contratar una persona con discapacidad, y debe ser ubicada según sus conocimientos; al caso de no cumplir con lo dispuesto en empleador encargado de la contratación será sancionado y de igual forma en las instituciones del estado será sancionada la autoridad nominadora.

Fundamentación

Plan de difusión

Briceño, Ysabel (2011) en “La referencia “Visibilizando la ciencia”. Red Federada de Repositorios Institucionales de publicaciones científicas” publicado en <http://lareferencia.redclara.net/rfr/content/propuesta-de-la-estructura-del-plan-de-difusion>

Afirma que el plan de difusión social, ha de contener los siguientes elementos:

- Objetivos
- Objetivo General
- Objetivos específicos
- Identificación de los públicos objetivos
- Canales y formas de difusión
- Estrategias y etapas de difusión
- Estrategia por niveles
- Tipos de materiales
- Canales, periodicidad y formas de difusión
- Impactos y beneficios esperados
- Sobre la Gestión del Plan de difusión
- Escenario 1: Gestión por niveles

- Escenario 2: Gestión distribuida
- Escenario 3: Gestión centralizada
- Medios y actividades (caracterización)
- Resumen de actividades, productos y recursos

2.- Objetivos

El Plan de Difusión debe contribuir a aumentar las posibilidades de conocimiento de actividades claves para el desarrollo de las instituciones, como su filosofía institucional, características diferenciadoras de la institución, productos o servicios, población a la que va dirigida su gestión, etc.

3.- Identificación de los públicos objetivo

El público clave al que apunta el Plan de Difusión considera en general 3 grupos bien definidos:

- Público interno. Miembros de la gestión del Proyecto (Junta Directiva, enlaces, representantes designados, consultores).
- Público intermedio: Autoridades públicas de organizaciones regionales que estimulen la actividad pensada.
- Público final: Usuarios principales del producto o servicio que se piensa proveer a la sociedad, usuarios finales (representantes de la sociedad que no forman parte de los públicos anteriores), formas de atender las necesidades de los públicos objetivo:

4.- Canales y formas de difusión

Sitio Web

El Proyecto debe concentrar todo su despliegue informativo en un Sitio Web,

haciendo acopio organizado de todo el material que se deriva del proyecto, en forma digital.

Redes sociales

El proyecto debe gestionar la apertura de cuentas oficiales en los principales servicios Web para redes sociales, específicamente recomendados los de Facebook y Twitter, puesto que la idea de captar adeptos del movimiento.

Micro medios

Es recomendable gestionar un desplegable impreso que pueda ser usado como material de apoyo en las reuniones oficiales y de negociación progresiva para la gestión de la Red. El material debe reflejar el concepto y la identidad visual reflejada en el Sitio Web, habiéndose adaptado el discurso a la extensión que permite este formato.

Medios tradicionales (prensa, radio y TV):

El recurso más importante para el uso de estos medios son las Notas de Prensa y, eventualmente la convocatoria a Ruedas de Prensa. Su gestión coordinada desde una figura central del Proyecto, va a ser mediada por los Gestores Nacionales de Comunicación, quienes harán uso de la red natural de contactos (de seleccionarse la gestión para la comunicación, propuesta como escenario

Listas de correo:

Constituye un mecanismo de comunicación focalizada en grupos específicos, en los que la información es enviada personalmente con fines informativos, de potencial distribución vía correo electrónico.

Se plantea la creación de dos listas de correos electrónicos: a.- una lista interna y b.- una lista que incluye los potenciales interesados en Acceso Abierto,

capaces de multiplicar la información a terceros.

Encuentros o Congresos:

El Proyecto debería estar atento a convocatorias de encuentros más generalizados, muy especialmente en las regionales que convoquen a públicos estratégicos. Este espacio podrá derivar en ponencias o artículos virtuales que deben ser promovidos desde los diferentes accesos de los demás empresarios.

Reuniones (físicas o virtuales):

El Proyecto debe considerar la participación en reuniones nacionales que impliquen la discusión del tema.

Además, la creación de actividades vía videoconferencias puede constituir una estrategia clave para captar públicos específicos.

5.- Estrategias y etapas de difusión

Para lograr los objetivos centrales del proyecto que impulsa esta consultoría se requiere avances progresivos en aspectos culturales, políticos y tecnológicos, como bien lo estiman sus principales componentes.

Para ello se recomienda que la comunicación del Proyecto se realice en las fases necesarias de acuerdo a los objetivos planteados.

6.- Tipos de materiales

e recomienda en el plan de difusión considerar los materiales que ayuden a cumplir con los objetivos y sus actividades más específicas, a saber:

Información periódica por medio de dos listas de correo: interna y para públicos externos.

Identidad del Proyecto (eslogan e imagen)

Contenido digital alojado por categorías en el Sitio Web

Información digital periódica e integrada en las cuentas oficiales del Proyecto en Twitter y Facebook con sistema de feed y RSS con el sitio Web.

Un desplegable informativo en formato impreso.

Notas de prensa, Trabajos especiales y entrevistas periodísticas, para ser enviados a medios y alojados en el Sitio Web.

Artículos y ponencias.

Insumo digital derivado de Videoconferencias.

