



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

**TEMA:**

---

**DISCAPACIDAD MODERADA Y SU INSERCIÓN EN EL ÁMBITO  
LABORAL DE JÓVENES DE LA UNIDAD EDUCATIVA  
ESPECIALIZADA “CIUDAD DE PUYO”, PROVINCIA DE PASTAZA**

---

Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Licenciado en Trabajo Social.

**Autor:**

Cristian David Veloz Bastidas

**Tutora:**

Lcda. Jeanneth Elizabeth Balseca Basantes

Ambato – Ecuador

2015

## APROBACIÓN DE LA TUTORA

En calidad de Tutora del Trabajo de Investigación sobre el tema: **“DISCAPACIDAD MODERADA Y SU INSERCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE JÓVENES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ESPECIALIZADA “CIUDAD DE PUYO”, PROVINCIA DE PASTAZA**, del señor Cristian David Veloz Bastidas, Egresado de la Carrera de Trabajo Social, de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la Evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 09 de diciembre de 2015



.....

Lcda. Jeanneth Elizabeth Balseca Basantes

**TUTORA**

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del Tribunal de Grado, APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el tema: **“DISCAPACIDAD MODERADA Y SU INSERCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE JÓVENES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ESPECIALIZADA “CIUDAD DE PUYO”, PROVINCIA DE PASTAZA,** presentado por el señor señor Cristian David Veloz Bastidas, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato.....

Para constancia firman:

f).....

PRESIDENTE

f).....

MIEMBRO

f).....

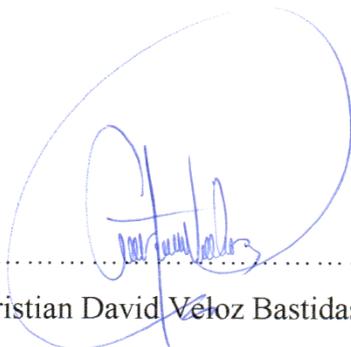
MIEMBRO

## AUTORÍA

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación: **“DISCAPACIDAD MODERADA Y SU INSERCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE JÓVENES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ESPECIALIZADA “CIUDAD DE PUYO”, PROVINCIA DE PASTAZA**, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son de responsabilidad del autor.

Ambato, 09 de diciembre de 2015

EL AUTOR



.....  
Cristian David Veloz Bastidas

C.C. 1600517336

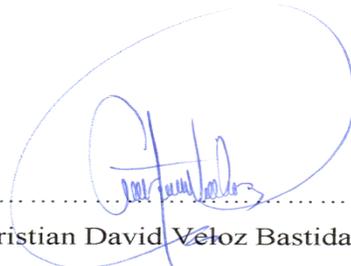
## DERECHOS DEL AUTOR

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

Cedo los derechos en línea patrimoniales de la presente 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 autor.

Ambato, 09 de diciembre del 2015

EL AUTOR



.....

Cristian David Veloz Bastidas

C.C. 1600517336

## **DEDICATORIA**

Este trabajo investigativo se lo dedico de  
manera especial al ser más maravilloso,  
majestuoso y todopoderoso Dios.

A mis Padres, quienes han sido mi  
mayor fortaleza

A mi esposa e hijos, inspiración de  
superación

A mis amigos y a todas aquellas  
personas que formaron parte  
sustancial de mi existencia.

**Cristian David Veloz Bastidas**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios todopoderoso por guiarme mediante  
su sabiduría.

A mi familia por haber guiado mis pasos a lo  
largo de mi vida personal, familiar, social y  
universitaria;

A la Universidad Técnica de Ambato, por  
abrir sus puertas a la juventud estudiosa, y  
haberme brindado una superación intelectual  
y profesional.

A mis maestros, y en especial a la Lic.  
Jeanneth Elizabeth Balseca Basantes por su  
paciencia y por dirigir acertadamente la  
ejecución de la presente investigación.

**Cristian David Veloz Bastidas**

## ÍNDICE

<b>CONTENIDO</b>	<b>PÁG.</b>
PORTADA .....	<i>i</i>
APROBACIÓN DE LA TUTORA.....	<i>ii</i>
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO .....	<i>iii</i>
AUTORÍA .....	<i>iv</i>
DERECHOS DE AUTOR .....	<i>v</i>
DEDICATORIA .....	<i>vi</i>
AGRADECIMIENTO .....	<i>vii</i>
ÍNDICE .....	<i>viii</i>
ÍNDICE DE CUADROS.....	<i>xiii</i>
INDICE DE GRÁFICOS.....	<i>xiv</i>
RESUMEN EJECUTIVO.....	<i>xv</i>
INTRODUCCIÓN .....	<b>1</b>

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

Tema.....	3
Planteamiento del Problema.....	3
Contextualización.....	3
Árbol de Problema .....	8
Análisis Crítico.....	9
Prognosis .....	10
Formulación del Problema .....	10
Interrogantes de la Investigación .....	10

Delimitación del Contenido .....	10
Justificación.....	11
Objetivo General .....	13
Objetivos Específicos.....	13

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos .....	14
Fundamentación. ....	16
Filosófica.....	16
Legal.....	17
Sociológica.....	21
Categorías Fundamentales .....	22
Constelación de Ideas de la Variable Independiente.....	23
Constelación de Ideas de la Variable Dependiente .....	24
<b>CATEGORÍAS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE .....</b>	<b>25</b>
Sociedad y Discapacidad.....	25
Modelos de Discapacidad .....	26
La Discapacidad.....	27
Deficiencia: .....	28
La Minusvalía.....	28
Tipos de Discapacidades. ....	29
Discapacidad Auditiva .....	29
Nivel de Pérdida.....	30
Grados de pérdida Auditiva .....	30
Causas de la Deficiencia Auditiva .....	31
Discapacidad Física.....	32
Tipos de Discapacidad Física.....	33
Causas de la enfermedad de Parkinson .....	36
Tipos de distonía .....	38

Causas .....	39
Discapacidad Intelectual .....	40
Discapacidad Visual.....	42
Discapacidad Lenguaje .....	43
Más allá del trabajo con los jóvenes: construyendo puentes con las familias. .....	44
La construcción de los procesos de enseñanza-aprendizaje a partir de los intereses, demandas y necesidades del joven .....	45
CATEGORÍAS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE .....	46
Concepto de Inserción.....	46
Concepto de Accesibilidad.....	47
Accesibilidad a puestos de trabajo .....	48
Derecho a la Accesibilidad.....	49
La Inclusión.....	50
Inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad .....	52
Derecho al Trabajo para personas con Discapacidad.....	53
Ventajas de incluir a personas con discapacidad .....	55
Medidas para facilitar el trabajo.....	56
Hipótesis.....	58
Hipótesis alterna.....	58
Hipótesis nula.....	58
Determinación de Variables.....	58
Variable independiente.....	58
Variable dependiente.....	58

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA**

Enfoque de la Investigación .....	59
Modalidad Básica de la Investigación.....	59
Nivel o Tipo de Investigación .....	60
Población y Muestra.....	60

Operacionalización de Variables.....	62
Variable Independiente .....	62
Variable Dependiente.....	63
Técnicas e Instrumentos.....	64
Encuesta .....	64
Entrevista.....	64
Plan de recolección de Información.....	65
Plan de Procesamiento de la Información.....	65

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Análisis de Entrevista Cualitativa .....	79
Comprobación de la Hipótesis .....	81
H0.....	81
H1 .....	81

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Conclusiones .....	83
Recomendaciones.....	84

## **CAPÍTULO VI**

### **PROPUESTA**

Datos informativos .....	85
Tema:.....	85
Beneficiarios: .....	85
Ubicación: .....	85
Antecedentes de la Propuesta.....	86
Justificación.....	87
Objetivos .....	88
Objetivo General .....	88

Objetivos Específicos.....	88
Análisis de Factibilidad.....	88
Fundamentación Legal .....	89
Fundamentación Científico – Teórico.....	90
Concepto de Destreza. ....	<b>90</b>
Concepto de Pasantía. ....	90
Objetivos de la Pasantía. ....	91
Concepto de capacitación.....	92
Concepto de Manual. ....	92
Aprendizaje Significativo.....	92
Metodología .....	93
Primer Momento: Sensibilización.....	94
Segundo Momento: Organización.....	94
Tercer Momento: Ejecución y Evaluación.....	95
Administración de la Propuesta .....	107
1.1 Presupuesto .....	108
Plan de Monitoreo y Evaluación de la Propuesta.....	109
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>111</b>
<b>LINKOGRAFÍA .....</b>	<b>114</b>

## ÍNDICE DE CUADROS

<b>CONTENIDO</b>	<b>PÁG.</b>
Cuadro 1 Cifras de discapacidad en el Ecuador.....	4
Cuadro 2 Discapacidad en Pastaza.....	5
Cuadro 3 Clasificación de la pérdida auditiva atendiendo el grado de intensidad.	31
Cuadro 4 Población.....	60
Cuadro 5 La Discapacidad .....	62
Cuadro 6 Inserción en el ámbito laboral .....	63
Cuadro 7 Plan de Recolección de Información.....	65
Cuadro 8 Discapacidad de los jóvenes.....	67
Cuadro 9 Profesionales de acuerdo a la discapacidad.....	68
Cuadro 10 Ambientes en la Unidad Educativa .....	69
Cuadro 11 Equipamiento de los ambientes.....	70
Cuadro 12 Desarrollo de las competencias .....	71
Cuadro 13 Apoyo de Actividades en casa.....	72
Cuadro 14 Jóvenes discapacitados laborando .....	73
Cuadro 15 Objetivo para el trabajo de los jóvenes .....	74
Cuadro 16 Beneficio de las empresas .....	75
Cuadro 17 Idoneidad para el trabajo .....	76
Cuadro 18 Qué destreza ha desarrollado mayormente.....	77
Cuadro 19 Información de inserción laboral.....	78
Cuadro 20 Frecuencia de Temas Principales .....	79
Cuadro 21 Plan de Trabajo.....	99
Cuadro 22 Modelo Operativo de la Propuesta .....	105
Cuadro 23 Presupuesto.....	108
Cuadro 24 Evaluación de la Propuesta.....	109

## INDICE DE GRÁFICOS

<b>CONTENIDO</b>	<b>PÁG.</b>
Gráfico 1 Árbol de Problemas.....	8
Gráfico 2 Categorías Fundamentales .....	22
Gráfico 3 Constelación de Ideas de la Variable Independiente .....	23
Gráfico 4 Constelación de Ideas de la Variable Dependiente.....	24
Gráfico 5 Tipo de Discapacidad.....	67
Gráfico 6 Profesionales de acuerdo a la discapacidad .....	68
Gráfico 7 Ambientes de la Unidad Educativa.....	69
Gráfico 8 Equipamiento de los Ambientes .....	70
Gráfico 9 Desarrollo de las competencias.....	71
Gráfico 10 Apoyo de Actividades en Casa .....	72
Gráfico 11 Jóvenes Discapacitados laborando.....	73
Gráfico 12 Objetivo para el trabajo de los jóvenes .....	74
Gráfico 13 Beneficio de las empresas.....	75
Gráfico 14 Idoneidad para el trabajo.....	76
Gráfico 15 Qué destreza ha desarrollado mayormente .....	77
Gráfico 16 Información de inserción laboral .....	78
Gráfico 17 Organigrama Estructural de la Propuesta .....	107

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

**Tema:** “Discapacidad moderada y su inserción en el ámbito laboral de los jóvenes de la Unidad Educativa Especializada “Ciudad de Puyo”, Provincia de Pastaza”.

**AUTOR:** Cristian David Veloz Bastidas

**TUTOR:** Lcda. Jeanneth Elizabeth Balseca Basantes

**FECHA:** Diciembre - 2015

**RESUMEN EJECUTIVO**

Tema: “Discapacidad moderada y su inserción en el ámbito laboral de jóvenes de la Unidad Educativa Especializada “Ciudad de Puyo”, Provincia de Pastaza.

La presente investigación se plantea como objetivo, Determinar de qué manera la discapacidad inciden la inserción en el ámbito laboral de jóvenes de la Unidad Educativa Especializada “Ciudad de Puyo”, Provincia de Pastaza, para lo cual se sustenta con un marco teórico de las variables independiente y dependiente, que son la Discapacidad y la inserción en el ámbito laboral respectivamente. De este sustento se elabora los instrumentos que son la encuesta y la entrevista, a través de los cuales se recoge la información, se somete a la tabulación y presentado con los gráficos respectivos, así como el análisis e interpretación, lo cual permite la comprobación de la hipótesis que se lo realiza en forma cualitativa. De estos resultados se elaboran las conclusiones en que determina que existe falencias en el desarrollos de destrezas y competencias para poder insertarse en el ámbito laboral, sumado a ello la no aplicación de la normativa que garantiza la inserción de las personas con discapacidad al trabajo, se plantea las recomendaciones, lo cual permite proponer una propuesta de capacitación del Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, que fue realizado por el Ministerio de Relaciones Laborales y CONADIS, instrumento que es apropiado para este fin.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de grado tiene como tema: “Discapacidad moderada y su inserción en el ámbito laboral de jóvenes de la Unidad Educativa Especializada “Ciudad de Puyo”, Provincia de Pastaza.

La importancia de investigar el tema planteado radica básicamente en la necesidad de contribuir a la preparación del personal responsable de desarrollar las destrezas y competencias básicas para que los jóvenes con discapacidad puedan insertarse al ámbito laboral, así como sensibilizar a los gerentes de las instituciones y empresas cumplan con la normativa que favorece a las personas más vulnerables.

Este trabajo investigativo está estructurado por capítulos.

El Capítulo I denominado EL PROBLEMA, contiene un análisis macro, meso y micro que hace relación al origen de la problemática con un panorama provincial, cantonal e institucional respectivamente, el árbol del problema, el análisis crítico, a prognosis, las interrogantes de la investigación, las delimitaciones, las unidades de observación, los objetivos tanto general como específicos.

El Capítulo II denominado MARCO TEÓRICO, se fundamenta en una visión filosófica, crítica, propositiva y legal del tema propuesto, además se plantea las hipótesis y el señalamiento de variables.

El Capítulo III denominado METODOLOGÍA, establece que la investigación se realizará desde un enfoque crítico propositivo, de carácter cuali-cuantitativo, y contiene la modalidad de la investigación, los niveles o tipos de la investigación, la población y muestra, la Operacionalización de variables, el plan de recolección de datos, el plan de procesamiento de información.

La modalidad de la investigación es bibliográfica, documental, de campo, de intervención social que nos permitirán estructurar predicciones llegando a modelos de comportamiento mayoritario.

El Capítulo IV denominado ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS, incluye el análisis de los resultados obtenidos de la investigación mediante encuestas y entrevista.

El Capítulo V contiene: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

El Capítulo VI denominado PROPUESTA, contiene datos informativos, antecedentes de la propuesta, justificación, análisis de factibilidad, fundamentación, metodología, administración y prevención de la evaluación, todo esto con la finalidad de que difunda y respete el derecho de inclusión de los niños, niña y adolescentes con discapacidad.

Se concluye con la bibliografía, y los anexos en los que se han incorporado los instrumentos que se aplicarán en la investigación de campo.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Tema.**

Discapacidad moderada y su inserción en el ámbito laboral de jóvenes de la Unidad Educativa Especializada “Ciudad de Puyo”, Provincia de Pastaza.

#### **Planteamiento del Problema**

##### **Contextualización**

Macro.

En Ecuador constitucionalmente se garantiza el buen vivir de las personas con discapacidad promulgado en la Constitución de la República en su artículo 47. Numeral 10, de manera que tengan acceso a todos los bienes y servicios que presta la sociedad y el Estado; de igual manera garantiza su inserción al trabajo y que este se desarrolle en igualdad de condiciones y oportunidades, de manera que permita fomentar sus capacidades, para lo cual desarrolla políticas públicas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas; así por ejemplo en la Ley de Discapacidades Art 4 Numeral 8. Accesibilidad, Art. 12 de su reglamento, determina su garantía para que tengan acceso a los diferentes sistemas, sea en la urbe o en el área rural, fomentando así un mayor grado de autonomía en sus vidas cotidianas.

Según el (*CONADIS*), en el Ecuador se tiene las siguientes cifras de

discapacidad:

Cuadro 1 Cifras de discapacidad en el Ecuador

<b>DISCAPACIDAD</b>	<b>CANTIDAD</b>
Auditivas	35 274
Físicas :	156 319
Intelectuales	69 385
Lenguaje:	4 661
Psicológico	12 520
Visuales	35 177
<b>TOTAL:</b>	<b>313 336</b>

Fuente: (CONADIS, 2015)

La legislación ecuatoriana determinada en su Constitución Política, Art. 53 “El Estado Garantizará la atención a las discapacidades. Se reconoce el derecho a la comunicación por medio de formas alternativas, como la lengua de señas ecuatoriana para sordos, oralismo, el sistema Braille y otras; Art. 66 El Estado garantiza la educación para personas con discapacidad. Concordante a estos articulados se encuentra la Ley de Discapacidades que en su Art. 19 dice: “de los derechos. a) Accesibilidad. b) Acceso a la salud y rehabilitación. c) Acceso a la educación regular en establecimientos públicos y privados, en todos los niveles del sistema educativo nacional con los apoyos necesarios, o en servicios de educación especial y específicas para aquellos que no puedan asistir a establecimiento regulares de educación, en razón del grado y características de su discapacidades; d) Accesibilidad al empleo; e) Accesibilidad en el transporte; f) Accesibilidad a la comunicación”

(CAZAR) Manifiesta que entre las características más importantes que evidencian la situación de las personas con discapacidad, podemos anotar lo siguiente: En Educación, El 37.9% de la población con discapacidad no tiene ningún nivel de instrucción; el 42. % ha cursado alguna vez la escuela primaria; el 10.5% ha cursado alguna vez la secundaria y apenas el 1.8% accedió a la educación

universitaria. De los datos correspondientes, el 6.1% asistió a escuelas de educación especial y el 0.5% de la población con discapacidades a escuelas con programas de integración. Referente al Trabajo, el 18.2% de las personas con discapacidad trabajan, el 29.1% de la población desocupada no se integran al trabajo por el nivel de su discapacidad, la mujer es más discriminada para ingresar al trabajo y es más complicado el problema en el sector urbano, que en el rural. El 31% de las personas ocupadas están laborando en trabajos agrícolas, el 17% trabajan en el comercio, el resto lo hacen en actividades de servicios, industria, manufactura, servicios domésticos, actividades libres y profesionales. De las personas que trabajan, el 36.2% genera algún tipo de ingreso económico, el 84.4% no tiene seguridad social y sólo el 7% de las personas con discapacidad han recibido capacitación laboral.

La problemática de la inserción al mundo laboral de las personas con discapacidad, tiene correlación con su educación; si no existe atención educativa adecuada cómo pueden prepararse para el área laboral; y, si logró tener una preparación, se enfrenta con la problemática de ser aceptado en determinado trabajo, a pesar d existir una legislación que garantiza su ingreso, aspecto que se ve reflejado en los índices descritos anteriormente, por cuanto las empresas privadas y públicas se limitan a recibirles.

### **Meso**

En la provincia de Pastaza, como parte del país, de igual manera existen personas con discapacidad, es así que el CONADIS emite la siguiente información.

**Cuadro 2 Discapacidad en Pastaza**

<b>DISCAPACIDAD</b>	<b>CANTIDAD</b>
Auditivas	245
Físicas :	245
Intelectuales	458
Lenguaje:	33

Psicológico	68
Visuales	265
<b>TOTAL:</b>	<b>1314</b>

Fuentes: (CONADIS, 2015)

Ha sido muy importante la presencia en la provincia por parte de la Misión Solidaria “Manuela Espejo” que, “identificando a 1.385 personas con discapacidad luego de visitar 7.830 viviendas en los cantones de Arajuno, Santa Clara, Mera y Pastaza. Del total de personas con discapacidad registradas al momento, con discapacidad intelectual se identificaron 367 casos; 1.018 tienen otros tipos de discapacidad” (ESPEJO, 2013)

De conformidad a la estadística que registra en el Distrito Educativo 16D01 Pastaza – Mera – Santa Clara, la provincia cuenta con un centro de Educación Fiscal para atención a personas con Discapacidad, al cual acuden niños y jóvenes con diferente discapacidad en un promedio de 90 a 100. El centro educativo ofrece el servicio educativo de educación inicial y básica, para ello cuenta con profesionales en las diferentes áreas; tiene como objetivo el de desarrollar destrezas que permita a los asistentes proyectarse a insertarse en la educación regula y otros al sector laboral. La dificultad es la carencia de un plan integral que permita la inserción de los jóvenes con discapacidad al sector laboral, a pesar de existir normativas que permite su inserción, continuando su problemática familiar y social

### **Micro.**

La Unidad Educativa Especializada “Ciudad de Puyo”, ofrece una oferta de atención a personas con diferentes niveles de discapacidad como son en las áreas intelectual, visual, auditiva, física, lenguaje, psicológico; sean estos niños, adolescentes y jóvenes. Su sostenimiento económico depende el pago de profesores y profesionales del Ministerio de Educación, lo referente a la alimentación lo realiza en convenio con el GAD Cantonal Pastaza, referente al

mantenimiento, equipos y transporte tiene la ayuda de una fundación Alemana, sumándose a ello el poco aporte de los padres de familia. La institución cuenta con las siguientes secciones:

La *Técnica* que comprende la atención médica, terapia de lenguaje, fisioterapia, psicoterapia, intervención temprana y trabajo social. La *Pedagógica* integrada por los niveles de Inicial hasta básica superior. La *Ocupacional*, con opciones de: Actividades de la vida diaria, Manualidades, Carpintería, Panadería y Agencia de Servicios; siendo en esta sección la que permite orientar hacia el involucramiento laboral. La parte *administrativa* que incluye el rectorado, secretaría, servicios generales, guardianía y transporte.

La mayor problemática se evidencia en la sección ocupacional por cuanto los ambientes no se encuentran con su equipamiento adecuado que permita desarrollar las competencias para ser insertados en el ámbito laboral, sumándose la actitud de ciertos padres de familia que no se responsabilizan en el proceso de recuperación que deben realizar ya que todavía se maneja el área conductual en menospreciar a estas personas y que los esfuerzos no vale la pena; de igual manera existe un desconocimiento de lo que determina y garantiza la Ley de Discapacidades en su artículo 4 referente a la integración social, entre los cuales está el acceso al trabajo; y, al no tener claro este derecho, la sociedad no provee las facilidades y la creación de plazas de trabajo para que estas personas una vez terminado una formación en determinada área pueda insertarse en el mundo laboral.