7. Canales, periodicidad y formas de difusión

En éste acápite ha de establecerse cada uno de los medios que se emplearán para llegar con el mensaje a las personas o instituciones, así como también los tiempos en los que cada actividad ha de llevarse a cabo de manera efectiva, esto es mediante el desarrollo de un cronograma de actividades en función de las estrategias y el tiempo que demandará cada una para su logro.

8.- Sobre la Gestión del Plan de difusión

La administración del plan de difusión es preocupación exclusiva del equipo de trabajo que ha de conformarse con antelación, el mismo que se ha de encargar del proceso a nivel global, donde se incluyen actividades como el diseño del plan de difusión, la organización en cuanto a responsables y sus funciones, la dirección en el tiempo de desarrollo y capacitación, la aplicación práctica de las estrategias y la evaluación de los resultados

9. Presupuesto En el proyecto está previsto de un presupuesto para actividades de comunicación y difusión, presentado en función del uso de los recursos.

10. Seguimiento y Evaluación Para garantizar la realización de las medidas previstas en materia de comunicación y difusión, y para facilitar una gestión eficaz y transparente del proyecto en general, se incluyen los objetivos cuantitativos y los

resultados esperados de las actividades de difusión y comunicación, definidas al inicio del proyecto, se ha de establecer el plan de evaluación respectivo para el logro de las actividades.

La identificación de indicadores de seguimiento y la cuantificación de los objetivos es un elemento fundamental para la realización de actividades de seguimiento y evaluación.

Metodología

“PLAN INTEGRAL DE DIFUSIÓN DE POLÍTICAS DE INCLUSIÓN SOCIAL PARA LOS ACTORES SOCIALES INMERSOS EN EL TEMA DE DISCAPACIDAD DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CANTON AMBATO”

Introducción

La difusión de las políticas de inclusión social, ha retomado importancia a raíz de que el Estado Ecuatoriano por medio del Ministerio de Relaciones Laborales y a través de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP), en su Art. 64 manifiesta la obligatoriedad que tienen aquellas instituciones que han contratado más de 25 personas, contar con al menos una persona con capacidades especiales dentro de su grupo laboral.

Siendo ésta una prioridad y estando respaldada por los resultados obtenidos de la investigación de campo, se ha diseñado ésta propuesta de difusión, mediante la cual se pretende llegar a los funcionarios de las empresas públicas, que según las encuestas realizadas, demuestran un elevado nivel de ignorancia o desinterés en el tema de la contratación de personas con deficiencias físicas o mentales permanentes, actitud, que de acuerdo al Código de Trabajo, merece una importante sanción.

Las temáticas que se han considerado en éste documento de difusión hacia las empresas públicas incluye temáticas como:

Objetivos del plan de difusión

Diagnóstico situacional de la difusión actual sobre políticas de inclusión social
Identificación de los públicos objetivos
Canales y formas de difusión
Detalle del taller de concientización sobre la inclusión social de los discapacitados
Estrategias y etapas de difusión
Tipos de materiales
Canales, periodicidad y formas de difusión

OBJETIVOS DEL PLAN DE DIFUSIÓN

Objetivo General

Lograr el reconocimiento de las políticas de inclusión social de las personas con discapacidad, generando un escenario favorable que contribuya a estimular el trato y la aceptación de éste importante grupo de la población.

Objetivos específicos

- Realizar un diagnóstico de la situación actual del problema del desconocimiento de las Políticas de Inclusión Social, para identificar los aspectos que requieren intervención inmediata.
- Reconocer las actividades más idóneas para atacar el problema del desconocimiento real de las políticas de inclusión social por parte de los actores sociales y las instituciones públicas.
- Operativizar las estrategias citadas de modo que pueda aplicarlas el personal correspondiente de acuerdo a las pautas que se detallan en cada uno de los casos.
- Definir un plan de evaluación que sirva para medir el impacto de la propuesta en la solución del problema a corto plazo.

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LA DIFUSIÓN ACTUAL SOBRE POLÍTICAS DE INCLUSIÓN SOCIAL

Análisis Interno.

La difusión de las políticas públicas para la inclusión laboral de las personas discapacitadas incluyen factores inherentes, así como también externos que afectan el reconocimiento normal de éste tipo de normatividad y cuyo comportamiento se ha resumido en la siguiente matriz.

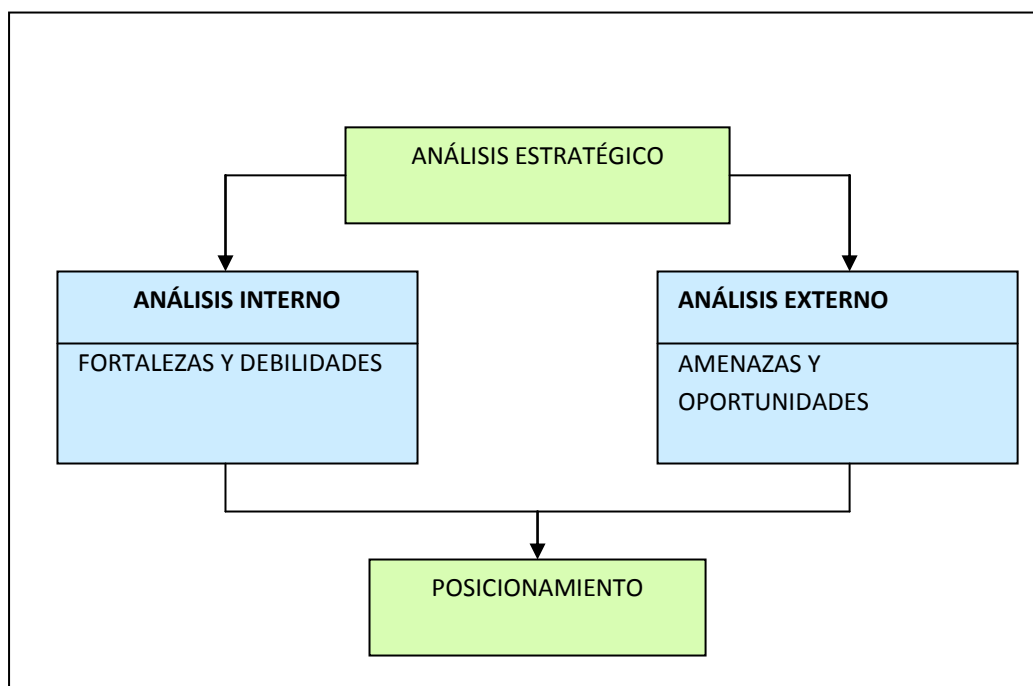


Gráfico No. 35 Diagnóstico Inicial

Elaborado por: Álvarez Tania

Una vez recolectados todos los aspectos claves en cada una de sus categorías se ha llegado a obtener lo siguiente:

<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ En el 30% de los organismos públicos se da preferencia para las gestiones a las personas discapacitadas ➤ El 97% de discapacitados si tiene acceso a fuentes de trabajo ➤ El 96% si tiene acceso a servicios básicos 	<p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ El 59% de las empresas desconocen lo que es inclusión social ➤ El IEES no supervisa permanentemente la situación de los discapacitados (93%) ➤ No se respeta la opinión del 15% de discapacitados en elecciones públicas ➤ Las políticas públicas no son favorables para la inclusión de laboral de los discapacitados. ➤ El 84% de empresarios públicos desconoce los alcances de las políticas de estado referentes a la inclusión social ➤ El 94% desconoce las políticas vigentes de inclusión social ➤ El 72% de los administradores de la empresa pública desconoce los programas de inclusión social. ➤ El 57% de los empleados públicos desconoce las instituciones encargadas de la inclusión social
<p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Un alto porcentaje de las empresas públicas están interesadas en que se lleve a cabo el plan de difusión para darles a conocer las políticas públicas 	<p>AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ El 21% de discapacitados no tiene acceso a servicios de salud

Cuadro No. 40 Análisis FODA
ELABORADO POR: Álvarez Tania

Debido a los indicadores citados, es menester que se emplee un plan de difusión donde se genere información referente a las políticas del estado sobre el trato preferencial que se debe dar a las personas discapacitadas, por ello es que se ha dado lugar a la planificación de tal estrategia.

IDENTIFICACIÓN DE LOS PÚBLICOS OBJETIVOS

El público clave al que apunta el Plan de Difusión está identificado de la siguiente manera:

Público interno.

Miembros del equipo técnico de gestión del Proyecto (Plan de difusión):

Investigadora

Autoridad de la Universidad Técnica de Ambato

Asesoría

Autoridades del IESS

Público intermedio:

Autoridades de las instituciones públicas del cantón de Ambato

Público final

Personal técnico que trabaja en las instituciones , mandos medios, departamentos, consejos directivos, personas que tienen algún tipo de discapacidad, público en general.

CANALES Y FORMAS DE DIFUSIÓN

Sitio Web

La difusión de las políticas públicas de Inclusión social para personas discapacitadas, necesita la creación de un Sitio Web, para de ésta manera permitir que todas las personas tengan acceso a las diferentes actualizaciones que se vayan realizando

El Sitio Web debe reflejar el concepto y la identidad visual del proyecto, así como los textos definitivos oficiales que serán insumo inicial de los discursos informativos que se desplieguen por otros medios.

Listas de correo:

Se ha de emplear focalizando la gestión hacia grupos específicos, en el internet con el objeto de facilitar la comunicación interna y el uso para la solución de urgencias que se presenten durante la administración del proyecto implementado.

Se espera que exista un doble direccionamiento, como exige la teoría, el primero enfocado hacia los integrantes del equipo ejecutor del proyecto y la segunda abierta hacia las personas que necesiten interactuar con el objeto de multiplicar la información a terceros, para el mismo objetivo, se prestan las páginas sociales como Facebook y Twitter.

Redes sociales

El plan de difusión también ha de considerar la apertura de cuentas oficiales en los principales sitios Web para redes sociales, entre ellos se puede mencionar a los de Facebook y Twitter, con la idea de recolectar personas que sean simpatizantes del proyecto para potenciar su difusión, con la idea de tejer una comunidad alrededor de un solo objetivo.

Adicionalmente se debe pensar en la generación de Videos de presentación de las normativas y políticas mencionadas, por medio del uso de Youtube.

Micro-medios

Se diseñará y publicará un anuncio desplegable impreso, para que pueda ser usado como material de apoyo en las reuniones y como medio básico de difusión en diferentes tamaños para que pueda ser exhibido en todas las instituciones públicas y privadas, el material a diseñarse ha de reflejar el concepto y la identidad visual que ya se empleó en el Sitio Web.