### Árbol de Problema

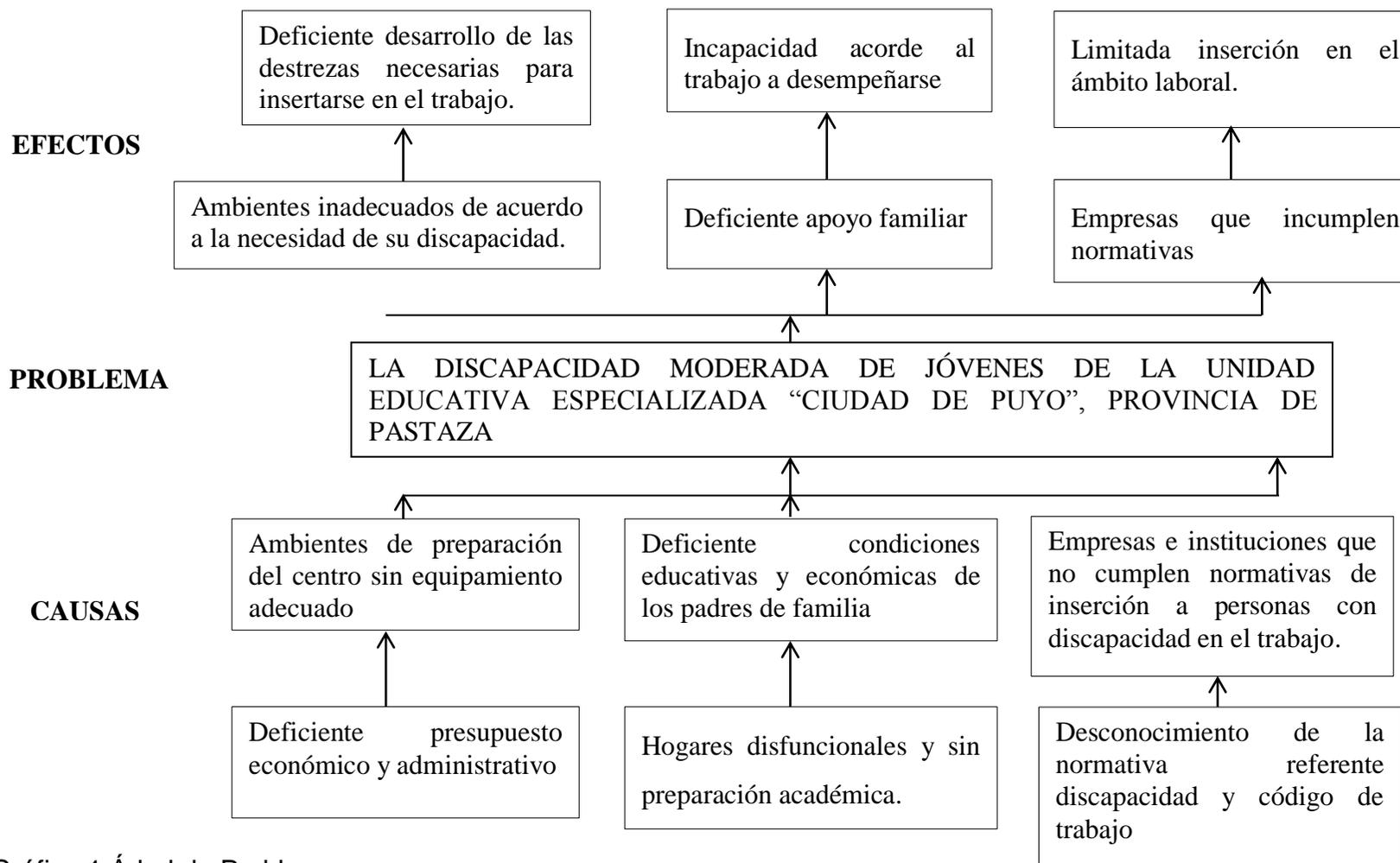


Gráfico 1 Árbol de Problemas

Elaborado por: Cristian Veloz

## **Análisis Crítico**

Considerando que la discapacidad en las personas es parte de un convivir social con las dificultades desde la familias, lo cual conlleva a poder convivir con el medio social, presenta dificultades tanto para el discapacitado como para su entorno familiar, por ejemplo el poder prepararse para involucrarse al trabajo o para poder convivir en una sociedad indiferente y excluyente, se convierte en un tema de debate diario por los sectores sociales.

El problema se presenta cómo y en qué prepararse para poder adquirir destrezas que le permitan insertarse en la sociedad en los diferentes campos de su convivir; y, si ha tenido la posibilidad de prepararse quienes tienen la predisposición de recibirlos en sus áreas de trabajo, cuando estas son escasas inclusive para quienes no tienen ninguna discapacidad. El problema presenta algunas causas como son: El centro que reciben a estas personas con discapacidad no cuenta los ambientes adecuados, es decir existe carencia de equipos y materiales adecuados; quienes acuden provienen de familias de escasos recursos económicos, sumándose a ello el bajo nivel educativo y de compromiso para poder ayudar en las horas que no se encuentran en el centro especializado. Para aquellos que logran prepararse en alguna especialidad, se encuentran que las instituciones públicas o privadas no abren sus puertas para poder insertarles al trabajo, no encuentran programas de ayuda social que les permita emprender considerando el riesgo que tienen de salir adelante o de fracasar.

El no poder contar con el equipamiento adecuado y suficiente, limita la formación de las destrezas que deben ir adquiriendo las personas con discapacidad; de igual manera el limitado apoyo de la familia hace que el centro de atención especializado cargue con toda la responsabilidad, lo cual limita el desarrollo de la persona; y, la falta de instituciones o empresas que acojan a las personas ya preparadas para el trabajo, por cuanto no consideran las aptitudes, actitudes, destrezas y potencial de las personas con discapacidad lo cual atenta contra su inclusión y su disfrute de la igualdad de derechos y oportunidades, evidenciando así la exclusión, pobreza, aislamiento.

## **Prognosis**

Si no se investiga la dificultad que tienen las personas con discapacidad para insertarse al ámbito laboral, la aplicabilidad de sus derechos descritas en las normativas constitucionales y específicas que les protege y garantiza una vida digna, continuará la sociedad con el mismo comportamiento de una cultura excluyente a esta población en todos los ámbitos, una sociedad injusta y no equitativa, con ideologías incorrectas predominando el maltrato, transgresión, inobservancia de la ley y falta de contribución con las políticas de inclusión. El no estudiar este tema de igual se corre el riesgo en que se continúe con una actitud de los discapacitados exteriorizada en la frustración, psicológico, inestabilidad emocional, baja autoestima, ansiedad, crisis personal y familiar que pueden llegar inclusive en situaciones peores de las que estuvieron.

## **Formulación del Problema**

¿Cómo la discapacidad incide en su inserción laboral de los jóvenes de la Unidad Educativa Especializada “Ciudad de Puyo”, Provincia de Pastaza?

## **Interrogantes de la Investigación**

¿Se ha identificado las destrezas y competencias que tienen las personas con discapacidad en el centro “Ciudad de Puyo?”

¿Se ha analizado el nivel de accesibilidad e inserción de las personas con discapacidad en el ámbito laboral?

¿Habrà alguna propuesta social que permita la inserción de las personas con discapacidad en el ámbito laboral?

## **Delimitación del Contenido**

**Campo:** Social

**Área:** Trabajo Social Familiar.

**Aspecto:** Investigación como trabajo de graduación en función de la discapacidad y su inserción en el ámbito laboral de jóvenes.

**Delimitación Espacial:** La investigación se realizó en la Unidad Educativa Especializada “Ciudad de Puyo”, Provincia de Pastaza.

**Delimitación Temporal:** El trabajo de investigación se lo realiza en el período comprendido entre Junio a Diciembre de 2015.

**Unidades de observación:** -Profesionales de la Unidad Educativa, padres de familia o su representante, jóvenes con discapacidad.

### **Justificación**

La investigación es **original** debido a que en la ciudad de Puyo y específicamente en la Unidad Educativa Especializada “Ciudad de Puyo” no se ha realizado investigación referente a este tema que se considera muy importante por su ámbito social y su inserción en el convivir laboral que incide directamente en la mejora de sus condiciones de vida; sin embargo se apoya en investigaciones realizadas en otros espacios que son de utilidad para el desarrollo investigativo.

La investigación tiene **importancia** considerando que en el Ecuador a partir de la promulgación de la nueva Constitución de la República del 2008, con una filosofía de ser inclusiva, inserta aspectos relevantes referentes a los derechos de los ciudadanos, relevando el tema de la discapacidad permitiendo que sean reconocidos sus derechos de participación ciudadana, como es el área laboral. Concordante con la Constitución, se promulga la Ley Orgánica de Discapacidades en la cual se tipifica la obligación del Estado de proteger a personas con discapacidad en diversos ámbitos y muy especialmente en el laboral y social; por lo cual se considera importante investigar este tema.

La investigación fue **factible** en su desarrollo, debido a que la Unidad Educativa, objeto de investigación está ubicado en un sector de fácil acceso, sus

directivos y personal que labora así como sus participantes han estado abiertos a facilitar la información requerida, además es un tema que existe gran información.

La investigación es de **interés** porque la discapacidad a pesar de tener protección legal todavía existen personas que catalogan a este conglomerado como seres inexistentes o de poca importancia e incidencia en la sociedad, de igual manera existen quienes se encuentran en una constante lucha por hacer valer sus derechos y por lograr una igualdad en todos los ámbitos, de aquí el interés por conocer más a fondo la problemática en que se desenvuelven las personas con discapacidad física frente a una realidad social de inserción al trabajo laboral.

Los **beneficiarios** de la ejecución de la investigación están las personas con discapacidad; los directivos institucionales y demás personal que labora en la Unidad Educativa.

La investigación tiene **utilidad teórica** referente a lo que comprende por discapacidad, tipos de discapacidades, los derechos de inclusión sustentado en normativas nacionales y acuerdos internacionales, aspectos sociales que se produce con la presencia de personas con discapacidad, su integración en el mundo del trabajo, aspectos que se correlacionan y son de gran aporte para la investigación.

La investigación tiene **utilidad práctica** ya que permite proponer cambios necesarios, de acuerdo a las manifestaciones de los diversos involucrados, de manera que se ejecuten procesos más adecuados en su formación de destrezas y así facilite la incorporación de las personas con discapacidad al campo laboral de acuerdo a lo descrito en la Constitución de la república, Ley Orgánica de Discapacidades y Código de Trabajo.

El **impacto** que la investigación tiene en el contexto social de las familias y su entorno es de gran utilidad, debido a que orientará para que los padres tengan información adecuada para que su desempeño de apoyo a los jóvenes sea más

efectivo; y, las empresas tengan el conocimiento del deber que tienen en el proceso de contratación a personas con discapacidad.

## **Objetivos.**

### **Objetivo General**

Determinar la incidencia de la discapacidad moderada en la inserción laboral de jóvenes de la Unidad Educativa Especializada “Ciudad de Puyo”, Provincia de Pastaza.

### **Objetivos Específicos**

- Identificar la destrezas y competencias que tienen las personas con discapacidad en el centro “Ciudad de Puyo”
- Analizar el nivel de accesibilidad e inserción de las personas con discapacidad en el ámbito laboral
- Plantear una alternativa de solución para incrementar la inserción de los jóvenes con discapacidad al ámbito laboral.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Antecedentes Investigativos**

Revisado los trabajos que reposan en el biblioteca de la Universidad Técnica de Ambato y otras universidades que ofertan la Carrera de Trabajo Social, se encuentra que no existe investigación con el presente tema, lo cual significa que el trabajo es original; sin embargo los trabajos similares realizados referentes a este tema que se encuentran en el Repositorio de la UTA, son de gran aporte para ejecutar la investigación, entre los cuales se tiene los siguientes:

En el trabajo investigativo de “ (DIAZ, 2009), denominado “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” se plantó como objetivo general, analizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en el cantón Latacunga, de la provincia de Cotopaxi, llegando a las siguientes conclusiones: 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 sustento investigativo desarrollado por: (RECALDE ANDRÉS, 2015), con el tema: “Accesibilidad de las personas con discapacidad y la inclusión laboral en las empresas públicas”, para lo cual se planteó el objetivo general: Determinar de qué manera la accesibilidad de las personas con discapacidad incide en la inclusión laboral en las empresas públicas, llegando a las siguientes conclusiones: La poca accesibilidad de las personas con discapacidad a la inclusión laboral es provocada por inobservancia de las disposiciones contenidas en los distintos ordenamientos jurídicos vigentes, como la Constitución de la República del Ecuador y las demás normas infra constitucionales que, garantizan el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad. Existe un elevado porcentaje de desconocimiento sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad que actualmente estén prestando sus servicios en instituciones públicas, aquellas no gozan de igualdad de oportunidades, pues, para la asignación de actividades se considera las limitantes de las cuales son sujetos, en los procesos de selección concurre un cierto grado de discriminación, no se considera sus conocimientos y destrezas. Las empresas públicas no cumplen con el porcentaje de accesibilidad e inclusión laboral, previsto en la normativa vigente, al no incorporar a personas con discapacidad a actividades permanentes, en relación a sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, haciendo énfasis al principio de igualdad y no discriminación.

El trabajo investigativo de (ERRÁEZ, 2014) con el tema, “La ley orgánica de discapacidades y el derecho de inclusión de los niños, niñas y adolescentes con discapacidad”, planteó el siguiente objetivo general: Analizar de qué forma incide la ley Orgánica de Discapacidades en el derecho de inclusión de los niños, niñas y adolescentes con discapacidad; a través del cual llegó a las siguientes Conclusiones: Los padres de familia y representantes de los niños, niñas y adolescentes con discapacidad no poseen el conocimiento sobre la Ley Orgánica de Discapacidades, norma que contempla los derechos, garantías, principios de aplicación y procedimientos encaminados a la inclusión, respeto e igualdad de

condiciones de las personas con discapacidad y sus familiares o personas a cargo, ya que no cuentan con talleres, seminarios, ni con campañas de sociabilización y entendimiento de esta norma. Es importante señalar que el 86,67% manifiesta no conocer los derechos de los niños, niñas y adolescentes con discapacidad, por lo que no existen bases sólidas de respaldo con las que los padres de familia y representantes puedan generar un ambiente equitativo, en el que se respete, se observe y se cumpla cabalmente con los derechos de este grupo de atención prioritaria, ocasionando de esta manera intolerancia por parte de la sociedad, pues al no establecerse parámetros de convivencia, no se puede hablar de una inclusión como eje principal en el desarrollo social. Es trascendental plantear una alternativa de solución al problema de investigación, para de esta manera evitar que el derecho de inclusión de los niños, niñas y adolescentes con discapacidad sea vulnerado.

### **Fundamentación.**

#### **Filosófica**

El paradigma que guía la investigación es crítico – propositivo por cuanto se ubica en un área social con sustento legal, lo cual permite ir construyendo un cambio de los esquemas sociales. El análisis de la discapacidad, desde este paradigma filosófico facilita la comprensión de condición del ser humano, debido a que la discapacidad no es ya valorada o cuantificada solamente en base al número de personas que representan una deficiencia o carencia sino que actualmente se proyecta a encontrar adaptaciones o respuestas sociales o institucionales.

Se considera crítico debido a que cuestiona los esquemas sociales; y, propositivo por cuanto la investigación se basa en la observación de los fenómenos, pero sin quedarse en estos datos sino plantea alternativas de solución.

## Legal

La fundamentación legal de la investigación se fundamenta en la Constitución del Ecuador, Ley Orgánica de Discapacidades, Convenios Internacionales, Código Integral Penal, legislación conexas y concordancias.

La Constitución de la República del Ecuador, registro oficial N°449, con fecha 20 de octubre del 2008, sustenta la investigación, que en su Art. 11, numeral 2. Dice: *“Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.*

Este artículo determina que es algo imperativo su cumplimiento en el hecho de no poner barreras de diferencia entre ciudadanos, sea cual fuere su condición, económica o social por cuanto todo ciudadano ecuatoriano es igual ante la ley, responsables de sus deberes y derechos de manera que no sean vulnerados por diferentes barreras sociales que han sido impuestas.

En el Artículo 47.- determina que *“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: (...) en el Numeral 5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a*

*través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas...”*

Lo descrito evidencia la filosofía de la Constitución en que se orienta a la protección de los derechos de los ciudadano, priorizando los grupos más vulnerables, entre los cuales son aquellos que tienen discapacidad de manera que sean tratados e incluidos en el ámbito del quehacer social y laboral.

Dentro de este mismo cuerpo legal en su Artículo 48.- dice: *“El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren: Numeral 1 La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica. Numeral 7 La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.”*

Por consiguiente, es deber del Estado adoptar y emitir leyes y normas que regulen garanticen a las personas con discapacidad su inclusión en todos los ámbitos de la sociedad, esto está incluido el área laboral, de manera que su inobservancia de los derechos de sean sancionados.

La Ley Orgánica de Discapacidades se crea con la finalidad de asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad, garantizada y garantizar su vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, de conformidad a los que establece la Constitución de la República, leyes conexas y demás normativas que se emitan; es así que en el Artículo 3.-Fines, Numeral 4. Dice: *“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”*

Este fin pretende eliminar aquellos impedimentos que se presentan a las personas con discapacidad, de manera que se sancione a quienes incurran en actos que contradigan las normativas.

Otro estamento jurídico es la Ley Orgánica de Discapacidades, que en Artículo 45.- Derecho al trabajo.- reza *“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.”*; en el Artículo 47.- Inclusión laboral.- *“La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales. (...)”*.

Esta norma está correlacionada directamente con lo que determina el Código de Trabajo, por cuanto se orienta la protección, observancia y exigencia de cumplimiento de los derechos que tienen las personas con discapacidad determinados en los diferentes ordenamientos jurídicos que se rigen en el País.

En el Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, en su Artículo 8.- Inclusión laboral, dice: *“La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales es competente para vigilar, controlar, dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y aplicar las sanciones conforme a lo establecido en la legislación correspondiente. (...)”*

Para su aplicación y cumplimiento, es El Ministro de Relaciones Laborales, responsable y competente para su debida aplicación y seguimiento respecto de los derechos de las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral, quien establecerá sanciones en el caso de irregularidades dentro del mercado laboral de acuerdo a las normas que lo establecen.

La investigación también se sustenta en lo que determina el Código de Trabajo, en sus Artículo 42.- Obligaciones del empleador.- *Son obligaciones del empleador: “(...) 33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. (...)”* en el Artículo 346.- *“El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.”* (...) *El Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán las sanciones en caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional”*.

De acuerdo a esta normativa, todas las públicas como privadas tiene la obligación de dar cumplimiento en la inserción de personas con discapacidad, ubicándoles de acuerdo a su realidad necesidad y de acuerdo a sus competencias que tengan las personas.

De igual forma en la Declaración Universal de Derechos Humanos, determina que, *“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”* en su Art. 7.- *“Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”*.

A pesar de haberse creado diferencias entre los seres humanos que muchas dificultades han traído en la paz social, sean estos por aspectos culturales, económicos, religiosos, se determina la necesidad de normar para que exista igualdad que todos poseemos ante la ley, de tal manera que se de protección a todos sin discriminación.

### **Sociológica**

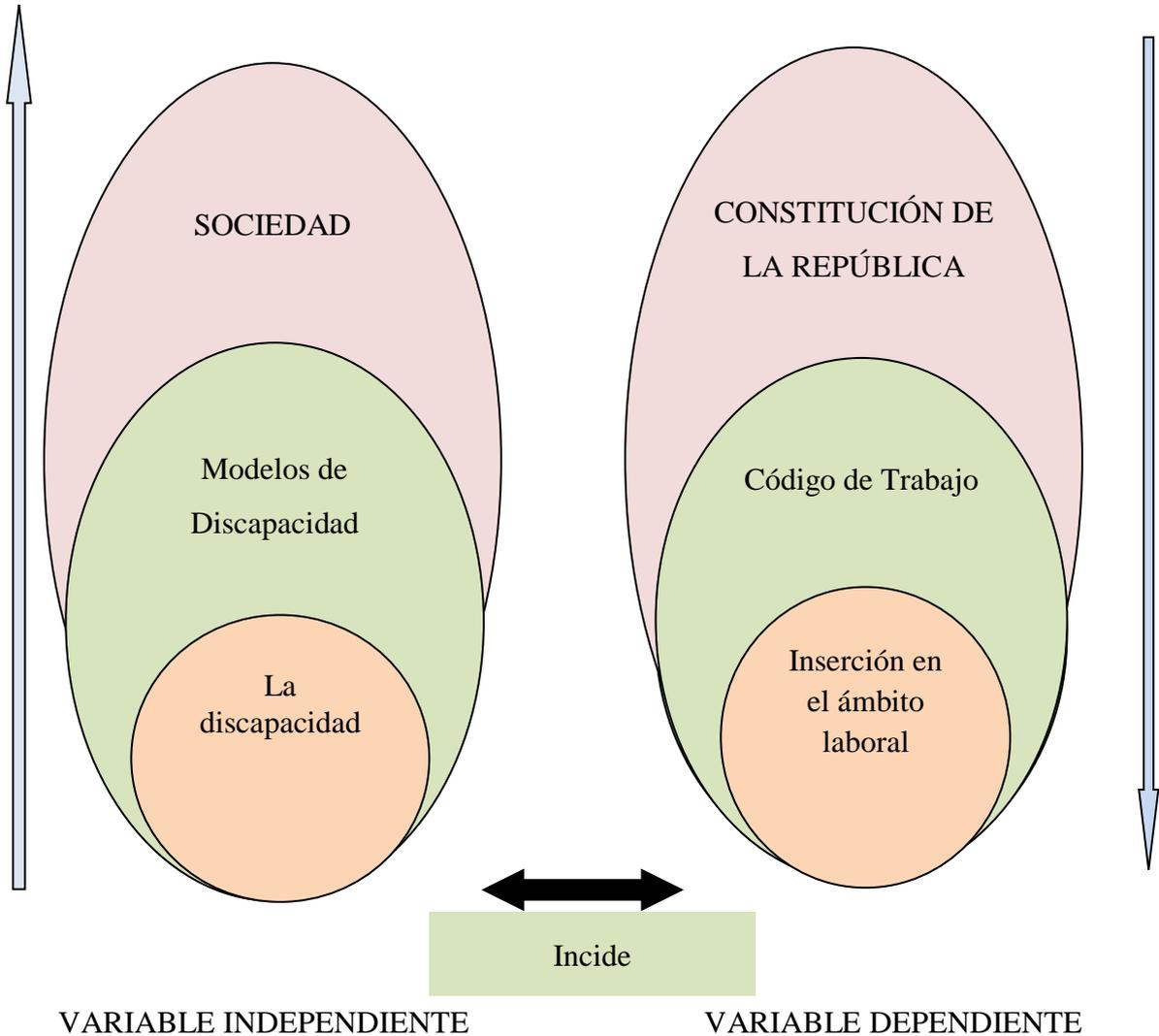
Sociología es una ciencia social que estudia la estructura y funcionamiento de las sociedades humanas. La Sociología se centra en el análisis y estudio de fenómenos de carácter social como la organización, las relaciones y los comportamientos que se dan en una sociedad.

(s/a) <http://www.significados.com/sociologia/>,

Este concepto orienta la investigación por cuanto debe tener un enfoque de interacción social, por cuanto las personas con diferentes tipos de discapacidad, requieren tener accesibilidad a los diferentes servicios que presta la sociedad y entre ellos el aspecto laboral, el cual está amparado en la Constitución de la República del Ecuador, lo cual permite que su entrono sea más grande y así poder convivir con los demás seres rompiendo barreras de desigualdad.