Medios tradicionales (prensa, radio y TV)

Se ha de considerar el uso de Notas de Prensa o convocatorias a Ruedas de Prensa,

para oficialar la presentación y el lanzamiento del evento a nivel provincial, estaciones de radio, canales de televisión y el anuncio por medio de la prensa local han de servir para bombardear al menos durante el primer mes en todo sitio, la estrategia de difusión pensada, para que esté presente en la mente de empresarios, empleados y el público en general.

Capacitaciones:

Esta estrategia de difusión es específica para la propuesta realizada, en ella se pretende informar personalmente a los miembros de la empresa pública en referencia a las bondades del proyecto, su proceso de aplicación, los beneficios de aplicar las políticas de inclusión social para favor de los discapacitados y las posibles sanciones para quienes incumplan con el cometido de llevar a cabo las exigencias de las políticas públicas.

Las temáticas de la capacitación podrían llevarse a cabo el ejecutar talleres bajo las siguientes temáticas:

“TALLER DE CONCIENTIZACIÓN SOBRE LA INCLUSION SOCIAL DE LOS DISCAPACITADOS”

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

- Exposición Magistral
- Proyección de videos
- Presentación y exposición de temas
- Empleo de cuadros sinópticos, organizadores gráficos y otros recursos didácticos.
- Ejemplificación
- Simulación
- Elaboración de síntesis
- Lluvia de ideas
- Trabajo en equipos

TEMARIO DE LA CAPACITACION

CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Derecho al trabajo

Tal como lo determina el Art. 45 de la Ley Orgánica de Discapacidades, 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.

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 empleador que incumpla con esta obligación puede ser sujeto de una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general tal como lo establece el numeral 33 del Art. 42 del Código del Trabajo.

El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del

personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de las personas con discapacidad.

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

En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados.

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

Trabajadores Sustitutos

Se consideran trabajadores sustitutos las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad.

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

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

Deducción por inclusión laboral

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

Estabilidad laboral

Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

Es importante anotar que en el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tu viere 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 tal como lo determina Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

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

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

Derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación

Las personas con discapacidad tendrán derecho a gozar de permiso para tratamiento y rehabilitación, de acuerdo a la prescripción médica debidamente certificada, tanto en el sector público como en el privado, de conformidad con el Art. 52 de la Ley.

Además de permisos emergentes, inherentes a la condición de la persona con discapacidad.

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

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

Las y los servidores públicos y las y los empleados privados contratados en jornada de trabajo de ocho

(8) horas diarias, que tuvieren bajo su responsabilidad a personas con discapacidad severa, debidamente certificada, tendrán derecho a dos (2) horas diarias para su cuidado, previo informe de la unidad de recursos humanos o de administración del talento humano.

Seguridad social

La seguridad social es un derecho irrenunciable, y será deber y responsabilidad primordial del Estado garantizar y hacer efectivo su pleno ejercicio con respecto de las personas con discapacidad que requieran atención permanente y a las personas y las familias que cuiden de ellas.

Afiliación voluntaria al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

El Estado garantizará la accesibilidad de las personas con discapacidad a la afiliación voluntaria, con los mismos servicios y beneficios que la afiliación voluntaria general. Sin requerimiento del ex amen médico.

Pensión por discapacidad permanente total o permanente absoluta

Las y los afiliados a quienes les sobrevenga una discapacidad permanente total o permanente absoluta tendrán derecho a la pensión por discapacidad sin requisito mínimo de aportaciones previas tal como lo determina el Art. 84 de la Ley.

Para el cálculo de la pensión se aplicarán los mínimos, máximos y ajustes periódicos que efectúe el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación por invalidez.

Jubilación especial por vejez

Las personas con discapacidad afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que acrediten trescientas (300) aportaciones, sin límite de edad, tendrán derecho a una pensión que será igual al sesenta y ocho punto setenta y cinco por ciento (68-75%) del promedio de los cinco (5) años de mejor remuneración básica unificada de aportación en concordancia con la determinación de mínimos, máximos y ajustes periódicos que efectúe el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. En los casos de personas con discapacidad intelectual tendrán derecho a la pensión jubilar cuando acrediten doscientas cuarenta (240) aportaciones.

Las y los servidoras o servidores con discapacidad de las entidades y organismos públicos, que se acojan a los beneficios de la jubilación, tendrán derecho a recibir por parte de su empleador, por una sola vez, cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio en una misma empresa, contados a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total.

La persona con discapacidad jubilada que reingrese a laborar bajo relación de dependencia tendrá derecho a una mejora en su pensión de jubilación, una vez que cese en su nuevo empleo y haya realizado como mínimo doce (12) aportaciones.