## Categorías Fundamentales

Gráfico 2 Categorías Fundamentales



Fuente: Investigador

Elaborador por: Cristian Veloz

**Constelación de Ideas de la Variable Independiente**

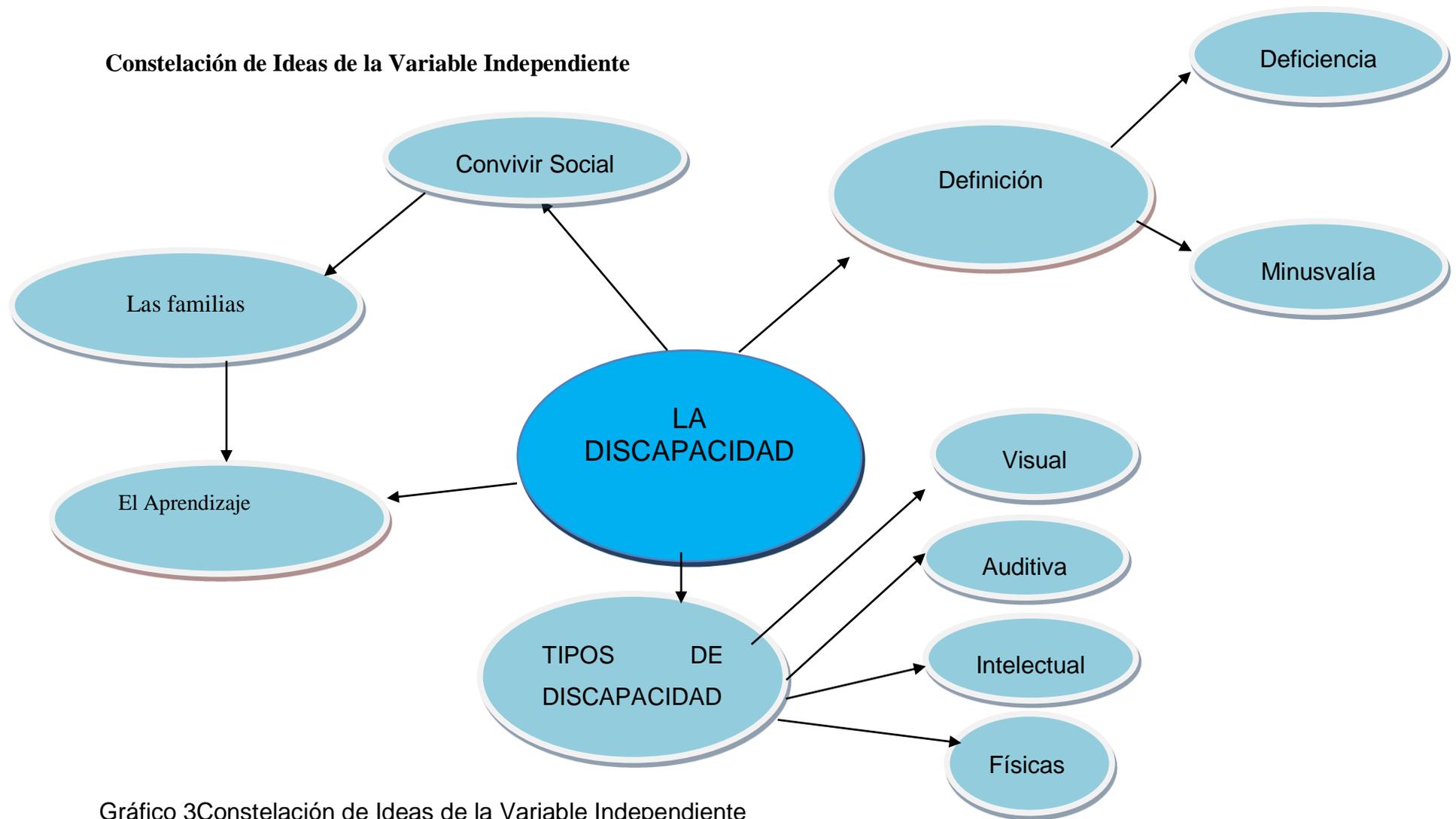


Gráfico 3 Constelación de Ideas de la Variable Independiente  
Fuente: Investigador  
Elaborado por: Cristian Veloz

### Constelación de Ideas de la Variable Dependiente

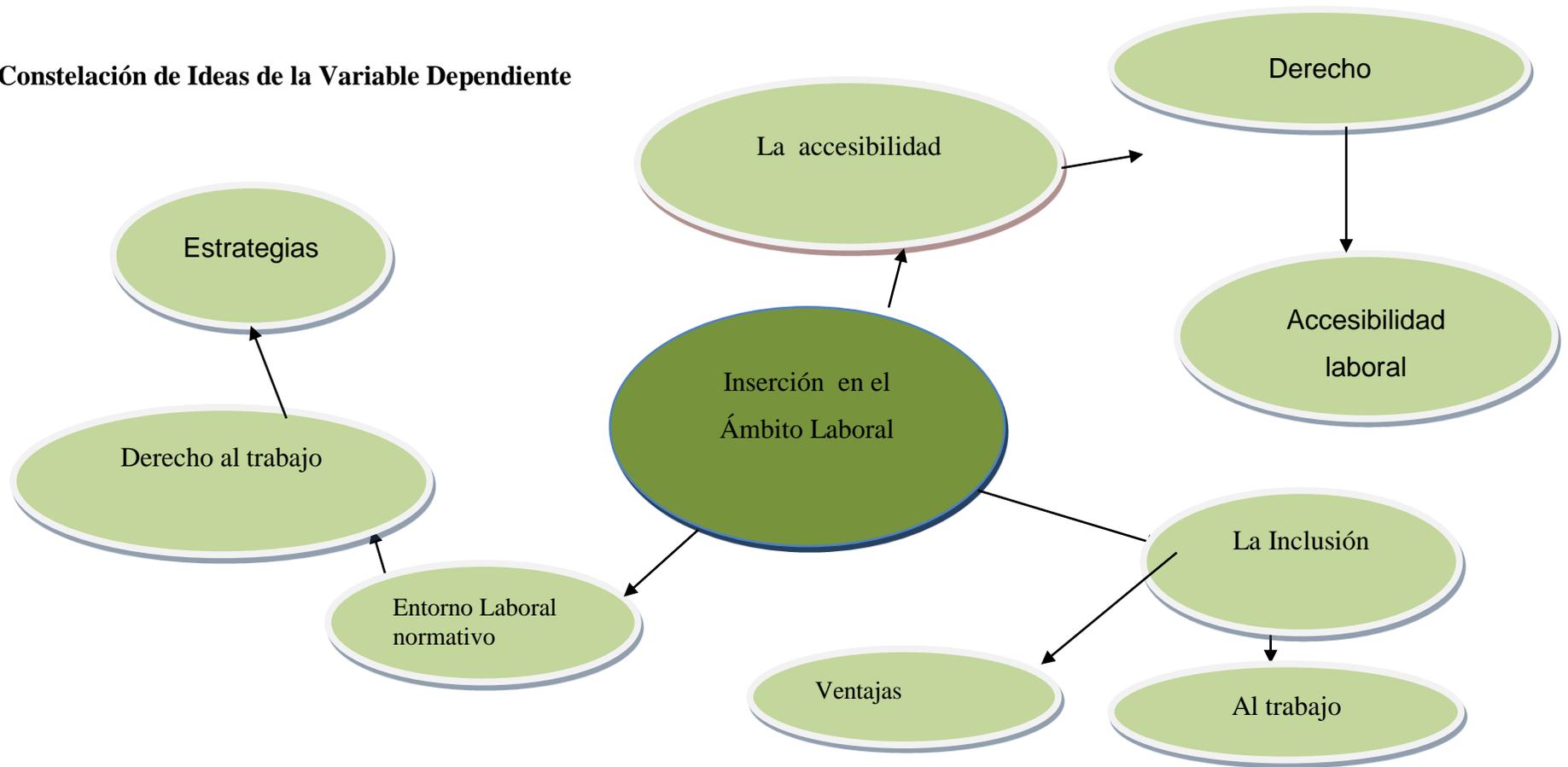


Gráfico 4 Constelación de Ideas de la Variable Dependiente

Fuente: Investigador

Elaborado por: Cristian Veloz

## CATEGORÍAS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

### **Sociedad y Discapacidad.**

En el pasado, las personas con discapacidad eran percibidas como una carga familiar y social. La sociedad los consideraba como seres no merecedores de la vida ya que por su deficiencia no estaban en condiciones de aportar nada a la comunidad, por consiguiente se usaba la exclusión social o directamente su supresión física.

En el mundo contemporáneo, se construye un modelo totalmente diferente por cuanto considera que el origen de la discapacidad obedece a causas preponderantemente sociales, es decir, a una construcción y un modo de opresión social; se basa en una nueva forma de pensar y entender. Este pensamiento social nuevo, se inicia en la década de los años sesenta en que organizaciones sociales que trabajaban en pos de los derechos del colectivo se unieron para condenar el estatus que tenían de “ciudadanos de segunda clase”.

Las personas con Discapacidad pasan a ser personas de derechos, proponiendo respuestas para su realidad. Se trata de una construcción colectiva entre las personas con y sin discapacidad porque reconoce en el entorno un actor clave para determinar el mayor o menor grado de participación; por lo tanto una persona con discapacidad que atraviesa una situación de desigualdad puede modificarse a través de acciones tendientes a la remoción de barreras que impiden su total integración en la sociedad.

Esta nueva concepción de sociedad y discapacidad, tiene su base en: los derechos humanos - la igualdad de oportunidades - la no discriminación - la dignidad - la autonomía.

Las organizaciones de la sociedad civil en su participación activa luchan por la inclusión y por el cumplimiento de esta nueva concepción social y

normativa lo cual debe ser entendida y respaldada por el Estado mediante el diseño e implementación de políticas públicas tendientes a empoderar al colectivo.

### **Modelos de Discapacidad**

A lo largo de la historia, las sociedades han adoptado diferente nombre para determinar las diferentes manifestaciones de limitaciones que han tenido las personas, lo cual ha llevado a dar diferentes explicaciones de acuerdo a su realidad.

La Fundación Cátedra Iberoamericana es una entidad privada con personalidad jurídica propia y sin ánimo de lucro, recuperado de (Iberoamericana) determina los diferentes modelos explicativos de la Discapacidad.

- *El modelo médico-biológico.*- Al margen de la eficacia de las actuaciones médicas, muchas de las enfermedades generaban, como producto final, déficits en el funcionamiento del individuo, que le inhabilitaban para desempeñar una vida normal. La discapacidad adquiere las connotaciones del síntoma, siendo por lo tanto descrito como una desviación observable de la normalidad bio-médica de la estructura y función corporal/mental que surge como consecuencia de una enfermedad, trauma o lesión, y ante la que hay que poner en marcha medidas terapéuticas o compensatorias, generalmente de carácter individual.

- *El modelo social de la discapacidad.*- Postula que la discapacidad no es solo la consecuencia de los déficits existentes en la persona, sino la resultante de un conjunto de condiciones, actividades y relaciones interpersonales, muchas de las cuales están motivadas por factores ambientales.

- *El modelo político-activista de la discapacidad o el modelo de las “minorías colonizadas”.*- Una extensión del modelo social es el que incorpora las luchas “pro derechos” de las personas con discapacidades. En ellas se defiende que el individuo con discapacidad es miembro de un grupo minoritario que ha estado sistemáticamente discriminado y explotado por la sociedad.

- *El modelo Universal de la Discapacidad.*- Plantea que la discapacidad es un hecho universal, en el que toda la población está en situación de riesgo.

- *Modelo Bio-psico-social.*- Visión integradora, que abarca aspectos biológicos, psicológicos y sociales para explicar ese hecho complejo y multifacético que es la discapacidad.

Evolución de las concepciones hacia el fenómeno de la discapacidad, ( Egea García, 2001) determina:

*Modelo Demonológico.*- (edad media S VI-SXV): Discapacidad: posesión demoníaca, se le asociaba al mal, los discapacitados eran quemados, asesinados y encerrados

*Modelo Organicista.*- (1400-1500): Causas orgánicas de la discapacidad, y se busca otorgar remedio a estos problemas.

*Modelo Socioambiental.*- (post-guerra 1913-1918): Persona con discapacidad: ser social que tiene que ser reincorporado a su medio.

*Modelo Rehabilitador.*- (II guerra mundial a la fecha): Persona con discapacidad puede adaptarse a las exigencias del medio, y vivir en sociedad.

*Modelo de Integración.*- (1960): Tanto la sociedad como la persona con discapacidad deben encontrar formas para relacionarse.

*Modelo de la Autonomía Personal.* Igualdad de oportunidades para todos

## **La Discapacidad.**

(VALAREZO Patricia, 2013), definen a la Discapacidad como “Toda restricción de participación y relación con el entorno social o la limitación en la actividad de la vida diaria, debida a una deficiencia en la estructura o en la función motora, sensorial, cognitiva o mental, de manera permanente”. Pág. 11

Se caracteriza por excesos o déficit en el comportamiento y ejercicio de las actividades normalmente habituales. Y puede ser temporal o permanente. Refleja alteraciones a nivel de la persona y de su desenvolvimiento, y bien a ser la representación objetiva de una deficiencia. Se refiere a trastornos relacionados con las habilidades, actividades y comportamiento de la vida cotidiana.

**Deficiencia:** “Toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica” (OMS, 1994) Estas pérdidas pueden ser permanentes o temporales; su etiología puede ser innata o adquirida y no siempre indica una enfermedad. La deficiencia viene a ser la manifestación exterior de un trastorno o enfermedad (si la hubiere), está estrechamente relacionada con el estado físico del individuo y no necesariamente va unida a rasgos de identidad de una persona.

Las deficiencias que originan cualquier discapacidad física pueden ser:

*Genéticas:* Se pueden transmitir de padres a hijos.

*Congénitas:* Se refiere a las características o rasgos con los que nace un individuo y que no depende solo de factores hereditarios, sino que son adquiridos durante la gestación.

*Adquiridas:* Ocasionadas por algún accidente o enfermedad después del nacimiento.

*Temporales:* Se trata de deficiencias adquiridas a consecuencia de algún accidente que provoca una inmovilidad limitada, cuyo pronóstico de recuperación es predecible, considerando aspectos como la inmovilidad, terapia física, etc.

*Permanentes:* Son aquellas cuyo diagnóstico no contempla mejoría independientemente del tratamiento que pueda realizarlo.

**La Minusvalía:** alude a “una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o

impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales)” (OMS, 1994:221)

Todos estos conceptos tienen una secuencia lineal a manera de evolución de los mismos, pero la realidad es aún más complicada. A continuación se presentan ejemplos:

Si una persona nace sin un dedo, tiene una deficiencia, pero esto no implica ninguna dificultad en el funcionamiento de su mano, ni interferencia en sus actividades cotidianas, por lo que no se debe hablar de discapacidad ni de una minusvalía.

Si un individuo daltónico, que no distingue entre el verde y el rojo, tiene una deficiencia visual y una discapacidad en el reconocimiento de colores, pero el que la deficiencia se constituya en una minusvalía dependerá de las circunstancias y en medio en que se desenvuelve, si su ocupación es agrícola posiblemente no le afectará mucho, pero si es un chofer de bus o un pintor se encontraría en una graves desventaja antes sus demás colegas.

Un ejemplo más gráfico sería el siguiente, un individuo que presenta una minusvalía, sin presentar una deficiencia o una discapacidad sería el del sujeto que se ha recuperado completamente de un episodio sicótico agudo, pero tiene el estigma de ser un “enfermo mental”. Y es este estigma que dificultará sus relaciones personales, laborales y familiares, que dependiendo del medio en que viva, se derivará el estado de minusvalía de integración de ocupación.

### **Tipos de Discapacidades.**

#### **Discapacidad Auditiva**

Concepto.- (Laura, 2003) “Es una pérdida o disminución de su capacidad de percibir los sonidos y la capacidad del sujeto para desarrollar actividades propias

de una persona no discapacitada, en situación análoga de edad, sexo, formación, capacitación, condición social, familiar y localidad geográfica”

Dentro del concepto de discapacidad auditiva se incluyen la Hipoacusia y Sordera:

### Hipoacusia

Pérdida auditiva de superficial a moderada, no obstante, resulta funcional para la vida diaria; aunque se necesita el uso de auxiliares auditivos. Las personas que presentan hipoacusia pueden adquirir el lenguaje oral a través de la retroalimentación de información que reciben por la vía auditiva.

### Sordera

Pérdida auditiva de moderada a profunda cuya audición no es funcional para la vida diaria y la adquisición de lenguaje oral no se da de manera natural. Los alumnos sordos utilizan el canal visual como vía de entrada de la información, para aprender y para comunicarse, por lo que es necesario enseñarles un sistema de comunicación efectivo como la Lengua de Señas.

### **Nivel de Pérdida**

El nivel de pérdida auditiva está en función de la intensidad mínima de sonido que necesita oír.

### **Grados de pérdida Auditiva**

Según la Oficina Internacional de Audio fonología (1997), se clasifica la pérdida auditiva atendiendo el grado de intensidad.

Cuadro 3 Clasificación de la pérdida auditiva atendiendo el grado de intensidad.

CLASIFICACIÓN	GRADO DE PÉRDIDA EN DECIBELES	CARACTERÍSTICAS	APOYOS NECESARIOS
Deficiencia Auditiva leve	21-40 db	Dificultad para percibir la voz baja o lejana, y para entender los mensajes en entorno ruidoso	Pueden o no usar audífonos. Utilizar un tono de voz más elevado si no utiliza audífono
Deficiencia auditiva moderada	41-70 db	El escuchar le produce tensión. Requiere repetición del mensaje con voz más elevada	Necesita usar audífonos permanentes
Deficiencia auditiva severa	71-90 db	Se percibe ruidos fuertes y el habla al oído es en voz fuerte; es ajeno a la situación cuando le hablan.	Usar audífonos permanentes y adaptaciones curriculares menos significativas.
Deficiencia auditiva profunda	91-120 db	No hay recepción de los sonidos del habla y percibe ruidos potentes y vibrantes	El uso del audífono es optativo, requiere lengua de señas y adaptaciones curriculares menos significativas

*Fuente:* (VEINTIMILLA, 2003)

### **Causas de la Deficiencia Auditiva**

**Causas Hereditarias.-** Cuando en generaciones anteriores se han presentado casos de sordera, sucede que al nacer una persona tiene la posibilidad en un 50% de ser sordo, esto no es una regla. Si el niño nace sordo su detección temprana es efectiva para iniciar la intervención.

**Causas Adquiridas.-** Se puede mencionar tres momentos en los que se puede adquirir deficiencia auditiva.

- Pre-natal: enfermedades de la madre durante el embarazo pueden ser causa de Hipoacusia en el niño, sobre todo si se dan entre la 7 y la 10ª semana. Entre las más graves nos encontramos con la rubeola, sarampión, varicela, alcoholismo, cisticercosis, toxoplasmosis, uso de barbitúricos, antihistamínicos.
- Natal: Traumatismo durante el parto, anoxia neonatal (falta de oxígeno), prematuridad, ictericia (aumento de a bilirrubina en la sangre por incompatibilidad Rh), hemorragias auriculares.
- Post natales: los accidentes, enfermedades infectocontagiosas, meningiis, encefalitis, fiebre tifoidea, parotiditis, ototóxicos, fracturas del oído, afecciones del oído interno y nervio auditivo, intoxicaciones por antibiótico

### **Discapacidad Física**

Concepto: “La discapacidad física se puede definir como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Esto significa que las partes afectadas son los brazos y/o las piernas”.

(FLORES, s.a)

La visión hacia las personas con discapacidad física ha variado con el paso de los años, anteriormente eran relegadas a su hogar, sin posibilidades de socializar y mucho menos opciones laborales, esta condición día a día va mejorando, y los gobiernos especialmente el actual en Ecuador ha emprendido una campaña muy determinante en implementar políticas tendientes a que las ciudades sean lugares más amables hacia la persona que vive con una discapacidad; es así que se encuentra personas con discapacidad ocupando cargos importantes en la política, empresarios destacados, músicos, deportistas, artistas etc.

## **Tipos de Discapacidad Física**

*Lesión Medular* “Es todo proceso patológico (conmoción, contusión, laceración, compresión o sección), de cualquier etiología (traumática y no traumática), que afecta la médula espinal, y puede originar alteraciones de la función neurológica por debajo de la lesión: motoras, sensitivas y autonómicas. La complejidad del déficit neurológico, y por tanto del cuadro clínico resultante, depende del nivel y la completitud de la lesión, la extensión transversal o longitudinal del tejido lesionado, y la afectación de sustancia blanca o gris”. ( ERNESTO)

### *Efectos de la Discapacidad Física.*

Los efectos de una lesión de la médula espinal varían de acuerdo con el tipo y con el nivel de la lesión y se pueden dividir en dos tipos:

- En una *lesión completa* en la que no hay funcionalidad por debajo del nivel de la lesión. Los movimientos voluntarios así como la sensibilidad no son posibles. Las lesiones completas son siempre bilaterales, es decir, ambos lados del cuerpo se ven afectados del mismo modo.
- Una persona con una *lesión incompleta* puede tener algo de sensibilidad por debajo del nivel de la lesión. Las lesiones incompletas son variables, una persona con este tipo de lesión pueden ser capaces de mover más un miembro que otro, pueden sentir partes del cuerpo que no pueden mover o quizás pueden tener más funcionalidad en una parte del cuerpo que en otras.

*Esclerosis Múltiple.-* “La Esclerosis Múltiple es una enfermedad inflamatoria desmielinizante del Sistema Nervios Central” (s.a.www.arbitrio.com)

Las fibras nerviosas que entran y salen del cerebro están envueltas por una membrana aislante de múltiples capas denominada vaina de mielina. La vaina de mielina permite la conducción de los impulsos eléctricos a lo largo de la fibra

nerviosa con velocidad y precisión. Cuando se producen lesiones en la mielina, las células nerviosas pierden sus coberturas de mielina y los nervios no conducen los impulsos de forma adecuada.

El término Esclerosis Múltiple viene dado por las múltiples áreas de cicatrización (esclerosis) que representan los diversos focos de desmielinización en el sistema nervioso.

La EM no es contagiosa ni hereditaria, no causa la muerte y su curso es crónico. Se trata de una enfermedad que suele darse entre los 20 y 40 años, mayormente en mujeres. Por ser discapacitante causa limitaciones en la actividad laboral y económica provocando un alto impacto en el ámbito familiar y social más próximo al paciente. Irrumpe en la vida del paciente alterando el estilo y la calidad de vida.

*Parálisis Cerebral.-* Es un conjunto de desórdenes cerebrales que afecta al movimiento y la coordinación muscular. Es causada por daño en una o más áreas específicas del cerebro, generalmente durante el desarrollo fetal, pero también puede producirse justo antes, durante o poco después de su nacimiento, como también por situaciones traumáticas (accidentes) ((S.A)www.ladiscapacidad.com)

Según la Confederación ASPACE, los desórdenes psicomotrices de la parálisis cerebral están, a menudo, acompañados de problemas sensitivos, cognitivos, de comunicación y percepción, y en algunas ocasiones, de trastornos del comportamiento.

La parálisis cerebral en siete puntos básicos:

- La parálisis cerebral es un desorden permanente lo que implica que la lesión neurológica es irreversible y persiste a lo largo de toda la vida.

- Dicha lesión no cambia, es inmutable. El daño neurológico no aumenta ni disminuye aunque las consecuencias pueden cambiar hacia la mejora o el empeoramiento.
- La alteración del sistema neuromotor incide en aspectos físicos como la postura o el movimiento.
- La lesión **no es degenerativa**, esto es, no aumenta ni disminuye.
- La lesión se produce antes de que el desarrollo y crecimiento del cerebro hayan concluido. Puede ocurrir durante la gestación, el parto o los tres primeros años de vida del niño. Un período de tiempo en el que el sistema nervioso central está en plena maduración.
- La lesión también puede afectar a otras funciones como la atención, la percepción, la memoria, el lenguaje y el razonamiento. El número de funciones dañadas depende, por un lado, del lugar, tipo, localización, amplitud y disfunción de la lesión neurológica, y por el otro, por el momento en que se produce el daño (nivel de maduración del encéfalo).
- Además, la lesión interfiere en el desarrollo del Sistema Nervioso Central. Una vez producido el daño éste repercute en el proceso madurativo del cerebro y, por tanto, en el desarrollo del niño.

El grado en el que esta discapacidad afecta a cada persona es diferente, y viene determinado por el momento concreto en que se produce el daño; así podemos encontrarnos con personas que conviven con una parálisis cerebral que resulta apenas perceptible, desarrollando una vida totalmente normal, frente a otras que necesitan del apoyo de terceras personas para realizar las tareas más básicas de su vida diaria. ([www.aspace.org](http://www.aspace.org))

*Mal de Parkinson.*- Es un trastorno cerebral que lleva a que se presente agitación (temblores) y dificultad en la marcha, el movimiento y la coordinación.

### *Causas de la enfermedad de Parkinson*

No se conoce la causa de esta enfermedad. Recientemente se ha descubierto la existencia de anomalías genéticas en algunas familias en las que la mayoría de sus miembros estaban afectados y en casos familiares de enfermedad de Parkinson de presentación precoz (edad de inicio inferior a 40 años). Sin embargo, la mayoría de los pacientes con enfermedad de Parkinson tienen una presentación esporádica, es decir sin factores genéticos claramente identificados.

Determinados agentes tóxicos son capaces de provocar cuadros clínicos similares a la enfermedad de Parkinson, pero se trata de casos puntuales que no permiten esgrimir una hipótesis tóxica como principal causa de la enfermedad. Existen indicios para pensar que errores del metabolismo energético celular podrían predisponer a determinadas personas a padecer enfermedad de Parkinson, convirtiendo a las neuronas dopaminérgicas en vulnerables a determinados tóxicos ambientales (exógenos) o del propio organismo (endógenos).

En la actualidad se puede resumir que la EP no tiene una causa única, existiendo casos familiares con anomalías genéticas conocidas y otros casos en los que una conjunción de factores genéticos y ambientales serían los responsables de la muerte neuronal.

Pueden padecer esta enfermedad a la edad de máxima presentación es a partir de los 60 años aumentando progresivamente hasta los 80 años. La incidencia entre estas edades es de un 1-2/1.000 de la población. Sin embargo, existen casos de presentación a edades más tempranas, pudiendo ocurrir a cualquier edad a partir de la segunda década. Afecta prácticamente por igual a ambos sexos. (Universitaria)

*Espina Bífida.-* La espina bífida es un problema en la columna vertebral, y en algunos casos, en la médula espinal (tejido nervioso que transmite mensajes del cerebro a las diferentes partes del cuerpo) que presentan algunos bebés. Este problema es uno de los más comunes que afectan a los recién nacidos.

La malformación se produce alrededor del día 28° de gestación, momento en el que se termina de cerrar el tubo neural (parte del embrión a partir del cual se forman el cerebro y la médula espinal)

### *Tipos de Espina bífida*

- La más grave es la que presenta una bolsita que contiene líquido y los nervios de la médula espinal que se asoma por el final de la columna -que se encuentra abierta. En algunos casos la bolsita no está y la médula espinal y los nervios se pueden ver. Esto produce parálisis en las piernas de los bebés y problemas para controlar la vejiga y los intestinos. A este tipo de espina bífida se la conoce como mielomeningocele.

- La menos frecuente es cuando la bolsita que se asoma al final de la columna contiene las membranas pero no los nervios espinales. En este caso se puede extirpar mediante cirugía permitiendo un desarrollo normal del niño. Se la conoce como meningocele.

- La más leve se la conoce como espina bífida oculta y no produce síntomas. Es muy común enterarse casualmente cuando el niño ya ha crecido, a través de una radiografía por ejemplo. Básicamente consiste en la existencia de pequeñas aberturas en algunas vértebras de la columna. Por lo general, no requiere de ningún tratamiento.

### *Causas*

Se estima que una de las causas puede ser un nivel insuficiente en el organismo de la madre de ácido fólico (una vitamina que contienen algunos alimentos como las verduras de hojas verdes, las legumbres y las naranjas). Otras causas pueden ser: mujeres con diabetes mal controlada o que hayan ingerido medicamentos anticonvulsivantes durante el embarazo.

Si bien esta malformación se suele presentar en familias que no tienen antecedentes, si éstos existen es recomendable que la pareja consulte a un médico genetista sobre los posibles riesgos antes de concebir un futuro bebé. En el caso de papás que ya han tenido un bebé con espina bífida -u otro defecto del tubo neural- existe un riesgo mayor de tener otro bebé con el mismo problema. (SALUD)

*Distonía Muscular.-* La distonía es un trastorno neurológico del movimiento caracterizado por contracciones musculares involuntarias. Estas contracciones fuerzan a ciertas partes del cuerpo a realizar movimientos repetitivos de contorsión o posturas dolorosas.

Los individuos con distonía suelen padecer contracciones musculares involuntarias anómalas que, con frecuencia, pueden interferir con funciones cotidianas tales como caminar, dormir, comer y hablar.

#### *Tipos de distonía*

- **Distonía primaria:** una afección en la que la distonía es el único síntoma (no hay ninguna otra patología)
- **Distonía secundaria:** resultado de otra afección de la salud tal como un ictus o una infección. También puede ser el resultado de una lesión, tal como un trauma cerebral.

Además, hay varias clasificaciones de distonía caracterizadas por la parte afectada del cuerpo:

- **Distonía focal** (incluida la cervical) afecta a un área del cuerpo
- **Distonía segmentaria** afecta a dos o más áreas cercanas del cuerpo
- **Distonía generalizada** afecta al cuerpo entero

### *Causas*

Aunque las causas de la distonía no están claras, la distonía primaria es principalmente hereditaria. La distonía generalizada está considerada la forma más difícil de distonía, para vivir con ella y para tratarla. (Dystonia)

*La Acondroplasia.*- Es una anomalía congénita, y puede ser definida como un defecto del desarrollo de la forma del cuerpo. Las anomalías músculo esqueléticas congénitas varían notablemente tanto en extensión como en gravedad y pueden ser localizadas como el pie zambo unilateral o generalizadas, como en la osteogénesis imperfecta (fragilidad ósea). La característica más notable de la acondroplasia y que puede ser detectada aun en el lactante es el enanismo, caracterizado por el acortamiento de los miembros, siendo estos desproporcionadamente más cortos que el tronco.

La acondroplasia es un trastorno óseo genético (hereditario) que se presenta en uno de cada 25.000 niños que nacen vivos. La acondroplasia es el tipo más frecuente de enanismo, en la cual los brazos y las piernas del niño son cortas en proporción a la longitud corporal. Además, con frecuencia, la cabeza es de un tamaño mayor y el tronco, de tamaño normal. La estatura promedio de los adultos hombres con acondroplasia es de 1,32 m (52 pulgadas ó 4 pies, 4 pulgadas). La estatura promedio de las mujeres adultas con acondroplasia es de 1,25 m (49 pulgadas ó 4 pies, 1 pulgada).

### *Causas*

La acondroplasia se hereda mediante un gen autosómico dominante que causa una formación anormal de los cartílagos. La herencia autosómica dominante significa que el gen está ubicado en uno de los autosomas (pares de cromosomas 1 a 22). Esto significa que afecta a hombres y mujeres por igual. Dominante significa que un solo gen es necesario para tener el rasgo. Cuando uno de los padres tiene la característica dominante, hay un 50 por ciento de posibilidades de que cualquiera de sus hijos también herede ese rasgo. Por lo tanto, en algunos casos, el niño

hereda la acondroplasia de un padre con acondroplasia. La mayoría de los casos de acondroplasia (80 por ciento), sin embargo, son consecuencia de una nueva mutación en la familia, los padres tienen una estatura promedio y no poseen el gen anormal.

Las personas con acondroplasia tienen un 50 por ciento de posibilidades de transmitir el gen a un niño, causando esta condición. Si ambos padres padecen de acondroplasia, en cada embarazo, las posibilidades de dar a luz a un niño con acondroplasia ascienden a un 50 por ciento, la posibilidad de que el niño no herede el gen y alcance una estatura promedio es de un 25 por ciento y la posibilidad de que el niño herede un gen anormal de cada padre asciende a un 25 por ciento.

En este último caso, pueden presentarse problemas severos en el sistema esquelético que, con frecuencia, pueden causar la muerte a una edad temprana.

Los genetistas han descubierto que los padres mayores de 45 años tienen una mayor posibilidad de tener hijos con ciertas condiciones autosómicas dominantes tales como la acondroplasia, pero aún no se ha descubierto la causa que origina las nuevas mutaciones en el esperma.

*El gen responsable de la acondroplasia se descubrió en 1994 y, gracias a esto, se pueden hacer diagnósticos prenatales precisos, en la mayoría de los casos: (<http://www.monografias.com>)*

## **Discapacidad Intelectual**

*Concepto:* El constructo actual de discapacidad se centra en la expresión de limitaciones en el funcionamiento individual en un contexto social y que representa una desventaja substancial para el individuo. (Robert)

La discapacidad tiene su origen en una condición de salud que da lugar a déficit en el cuerpo y las estructuras, limitaciones en la actividad y restricciones

en la participación en el contexto de los factores personales y ambientales. Puede ser la consecuencia de un problema que comienza antes de que el niño nazca hasta que llegue a los 18 años de edad. La causa puede ser una lesión, enfermedad o un problema en el cerebro. En muchos niños no se conoce la causa de la discapacidad intelectual. Algunas de las causas más frecuentes de la discapacidad intelectual, como el síndrome de Down, el síndrome alcohólico fetal, el síndrome X frágil, afecciones genéticas, defectos congénitos e infecciones, ocurren antes del nacimiento. Otras causas ocurren durante el parto o poco después del nacimiento. En otros casos, las causas de la discapacidad intelectual no se presentan sino hasta cuando el niño es mayor, tales como lesiones graves de la cabeza, accidentes cerebro-vasculares o ciertas infecciones.

### *Signos de la discapacidad intelectual*

Por lo general, mientras más grave sea el grado de discapacidad intelectual, más temprano se identificarán los síntomas. Sin embargo, podría ser difícil indicar la manera como la discapacidad intelectual afectará a los niños más tarde en la vida. Hay muchos síntomas de discapacidad intelectual. Por ejemplo, los niños con discapacidad intelectual puede que:

- Se sienten, gateen o caminen más tarde que otros niños
- Aprendan a hablar más tarde o tener problemas para hablar
- Tengan dificultad para recordar cosas
- Tengan problemas para entender las reglas sociales
- Tengan dificultad para ver las consecuencias de sus acciones
- Tengan dificultad para resolver problemas.

## **Discapacidad Visual.**

Según Veintimilla (2003), “la ceguera y la baja visión son deficiencias sensoriales que producen discapacidad visual estas disminuyen por lo menos un tercio de la capacidad del sujeto para desarrollar actividades propias de una persona no discapacitada, en situación análoga de edad, sexo, formación, capacitación, condición social, familiar y localidad geográfica” p. 25

Describiendo se precisa que la discapacidad visual es la carencia, disminución o defectos de la visión. Para la mayoría de la gente, el significado de la palabra “Ciego”, corresponde a una persona que no ve, con ausencia total de visión, sin embargo dentro de la discapacidad visual, se establece las siguientes categorías:

*Ceguera Total* o amaurosis, es decir ausencia de respuesta visual.

*Ceguera Legal*, 1/10 de agudeza visual en el ojo de mayor visión, con correctivos y/o 20 grados de campo visual.

*Disminución o limitación visual* (visión parcial), 3/10 de agudeza visual en el ojo de más visión, con corrección y/o 20 grados de campo visual total.

*Desarrollo del Tacto, Oído y Propiocepción:* Para las personas con disminución visual severa, los estímulos del ambiente (Sonidos, olores, sensaciones.) son indicios para orientarse en el espacio. Lo que era fondo, pasa a ser figura. No es cierto que "los ciegos escuchan mejor" como lo señala la creencia popular; lo que ocurre es un entrenamiento selectivo en la percepción y análisis de los datos que ingresan por vías no visuales. Los estímulos que para quien utiliza su visión como sentido principal de orientación, serían secundarios e irrelevantes, para alguien que ve poco devienen en dato principal: El aroma de un comercio en particular, la textura del suelo, un sonido repetido referido a una actividad determinada, las curvas en el recorrido de un transporte público, las diferencias de eco entre un

espacio cerrado y otro abierto, el sonido de los vehículos que pasan, indican con cierta seguridad referencias acerca de dónde se encuentran y de cómo proceder.

*Ceguera de Nacimiento:* Son aquellos casos en que el resto visual no es lo suficientemente útil como para guiar los desplazamientos del sujeto en el espacio y donde la imitación de gestos y posturas está vedada. Por el grado de dificultad, suele descubrirse más tempranamente; de no existir estimulación adecuada, puede aumentar el riesgo de autismo y pseudo - debilidad. Aquí, el grado de estimulación recibido, la existencia o no de déficits asociados, las pautas de crianza y el vínculo madre - hijo, van a ser factores importantes, pero todas las investigaciones coinciden en que la ceguera afecta y retrasa el desarrollo motor y de auto percepción. Adolescencia y discapacidad Toda la conflictiva propia de la adolescencia se agrava y se potencia cuando el sujeto padece algún tipo de discapacidad. En esta etapa se produce un cambio y una evaluación del propio cuerpo, de las posibilidades, de los roles y los proyectos; un encuentro consigo mismo

*Discapacidad Visual Adquirida.* Las personas con discapacidad visual, y las instituciones que las nuclea son tomadas como referentes válidos a la hora de requerir información sobre cómo actuar ante problemas visuales, propios o de alguien muy cercano. Se crea así una cadena informal de circulación de datos útiles, que permiten a los afectados orientar acciones tendientes a la superación de dificultades específicas. Asimismo, el encuentro con alguien que atravesó situaciones similares, provoca una sensación de empatía que es, de por sí, motorizadora. En lo que respecta a la conciencia del propio cuerpo y a la orientación en el espacio, el proceso de rehabilitación ya mencionado da los elementos básicos, a través de las áreas de Orientación y Movilidad y Actividades de la Vida Diaria.

### **Discapacidad Lenguaje**

Grado de discapacidad, el impacto de la restricción o ausencia de la capacidad para realizar una actividad o función necesaria dentro de su rol normal, como es el

**Habla**, a la expresión motora de orden cortical mediante la cual las palabras se convierten en sonido, interviniendo el sistema nervioso central y periférico (aparato fonoarticulador) Por lo general la discapacidad del lenguaje va asociado a la discapacidad auditiva, sin ser una regla general.

### **Más allá del trabajo con los jóvenes: construyendo puentes con las familias.**

Conocido es que la familia juega un papel preponderante en la formación de los niños y jóvenes, por lo cual es mucho más notorio y esencial para quienes tienen a su cuidado personas con discapacidad, por lo cual se han realizado algunos estudios de la importancia de la familia; es así que (TURNBULL, 2009), 74), en un estudio longitudinal de ámbito nacional en Estados Unidos sobre la implicación de la familia en la educación de alumnos de secundaria con discapacidad, plantea que es más probable que los jóvenes cuyas familias están más en contacto con los centros escolares consigan puestos de trabajo regulares y mejor remunerados que aquellos jóvenes cuyas familias se implican menos en los centros. (LINDSTROM, 2007) Desarrollan una investigación de corte cualitativo con el objeto de estudiar la incidencia de la familia en los procesos dirigidos a la inclusión laboral y social. Los resultados obtenidos confirman la importancia de la interacción familiar en el sentido de que la implicación de la familia en las actividades escolares y extraescolares de los hijos con discapacidad, el apoyo y las expectativas adecuadas interactúan influyendo positivamente tanto en el proceso de transición como en el logro de objetivos postescolares relacionados con la inclusión. Resultados obtenidos en investigaciones sobre procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad realizadas en nuestro contexto (CALEIDOSCOPIA, 1997) muestran que la implicación y colaboración familiar constituye un elemento imprescindible para asegurar el éxito de la inserción.

De conformidad a estos estudios se evidencia que los centros educativos deben proyectarse mucho más al desarrollar programas que potencien los lazos de colaboración entre familia y escuela. Existen varias alternativas que las escuelas pueden acoger y emprender como por ejemplo: el tema de las expectativas acerca de las alternativas en el ámbito formativo y laboral; facilitar asesoramiento y

orientación para que desde el ámbito familiar se potencie la máxima autonomía y autodeterminación de la persona con discapacidad; ofrecer información completa y exhaustiva sobre las diferentes alternativas existentes respecto a la formación post-obligatoria y las distintas alternativas laborales

### **La construcción de los procesos de enseñanza-aprendizaje a partir de los intereses, demandas y necesidades del joven**

Como se plantea en (CULHAM, 2003) en el centro de la inclusión está el derecho de ser tratado con respeto y de poder acceder a una oferta de oportunidades que abran posibilidades a la realización de proyectos de vida. Sin embargo, la plena participación de la persona con discapacidad en la formulación de sus propios proyectos de futuro no siempre se tiene suficientemente en cuenta, incluso en momentos vitales decisivos como la transición a la vida adulta, como ponen de relieve (CARNABY, 2005) En este sentido, la *planificación de las experiencias de enseñanza-aprendizaje centrada en el estudiante* es uno de los elementos que se consideran fundamentales para el éxito de los programas de transición y elemento básico para articular buenas prácticas en este ámbito (COBB y ALWELL, 2009; KOHLER y FIELD, 2003). Las características de los procesos de tránsito (implicación de diversos agentes y servicios en diferentes escenarios escolares y postescolares, y la existencia de distintas y múltiples posibilidades en la configuración de los itinerarios individuales) refuerzan el papel de la planificación centrada en la persona (PCP) en los procesos de tránsito<sup>5</sup>. En la PCP el centro del proceso que conduce a planificar los apoyos es la persona: sus derechos, sueños y deseos. Se produce un cambio de perspectiva radical en lo que viene siendo la dinámica habitual de la acción educativa con las personas con discapacidad tanto en los espacios escolares como en los postescolares: no se trata de decidir –los profesionales– cómo apoyar a la persona *a partir de los servicios disponibles*, sino de *crear los apoyos necesarios a partir de los deseos y demandas de la persona*, en un proceso que lleva a las personas con discapacidad a recuperar el control sobre sus vidas. Sanderson *et al.* (2008) plantean que la aplicación de un enfoque centrado en la persona en la transición a la vida adulta implica trabajar tres cuestiones básicas: qué es importante para la persona ahora y

en el futuro, y qué apoyo va a precisar; qué es lo mejor para la persona; y qué es práctico y posible para el joven. La primera cuestión se trabaja, en su propuesta, durante el penúltimo curso de la secundaria obligatoria, la tercera centra el último año y la segunda orienta el desarrollo de diferentes actividades a lo largo de los dos últimos cursos. Con ello se sientan las bases para trabajar conjuntamente e intentar que pueda realizarse localmente el proyecto.

Aceptar las implicaciones reales de esta perspectiva en los procesos educativos en general y en los relacionados con la transición a la vida activa en particular, conlleva aceptar un cambio en los roles tradicionalmente desarrollados por los protagonistas de estos procesos: implica aceptar que el joven puede y debe manifestar cuáles son sus intereses y tomar decisiones sobre su futuro. Por lo tanto, como profesionales debemos por una parte estar preparados para aceptar que no somos los que más sabemos acerca de lo que necesitan nuestros estudiantes; además, debemos saber cómo trabajar para ayudar a las personas con discapacidad a formular planes de futuro basados en sus capacidades, necesidades e intereses.

## **CATEGORÍAS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE**

### **Concepto de Inserción.**

Según el (ABC, (s.f)) La inserción consiste en “la acción de incluir una cosa en otra, o bien de incluir a un individuo dentro un grupo cuando este por x razón aún no ha logrado ingresar en él”.

La inserción es muy notoria y su uso frecuente en el ámbito social, ya que se refleja o da cuenta cuando una persona logra incluirse en un grupo social, sea cual fuere el motivo; necesidad innata del ser humano que está preparado para vivir en sociedad y poder interactuar en los diferentes ámbitos, realidad que muchas veces no se refleja en todos los individuos quienes por diversos factores quedan fuera de ciertas agrupaciones en las que se desenvuelven; y, estos son aquellos que tienen alguna discapacidad.

Referente a la inserción laboral se convierte en una acción que tiene como misión el de incorporar al mercado laboral a aquellas personas que se hallan en una situación de exclusión en este sentido. Esta inserción es muy básica y fundamental por cuanto a través de ella la persona puede tener acceso a los recursos económicos que le permite sustentar su persona o la de su familia.

### **Concepto de Accesibilidad**

Según (ACEPLAN, 2003) comprende tanto la acción de llegar y acercarse, como la referencia a un paso o entrada; por lo que se convierte en una forma de expresar la relación que existe entre el entorno y las personas que lo comparten. Desde esta perspectiva la accesibilidad representa la posibilidad de llegar a donde se requiere ir o alcanzar aquello que se desea, esto sin que existan obstáculos o barreras que impidan o limiten la participación de la persona.

El concepto en el ámbito de la discapacidad, ha sido utilizado como un principio básico en la defensa de los derechos de aquellas personas que por tener diferencias físicas, sensoriales, cognitivas o emocionales, tienen dificultades para relacionarse con el entorno o con otras personas en igualdad de condiciones; reconociendo la importancia que tienen la accesibilidad para las personas con discapacidad en su entorno físico, social, económico, cultural, a la salud, la educación, al trabajo, a la información y las comunicaciones, de manera que se les permita hacer uso de sus derechos y las libertades fundamentales que tienen los seres humanos, como son también los principios fundamentales de participación, la no discriminación y la igualdad de oportunidades.

De igual manera (F, 2007) en su estudio sobre el tema, cita a Aragall (2003), quien plantea “la necesidad de analizar la accesibilidad como una cualidad del entorno, por lo que retoma que ésta es una característica de un entorno u objeto, que permite a cualquier persona el relacionarse con éste y utilizarlo de forma amigable, respetuosa y segura” pág. 15-30.

- **Movilidad.-** Toda persona independientemente de su condición o funciones tendrá que hacer frente a dificultades para trasladarse de un lugar físico a otro, de ahí la necesidad de la adecuación arquitectónica de las estructuras sobre todo para las personas con discapacidad
- **Comunicación.-** La imposibilidad de las personas con discapacidad para comunicarse de manera eficaz con otras, también se constituye en un limitante que de una u otra manera los excluiría socialmente.
- **Comprensión.-** La dificultad de entender se produce en vía doble tanto para personas con discapacidad cuanto para aquellas que tiene todas sus funciones, ya que, ambas no cuentan con las destrezas necesarias que faciliten el discernimiento llegando a un acuerdo mutuo sobre un punto determinado.

### **Accesibilidad a puestos de trabajo**

“La accesibilidad dentro de los puestos de trabajo ha sido objeto de análisis creciente en los últimos años. Cada vez más, se considera necesaria la adecuación de las sedes o centros de trabajo a las necesidades de accesibilidad universal para que todas las personas, y especialmente las personas con discapacidad, puedan desarrollar su labor profesional de forma autónoma, segura y confortable.” (Adherida., 2013)

Al hablar de accesibilidad no se refiere solamente al aspecto físico relacionadas a las infraestructuras arquitectónicas y transporte, también está comprendido lo que es el ámbito laboral al que deben tener acceso las personas con algún grado de discapacidad, siendo para los empleadores una dificultad que van encontrando el momento de la contratación, debido que a través de ello deben reconocer todos los derechos que por ley les corresponde.

El no cumplir con este proceso de accesibilidad al trabajo, se convierte en vulneración de derechos y por consiguiente la marginación social y laboral, que

trae como consecuencia la disminución o pérdida de la calidad de vida, individual y para la familia, lo cual también involucra que se limita el acceso a lo que son las necesidades básicas como la alimentación, salud, educación, recreación, etc.; razón por lo cual es importante educar y concienciar a la colectividad en general en el cumplimiento de normativas y disposiciones legales referentes a accesibilidad de las personas con discapacidad, para así crear una sociedad más inclusiva y justa.

En cuanto al tema de inserción y de accesibilidad al trabajo de las personas con discapacidad es considerado por la sociedad principalmente por los empleadores como algo controversial ya que por un lado están los representantes de estos grupos más vulnerables en defensa de derechos de las personas con discapacidad, sobre todo al referirse a la vigencia y ejercicio efectivo del principio de igualdad aplicado al ámbito laboral y por otra la dificultad que presentan en la inserción al trabajo en los diferentes campos por ver mermados su productividad.

### **Derecho a la Accesibilidad.**

La Universidad Nacional de Colombia (Colombia, 2000) determina que, “La accesibilidad en el espacio público, debe garantizar unas adecuadas condiciones de los elementos y los espacios, que las personas utilizan en las diferentes actividades sociales, económicas, administrativas, políticas y culturales, en el entorno de lo colectivo en sus diferentes escalas.”

El concepto de accesibilidad a través del tiempo con la participación de los movimientos sociales se ha ido convirtiendo en una categoría de derecho, el cual es reconocido con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, cambiando la concepción que se consideraba tan solo dirigido a los espacios físicos o bienes y servicios, ahora convertido en un derecho de convivir social para satisfacer todas sus necesidades que como ser humano requiere como son transporte, educación, salud, empleo, etc., tanto en los sectores público como privado.; de igual manera se orienta a la accesibilidad en los aspectos culturales, informáticos, tecnología y comunicación, actividades

propias de las sociedades, para lograr el bienestar del ser humano independientemente de su condición o discapacidad.

Considerando esta declaración de accesibilidad como un derecho se puede concebir al derecho a la accesibilidad como el conjunto de características que deben estar presentes en todos los aspectos del quehacer humano de manera que garanticen mejores condiciones de vida, seguridad, la no discriminación, para todas las personas, en especial para aquellas con algún tipo de discapacidad, para lo cual se exige el cumplimiento de normativas que regulan el convivir social.