Crédito preferente

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

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

TEMARIO DE LA CAPACITACIÓN EN POLÍTICAS DE INCLUSIÓN SOCIAL

Cuadro No. 41 Temario de la Capacitación

No de TALLER	TEMA	OBJETIVO	DIRIGIDO	Nº DE PARTICIPANTES	TIEMPO	RESPONSABLES
MOMENTO 1	Contexto nacional y local de la inclusión social	Concientizar a los personeros de las diferentes empresas públicas de la ciudad de Ambato, en el reconocimiento del ámbito problemático de la inclusión social de las personas con discapacidad, su realidad laboral y familiar.	Personeros de la empresa pública	10-15 personas por evento	2 Horas	Trabajadora Social
MOMENTO 2	Ámbito legal de la inclusión	Interpretar y aplicar los diferentes ámbitos que refiere el artículo 64 de la ley orgánica del servidor público (LOSEP) y el artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo	Personeros de la empresa pública	10-15 personas por evento	3 Horas	Trabajadora Social Delegado del Ministerio de trabajo Abogado
MOMENTO3	Desarrollo de acuerdos y compromisos	Lograr que las instituciones públicas se inscriban como entes de inclusión social para reducir el nivel de desempleo de los discapacitados en la ciudad de Ambato	Personeros de la empresa pública	10-15 personas por evento	2 Horas	Administradores de empresas públicas Trabajadora Social

ELABORADO POR: Álvarez Tania (2015)

ESTRATEGIAS Y ETAPAS DE DIFUSIÓN

Para la eficacia en el cumplimiento de los objetivos y metas del plan de difusión de las políticas de inclusión social, se requiere que impulsa esta consultoría se requiere avances progresivos en aspectos culturales, políticos y tecnológicos, como bien lo estiman sus principales componentes.

Para ello se recomienda que la comunicación del Proyecto se realice en las fases necesarias de acuerdo a los objetivos planteados.

TIPOS DE MATERIALES

Como resultado de la propuesta de difusión del Proyecto se derivan los siguientes materiales:

Cuadro No. 42 Recursos empleados en el Plan de difusión

CONCEPTO	CANTIDAD
Creación de un sitio Web	1
Creación de un slogan	1
Creación de un logotipo	1
Creación de cuenta de correo	1
Creación de cuenta en Facebook	1
Creación de cuenta en Twitter	1
Grabación de video	1
Publicación de video en Youtube	1
Publicación en prensa	12
Flyers couché 150 grs	1000
Afiches A3 couché 150 grs	1000
Publicidad impresa, volantes	1000
Publicidad impresa, roll-up	10
Costo capacitaciones institucionales	10
Proyector: 600.00	
Papelería: 500.00	
Capacitador (Abogado): 500.00	
TOTAL	3040

Elaborado por: Álvarez, Tania

Cuadro No. 43 Aplicación del plan de difusión por actividades

CANALES, PERIODICIDAD Y FORMAS DE DIFUSIÓN

				PLAN DE DIFUSIÓN												2015-2016																		
© E.DITOR CONSULTING																																		
PLAN Y PRESUPUESTO				S	S	O	O	N	N	N	D	D	D	E	E	F	F	M	M	A	A	A	M	M	M	J	J	J	j	j	j	a	a	a
MEDIO	Características	COS TE/U	TOTAL																															
TUNGURAHUA	AMBATO																																	
LANZAMIENTO DE LOGOTIPO		150.00	150.00																															
LANZAMIENTO DE SLOGAN																																		
PUBLICACIÓN DE SITIO WEB		400.00	400.00																															
CREACION DE FACEBOOK																																		
CREACION CUENTA TWITTER																																		
GRABACION VIDEO		150.00	150.00																															
PUBLICACION VIDEO YOUTUBE																																		
CAPACITACIONES EN EMPRESAS PUBLICAS		1100.00	1100.00																															
CONVOCATORIAS A RUEDAS DE PRENSA																																		
PUBLICACION EN PRENSA ESCRITA		1350.84	1350.84																															
PUBLICIDAD IMPRESA		325.00	325.00																															

Elaborado por: Álvarez, Tania

.- Sobre la Gestión del Plan de difusión

Las diferentes etapas del plan de difusión serán coordinadas, previo a su ejecución por un equipo multidisciplinario compuesto por Autoridades del Ministerio de relaciones Laborales, Trabajadora social, Abogado en libre ejercicio, representantes del Ministerio de Inclusión Económica y Social, Carrera de Trabajo Social UTA y otros, el trabajo será delegado para cada una de las instancias en lo referente a:

Cuadro No. 44 Responsables de la Gestión del Plan de difusión

Actividad	Responsables
Diagnóstico de situación actual	Carrera de Trabajo Social UTA Investigadora
Diseño del Plan de difusión	Carrera de Trabajo Social UTA Investigadora
Creación y difusión de pag. Web	MIES
Creación de Slogan y logotipo	MIES
Grabación y difusión de video	Min. Relaciones Laboral. Investigadora
Publicación en prensa escrita	MIES
Publicidad impresa	MIES
Capacitación institucional	Ministerio de relaciones Laborales, Trabajadora social, Abogado Carrera de Trabajo Social UTA
Financiamiento	MIES

Elaborado por: Álvarez, Tania

9. Presupuesto

El presupuesto para actividades de difusión de las políticas de inclusión social, hará uso de los siguientes recursos:

Cuadro No. 45 Presupuesto del Plan de Difusión

CONCEPTO	TOTAL
Creación de un sitio Web	400.00
Creación de un slogan	-----
Creación de un logotipo	150.00
Creación de cuenta de correo	-----
Creación de cuenta en Facebook	-----
Creación de cuenta en Twitter	-----
Grabación de video	150.00
Publicación de video en Youtube	-----
Publicación en prensa	1350.84
Flyers couché 150 grs	120.00
Afiches A3 couché 150 grs	150.00
Publicidad impresa, volantes	25.00
Publicidad impresa, roll-up	40.00
Costo capacitaciones institucionales	1100.00
Proyector: 600.00	
Papelería: 500.00	
Capacitador (Abogado): 500.00	
TOTAL	3485.84

Elaborado por: Álvarez, Tania

10. Seguimiento y Evaluación

Para asegurar el resultado, del plan de difusión sobre las políticas de inclusión social para discapacitados, dirigido a las empresas públicas de la ciudad de Ambato se prevé un plan de evaluación en el que se considerará:

1. ¿Quiénes solicitan evaluar?
2. ¿Por qué evaluar?
3. ¿Para qué evaluar?
4. ¿Qué evaluar?
5. ¿Quién evalúa?
6. ¿Cuándo evaluar?
7. ¿Cómo evaluar?
8. ¿Con qué evaluar?

Plan Operativo

Cuadro No. 46 Modelo Operativo

FASES	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE
FASE 1 Planificación	Diseñado el 100% del plan de difusión de políticas de inclusión social	Diagnóstico situacional Revisión teórica Definición de medios de difusión Diseño de herramientas Elaboración de cronogramas	Fotocopias Materiales de oficina Computadora Psicóloga Investigadora	Investigadora
FASE 2 Socialización	Socializado en un 100%, el plan de difusión en la Universidad y las Instituciones del estado MIES y MRL	Diálogo con las autoridades para la aprobación correspondiente Citar al equipo multidisciplinario Analizar los resultados de la investigación Socializar la propuesta	Computadora Proyector Hojas Materiales de oficina	Investigadora y autoridades MIES MRL
FASE 3 Ejecución	Ejecutado el plan de difusión de políticas de inclusión social en toda su extensión.	Creación y difusión de pag. Web Creación de Slogan y logotipo Creación de cuentas en Facebook, correo institucional y twitter Grabación y difusión de video Publicación en prensa escrita Publicidad impresa Capacitación institucional Administración de la propuesta	Registros	Trabajadora social MIES MRL Abogado
FASE 4 Evaluación	Evaluado en su totalidad el impacto del plan de difusión	Evaluación del impacto de la difusión de las políticas de inclusión social en las empresas públicas de Ambato	Registros Entrevistas Fichas sociales Registros de visitas Encuestas	Capacitador y autoridades

Elaborado por: Álvarez, Tania

Equipo ejecutor de la propuesta

El equipo ejecutor de la propuesta será conformado principalmente por las autoridades del Ministerio de Inclusión Económica y Social, del Ministerio de Relaciones Laborales y la Investigadora.

Equipo de control y supervisión

Las personas que controlen y supervisen deben ser designadas por las autoridades de las instituciones mencionadas incluida la Universidad Técnica de Ambato, por medio de la Carrera de Trabajo Social.

Equipo Evaluador

La evaluación correrá a cargo de las principales autoridades de la Distrital No. Del Cantón Píllaro.

Recursos institucionales

Biblioteca de la Universidad Técnica de Ambato

Equipos de audio y video

Bibliotecas

Recursos materiales

Fichas

Folletos

Marcadores de tiza líquida

Esferográficos

Pizarrón

Papeles A4

Talento humano

Autoridades

Abogado

Trabajadora Social

Material tecnológico

Proyector

Computadora portátil

Televisor

Recursos financieros

Presupuesto

Cronograma de actividades de la Propuesta

Cuadro No. 47 Cronograma de actividades de la Propuesta

AÑO										
MES Y SEMANAS										
ACTIVIDAD										
1. Planificación	■									
2. Socialización			■							
3. Ejecución										■
4. Evaluación										

Elaborado por: Álvarez, Tania

Previsión de la evaluación

Cuadro No. 48 Previsión de la evaluación

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Quiénes solicitan evaluar?	Las autoridades de la Universidad, MIES y Min Rel. Laborales.
2. ¿Por qué evaluar?	Porque se debe conocer el impacto de la propuesta.
3. ¿Para qué evaluar?	Para realizar una retroalimentación en busca de los aspectos frágiles del plan
4. ¿Qué evaluar?	El nivel de conocimientos adquiridos y la capacidad de respuesta de los personeros de las empresas públicas encuestadas.
5. ¿Quién evalúa?	Los capacitadores y las autoridades públicas
6. ¿Cuándo evaluar?	Al inicio de la gestión y al final de la misma.
7. ¿Cómo evaluar?	Por medio de la observación presencial con un acercamiento a los archivos y Roles de empleados.
8. ¿Con qué evaluar?	Con la aplicación de entrevistas a los empleados y con registros de observación.

Elaborado por: Álvarez, Tania

BIBLIOGRAFÍA

Díaz Andocilla. Gonzalo Sebastián (2010) “*El bajo nivel de capacitación de las personas con discapacidad y su incidencia en la inclusión laboral determinada en el Art. 42, Numeral 33 del Código del Trabajo, en la empresas privadas del cantón Latacunga , de la provincia de Cotopaxi, en el segundo semestre del año 2009*” Tesis de grado. Universidad Técnica de Ambato. Ambato-Ecuador

Espinoza Guzman Richard,(2009-2010). *Rendición De Cuentas Ministerio De Relaciones Laborales*

Gonzales, Adrian,(Julio de 2003). *La Situación Laboral de las Personas con Discapacidad en España*, Centro de Estudios Económicos Tomillo S.L.