### **La Inclusión.**

(EDUCACIÓN, 2003) Determina que, “La inclusión es el principio de calidad que implica una serie permanente de procesos en los cuales los niños/as, jóvenes y adultos con discapacidad, tienen la oportunidad de participar plenamente en todas las actividades que se ofrecen a las personas “normales””. Pág. 20

La Convención Interamericana En 1999, (Interamericana, 1999) aprueba el marco clave para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas Portadoras de Deficiencia, conocida también como Declaración de Guatemala. Esta Convención reconoce que la discapacidad sigue siendo un grave obstáculo a la plena participación en la vida social, cultural, económica y educacional de la región, y parte de la premisa de que todos los derechos humanos y libertades fundamentales son universales, por lo que comprende sin reservas a las personas con discapacidad. De ahí se reconoce que todas las personas tienen el mismo derecho a la vida y al bienestar, a la educación y al trabajo, a vivir independientemente y a la participación activa en todos los aspectos de la sociedad. Por esa razón, se considera que cualquier acto de discriminación contra una persona con discapacidad es una violación de sus derechos fundamentales.

La declaración dentro de sus principios reconoce la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades a toda la población con discapacidad para lo cual debe suprimirse o evitar los obstáculos y barreras sean estos sociales,

físicos, económicos, psicológicos que obstaculicen el desarrollo de estas personas en su medio social, por cuanto la discapacidad no es una situación solo individual, sino también algo que irradia de su entorno social hostil en que se desenvuelve.

Esta declaración pronuncia la definición de discriminación, que lo considera como “toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.”

(Fabio, 2005) Establece que, “Los principios de la Inclusión de las personas con discapacidad” de la siguiente manera:

- La inserción es total e incondicional
- Exige rupturas en los sistemas
- Cambios que benefician a toda y cualquier persona (no se sabe quién “gana” más, sino que todas las personas ganan
- Exige transformaciones profundas
- Sociedad se adapta para atender las necesidades de las personas con discapacidad y, con esto, se vuelve más atenta a las necesidades de todos
- Defiende el derecho de todas las personas, con y sin discapacidad
- Trae para dentro de los sistemas los grupos “excluidos” y, paralelamente, transforma esos sistemas para que se vuelvan de calidad para todos
- El adjetivo inclusivo es utilizado cuando se busca calidad para todas las personas con o sin discapacidad (escuela inclusiva, trabajo inclusivo, recreación inclusiva, etc.)

-Valoriza la invidualidad de las personas con discapacidad (personas con discapacidad pueden o no ser buenos funcionarios, pueden o no ser cariñosos etc.)

-No quiere disfrazar las limitaciones, porque ellas son reales

-No se caracteriza apenas por la presencia de las personas con y sin discapacidad en un mismo ambiente.

-A partir de la certeza que todos somos diferentes, no existen “los especiales”, “los normales”, “los excepcionales”, lo que existen son personas con discapacidad.

La Ley Orgánica de Discapacidades en su Art. 4. Numeral 7, establece la participación e inclusión: “...se procurará la participación protagónica de las personas con discapacidad en la toma de decisiones, planificación y gestión en los asuntos de interés público, para lo cual el Estado determinará planes y programas estatales y privados coordinados y las medidas necesarias para su participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad...”

### **Inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad**

(OIT, 2014) Señala que: “...Cualquier intento de vida autónoma pasa por el desarrollo de un trabajo que proporcione los medios económicos para la subsistencia de uno mismo y de su familia. Trabajar es, además, uno de los derechos fundamentales que recoge la Constitución...”.

También la Fundación ONCE (Latina, 2013) manifiesta que “...La mejora de la empleabilidad incrementa los niveles de autoestima, autonomía e independencia que no solo favorecen lo individual sino que promueven la participación en lo comunitario y posibilitan la construcción de una sociedad más inclusiva...”. De igual manera (ORTEGA, 2004), menciona que: “...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...”.

La sociedad actual en la que nos desenvolvemos, se requiere de ingresos económicos para auto sustentación para lo cual los medios para adquirir, lo cual se consigue a través de la explotación de potencialidades, capacidades y habilidades, que tiene cada individuo, lo cual permite ofrecer un servicio remunerado y con el disfrute de beneficios; convirtiéndose la cuestión laboral como un derecho primordial ya que a través de éste existe un disfrute y permite poder alcanzar las metas para satisfacer las necesidades básicas y complementarias del individuo.

(MORENO, 2008) Manifiesta que

...No todos los tipos de discapacidad presentan las mismas dificultades a la hora de conseguir la integración laboral. Mientras las personas con discapacidades motrices o sensoriales pueden, en muchas ocasiones, conseguir y mantener un empleo mediante la realización de adaptaciones del entorno laboral relativamente sencillas, las personas con discapacidad intelectual requieren, en la mayoría de los casos, adaptaciones y cambios más profundos...

### **Derecho al Trabajo para personas con Discapacidad.**

En el país del Ecuador, la Constitución de la República del Ecuador hace prevalecer los derechos de las personas con discapacidad y de sus familias. Para su aplicación se emiten leyes y Reglamento sobre Discapacidades, las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo las cuales están reguladas en la siguiente normativa:

*En la Constitución de la República del Ecuador*

(CONSTITUYENTE, 2008) TÍTULO II: DERECHOS.- Capítulo primero:  
**Principios de aplicación de los derechos:**

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

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.
2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

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

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

*Sección sexta.- Personas con discapacidad:*

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

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

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

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.

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

(CONSTITUYENTE, Ley Orgánica de Discapacidades, 2012) En el art. 47 determina la inclusión laboral de las personas con discapacidad, es así que si en una institución pública o privada cuenta con veinte y cinco trabajadores, el 4% debe estar por ocupadas por 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”.

### **Ventajas de incluir a personas con discapacidad**

(Discriminación., 2005) El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación determina que: “La posibilidad de ocupar diversos tipos de empleados se reconoce cada vez más como un factor importante para mejorar la eficacia, productividad y

éxito global de un negocio. Un elemento significativo en el debate de la diversidad, a menudo pasado por alto, es la discapacidad.”

Es importante considerar que, incluir al sector laboral a las personas con discapacidad es de gran valía, lo cual no puede atribuirse tan solo a los contratistas o autoridades institucionales, por lo contrario debe incluirse en forma imperativa al Estado, la sociedad y la familia, de manera que contribuyan en el ámbito personal y familiar, organizacional y social.

- **Ventajas personales y familiares.** La inclusión laboral de las personas con discapacidad origina en la misma, la convicción de que se constituye en un sujeto productivo, adquiriendo su vida sentido, proponiéndose metas personales y sociales; el tener un trato igualitario y una remuneración por su trabajo le permite mejorar su calidad de vida y la de los suyos.
- **Ventajas organizacionales.** El incluir en el ámbito laboral a personas con discapacidad conlleva beneficios para las entidades contratantes como: el desarrollar un valor competitivo frente a los clientes y la sociedad, permite contar con personal constante, responsables, puntual en el puesto de trabajo, además que la calidad de su trabajo es mejor, con un buen o muy buen desempeño.
- **Ventajas sociales.** En el ámbito social la inclusión de personas con discapacidad, permite aumentar la masa productiva del país disminuyendo el sentimiento de discriminación, permite al Estado la reasignación de recursos económicos destinados a pensiones de invalides y otras, se hace efectivo el derecho de las personas con discapacidad a participar de todos los ámbitos de la sociedad.

### **Medidas para facilitar el trabajo**

(O'Reilly, 2012) Manifiesta que, “La readaptación profesional es un proceso que permite a las personas discapacitadas obtener y conservar un empleo adecuado,

así como progresar en el mismo, y que de esa forma promueve su integración o reintegración social.”

En los lugares de trabajo es el espacio calificado que cuenta con los registros respectivos del personal que labora, en él se verifica el cumplimiento o no de las normativas referente a la contratación de personas con discapacidad de acuerdo al número de trabajadores; de igual manera si están ubicados de acuerdo a su discapacidad y potencialidad en que puede desenvolverse

Es importante tomar en cuenta algunos aspectos que faciliten el trabajo diario de las personas con discapacidad, de manera que les permita disfrutar de sus actividades y no se conviertan en una carga para su vida, entre ellas se enuncian las siguientes:

- **Horario flexible.** La predisposición demostrada por los representantes de las instituciones públicas y privadas al fijar el horario para personas con discapacidad es flexible, tomando en consideración los múltiples inconvenientes que dichas personas tiene que afrontar como el de la movilidad sobre en las denominadas horas pico, lo cual en cierta medida los beneficia, pues, dispondrían de mayor facilidad al fijar sus desplazamientos.
- **Servicios de transporte especial.** En cuanto a esta medida para facilitar el trabajo, las instituciones públicas y privadas han efectuado el correspondiente estudio, respecto de las ventajas y contras que implicaría el establecer una ruta exclusiva de bus para las personas con discapacidad, los resultados han sido favorables sobre todo si se establece un punto medio de encuentro desde el que se inicie el viaje hacia el centro de trabajo, cubriéndose distancias considerables, facilitando la movilidad de las personas con discapacidad.

## **Hipótesis**

**Hipótesis alterna.** La discapacidad incide en la inserción en el ámbito laboral de jóvenes de la Unidad Educativa Especializada “Ciudad de Puyo”, provincia de Pastaza.

**Hipótesis nula.** La discapacidad no incide en la inserción en el ámbito laboral de jóvenes de la Unidad Educativa Especializada “Ciudad de Puyo”, provincia de Pastaza.

## **Determinación de Variables**

### **Variable independiente**

Discapacidad moderada

### **Variable dependiente**

La inserción en el ámbito laboral de jóvenes

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

#### Enfoque de la Investigación

La investigación tiene un enfoque: de carácter *cuanti-cualitativo*. (HERNANDEZ, 2003) Afirma que “el enfoque cuantitativo es el que: “Usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento”, (pág. 6). Cualitativo porque los resultados estadísticos porcentuales son analizados e interpretados con soporte de Marco Teórico.

#### Modalidad Básica de la Investigación

*Bibliográfica – documental.*- La investigación para la construcción del marco teórico se basa en información secundaria como son: libros, revistas, páginas web, Legislación, y demás documentos válidos y confiables.

De acuerdo a lo manifestado por (HERRERA & NARANJO, 2004)“La investigación documental-bibliográfica tiene el propósito de detectar, ampliar y profundizar diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre una cuestión determinada, basándose en documentos (fuentes primarias), o en libros, revistas, periódicos y otras publicaciones (fuentes secundarias)”

*De campo.*- La investigación se realiza en el lugar de los hechos que corresponde la Unidad Educativa, obteniendo información directa de sus actores, lo que permite actuar en el contexto y transformar una realidad.

## Nivel o Tipo de Investigación

*Descriptiva.*- La investigación es de carácter descriptiva, por cuanto describe los datos y hechos recogidos en el proceso de investigación, los cuales permite realizar el análisis e interpretación, para formular las conclusiones y recomendaciones y así plantear una alternativa de solución

*Explicativa.*- Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos están dirigidos a responder las causas de los eventos sociales, centrándose a explicar por qué ocurre un fenómeno, en qué condiciones se da o por qué dos o más variables están correlacionadas.

*Asociación de variables.*- La investigación se plantea y se ejecuta a nivel de asociación de variables, lo cual permite estructurar predicciones a través de la medición de relaciones entre variables; mide dos o más variables, estableciendo su grado de correlación, pero sin pretender dar una explicación completa (de causa y efecto) al fenómeno investigado.

## Población y Muestra

### Definir la Población

Cuadro 4 Población

<b>Unidades de observación</b>	<b>No.</b>
Funcionarios de CONADIS, Ministerio del Trabajo	5
Autoridades de la Unidad Educativa "Ciudad de Puyo"	2
Representantes de los jóvenes con discapacidad	32
<b>Total Encuestados</b>	<b>39</b>

Fuente: Datos de la Unidad Educativa

Elaborado por: Cristian Veloz

**La Muestra** de personas con discapacidad, se determinó toda la población por ser un número pequeño está representado por:

- Representantes de padres de familia 32
- 3 Funcionarios de CONADIS y 2 del Ministerio del Trabajo.
- 2 Autoridades de la Unidad Educativa “Ciudad de Puyo”

### Operacionalización de Variables.

#### Variable Independiente

Cuadro 5 La Discapacidad

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p><b>Discapacidad.-</b> 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,</p> <p>(Ley Orgánica de Discapacidades 2012)</p>	<p>Discapacidad</p> <p>Tipos de discapacidad</p> <p>Convivir Social</p>	<p>Grado de Deficiencia</p> <p>Nivel de Minusvalía</p> <p>Porcentaje de la discapacidad:</p> <p>Física</p> <p>Auditiva</p> <p>Del lenguaje</p> <p>Intelectual</p> <p>Psicológica</p> <p>Visual</p> <p>Miembros de la familia</p> <p>Centro Educativo</p>	<p>¿Qué niveles de deficiencia o minusvalía tienen los jóvenes de la Unidad Educativa?</p> <p>¿Qué discapacidad poseen los jóvenes de la Unidad Educativa?</p> <p>¿Tiene el apoyo familiar para superar su discapacidad?</p> <p>¿Las competencias que desarrolla en la Unidad Educativa le permiten realizar las actividades que exige el convivir social?</p>	<p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumento: El cuestionario.</p>

*Fuente: Investigador*

*Elaborado por: Cristian Veloz*

### Operacionalización de Variables.

#### Variable Dependiente.

Cuadro 6 Inserción en el ámbito laboral

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p><b>La inserción</b> Consiste en “la acción de incluir una cosa en otra, o bien de incluir a un individuo dentro un grupo cuando este por x razón aún no ha logrado ingresar en él de conformidad a normativas legales”.</p>	<p>Accesibilidad</p> <p>Inclusión</p> <p>El trabajo - Disposiciones Legales</p>	<p>Número de Derechos</p> <p>Porcentaje de Accesibilidad a puestos de trabajo</p> <p>Porcentaje de Inclusión laboral</p> <p>Beneficios de inclusión</p> <p>Número de cumplimiento en derechos en el orden jurídico.</p> <p>Constitución de la República</p> <p>Ley Orgánica de Discapacidades y su Reglamento.</p> <p>Ley del Código de Trabajo</p>	<p>¿Se evidencia el cumplimiento de normativas legales en acceso a los servicios básicos en las personas con discapacidad?</p> <p>¿Tienen acceso las personas con discapacidad al área laboral?</p> <p>¿Se cumplen normativas ordenanza, acuerdos y preceptos legales en el convivir de las personas con discapacidad?</p> <p>¿Se cumple el porcentaje para insertar al trabajo a las personas con discapacidad?</p>	<p>Técnica: La encuesta La Entrevista</p> <p>Instrumento: El cuestionario.</p>

*Fuente: Investigador*

*Elaborado por: Cristian Veloz*

## **Técnicas e Instrumentos**

### **Encuesta**

Es una técnica de investigación que se utilizará como instrumento y desarrollo del cuestionario estructurado en la recolección de información a la cual las informantes responden por escrito a preguntas cerradas que enfocan hechos y aspectos que interesan investigar en diferencia de las dos variables con el instrumento del cuestionario. Se aplicó a Funcionarios de CONADIS, Ministerio del Trabajo y Empleadores; y representantes de los jóvenes con discapacidad que asisten a la Unidad Educativa.

### **Entrevista**

(HERRERA & MEDINA, 2010), dice que la entrevista es “una conversación directa entre uno o varios entrevistadores y uno o varios entrevistados, con el fin de obtener información vinculada al objeto de estudio” pág. 118

En la investigación, permitió obtener información de parte de personal que labora en dependencias públicas como son el CONADIS y Ministerio de Trabajo, referente a la inserción de los jóvenes con discapacidad en el área laboral; a través de esta técnica contribuye a un conocimiento más real del objeto de estudio y análisis de las necesidades específicas, sin la influencia del entrevistador.

## Plan de recolección de Información

Cuadro 7 Plan de Recolección de Información

No.	PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1	¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación
2	¿De qué personas u objetos?	Funcionarios de CONADIS, Ministerio del Trabajo y Empleadores – Representantes de los jóvenes con discapacidad que asisten a la Unidad Educativa.
3	¿Sobre qué aspectos?	Indicadores que se detallan en la matriz de operacionalización de variables.
4	¿Quién?	Investigador: Cristian Veloz
5	¿Cuándo?	Junio a diciembre del 2015
6	¿Dónde?	Unidad Educativa Especializada “Ciudad de Puyo, provincia de Pastaza
7	¿Cuántas Veces?	2 veces. Una piloto y otra definitiva
8	¿Qué técnicas de recolección?	Técnica de la Encuesta y Entrevista
9	¿Con qué?	Instrumento el Cuestionario
10	¿En qué situación	CONADIS, Ministerio de Trabajo y Unidad Educativa “Ciudad de Puyo”

Fuente: Investigador

Elaborado por: Cristian Veloz

### Plan de Procesamiento de la Información.

Una vez recopilados los datos a través de los instrumentos, estos son transformados por medio del siguiente procedimiento.

Se realiza una revisión crítica de la información recogida, que consiste en la limpieza o depuración de información defectuosa que puede ser contradictoria, incompleta y no pertinente. Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación. Apoyado con el programa Excel

se procede a la Tabulación y presentados en o cuadros estadísticos; cada uno de ellos con sus respectivos gráficos y su análisis e interpretación; se realiza una correlación de resultados de conformidad a las variables.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Encuesta dirigida a representantes de los jóvenes con discapacidad que asisten a la Unidad Educativa

¿Qué discapacidad tiene su representado? (p1)

Cuadro 8 Discapacidad de los jóvenes

ALTERNATIVA	RESULTADO	PORCENTAJE
Visual	8	25
Auditiva	6	19
Intelectual	2	6
Física	9	28
Del Lenguaje	6	19
Psicológica	1	3
TOTAL	32	100

Fuente: Resultado de la investigación

Elaborado por: Cristian Veloz

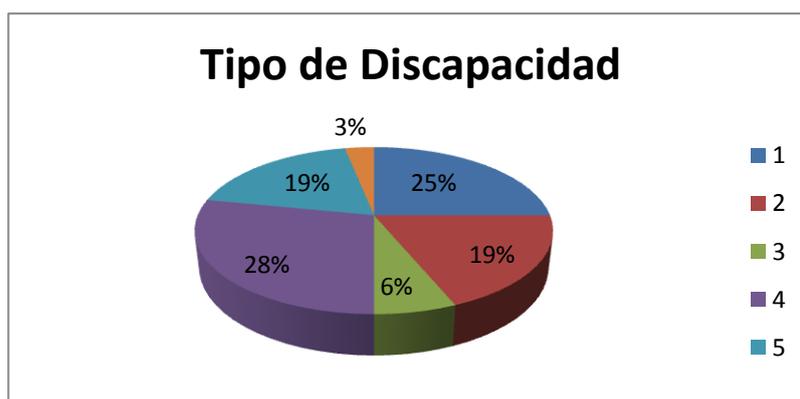


Gráfico 5 Tipo de Discapacidad

Fuente: Resultado de la investigación

Elaborado por: Cristian Veloz

#### **Análisis e Interpretación.**

De los 32 encuestados, representantes de los jóvenes con discapacidad, sobre el tipo de discapacidad que tiene su representado, la discapacidad física con el 28%; seguido por la visual con el 25 %; la auditiva y lenguaje tienen un 19%; la discapacidad intelectual tiene un 6% y la psicológica el 3%

De los porcentajes se evidencia que la mayor discapacidad es la física, la auditiva y lenguaje van a la par.

¿La Unidad Educativa cuenta con todos los profesionales de acuerdo a la discapacidad de su representado? (P2)

Cuadro 9 Profesionales de acuerdo a la discapacidad.

ALTERNATIVA	RESULTADO	PORCENTAJE
SI	12	38
NO	14	44
EN PARTE	6	19
TOTAL	32	100

Fuente: Resultado de la investigación

Elaborado por: Cristian Veloz



Gráfico 6 Profesionales de acuerdo a la discapacidad

Fuente: Resultado de la investigación

Elaborado por: Cristian Veloz

### **Análisis e Interpretación.**

De los 32 representantes el 44% manifiestan que no existen todos los profesionales de acuerdo la discapacidad de los jóvenes; el 37% dicen que sí existe y el 19% se pronuncia que existe en parte.

Los resultados que evidencia la falta de profesionales que puedan cubrir todas las áreas necesarias lo cual incide en el desarrollo de destrezas de los jóvenes.

¿La Unidad Educativa cuenta con los ambientes necesarios para la preparación de su representado? (p3)

Cuadro 10 Ambientes en la Unidad Educativa

ALTERNATIVA	RESULTADO	PORCENTAJE
SI	13	41
NO	16	50
EN PARTE	3	9
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Fuente: Resultado de la investigación

Elaborado por: Cristian Veloz

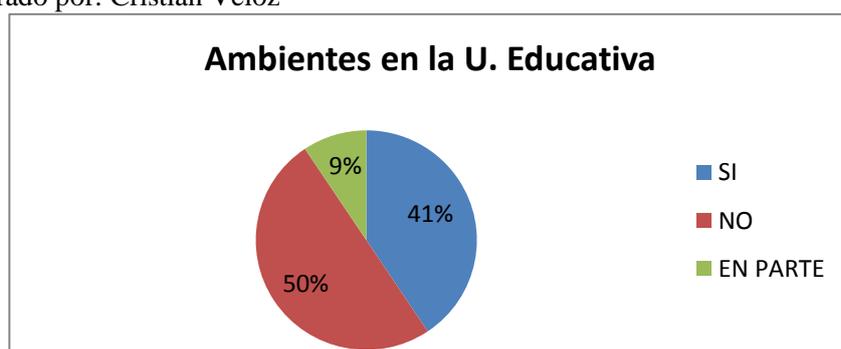


Gráfico 7 Ambientes de la Unidad Educativa

Fuente: Resultado de la investigación

Elaborado por: Cristian Veloz

### **Análisis e Interpretación.**

Referente a los ambientes con que cuenta la Unidad Educativa, los representantes de quienes asisten, el 50% manifiestan que no cuentan con todos de acuerdo a la necesidad; el 41% dicen que sí cuentan, mientras que un 9% dicen que tienen en parte; resultados que se manifiestan por la diversidad de discapacidades que existen.

El centro de atención especializada, al no contar con todos los ambientes que permitan el desarrollo de las destrezas, los jóvenes tienen sus limitaciones para orientarse al área ocupacional.

¿Los ambientes que tiene la institución están debidamente equipados de acuerdo a la discapacidad de su representado? (P4)

Cuadro 11 Equipamiento de los ambientes

ALTERNATIVA	RESULTADO	PORCENTAJE
SI	16	50
NO	14	44
EN PARTE	2	6
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Fuente: Resultado de la investigación  
Elaborado por: Cristian Veloz

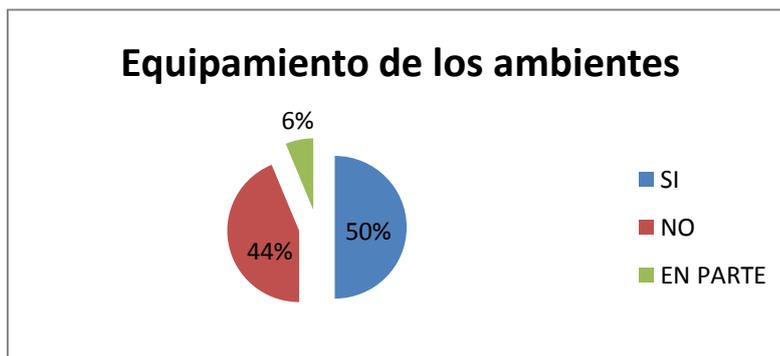


Gráfico 8 Equipamiento de los Ambientes

Fuente: Resultado de la investigación  
Elaborado por: Cristian Veloz

### **Análisis e Interpretación.**

De los 32 representantes encuestados, el 50% manifiestan que los ambientes cuentan con el equipamiento adecuado; el 44% dicen que los ambientes no tienen el equipamiento de acuerdo a la discapacidad; y, el 6% consideran que tienen en parte.

A la falencia de no contar con todos los ambientes, se encuentra con que los que existen no cuentan con toda la implementación requerida para cada una de las discapacidades, de manera que permita la atención adecuada de los jóvenes.