Hernandez Castilla,(Octubre 2007). *La Inclusión de Discapacitados Intelectuales en el Mundo laboral*,

Jordan Urríes, *Inserción Laboral De Personas Con Discapacidad*, Facultad De psicología, Universidad De Salamanca Servicio De Información Sobre Discapacidad, Sid

Paredes Pallo, Boris Arturo (2013) “*El servicio público y el acceso a la justicia de las personas con discapacidad, en la Fiscalía del Cantón Quero*”. Tesis de Grado. Universidad Técnica de Ambato. Ambato-Ecuador

Peña, Paula.(2010). *Implementación de la Política Pública de Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad*, Editorial Pompeya

Pereda, Carlos.(2003). *La Inserción Laboral de las Personas con discapacidades*. Fundación La Caiza,

Renzi, Daniela.(Campana 2010). *Paradigma de Resiliencia. Un aporte significativo en el abordaje de la problemática social de discapacidad*,

Roget, Carlos.(Agosto 2007). *Inclusión de Personas Discapacitadas en el Estado Nacional*,

Ruiz, María Isabel, *Trabajo y Discapacidad*, Edita Universidad de Extremadura,

Urra Wachtendorff Felipe,(Mayo 2002). *Análisis de inclusión laboral de personas con discapacidad visual de la Región Metropolitana*.

Varios autores (1998): *La situación del empleo de las personas con discapacidad en España. Propuestas para su reactivación*, Escuela Libre Editorial, Madrid.

ONU (1993): *Las Normas Uniformes para la Igualdad de Oportunidades de las Personas con discapacidad*, Resolución Aprobada en Asamblea General, 20 de Diciembre.

CUERPOS LEGALES

CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR,(2008), Título II Derechos, Capítulo III Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, Sección sexta Personas con Discapacidad.

CÓDIGO DE TRABAJO, (Mayo 2013), Del trabajo para personas con Discapacidad, Artículo 42, Numeral 33.

LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES,(Septiembre 2012),Capítulo segundo, De los derechos de las personas con discapacidad, Sección quinta, Del trabajo y capacitación, Art 45-55

ONU (1948) Declaración Universal de Derechos Humanos,
Gobierno de la República del Ecuador. “*Ley Orgánica del Servidor Público*” (LOSEP). Art. 64

LINKOGRAFÍA

CAMPUSUSAL.(2014), Inserción laboral de personas con discapacidad.(En línea).[Disponible].

<http://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>

CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS TOMILLO S.L.(Julio 2013). La Situación Laboral de las Personas con Discapacidad en España. .(En línea).[Disponible].

<http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO6524/sitactpcdespana.pdf>

CONSEJO DE DISCAPACIDADES.(2014).Personas con discapacidades. (En línea).[Disponible].

<http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/VIDEOCHAPIN>.(Junio 1013). Situación laboral de los Discapacitados en Guatemala.(En línea).[Disponible].

http://www.videochapin.com/situacion-laboral-de-los-discapacitados-en-guatemala-video_c6e8b0b5a.html

MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES.(2009-2010).Rendición de cuentas.(En línea).[Disponible].

<http://www.relacioneslaborales.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Rendici%C3%B3n-de-Cuentas-2010.pdf>

Moreta, W. (2008). “Orientación básico como hacer una monografía y una tesis”.2ª. Ed. Editorial pedagógica Freire. Riobamba. pp:28-30

WORLD BANK, (2011), Personas con discapacidad.(En línea).[Disponible].

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/BANCOMUNDIAL/EXTSPPAISES/LACINSPANISHEXT/0,,contentMDK:23130331~pagePK:146736~piPK:146830~theSitePK:489669,00.html>

La Guía de Políticas Públicas- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo:
www.senplades.gob.ec

Borja, Jordán de Urríes, “Inserción laboral de personas con discapacidad” Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca. Servicio de Información sobre Discapacidad, SID

Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad
Ministerio de relaciones laborales - Dirección de Atención a Grupos Prioritarios
Consejo nacional de igualdad de discapacidades – CONADIS (2013) Quito

ANEXOS

Anexo A1. Cuestionario para las personas discapacitadas



UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Encuesta a las personas discapacitadas sobre el impacto de la inclusión social en la contratación.

Objetivo:

Obtener información que evidencie la realidad de la inclusión social en relación a la contratación de las personas con discapacitadas en el sector público del cantón Ambato

Cuestionario:

1.- ¿Sabe usted que es la inclusión social?

() SI () NO

2.- ¿Sus relaciones familiares son efectivas a pesar de su discapacidad?

() SI () NO

3.- ¿Los organismos públicos dan preferencia a las personas con discapacidad antes que a los demás?

() SI () NO

4.- ¿El IESS, supervisa permanentemente su situación social y familiar?

() SI () NO

5.- ¿Cuenta con acceso a un trabajo?

() SI () NO

6.- ¿Tiene acceso a todos los servicios básicos?

() SI () NO

7.- ¿Tiene fácil acceso a servicios de salud?

() SI () NO

8.- ¿Puede considerar que su nivel nutricional es de buena calidad?

() SI () NO

9.- ¿Tiene vivienda propia?

() SI () NO

10.- ¿Ud. Siente que su opinión es respetada cuando se eligen diferentes dignidades públicas?

() SI () NO

11.- ¿Las políticas públicas actuales, favorecen su inclusión dentro de la sociedad?

() SI () NO

12.- ¿Sabe usted cuáles son los alcances de las políticas de estado respecto a inclusión social?

() SI () NO

13.- ¿Conoce cuáles son las políticas vigentes de inclusión social?

() SI () NO

14.- ¿Conoce si existen programas de inclusión social?

() SI () NO

15.- ¿Conoce las instituciones encargadas de la inclusión social?

() SI () NO

16.- ¿Cree Ud. que dentro de las instituciones públicas existe la inclusión social?

SI NO

17.- ¿Dónde cree Ud. que tiene una atención preferente en relación a la inclusión social?

Empresas públicas Empresas privadas

18.- ¿En su condición actual, considera que fue relativamente fácil encontrar un empleo?

SI NO

19.- ¿En su condición actual, considera que es relativamente fácil conservar su empleo?

SI NO

20.- ¿Las políticas laborales favorecen a las personas con discapacidad?

SI NO

21.- ¿Sabe si las Personas con Discapacidad son un grupo de atención prioritaria?

SI NO

22.- ¿Se sintió Apoyado por el Funcionario que lo atendió cuando fue presentar su carpeta?

SI NO

23.-¿Ha recibido capacitación sobre la atención especializada en el área laboral que desempeña en relación a su discapacidad?

SI NO

Anexo A2. Cuestionario para el personal de Recursos Humanos de las instituciones involucradas



**UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Encuesta al personal de Talento Humano sobre el impacto de la inclusión social en la contratación de personas con discapacidad.

Objetivo:

Conocer la realidad de la inclusión social en relación a la contratación de las personas con discapacitadas en el sector público del cantón Ambato

Cuestionario:

1.- ¿Las políticas de recursos humanos en las empresas enfatizan la necesidad de contratar personas discapacitadas?

() SI () NO

2.- ¿Considera necesario la implementación de una unidad para personas con discapacidad al momento de la contratación de personal?

() SI () NO

3.-¿La institución prefiere contratar personas con discapacidad?

() FISICA () INTELECTUAL () VISUAL
() AUDITIVA () TODAS

4.- ¿Conoce sobre algún trato especial de atención para las personas con discapacidad en el sector Público?

() SI () NO

5.-¿La institución ha realizado capacitaciones para el trato de las personas con discapacidad?

() SI () NO

6.-¿la institución ha brindado capacitaciones a las personas con discapacidad en relación al cargo que desempeña ?

() SI () NO

Anexo A 3

Proforma página WEB




Ride On Group

Ambato, Julio 20 del 2015

Señora:
Tania Alvarez

Ciudad:-

Es un placer para quienes conformamos RIDE ON GROUP, el poner a su consideración nuestro servicio en el diseño, elaboración y publicación de un sitio web interactivo:

A continuación le detallamos las características técnicas y costos de la Web por usted solicitada.

**BENEFICIOS WEB SITE
PAQUETE PREMIUM**

DISEÑO Y ELABORACIÓN DEL SITIO WEB

- Información detallada de la empresa
- Creación de páginas internas requeridas por el cliente
- Información de productos y/ o servicios.

- Indexación con los principales buscadores (google, yahoo, msn, etc)
- Rastreo permanente del sitio en la red (funcionalidad y rapidez)
- Rastreo permanente del sitio en la red (funcionalidad y rapidez)
- Creación de linka o enlaces a otros sitios.
- Capacitación en la administración del sitio

HOSTING POR UN AÑO

Hasta 100 cuentas de correo electrónico

COSTO DEL SITIO WEB: \$ 400.00 dolares

- Precio no incluye IVA

Segura de contarle entre uno de nuestro distinguidos clientes y en espera de su favorable aceptación, me despido.

Atentamente:
Ing. Carolina Verdesoto
RideOn Magazine
e- mail personal: cverdeoto@rideonmagazine.com
Cel. 084000217

Carolina Verdesoto - Oficina N° 104 (Fisco), Ambato, Teléfono: 032 821382 | info@rideonmagazine.com | www.rideonmagazine.com

EL HERALDO

Ambato, Julio 05 del 2015

Señores

Presente.-

De mi consideración:

Diario El Heraldo, 52 años sirviendo a la provincia de Tungurahua, contando con el apoyo y la confianza de nuestros lectores, anunciantes y la ciudadanía. Permítame que contemos con sus ideas, inquietudes y productos, a través de la publicidad, además, es oportuno que su empresa reposicione sus servicios en las mentes del público para lograr mejores resultados. Adjunto la información de costos y demás normas para alcanzar el éxito comunicacional.

Tamaño	Ubicación	Color	Valor
1 página 26 cm (ancho) por 33 cm (alto)	Interior	F/C	\$593,01
1/2 Página 26 cm (ancho) por 16 cm (alto)	Interior	F/C	\$245,15
1/4 Página 12,5 cm (ancho) por 16 cm (alto)	Interior	F/C	\$122,57

Los valores incluye el 12% Iva.

Sin otro particular, me suscribo,

Atentamente,

EL HERALDO
AMBAATO - TUNGURAHUA

Diego Mantilla V.
DEPARTAMENTO COMERCIAL
(099 200 361)

Dir.: Montalvo # 5-37 y Av. Cevallos
Telf.: (03) 242 1808 / (03) 242 1807 - (03) 242 1809
Fax: (03) 2422 049
Ap: 18-01-043
Ambato-Ecuador
www.elheraldo.com.ec