¿Considera usted que su representado ha desarrollado las competencias necesarias para insertarse al área laboral? (p5)

Cuadro 12 Desarrollo de las competencias

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	11	34
NO	8	25
PARCIALMENTE	13	41
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Fuente: Resultado de la investigación  
Elaborado por: Cristian Veloz

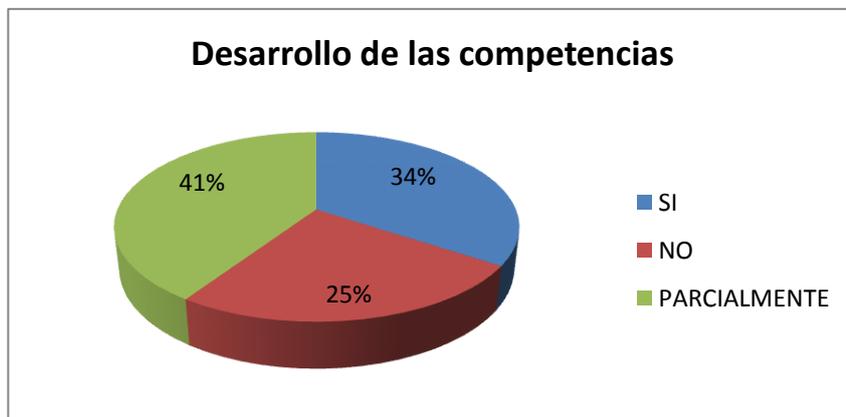


Gráfico 9 Desarrollo de las competencias.  
Fuente: Resultado de la investigación  
Elaborado por: Cristian Veloz

### **Análisis e Interpretación**

De los 32 representantes, el 41% manifiestan que lo desarrollaron parcialmente; el 34% afirman que sí lo han desarrollado; y, el 25% determinan que no han conseguido.

Resultados muy importantes en el desarrollo de la investigación por cuanto se visualiza que no poseen las competencias respectivas, aspecto que concuerda con la falta de equipamiento en los ambientes de desarrollo, dificultando así su inserción en el ámbito laboral.

¿Su representado recibe su apoyo en los ejercicios que envían los profesionales de la Unidad Educativa para que realicen en casa? (p6)

Cuadro 13 Apoyo de Actividades en casa

ALTERNATIVA	RESULTADO	PORCENTAJE
SI	11	34
NO	12	38
A VECES	9	28
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Fuente: Resultado de la investigación  
Elaborado por: Cristian Veloz



Gráfico 10 Apoyo de Actividades en Casa

Fuente: Resultado de la investigación  
Elaborado por: Cristian Veloz

### Análisis e Interpretación.

De los 32 encuestados, 38% manifiestan que no apoyan con las actividades en la casa; seguido con un 34% quienes dicen que sí realizan; mientras que un 28% lo realizan a veces.

Considerando los dos porcentajes de las respuestas “no” y “a veces” supera el porcentaje de Sí, lo que demuestra que existe poco apoyo de la familia en los hogares.

¿Conoce usted si existen jóvenes que han salido de la Unidad Educativa y estén laborando en el sector público o privado? (p7)

Cuadro 14 Jóvenes discapacitados laborando

ALTERNATIVA	RESULTADO	PORCENTAJE
SI	11	34
NO	21	66
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Fuente: Resultado de la investigación

Elaborado por: Cristian Veloz

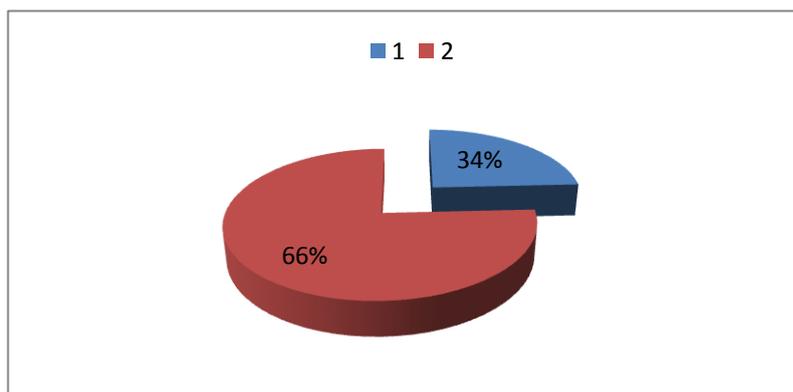


Gráfico 11 Jóvenes Discapacitados laborando

Fuente: Resultado de la investigación

Elaborado por: Cristian Veloz

### **Análisis e Interpretación.**

De los 32 representantes de los jóvenes con discapacidad, el 34% manifiestan que sí conocen que existen jóvenes laborando; y, el 66% afirman que no conocen.

Los resultados evidencian que no existe un programa de seguimiento a quienes egresan de la institución, para poder verificar si están o no en el ámbito laboral y conocer sus dificultades o potencialidades para poder corregir o fortalecer los aciertos.

¿Cuál sería su objetivo para que su representado trabaje en una empresa o institución pública? (p8)

Cuadro 15 Objetivo para el trabajo de los jóvenes

ALTERNATIVA	RESULTADO	PORCENTAJE
Se sienta útil	7	22
Se integre a la sociedad	6	19
Se sienta realizado	9	28
Pueda satisfacer sus necesidades	10	31
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Fuente: Resultado de la investigación

Elaborado por: Cristian Veloz



Gráfico 12 Objetivo para el trabajo de los jóvenes

Fuente: Resultado de la investigación

Elaborado por: Cristian Veloz

### Análisis e Interpretación.

De los 32 representantes, el 31% responden que el objetivo para que sus representados se inserten al ámbito laboral, es para que puedan satisfacer sus necesidades personales; el 28% se sientan realizados como personas; el 22% se sientan útiles para sí mismos; y, el 19% sea un medio para integrarse a la sociedad.

La prioridad para que los jóvenes se inserten en el trabajo es para que puedan auto sustentarse, lo cual es concordante a su realidad socio económica de los padres, ya que ayudará a su sustento familiar.

¿Las empresas públicas y privadas se benefician con el ingreso de personas con discapacidad? (p9)

Cuadro 16 Beneficio de las empresas

ALTERNATIVA	RESULTADO	PORCENTAJE
SI	17	53
NO	15	47
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Fuente: Resultado de la investigación

Elaborado por: Cristian Veloz

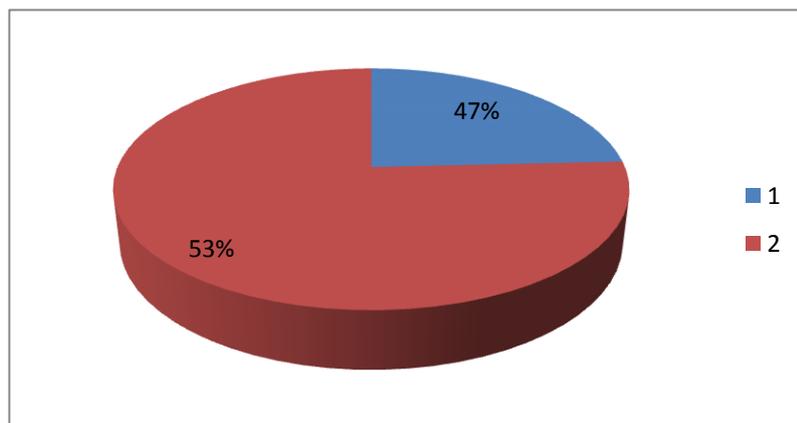


Gráfico 13 Beneficio de las empresas

Fuente: Resultado de la investigación

Elaborado por: Cristian Veloz

### **Análisis e Interpretación.**

El 53% de los encuestados manifiestan que las empresas sí se benefician al ingresar personas con discapacidad a laborar; el 47% consideran que no.

Las empresas por disposición legal deben contar entre sus empleados a un porcentaje de personas con discapacidad, de manea que legalmente sí se benefician.

¿Considera usted que su representado está idóneo para el desarrollo de las actividades laborales en las empresas públicas y privadas? (p10)

Cuadro 17 Idoneidad para el trabajo

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	16	50
NO	16	50
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Fuente: Resultado de la investigación

Elaborado por: Cristian Veloz

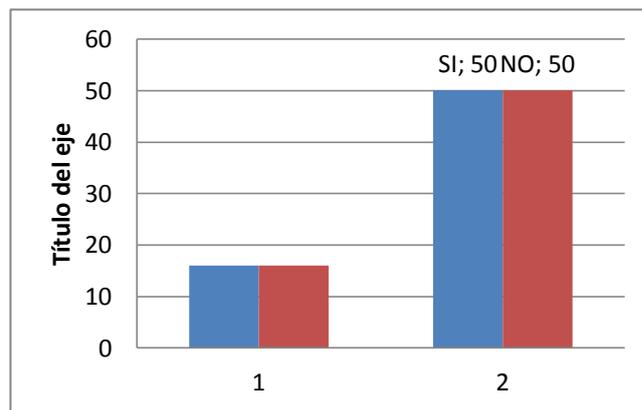


Gráfico 14 Idoneidad para el trabajo

Fuente: Resultado de la investigación

Elaborado por: Cristian Veloz

### **Análisis e Interpretación**

Tanto el sí como el no se manifiestan en un 50% que sus representados están idóneos para la inserción en el ámbito laboral.

Estos resultados se evidencia que existe posiciones divididas ya que por una parte consideran que tienen las destrezas y competencias para ingresar al mundo del trabajo, pero por otra parte no están muy de acuerdo.

¿Qué destrezas y competencias han desarrollado mayormente su representado con discapacidad para poder ingresar al campo laboral? (p11)

Cuadro 18 Qué destreza ha desarrollado mayormente

ALTERNATIVA	RESULTADO	PORCENTAJE
Manualidades	3	9
Carpintería	9	28
Panadería	8	25
Agencia de servicios	12	38
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Fuente: Resultado de la investigación  
Elaborado por: Cristian Veloz

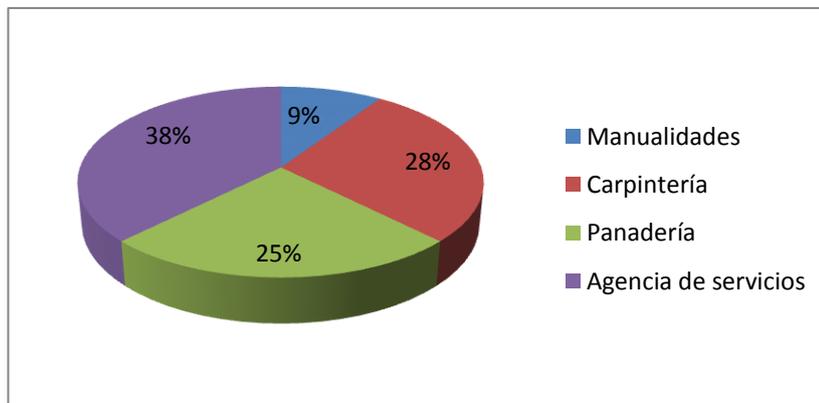


Gráfico 15 Qué destreza ha desarrollado mayormente

Fuente: Resultado de la investigación  
Elaborado por: Cristian Veloz

### Análisis e Interpretación

Los representantes consideran que han desarrollado las destrezas con un 38% en Agencia de servicios; el 28% en Carpintería; el 25% en panadería y el 9% en manualidades.

Se logra evidenciar que tienen mayor inclinación a ser prestadores de servicio para lo cual no requiere de destrezas motrices; pero también hay una gran importancia a las destrezas que requieren actividad física.

¿Conoce usted si la institución educativa lleva un registro estadístico de la inserción laboral de los jóvenes que egresan? (p12)

Cuadro 19 Información de inserción laboral

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	8	25
NO	24	75
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Fuente: Resultado de la investigación

Elaborado por: Cristian Veloz

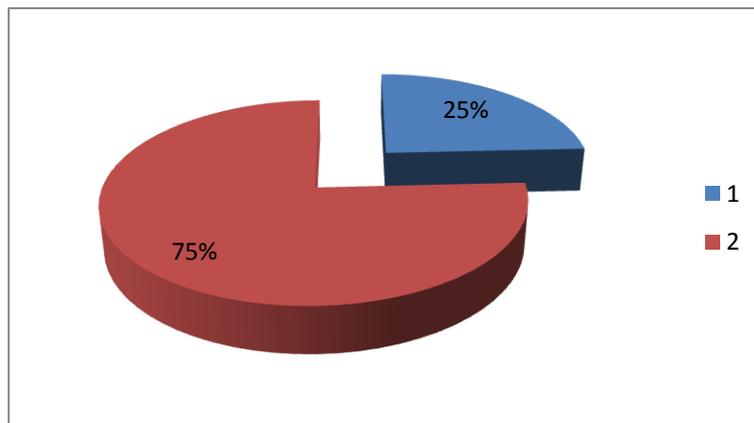


Gráfico 16 Información de inserción laboral

Fuente: Resultado de la investigación

Elaborado por: Cristian Veloz

### **Análisis e Interpretación.**

De los 32 encuestados el 75% manifiestan que no conocen en que la Institución tenga información referente a la inserción laboral de los jóvenes que egresan, el 25% dicen que si tiene.

Se puede apreciar que la institución educativa no cuenta con una base de datos o u programa de seguimiento a quienes salen del plantel si han ingresado al ámbito laboral o qué otra actividad realizan.

### Análisis de Entrevista Cualitativa.

Se realizaron siete entrevistas, tres a funcionarios del CONADIS de la ciudad de Puyo, 2 a quienes laboran en el Ministerio de Relaciones Laborales y 2 a las autoridades de la Unidad Educativa Especializada. La información de dichas entrevistas fue capturada a través de un registro electrónico en formato digital, para luego ser transcritas e interpretadas por el investigador a través de un proceso de codificación.

En el análisis del material transcrito, se realizan las anotaciones, resaltando con colores las ideas similares, escribiendo a parte comentarios sobre las ideas significativas e interesantes de los participantes. Para el análisis de los datos obtenidos se utilizó el método de la comparación. Las ideas similares se agrupan para su análisis e interpretación.

A continuación se presentan los resultados de las entrevistas realizadas.

Los temas de coincidencia de conformidad a las respuestas son: 1) Bajo número de inserción laboral. 2) Marco jurídico sin aplicarse a favor de las personas con discapacidad. 3) Deficiente preparación de las personas con discapacidad para insertarse en el ámbito laboral. (4) Discapacitados ubicados fuera de sus competencias laborables.

Cuadro 20 Frecuencia de Temas Principales

TEMAS	Partici pante 1	Partici pante 2	Partici pante 3	Partici pante 4	Partici pante 5	Partici pante. 6	Partici pante 7
	CONADIS			MINISTERIO RELACIONES LABORABLES		INSTITUCIÓN “CIUDAD DE PUYO”	
1 Bajo número de inserción laboral.	X	X	X	X	X	X	X
2 Marco jurídico sin aplicarse a favor de las personas con	X		X	X	X	X	

discapacidad.							
3 Deficiente preparación de las personas con discapacidad para insertarse en el ámbito laboral	X	X	X	X	X		
4 Discapacitados ubicados fuera de sus competencias laborables.	X			X	X	X	X

Tema 1 *Bajo número de inserción laboral.*- Los siete participantes coinciden que existe un bajo número de inserción laboral de las personas con discapacidad.

Tema 2 *Marco jurídico sin aplicarse a favor de las personas con discapacidad.*  
De los 7 entrevistados los 5 coinciden que a pesar de tener un marco jurídico a favor de las personas con discapacidad, éste no se aplica en la práctica, referente a la inserción laboral.

Tema 3 *Deficiente preparación de las personas con discapacidad para insertarse en el ámbito laboral.* Los 5 entrevistados afirman que existe deficiencia en la formación de las competencias para que se puedan insertar en el ámbito laboral, resultado de no existir centros con ambientes y equipamiento adecuado para preparación; mientras que dos que corresponden a las autoridades de la Institución afirman que sí existe preparación para el ámbito laboral.

Tema 4 *Discapacitados ubicados fuera de sus competencias laborables.* Los 5 entrevistados consideran que, de los pocos que se encuentran inmersos en el trabajo, éstos están ubicados en áreas que no les corresponde de acuerdo a su formación y destrezas que poseen, dos argumentan que sí se encuentran ubicados de acuerdo a su discapacidad y competencias desarrolladas.

## Comprobación de la Hipótesis

Las hipótesis planteadas para su verificación se comprueba en función de los datos analizados e interpretados obtenidos en la encuesta aplicada a los padres de familia y la entrevista a funcionarios del CONADIS, Ministerio de Relaciones Laborales y autoridades de la Institución Educativa “Ciudad de Puyo”..

### Formulación de la hipótesis

**H0.** La discapacidad no incide en la inserción en el ámbito laboral de jóvenes de la Unidad Educativa Especializada “Ciudad de Puyo”, provincia de Pastaza.

**H1.** La discapacidad incide en la inserción en el ámbito laboral de jóvenes de la Unidad Educativa Especializada “Ciudad de Puyo”, provincia de Pastaza.

El modelo investigativo aplicado en el presente trabajo, lleva a la consecución de la comprobación, por cuanto permite establecer de manera elocuente los fundamentos que han conllevado a dicha aseveración, para lo cual se basa en los resultados obtenidos, permitiendo determinar lo siguiente: Se ha tomado como punto de partida, la Aplicación del marco jurídico referente a las personas con discapacidad en la inserción laboral, por lo que se evidencia que no existe una adecuada aplicación por parte de las autoridades institucionales públicas así como de los gerentes de los negocios o empresas, lo que lleva a reflexionar ¿Quiénes son los responsables de cumplir con esta normativa?, si de ellos depende su aplicabilidad jurídica en beneficio de las personas con discapacidad.

Siendo un derecho el acceso a la educación en servicios de educación especial aquellos que no pueden asistir a establecimientos regulares, según reza en la Ley de Discapacidades; a la vez que el Estado es responsable de dotar con la infraestructura y equipamiento, se evidencia que en la sociedad actual no basta con establecer las normas, lo que se requiere es aplicarlas y cumplirlas, pues como se ha evidenciado el 50% de la población manifiesta que la unidad

educativa no cuenta con los ambientes necesarios; y, el 44% tampoco cuenta con el equipamiento adecuado de conformidad al tipo de discapacidad, generando así el incumplimiento en el desarrollo de las competencias necesarias para insertarse en el ambiente laboral.

A pesar que la atención educativa es deber primordial del Estado a través de su Ministerio, se evidencia que la Unidad Educativa no cuenta con profesionales completos para atender a las personas con diferente discapacidad, como se aprecia en los resultados obtenidos en que el 40% manifiestan que no existe todos los profesionales, sumándose el porcentaje del 19% que es en parte, aspecto que incide directamente en la construcción de las competencias que deben desarrollar para poder insertarse al ámbito laboral.

La ausencia de compromiso en cumplir con el desarrollo de las competencias básicas para que los jóvenes con discapacidad que asisten a la Unidad educativa “Ciudad de Puyo” por no contar con todos los profesionales que requieren cada tipo de discapacidad, así como no poseer todos los ambientes y equipamiento; sumándose a ello la no aplicación jurídica de inserción de las personas discapacitadas en el ambiente laboral, contribuyen a que siga existiendo irrespeto, hacia este grupo social.

Por consiguiente en base a lo anteriormente mencionado, **SE COMPRUEBA LA HIPÓTESIS 1 o alterna**, puesto que La discapacidad sí incide en la inserción en el ámbito laboral de jóvenes de la Unidad Educativa Especializada “Ciudad de Puyo”, provincia de Pastaza.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **Conclusiones**

- La Unidad Educativa Especializada “Ciudad de Puyo” orienta el desarrollo de destrezas hacia el ámbito ocupacional en las áreas de Agencias de Servicios, Carpintería, panadería y manualidades; sin embargo estas tienen su falencia en su desarrollo por no contar con todos los profesionales de conformidad a las discapacidades, ambientes incompletos y sin los elementos necesarios para su formación que les permita insertarse con facilidad en el ambiente laboral.
- La Unidad Educativa “Ciudad de Puyo”, no cuenta con un registro que permita evidenciar el número de jóvenes con discapacidad que terminaron su ciclo de estudio y formación, y que han logrado ingresar al ámbito laboral, de manera que se pueda conocer las facilidades o dificultades que han tenido que pasar para lograr su inserción en el trabajo y de aquellos que no lo han podido realizar; por consiguiente la inserción en el ambiente laboral es casi nula por cuanto a más de faltar el desarrollo de destrezas y competencias por parte de los jóvenes con discapacidad, no se fomenta fuentes de trabajo y se da por conocido el sustento jurídico sin aplicarlo en lo referente a los derechos de accesibilidad al empleo.
- No se cuenta en la Unidad Educativa con un plan que oriente a plantear alternativas que permita mejorar su ambiente físico, equipamiento y su labor en el desarrollo de destrezas orientadas al área ocupaciones y así logren ingresar al mundo del trabajo.

- La institución educativa no cuenta con un plan de acercamiento de los jóvenes con discapacidades con las empresas cercanas, de manera que permita iniciar su inserción al trabajo con un periodo de ambientación y práctica desde cuando está bajo la dirección de los docentes especialistas y no esperar hasta cuando salga del centro educativo.

### **Recomendaciones**

- Elaborar una propuesta orientada a un seguimiento de los jóvenes con discapacidad de salieron del Centro de manera que permita ir verificando el número de inserciones en el campo laboral, así como su accionar en el área que han sido asignados para el trabajo, información que permita fortalecer o reorientar la formación ocupacional, a través de capacitaciones a todos los responsables de las diferentes secciones que cuenta el Centro.
- Crear un grupo de gestión institucional, de manera que contribuya en la consecución de recursos humanos y materiales, así como en la capacitación de inserción al ámbito laboral, de manera que la Unidad Educativa se vea fortalecida en la preparación de los jóvenes con discapacidad y éstos desarrollen las destrezas y competencias necesarias para involucrarse en el trabajo; a la vez que realice un seguimiento de inserción de ellos en el ámbito laboral.
- Involucrar a las diferentes instituciones del sector social, así como a la organización civil, de manera que se pueda crear compromisos de cooperación para lograr insertar a estos jóvenes con discapacidad en el ambiente laboral, sea público, privado o de emprendimiento propio, a través de un plan de pasantías estudiantiles.

## **CAPÍTULO VI**

### **PROPUESTA**

#### **Datos informativos:**

**Tema:**

Implementación de un plan de pasantías educativas para jóvenes con discapacidad de la Unidad Educativa Especializada “Ciudad de Puyo”

**Beneficiarios:**

**Beneficiarios Directos:** 28 docentes

32 jóvenes con discapacidad

**Beneficiarios Indirectos:** Familias de los jóvenes con discapacidad

**Ubicación:**

**Provincia:** Pastaza

**Cantón:** Pastaza

**Ciudad:** Puyo

**Tiempo estimado para la Ejecución:** 10 meses

**Equipo Técnico Responsable:** La propuesta será ejecutada por el propio investigador Cristian David Veloz Bastidas, con el apoyo de la Trabajadora Social

y colaboración de los profesionales en las diferentes discapacidades que tienen los jóvenes.

**Costo: 5957,175 USD**

### **Antecedentes de la Propuesta**

Los resultados de la investigación evidencian que los profesionales que laboran en la Unidad Educativa Especializada “Ciudad de Puyo”, no son suficientes para atender de acuerdo a la diversidad de discapacidades que tienen los jóvenes; los familiares no contribuyen en la formación de sus representados; los ambientes y equipamiento no son suficientes, por lo que incide en la formación de destrezas y competencias para ingresar al ámbito laboral; sumándose a ello la falta de corresponsabilidad de las instituciones públicas y privadas en acatar la normativa referente al trabajo de las personas capacitadas.

A pesar que las instituciones educativas que imparten educación técnica en sus diversos niveles y modalidades cuentan con instalaciones y equipamientos propios para dicha función, en ningún caso pueden replicar exactamente las condiciones reales del desempeño profesional, ni por el nivel de equipamiento, ni por la creación de las condiciones organizacionales. Muchas han sido las experiencias por las que han transitado las escuelas de educación regular del país con el propósito de establecer vínculos formativos entre sus alumnos y el mundo del trabajo y casi nada las que atienden a personas con discapacidad, sin una política general sino más bien por los esfuerzos propios y de imaginación; para lo cual han para poder lograr este cometido han logrado realizar convenios para que los alumnos se inserten en empresas, establecimientos, comercios, etc.; por un periodo de tiempo; otras han generado micro emprendimientos juveniles a partir de los cuales los alumnos han tenido que establecer relaciones cuasi profesionales con el aparato productivo y con frecuencia, las escuelas han iniciado actividades productivas a su interior como una manera de colaborar de manera solidaria con la propia comunidad y también para contar con un producido propio que genere renta para la institución.

## **Justificación**

La población con necesidades educativas especiales derivadas de una discapacidad en el Ecuador históricamente ha sufrido de mayor discriminación en el sistema social, educativo y laboral. A pesar de los importantes avances alcanzados en la atención educativa de esta población, siguen existiendo niños y jóvenes que no han tenido la oportunidad de asistir a un establecimiento educativo de atención especial, que no cuentan con los apoyos técnicos necesario para aprender en igualdad de condiciones que el resto de estudiantes para lograr su plena inclusión social.

La experiencia mundial y nacional en relación con la incorporación de nuevas perspectivas acerca de la educación de niños y jóvenes con discapacidad, fundamentan la necesidad de hacer cambios sustanciales en las prácticas educativas, en los contextos de aprendizaje de la educación común con el fin de hacerlos más eficientes e inclusivos, he ahí la importancia en fomentar el desarrollo de destrezas orientadas al área ocupacional y realizar un seguimiento acompañado de una capacitación constante tanto a los jóvenes con discapacidad como a los docentes.

La Unidad Educativa Especializada “Ciudad de Puyo”, tiene el deber de ir transformándose progresivamente en centro de recurso didáctico abierto a los profesionales de otros centros educativos y de las instituciones u empresas, por cuanto debe contemplar un nivel de formación ocupacional y laboral dirigido a jóvenes que no pueden acceder a la educación básica superior y bachillerato. Se requiere de una capacitación al personal directivo, docentes, padres de familia debido a que el rol de esta institución especial está en relación a las exigencias de la actual sociedad con un modelo que atienda a las necesidades educativas especiales con un carácter abierto, pluralista, participativo, integrador y comprensión, que enseñe a convivir y a trabajar juntos, que responda y comprenda sus diferencias con una actitud que permitan un desenvolvimiento posterior adecuado, adquieran un equilibrio personal necesario y posibiliten una vida plena en una sociedad para todos; para lo cual deben desarrollar competencias y

capacidades para que adquieran autonomía personal y se conviertan en entes activos dentro de la sociedad a través de la formación ocupacional, aspecto que se puede llevar a efecto a través de la capacitación, aprovechando un material importante que ha diseñado el Ministerio de Relaciones Laborales.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Implementar un plan de pasantías educativas a través de la participación conjunta de la institución y empresas para mejorar el desarrollo de destrezas prácticas e inserción laboral de los jóvenes con discapacidad de la Unidad Educativa Especializada “Ciudad de Puyo”

### **Objetivos Específicos**

- Elaborar el plan de pasantías de la Institución educativa.
- Socializar el plan de pasantías con todos los actores de la Institución educativa.
- Conocer los procesos de inclusión, y su marco legal.

## **Análisis de Factibilidad**

La propuesta es factible por cuanto al ser una necesidad primordial, existe la predisposición del personal profesional, estudiantes y padres de familia en participar en su elaboración y aplicación del plan de pasantías.

**Política.-** La propuesta tiene factibilidad política ya que la inclusión de las personas con discapacidad es un apolítica de Estado y a nivel institucional existe la predisponían de ejecutarla.

**Socio-cultural.-** La inserción laboral es parte de desarrollo socio cultural de las personas, aún más de quienes tienen algún tipo de discapacidad, por consiguiente el poder involucrarse en el trabajo antes del término estudiantil, permitirá orientar mejor los procesos de formación de los jóvenes.

**Tecnológica.-** Para la elaboración del plan y su aplicación se cuenta con el material muy didáctico, y se apoya con equipo tecnológico de las empresas.

**Organizacional.-** La Institución tiene su estructura organizativa por secciones lo que garantiza la presencia de todos los participantes y ejecución de los diferentes talleres de capacitación.

**Equidad de Género.-** La propuesta es factible a nivel de género ya que existe la participación de todo el personal de la institución, representantes de los jóvenes que asisten al centro y directivos institucionales, en que se encuentran hombres y mujeres.

**Ambiental.-** El desarrollo de la propuesta de capacitación no incide en nada referente al medio ambiente, por lo contrario los contenidos ayudan a su preservación.

**Económico-Financiera.-** El costo de la propuesta es mínimo ya que se requiere de material impreso del manual y material didáctico, movilización para tener contacto con las empresas y movilidad de los estudiantes a las mismas.

### **Fundamentación Legal**

El estamento jurídico es la Constitución de la República del Ecuador, registro oficial N°449, con fecha 20 de octubre del 2008, (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008) sustenta la investigación en su artículo 47, que expresamente dice *“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: Numeral 5 El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan. Numeral 7. Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada. Los establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas con discapacidad e implementarán un sistema de becas que responda a las condiciones económicas de este grupo.8. La educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de centros educativos y programas de enseñanza específicos. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008)*

El 3 de mayo de 2008 se puso en vigencia la Convención de Derechos de las personas con discapacidad, misma que se convierte en un instrumento valioso para impulsar la organización de una sociedad incluyente y avanzar significativamente en la atención de las personas con discapacidad. La implantación de esta Convención procura entre otras, la igualdad de derechos, el derecho a la educación e inserción laboral. *(Vicepresidencia de la República del Ecuador. 2008, Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad, p.14)*

### **Fundamentación Científico – Teórico**

#### **Concepto de Destreza.**

“Son criterios que norman qué saber hacer el estudiante con el conocimiento teórico y en qué grado de profundidad” (LASSO, 2011)

#### **Concepto de Pasantía.**

“La pasantía es una actividad curricular, con objetivos educacionales, que debe brindar al estudiante un aprendizaje en los campos social, profesional y cultural”. (ALVAREZ, 2003)

Su fin es esencialmente educativo y formativo. La institución que incorpore pasantes debe procurar que, al concluir la actividad, hayan adquirido competencias útiles para la incorporación al mundo del trabajo.

### **Objetivos de la Pasantía.**

#### *Para los estudiantes:*

- Proporcionar prácticas en organizaciones que sirvan de complemento a su formación teórica con el fin de habilitarlos en el ejercicio profesional.
- Integrar a los alumnos en grupos laborales contribuyendo así al afianzamiento de la persona •
- Brindarles el acceso a tecnologías y metodologías avanzadas o de actualidad
- Facilitar a los alumnos una correcta elección profesional.
- Favorecer la transición entre la etapa escolar y la laboral.
- Les permite lograr experiencias reales y comenzar a armar su currículum.

#### *Para la Empresa u Organización.*

- Proporcionar a las organizaciones un conocimiento directo y evaluación de los pasantes que contribuya a sus fines específicos.
- Facilitar la obtención de personal calificado.
- Ofrece la oportunidad de evaluar candidatos para cubrir vacantes futuras con mayor seguridad y reduciendo los costos de búsqueda y contratación.

#### *Para la institución educativa.*

- Favorecer el acercamiento escuela-empresa.
- Favorecer una formación pre laboral en ámbitos reales.
- Vincular a las instituciones con el ámbito laboral y la realidad para la que forman.
- Mayor motivación de los estudiantes.

- La posibilidad de construir nuevo currículo para servir a los intereses y necesidades del medio.
- Mayor adaptación de los egresados para insertarse en el mercado laboral.
- Mejor imagen institucional ante la comunidad

### **Concepto de capacitación**

“La capacitación es el conjunto de medios que se organizan de acuerdo a un plan, para lograr que un individuo adquiera destrezas, valores o conocimientos teóricos, que le permitan realizar ciertas tareas o desempeñarse en algún ámbito específico, con mayor eficacia. Se requiere la existencia de un potencial que se trata de transformar en acto”.

(<http://deconceptos.com/ciencias-sociales/capacitacion#ixzz3sVyJ6i9D>)

### **Concepto de Manual.**

Se denomina manual a toda guía de instrucciones que sirve para el uso de un dispositivo, la corrección de problemas o el establecimiento de procedimiento de trabajo. Los manuales son de enorme relevancia a la hora de transmitir información que sirva a las personas a desenvolverse en una situación determinada. (<http://definicion.mx/manual>)

### **Aprendizaje Significativo**

Un aprendizaje es significativo cuando los contenidos son relacionados de modo no arbitrario y sustancial (no al pie de la letra) con lo que el alumno ya sabe. Por relación sustancial y no arbitraria se debe entender que las ideas se relacionan con algún aspecto existente específicamente relevante de la estructura cognoscitiva del alumno, como una imagen, un símbolo ya significativo, un concepto o una proposición. (AUSUBEL, 1983)

El aprendizaje significativo ocurre cuando una nueva información "se conecta" con un concepto relevante pre existente en la estructura cognitiva, esto implica

que, las nuevas ideas, conceptos y proposiciones pueden ser aprendidos significativamente en la medida en que otras ideas, conceptos o proposiciones relevantes estén adecuadamente claras y disponibles en la estructura cognitiva del individuo y que funcionen como un punto de "anclaje" a las primeras.

Ausubel no establece una distinción entre aprendizaje significativo y mecánico como una dicotomía, sino como un "continuum", es más, ambos tipos de aprendizaje pueden ocurrir concomitantemente en la misma tarea de aprendizaje (Ausubel; 1983); por ejemplo la simple memorización de fórmulas se ubicaría en uno de los extremos de ese continuo ( aprendizaje mecánico) y el aprendizaje de relaciones entre conceptos podría ubicarse en el otro extremo (Ap. Significativo) cabe resaltar que existen tipos de aprendizaje intermedios que comparten algunas propiedades de los aprendizajes antes mencionados, por ejemplo Aprendizaje de representaciones o el aprendizaje de los nombres de los objetos.

### **Metodología**

La metodología utilizada en el desarrollo de la propuesta, es participativa y colaborativa, construyéndose sobre esta base, los niveles de responsabilidad institucional y empresarial.

La Implementación del plan de pasantías tiene sus tres momentos:



## **Primer Momento: Sensibilización**

a. Reunión de trabajo para la sensibilización a docentes, dirigentes de padres de familia y representantes de los estudiantes, autoridades institucionales públicas y empresas privadas.

### Actividades:

- La conformación de un equipo que desde el establecimiento escolar gestione la implementación del sistema de pasantías.
- Elaboración y entrega de convocatorias para la reunión.
- Preparación del aula, materiales audiovisuales, impresos.
- Exposición de las conclusiones y recomendaciones de la investigación.
- Presentación del proyecto Implementación de un plan de pasantías.
- Se recoge el compromiso anual del profesorado al inicio de la capacitación.

## **Segundo Momento: Organización.**

### Reunión de trabajo Organizativo.

#### Actividades:

- Se considera una metodología de forma participativa, de manera que todos los entes participantes se comprometan de conformidad a sus competencias en la elaboración del plan de pasantías.
- Se presenta en una matriz las tareas a las que cada participante se compromete a ejecutar en el proceso de desarrollo del plan.

- El coordinador de la comisión encargada recoge esta hoja, con los compromisos, y hace un resumen cuantitativo.
- Se compromete a los participantes a que se impliquen en este plan, transmitiendo la idea de la voluntariedad.

### **Tercer Momento: Ejecución y Evaluación.**

*Objetivo 1.* Elaborar el plan de pasantías de la Institución educativa

Para cumplir este objetivo se prevé el cumplimiento de los siguientes pasos:

#### **1. Pasos previos a la Pasantía:**

Definición del objetivo de la pasantía.-

- Brindar a los alumnos la complementación teórica con la práctica en la empresa.
- Lograr que los alumnos tomen contacto diario con los problemas del mundo del trabajo dentro de una organización empresarial determinada con características propias.
- Responder a las necesidades y requerimientos de recursos humanos del sistema económico, con la formación de personal calificado.

Preparación de material de presentación.

Para salir a buscar empresas u organizaciones que estén interesadas en participar, la institución prepara una carpeta de presentación del Proyecto, la cual contiene:

- Una carta de presentación, en la que se expresa la invitación a participar del Proyecto.
- Los objetivos del mismo y los beneficios para ambas partes, suscripta por el director del establecimiento y/o Coordinador de Pasantías.

- Una presentación de la Institución Educativa, con la reseña su historia haciendo hincapié en su inserción en la comunidad, logros y reconocimientos.
- El equipo de gestión a cargo del Proyecto.
- Los criterios de selección de los pasantes, utilizado por el establecimiento.
- El marco regulatorio, al que quedará sujeta la experiencia.
- El perfil de los estudiantes que participarán de la experiencia

#### Contactar empresas.

La búsqueda de las empresas es una de las etapas que requiere mayor esfuerzo, se inicia detectando a la indicada (comúnmente el encargado de recursos humanos), acordar entrevistas, reiterar llamados, destinar horas fuera de las que habitualmente utilizamos para el establecimiento para llevar a cabo las entrevistas, movilizarnos hasta la sede de las mismas, prepararnos para "vender" el Proyecto. Como estrategias se puede considerar la ubicación del plantel con relación a las empresas; tomar contacto con los conocidos, con los docentes, con los ex - alumnos, con los padres de los estudiantes; acercarse a las asociaciones y cámaras empresariales y comerciales de la zona de manera que faciliten el contacto. Para lograr una coordinación efectiva de intereses, no se puede basar la relación sólo en razones de buena voluntad o interés social como eje de acuerdo. La verdadera y efectiva articulación sólo es posible cuando se consideran claramente resultados y beneficios. Es importante explicar las ventajas que tiene para la empresa participar en la experiencia desde la perspectiva de su desarrollo estratégico en el mercado, y el rol que juega en ésta su participación en la preparación de recursos humanos. Las conversaciones sobre contenidos, procedimientos y evaluaciones deberán dejarse para más adelante y efectuarse en lo posible con los técnicos responsables directos del tema en la empresa.

#### Selección de la Empresa.

El equipo técnico está en condiciones, luego de haber tomado contacto con las empresas, de definir cuáles empresas podrían ser seleccionadas para derivar a

cada uno de los estudiantes, en función del perfil del mismo y del mayor valor agregado que los espacios generados por la empresa puedan aportar a la formación del pasante.

### Selección del Pasante.

Paralelamente, con la selección descrita en el punto anterior, se debe realizar la selección de los futuros pasantes. Para ellos resulta conveniente seguir un esquema como el siguiente:

- *Reuniones de Presentación del Proyecto.* Es importante, presentar el Proyecto a los estudiantes, que ellos puedan preguntar y profundizar en aquellos temas que tienen dudas. Dejar claras las "reglas de juego" desde un principio evita posteriores dificultades. Además, permite tener una primera aproximación acerca de las expectativas de los mismos y su visión sobre la experiencia. Asimismo, deben realizarse reuniones de presentación del proyecto con los padres de los estudiantes a los fines de trabajar con ellos sus dudas y solicitar su autorización para el desarrollo de la experiencia.
- *Exámenes de Nivel.-* Tiene la característica de ser un examen de nivel o diagnóstico con el objeto de identificar las fortalezas y debilidades en la formación académica de los estudiantes de cara a esta experiencia; sirve de disparador y motivador para alumnos, padres, docentes y directivos en pos de lograr la preparación que requiere la circunstancia. De igual manera toma en cuenta el rendimiento académico en las materias base; además se estará evaluando criterios tales como: Procesos, aptitudes y actitudes del estudiante. desarrollo, capacidad para la resolución de problemas. Con este resultado se realiza un orden de mérito, así como el grado de discapacidad en función del cual se asignarán las pasantías; de igual forma los futuros pasantes se someterán a la selección por parte de la empresa, la que se llevará a cabo en la sede de la misma. Es importante el papel que juegue el equipo técnico en esta etapa, teniendo en cuenta los intereses de

la empresa, el perfil de la misma y el del futuro pasante en, para lo cual no se trata de acompañar a los estudiantes a la entrevista, sino de su apoyarlos.

### Definición del Plan de Trabajo

La definición del Plan de Trabajo se realiza en forma conjunta entre el coordinador de los pasantes y quién la empresa designe para ello. La idea es organizar el tipo y cantidad de las prácticas que le serán asignadas al pasante a los fines de optimizar el tiempo disponible y favorecer el aprendizaje. Asimismo, otorgar tanto a la empresa como a la escuela y fundamentalmente al pasante, certeza respecto de las actividades que desarrollará durante su permanencia en la empresa. Este plan favorece la evaluación de la pasantía, formando parte de la currícula del estudiante. El Plan de trabajo debe ser lo suficientemente claro, concreto y flexible para posibilitar su adecuación ante posibles cambios en las circunstancias del ámbito laboral sin perjudicar la formación del pasante. El Plan de Aprendizaje debe prever la rotación dentro de la organización con el propósito de realizar un aprendizaje integral. No existe un modelo único de rotación, sino que depende de las particularidades de la empresa, del tipo de trabajo y de la formación de los pasantes.

### PLAN DE TRABAJO.

Datos Informativos:

Pasante:.....

Establecimiento Educativo: .....

Coordinador de Pasantías: .....

Empresa: .....

Período de pasantía: .....

Cuadro 21 Plan de Trabajo

Lugar de Trabajo. Área, sección, sector	Tutor	Trabajo a Realizar	Criterios de cumplimiento	Duración de la Etapa	
				Desde	Hasta

El Plan de Aprendizaje prevé la rotación dentro de la organización con el propósito de realizar un aprendizaje integral, depende de las particularidades de la empresa, del tipo de trabajo y de la formación de los pasantes.

#### Determinación del coordinador

Durante el tiempo de pasantía el establecimiento educativo deberá un coordinador. Este Coordinador será el referente institucional de los pasantes durante su estadía en la empresa, tiene a su cargo la relación con el tutor designado por la empresa, realizar el seguimiento de los pasantes, elaborar informes de cada uno de los pasantes a su cargo, visitar en la empresa y, en caso, de considerarlo necesario realizará reuniones individuales o colectivas con los mismos.

Colaborar en la elaboración del plan específico de aprendizaje en la empresa, apoyar y asesorar al/los tutores en su relación con los pasantes, aclarar dudas de representantes de la empresa y/o de tutores en la empresa en cuanto a la organización y ejecución de la pasantía, detectar problemas y cooperar en la búsqueda de soluciones; velar por el cumplimiento de los acuerdos entre la empresa y el joven.

Ya en la práctica, las tareas asumidas con mayor frecuencia son: Revisar la asistencia del joven a la empresa y su eventual rotación por las funciones/tareas acordadas, visitar frecuentemente a cada empresa participante, llevando un registro de los resultados de cada una de las visitas, propiciar, preparar y realizar actividades de reflexión e intercambio de experiencias de los jóvenes pasantes,

transferir la información obtenida en las visitas a las empresas a través de un informe periódico, al establecimiento educativo, sobre cambios organizacionales y tecnológicos observados en las empresas, así como las debilidades en la preparación de los alumnos expresadas con mayor frecuencia por los tutores de la Empresa.

#### Definición del tutor del pasante en la empresa.

La empresa asigna un responsable de los pasantes, el que generalmente recibe el nombre de tutor o instructor. El tutor tiene a su cargo al pasante durante su permanencia en la empresa y será su referente interno. El tutor es quien le asigne tareas y quien realizará su evaluación de desempeño, mantiene contacto con el Coordinador del establecimiento educativo a cargo de los pasantes.

#### Firma del convenio Empresa – Escuela.

Una vez cumplidas las etapas anteriores se procede a la firma del convenio entre la Institución Educativa y la Empresa de acuerdo con la normativa correspondiente. El convenio marco deberá contener como mínimo:

- Los nombres de las organizaciones intervinientes.
- El objeto de la experiencia
- Una breve descripción de la misma.
- Los derechos y obligaciones que asume la empresa.
- Los derechos y obligaciones que asume la Institución Educativa.
- El marco legal aplicable.
- El tiempo que durará la misma.

#### Firma del acuerdo con el pasante.

La empresa suscribirá convenios con cada pasante. El mismo estará suscrito además por el responsable del establecimiento educativo y por los padres o tutores

del menor. El convenio deberá responder a la normativa vigente aplicable en cada jurisdicción. Como mínimo debe contener lo siguiente:

- El nombre de los intervinientes.
- El objetivo de la pasantía.
- Las principales áreas de trabajo o bien las tareas principales durante las pasantías.
- Las fechas de inicio y finalización de la pasantía.
- El horario de asistencia.
- El nombre del tutor de la empresa.
- Los derechos y obligaciones de cada uno de los firmantes. El marco legal sobre el cual se sustenta la experiencia.

### **Desarrollo de la Pasantía:**

#### Inducción.

Consiste en el acercamiento a las empresas donde se realizarán las pasantías y la necesidad de un acompañamiento cercano de los jóvenes durante los primeros días de la pasantía. Es de vital importancia este paso considerando que se trata de jóvenes con discapacidad, más allá de las de capacitación técnica específica, de acercamiento a la empresa y de preparación emocional para el tránsito al mundo del trabajo real. La inducción es un proceso muy beneficioso que permite el acercamiento del joven a:

- La empresa.
- El puesto de trabajo.
- Sus compañeros de trabajo.

El proceso puede incluir desde aspectos muy generales a otros sumamente prácticos, como:

- Historia y misión de la Empresa.

- Datos básicos de la empresa: nombre, dirección, razón social, teléfono, personas de referencia.
- Conocimiento de los productos, proceso de producción y distribución.
- Identificación de jerarquías generales y las relacionadas con su puesto de trabajo (organigrama de la empresa).
- Asignación inicial de tareas con explicaciones prácticas sobre su ejecución.
- Presentación a los compañeros y saber qué hace cada uno.
- Conocimiento del sector de trabajo.
- Reglas de seguridad e higiene particulares.
- Reglas de presentación personal: vestimenta de trabajo.
- Conocimiento de normas y reglamentos, como ser para la comunicación de faltas, llegadas tarde o enfermedad.
- Horarios totales y de descanso.
- Ubicación y uso de los sanitarios.
- Espacios y reglas de descanso y almuerzo o merienda.

Establecer un sistema que facilite la comunicación:

- Pasante – Institución Educativa.
- Coordinador – Empresa/tutor

Es importante que exista una buena comunicación entre el Coordinador de Pasantías y el pasante. El Coordinador de Pasantías representa para el pasante su contacto con su Institución. Es aquello que conoce y a quien le contará sus inquietudes y problemas. Para que esta comunicación sea fluida el Coordinador de pasantías debe visitar asiduamente la empresa la que se encuentran los pasantes, consultarlos sobre su tarea y sobre su adecuación a la empresa y a su práctica laboral. Es importante que tenga la oportunidad de conversar individual o colectivamente con los pasantes. El Coordinador deberá llevar un registro de sus visitas. En lo que respecta a la comunicación

Institución – empresa, el Coordinador aprovechará su visita para conversar sobre el desempeño de los pasantes con el tutor asignado a los mismos.

## **Evaluación.**

### Mecanismo de supervisión y seguimiento de la experiencia (Monitoreo)

El "Monitoreo" consiste en el control, seguimiento y evaluación de las actividades que realizan los pasantes en la organización donde se lleva a cabo las prácticas. Esta tarea se desarrolla en forma conjunta con el tutor, efectuando una constante evaluación de las actividades y desempeño del pasante en la empresa. El "Monitoreo" es la columna vertebral de un sistema de pasantías en marcha, convirtiéndose en el "termómetro" de su funcionamiento y permite realizar correcciones sobre la marcha y ajustar el Plan de Trabajo. El "Monitoreo" cumple las siguientes funciones principales:

- Orientar al joven sobre la resolución de problemas emergentes en el desarrollo de la pasantía, originados en la empresa, en su familia o en el joven mismo.
- Acompañar en forma permanente el proceso de pasantía y mediar en la resolución de conflictos.
- Preocuparse de la asistencia y evaluación de los jóvenes.
- Reunir antecedentes sobre el desarrollo del pasante como persona en este nuevo ámbito de aprendizaje, y apoyarlo.
- Recopilar información para la actualización curricular y de contenidos.

El seguimiento de los avances del aprendizaje en la empresa permite, a la vez, detectar problemas y/o debilidades en la preparación de los jóvenes, siendo ellos indicadores para la necesidad de adecuar los contenidos de las currículas. La sistematización de los cambios tecnológicos y/u organizacionales registrados en el marco del seguimiento constituye otro aporte valioso para la actualización curricular. Es importante que el

Coordinador deje registro escrito de su visita con un breve comentario del resultado de la misma.

Establecer un mecanismo de evaluación final con la participación de todos los actores.

Al finalizar la pasantía el tutor completa la evaluación final, con el apoyo del Coordinador de Pasantías. Esta evaluación suple la evaluación correspondiente a laboratorio o taller que el pasante no hubiese realizado con motivo de la pasantía. Es importante para la formación del pasante que, cuando resulte posible, se realice una reunión con cada uno de ellos para conocer los resultados; esta retroalimentación de su desempeño tiene un valor educativo, en el sentido que le muestra aspectos de fortalezas a consolidar y debilidades a corregir que le ayudará a construir su perfil laboral/profesional. Al finalizar la pasantía es de mucho valor, además, solicitar al pasante que realice un informe que contenga una reseña de su experiencia desde el punto de vista laboral, de su formación y personal.

**Objetivo 2.** Socializar el plan de pasantías con todos los actores de la Institución educativa.

Para el desarrollo del presente objetivo se ejecutará las siguientes acciones:

- Reunión del comité de gestión para elaborar la planificación de socialización.
- Prever la convocatoria, el ambiente y los materiales necesarios para la socialización.
- Ejecutar la socialización a todos los entes involucrados en el plan de pasantías como son: autoridades institucionales, representantes de las empresas, coordinadores, tutores, docentes, padres de familia y estudiantes.
- Establecer compromisos de participación.

**Modelo Operativo.**

Cuadro 22 Modelo Operativo de la Propuesta

<b>FASES</b>	<b>METAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLES</b>
Sensibilización	Alcanzar el 100% de participación de los involucrados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformar el equipo que desde el establecimiento escolar gestione la implementación del sistema de pasantías.</li> <li>• Elaboración y entrega de convocatorias para la reunión.</li> <li>• Preparación del aula, materiales audiovisuales, impresos.</li> <li>• Exposición de las conclusiones y recomendaciones de la investigación.</li> <li>• Presentación del proyecto Implementación de un plan de pasantías.</li> <li>• Se recoge el compromiso anual del profesorado al inicio de la capacitación.</li> </ul>	. Proyector Multimedia Laptop Marcadores tiza líquida Formatos impresos con los compromisos	Encargado de la socialización  Trabajador Social
Elaborar el plan de pasantías de la Institución educativa intergeneracional.	El 100% del plan elaborado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar la guía para elaborar un plan de pasantías.</li> <li>• Elaborar un cronograma de actividades.</li> <li>• Elaborar los pasos previos de las pasantías.</li> <li>• Diseñar la ejecución de las pasantías.</li> <li>• Realizar la evaluación.</li> </ul>	Representantes institucionales. Registros Vehículo para movilidad. Material de	Coordinador de las pasantías de la Institución Educativa. Equipo Gestor.

			escritorio. Computadora. Impresora	
Socialización del plan de pasantías	Lograr la participación en la socialización del 100% de asistencia de los involucrados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación de la socialización por el equipo gestor.</li> <li>• Previsión del local y materiales necesarios para la socialización.</li> <li>• Ejecución de la socialización.</li> </ul>	Coordinador del Equipo gestor. Proyector de multimedia. Laptop. Pizarra y marcadores de tiza líquida.	Coordinador de las pasantías de la Institución Educativa. Equipo Gestor.

Elaborado por: Cristian Veloz

## Administración de la Propuesta

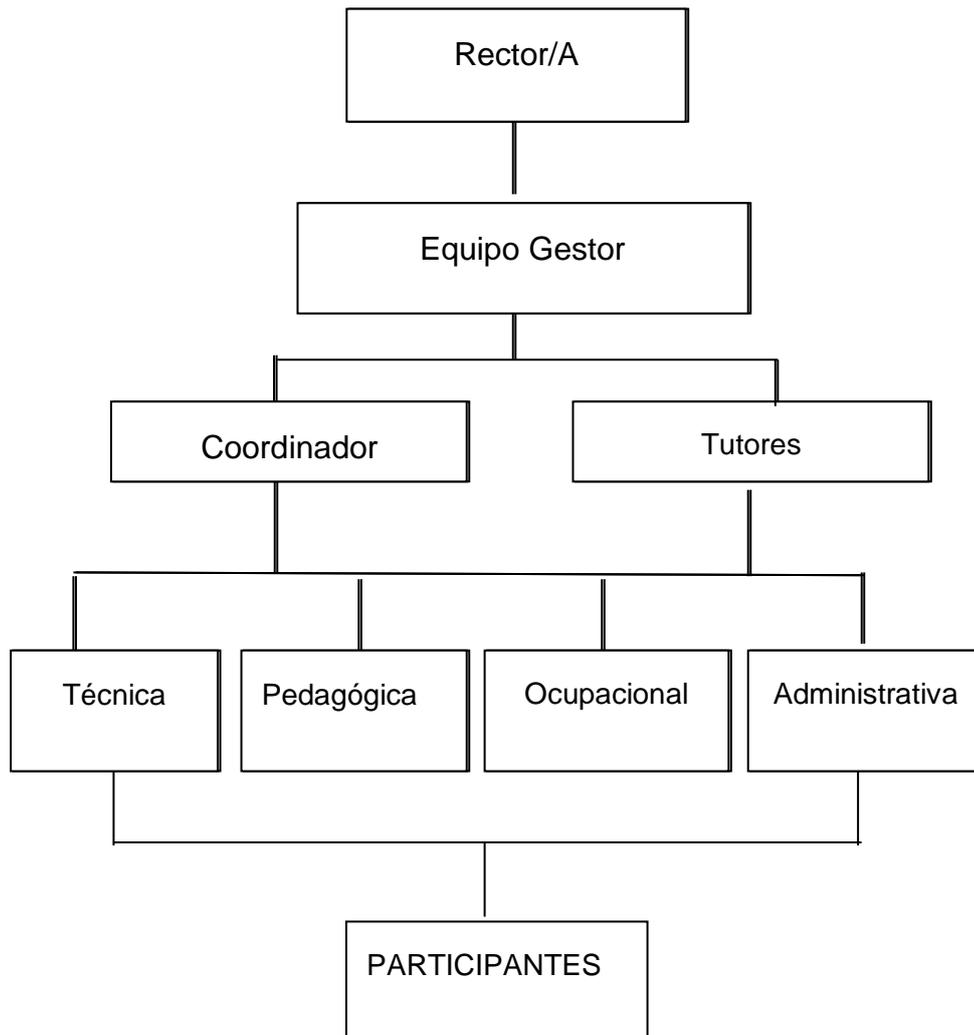


Gráfico 17 Organigrama Estructural de la Propuesta  
Elaborado por: Cristian Veloz

## 1.1 Presupuesto

Cuadro 23 Presupuesto

ITEM	DETALLE	META		COSTO UNITARIO MENSUAL	SUBTOTAL
		UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD		
<b>A. TALENTO HUMANO</b>					
<b>A1</b>	Asesor Técnico	No.	1	700	700
<b>SUBTOTAL A</b>					<b>700</b>
<b>B. GASTOS INVERSIÓN</b>					
<b>B1</b>	Computadoras de escritorio	No.	1	400	400
<b>B2</b>	Laptop	No.	1	1200	1200
<b>B3</b>	Cortapicos	No.	2	10	20
<b>B4</b>	Proyector de imágenes	No.	1	600	600
<b>B5</b>	Impresora	No.	1	140	140
<b>B6</b>	Pizarra de Tiza Líquida*	No.	1	150	150
<b>SUBTOTAL B</b>					<b>2510</b>
<b>B 2. EQUIPO DE TRABAJO</b>					
<b>C1</b>	Movilización	No.	1	1500	1500
					1500
<b>C. GASTOS OPERATIVOS</b>					
<b>C1</b>	Esferos	Caja	6	0,5	3
<b>C2</b>	Correctores*	Caja	1	9	9
<b>C3</b>	Estilete	No.	1	0,5	0,5
<b>C4</b>	Clips	Caja	1	0,5	0,5
<b>C5</b>	Hojas de papel Bond A4	Resma	10	4	40
<b>C6</b>	Lápices	Caja	6	1,05	6,3
<b>C7</b>	Marcador de Tiza Líquida	Caja	1	8	8
<b>C8</b>	Marcador Permanente	Caja	1	8	8
<b>C9</b>	Reproducción de documentos	Copias	600	0,04	24
<b>C10</b>	Grapadora*	No.	1	7	7
<b>C11</b>	Perforadora*	No.	1	5	5
<b>C12</b>	Material didáctico	No.	1	200	200

<b>C13</b>	Pago internet	No.	1	35	35
<b>C14</b>	Folders	No.	12	0,6	7,2
<b>C15</b>	Cocina	No.	1	400	400
<b>C16</b>	Refrigerio	No.	70	3	210
				<b>SUBTOTAL</b>	963,5
<b>SUBTOTAL A + B + C + D</b>					5673,5
<b>Imprevistos 5%</b>					283,675
<b>COSTO TOTAL</b>					<b>5957,175</b>

Elaborado por: Cristian Veloz

### Plan de Monitoreo y Evaluación de la Propuesta

Cuadro 24 Evaluación de la Propuesta

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1.- ¿Quiénes solicitan evaluar?	- Rector - Equipo Interdisciplinar - Beneficiarios directos e indirectos.
2.- ¿Por qué evaluar?	Para comprobar si se están cumpliendo los aprendizajes de manera que permita la retroalimentación.
3.- ¿Para qué evaluar?	- Modificar estrategias de enseñanza - aprendizaje - Reajustar la propuesta. - Mejorar las técnicas y procedimientos utilizados.
4.- ¿Qué evaluar?	- Cumplimiento de los objetivos. - Los procesos de ejecución. - Las actividades - Los responsables - Los recursos materiales y específicos
5.- ¿Quién evalúa?	- Los participantes.

	- El experto
6.- ¿Cuándo evaluar?	Inicial, Proceso, Final.
7.- ¿Cómo evaluar?	Actuación en el proceso de la capacitación. Instrumentos utilizados en el aprendizaje
8.- ¿Con qué evaluar?	- - Guías de aprendizaje - Entrevistas.

**Elaborado por:** Cristian Veloz

## BIBLIOGRAFÍA

- ACEPLAN. (2003). *Libro Blanco de la Accesibilidad*. Madrid: Aceplan.
- Adherida., R. C. (2013). *La Movilidad Geográfica de las Personas con Discapacidad y la Accesibilidad a las Rutas de trabajo*.
- AUSUBEL, N. H. (1983). *Psicología Educativa: Un punto de vista cognoscitivo*. México: Trillas.
- CALEIDOSCOPIA. (1997). *Factores personales y sociales de la integración laboral de las con discapacidad*. Madrid: Real Patronato de Prevención y Atención a.
- CARNABY, S. y. (2005). *“Involving young people with learning disabilities leaving*.
- Colombia, U. N. (2000). *Accesibilidad al medio físico y al transporte MANUAL DE REFERENCIA*. Bogota.
- CONSTITUYENTE, A. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito.
- CONSTITUYENTE, A. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito: Suplemento -- Registro Oficial N° 796.
- CULHAM, A. y. (2003). *“Deconstructing normalisation: Clearing the way for*.
- Del Valle, G., & Coll i Planas, L. (2011). *Relaciones sociales y envejecimiento saludable* (Primera edición ed.). Barcelona: Fundació Agrupació Mútua.
- DIAZ, G. (2009). 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 d. *Tema de Tesis*. Ambato, Tungurahua, Ecuador.

Discriminación., C. N. (2005). *Guía para Empleadores Interesados en la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad*. México.

EDUCACIÓN, M. D. (2003). *Instrumentación Técnico Pedagógica de la Educación Especial en el Ecuador*. Quito.

Egea García, C. S. (2001). *Evolución de las Concepciones hacia el fenómeno de la discapacidad*.

ERRÁEZ, J. (2014). La ley orgánica de discapacidades y el derecho de inclusión de los niños, niñas y adolescentes con discapacidad. Ambato, Tungurahua, Ecuador.

F, A. (2007). Algo más que suprimir barreras: conceptos y argumentos para una . *Revista de Traductología*,, 15 - 30.

Fabio, A. (2005). *“Discusión sobre el Síndrome de Down”*. Brasil.

HERNANDEZ, P. (2003). *Fundamentación Pedagógica*.

HERRERA, L., & MEDINA, A. y. (2010). *Tutoría de la Investigación Científica*. Ambato: Maxtudio.

Interamericana, C. (1999). Eliminación de Todas las formas de discriminación contra las personas de deficiencia. Guatemala.

Latina, F. O. (2013). *“El desafío de la Inclusión Laboral”*.

Laura, V. (2003). *Instrumento Técnico Pedagógico de la Educación Especial en el Ecuador*. Quito: Ministerio de Educación.

- LINDSTROM, L. D. (2007). *Transition to employment: Role of the family in career development*. Exceptional Children.
- MORENO, A. y. (2008). *Programa para las Discapacidades*. Quito.
- Moreno, J. L. (2007). *Envejecimiento Activo*. Obtenido de <http://pagina.jccm.es/forma/doc/envejecimientoactivo.pdf>
- ORTEGA, A. M. (2004). *“Tercer Sector e inclusión laboral de colectivos”*. Bogotá.
- RECALDE ANDRÉS, C. (2015). “Accesibilidad de las personas con discapacidad y la inclusión laboral en las empresas públicas”. . Ambato, Tungurahua, Ecuador.
- República, V. d. (VALAREZO Patricia, ESPARZA Sandra). *Guía Técnica de Accesibilidad al Medio Físico*. Quito: Vicepresidencia de la República.
- Vega, J., & Bueno, B. (1994). *Los programas intergeneracionales. Envejecimiento y Psicología de la Salud*. Madrid.

## BIBLIOGRAFIA

ACUÑA, N.A.(2002). Intervencion social con las familias, Nuevos Escenarios.

ALLUÈ, M.,Discapitados. La reivindicacion de la igualdad en la diferencia, Bellatera, Barcelona, 2003

BARRON, M. (2005). Inequidad sociocultural, (1ª Ed.) Editorial Brujas. Cordova, argentina. (pp.40).

Courtis, C.,” Discapacidad e inclusión social: retos teóricos y desafíos prácticos. Algunos comentarios a partir de la Ley 51/2003”, Revista Jueces para la democracia, Nro 51.

CINTERFOR. (2010). Calidad, pertenencia y equidad. Un enfoque integrado de la formación profesional, Colección Trazos.

DE LORENZO, R.,Y PEREZ BUENO, L.C., Tratado sobre Discapacidad, Thomson Aranzadi, Madrid, 2007

PALACIOS, A., El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Cinca, Madrid, 2008

SATIR, V. (2002). Nuevas relaciones humanas en el nucleo familiar. Mexico: Pax

SORIA, A,B. (2005). La familia como ámbito educativo. Ediciones Rialp.

SORIA,A.B. (2005). La familia como ámbito educativo. Ediciones Rialp.

## LINKOGRAFÍA

ABC, D. D. ((s.f)). <http://www.definicionabc.com>. Recuperado el 21 de Agosto de 2015, de <http://www.definicionabc.com/social/insercion.php>

Asamblea Nacional del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 8 de Octubre de 2014, [http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf)

CAZAR, R. (s.f.). <http://icevi.org>. Recuperado el 12 de Agosto de 2015, de [http://icevi.org/latin\\_america/publications/quito\\_conference/analisis\\_de\\_la\\_situacion\\_de\\_las\\_.htm](http://icevi.org/latin_america/publications/quito_conference/analisis_de_la_situacion_de_las_.htm)

CONADIS. (s.f.). [www.conadis.gob.ec](http://www.conadis.gob.ec). Recuperado el Lunes de Julio de 2015, de <http://www.conadis.gob.ec/provincias.php>

Dystonia, W. i. (s.f.). [www.neurosurgerytoday.org](http://www.neurosurgerytoday.org). Recuperado el 10 de Agosto de 2015, de [www.neurosurgerytoday.org](http://www.neurosurgerytoday.org)

Ernesto, H. C. (s.f.). <http://www.scielo.org.co/>. Recuperado el 5 de Agosto de 2015, de <http://www.scielo.org.co/>

ESPEJO”, M. “. (04 de 02 de 2010). <http://www.vicepresidencia.gob.ec>. Recuperado el Lunes de Julio de 2015, de <http://www.vicepresidencia.gob.ec/mision-manuela-espejo-estudia-1-385-personas-con-discapacidad-en-pastaza-y-entrega-primeras-ayudas-tecnicas-en-la-provincia/>

Flores, B. M. (s.d de s.m de s.a). <http://es.scribd.com/doc/38199011>). Recuperado el 3 de 08 de 2015, de <http://es.scribd.com/doc/38199011>)

Goyer, A. (2001). *Intergenerational shared site and shared resource programs: current models. Generations United Project SHARE Background Paper. Washington*. Recuperado el 15 de Diciembre

de 2004, de  
[http://www.uco.es/ugt/proyectocentros/archivo/AnexoIV\\_CI.pdf](http://www.uco.es/ugt/proyectocentros/archivo/AnexoIV_CI.pdf)

HERRERA, M., & NARANJO. (2004). *Investigación documental bibliográfica*.

<http://deconceptos.com/ciencias-sociales/capacitacion#ixzz3sVyJ6i9D>. (s.f.).  
Recuperado el 12 de Agosto de 2015, de <http://deconceptos.com/ciencias-sociales/capacitacion#ixzz3sVyJ6i9D>

<http://definicion.mx/manual>. (s.f.). Recuperado el 15 de Agosto de 2015, de  
<http://definicion.mx/manual>

Iberoamericana, F. C. (s.f.). <http://fci.uib.es/Servicios/di>. Recuperado el 25 de 07 de  
2015, de [http://fci.uib.es/Servicios/libros/di\\_nasso/E-](http://fci.uib.es/Servicios/libros/di_nasso/E-)

Miranda, G. (2006). *Envejecimiento Activo*. Obtenido de Envejecimiento en red:  
<http://envejecimiento.csic.es/documentacion/informes-tematicos/especiales/jubilacion/pyr.html#arriba>

OIT, O. I. (2014). <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>. Recuperado el 15  
de Agosto de 2015,

O'Reilly, A. (2012). *El derecho al trabajo decente de las personas con*. Ginebra:  
Oficina Internacional del Trabajo.

<http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm> OMS, O. M. (1994).

Robert, S. (s.f.). <http://riberdis.cedd.net/handle/11181/3168>). Recuperado el 15 de  
Agosto de 2015, de <http://riberdis.cedd.net/handle/11181/3168>).

s.a. (s.f.). <http://www.arbitrio.com.ar/1-ECSI-EM-Definicion.htm>. Recuperado el  
06 de Agosto de 2015, de <http://www.arbitrio.com.ar/1-ECSI-EM-Definicion.htm>

s/a. (s.f.). <http://www.significados.com/sociologia/>. Recuperado el 22 de 07 de 2015, de <http://www.significados.com/sociologia/>

Salud, M. d. (s.f.). <http://www.msal.gov.ar/index.php/component/content/article/48/138-espina-bifida>. Recuperado el 10 de Agosto de 2015, de <http://www.msal.gov.ar/index.php/component/content/article/48/138-espina-bifida>

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2013). *Agenda Nacional para la Igualdad Intergeneracional*. Recuperado el 1 de Diciembre de 2014, de <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-Igualdad-Intergeneraci%C3%B3n.pdf>

TURNBULL, A. R. (2009). *Cooperación entre familias y profesionales como fuerza catalizadora para una óptima inclusión. Enfoque*.

Universidad de Valladolid. Facultad de Educación y Trabajo Social. (s/f). *INTERVENCIÓN SOCIOEDUCATIVA CON PERSONAS MAYORES*. Recuperado el 3 de Diciembre de 2014, de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/7358/1/TFG-G%20803.pdf>

Universitaria, V. t. (s.f.). <http://www.arbitrio.com.ar/1-ECSI-EM-Definicion.htm>. Recuperado el 07 de Agosto de 2015, de <http://www.arbitrio.com.ar/1-ECSI-EM-Definicion.htm>

Web, O. O. (2014). <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>. Recuperado el 15 de Agosto de 2015, de <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>

# ANEXOS



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

**Entrevista** dirigida a: Funcionarios de CONADIS, Ministerio del Trabajo y Empleadores.

La presente entrevista pretende recoger su opinión sobre la Discapacidad y su inserción en el ámbito laboral de jóvenes de la Unidad Educativa Especializada “Ciudad de Puyo”

La entrevista mantiene el principio de confidencialidad será absoluto, en virtud de que la información brindada, se la utilizará estrictamente para los fines de esta investigación, por lo que solicito se digne contestar apegado a la verdad.

ENTREVISTADO	
DEPENDENCIA EN QUE LABORA	
ENTREVISTADOR	
LUGAR Y FECHA	
PREGUNTA	INTERPRETACIÓN – VALORACIÓN
1 ¿A qué aspectos considera usted el reducido número de personas con discapacidad insertos en el ámbito laboral?	Número de personas con discapacidad insertos en el ámbito laboral.
2 ¿El marco Jurídico ecuatoriano garantiza los derechos de las personas con discapacidad?	Aplicación del marco jurídico referente a las personas con discapacidad en la inserción laboral.
3 ¿En su opinión considera que las personas con discapacidad tienen iguales oportunidades de inserción laboral?	Preparación de las personas con discapacidad para insertarse en el ámbito laboral.
4 ¿Considera que los empleadores están cumpliendo con el porcentaje de accesibilidad de personas con discapacidad de conformidad a la normativa?	Incidencia en el rendimiento de trabajo por las personas con discapacidad.
5 ¿Las personas con discapacidad están preparadas para insertarse a la actividad laboral?	
6 ¿Las personas con discapacidad insertas en el ámbito laboral están ubicados de acuerdo a sus competencias?	



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

Encuesta dirigida a representantes de los jóvenes con discapacidad que asisten a la Unidad Educativa:

La presente encuesta pretende recoger su opinión sobre la Discapacidad y su inserción en el ámbito laboral de jóvenes de la Unidad Educativa Especializada “Ciudad de Puyo”

La encuesta mantiene el principio de confidencialidad será absoluto, en virtud de que la información brindada, se la utilizará estrictamente para los fines de esta investigación, por lo que solicito se digne contestar apegado a la verdad.

1. ¿Qué discapacidad tiene su representado?

- Visual
- Auditiva
- Intelectual
- Física
- Del Lenguaje
- Psicológica

2. ¿La Unidad Educativa cuenta con todos los profesionales de acuerdo a la discapacidad de su representado?

SI  NO  EN PARTE

3. ¿La Unidad Educativa cuenta con los ambientes necesarios para la preparación de su representado?

SI  NO  EN PARTE

4. ¿Los ambientes que tiene la institución están debidamente equipados de acuerdo a la discapacidad de su representado?

SI  NO  EN PARTE

5. ¿Considera usted que su representado ha desarrollado las competencias necesarias para insertarse al área laboral?

SI  NO  PARCIALMENTE

6. ¿Apoya usted a su representado de acuerdo con lo que determinan los profesionales de la Unidad Educativa que deben realizar en casa?

SI  NO  A VECES

7. ¿Conoce usted si existen jóvenes que ha salido de la Unidad Educativa y estén laborando en el sector público o privado?

SI  NO

8. ¿Cuál sería su objetivo para que su representado trabaje en una empresa o institución pública?

Se sienta útil

Se integre a la sociedad

Se sienta realizado

Pueda satisfacer sus necesidades

9. ¿Las empresas públicas y privadas se benefician con el ingreso de personas con discapacidad?

SI  NO

10. ¿Considera usted que su representado está idóneo para el desarrollo de las actividades laborales en las empresas públicas y privadas?

SI  NO

11. ¿Qué destrezas y competencias han desarrollado mayormente su representado con discapacidad para poder ingresar al campo laboral?

Manualidades

Carpintería

Panadería

Agencia de servicios

12. ¿Conoce usted si la institución educativa lleva un registro estadístico de la inserción laboral de los jóvenes que egresan?

SI  NO

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN