

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO**

UNIDAD DE POSTGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN ESPECIAL CON MENCIÓN
EN EDUCACIÓN DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD VISUAL.**

**TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN ESPECIAL**

TEMA:

**DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE
LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CANTÓN
ESMERALDAS, DURANTE LOS AÑOS 2011-2012.**

AUTORA:

ANGULO GUERRERO MARCIA

DIRECTORA:

Magister SILVIA TORRES

QUITO, JUNIO 2014

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD Y AUTORIZACIÓN DE USO DEL TRABAJO DE GRADO

Yo, **ANGULO GUERRERO MARCIA**, autorizó a la Universidad Politécnica Salesiana la publicación total o parcial de este trabajo de grado y su reproducción sin fines de lucro.

Además declaro que los conceptos y análisis desarrollados y las conclusiones del presente trabajo son de exclusiva responsabilidad de la autora.

.....
ANGULO GUERRERO MARCIA
C.I. 0802009910

DEDICATORIA

Con todo mi cariño le dedico este trabajo. Fruto de mi esfuerzo y sacrificio, a la memoria de mi querida madre. A mi padre, mis hermanos que siempre me brindaron su respaldo, a la familia Montalvo Angulo a ti Milton por su apoyo incondicional y en especial a mi adorada hija Sarita Muñoz Angulo, y a cada una de las personas con discapacidad que me dieron apertura para obtener la información necesaria y culminar mi tesis de grado.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	PÁG
PORTADA	1
DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD Y AUTORIZACIÓN DE USO DEL TRABAJO DE GRADO.	2
DEDICATORIA	3
ÍNDICE GENERAL	4
SIGLAS Y/O ACRÓNIMOS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I	
MARCO TEÓRICO	
1.SUSTENTOS CONCEPTUALES DE DISCAPACIDAD Y TRABAJO	14
1.1. Discapacidad	14
1.1.1. Trabajo	18
1.1.2. Ventajas y Beneficios del trabajo	23
1.1.3. Desventajas	24
1.1.4. Habilidades	25
1.1.5. Adaptaciones	27
1.2. INCLUSIÓN SOCIOLABORAL	28
1.2.1. Integración o inclusión social	33
1.2.2. El trabajo: Un derecho de las personas con discapacidad	34
1.2.3. Factores vinculados a la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad	37
1.2.4. Discriminación: La barrera de mayor peso	39
1.2.5. Ventajas de la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad	41

1.2.6. Beneficios Personales y Familiares	41
1.2.7. Beneficios Organizacionales	42
1.2.8. Beneficios Sociales	42
1.3.CALIDAD DE VIDA	43
1.3.1. Calidad de vida familiar	45
2.MARCO LEGAL	52
CAPÍTULO II	
2.RESEÑA DEL ESCENARIO INVESTIGATIVO	57
2.1. Población y muestra	61
2.2. Tipo de investigación	62
2.3. Técnicas	62
2.4. Recursos	63
CAPÍTULO III	
3.ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	64
3.1. Resultados de las encuestas	65
3.2. Resultados de la Entrevista	77
3.3. Análisis del Diagnóstico	79
CAPÍTULO IV	
4.CONCLUSIONES	82
BIBLIOGRAFÍA	86
ANEXOS	93

SIGLAS

AAMR	American Association on Mental Retardation
CONADIS	Concejo Nacional de Igualdad de Discapacidades
INEC	Instituto Nacional de Estadísticas y Censo INEC
LOSEP	Ley Orgánica del Servidor Público
MRL	Ministerio de Relaciones Laborares
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONCE	Organización Nacional de Ciegos Españoles
SECAP	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional
UPS	Universidad Politécnica Salesiana

RESUMEN

Este trabajo está sustentado en una investigación de campo, documental y bibliográfica, bajo el enfoque cuantitativo-cualitativo, puesto que el propósito fue determinar la situación sociolaboral de las personas con discapacidad en el cantón Esmeraldas, durante los años 2011-2012. Se fundamentó en las principales fuentes bibliográficas a nivel nacional e internacional permitiendo conocer las diferentes definiciones en lo que concierne a discapacidad. Para la obtención de la información se aplicó las diferentes técnicas como la entrevista a la directora del CONADIS y la encuesta a 128 personas con discapacidad, incluidas y no incluidas en el área laboral, los datos de la investigación de campo fueron analizados, tabulados y representados en gráficos estadísticos entre las conclusiones que se obtiene de la investigación es que no se está aplicando la Ley de Discapacidad en su totalidad, es por eso que no todas las personas con discapacidad son beneficiadas en el área laboral; las barreras del entorno físico con impedimentos que no permiten que esta personas puedan realizar con toda normalidad sus actividades laborales. Qué la inclusión permite el acceso laboral de personas con discapacidad. Para que el acceso sea favorable tanto para las empresas como los trabajadores, el gobierno en conjunto con las empresas deben propender a otorgar ayudas técnicas que permitan que los trabajadores discapacitados puedan realizar su trabajo de una manera óptima. La entrevista evidenció que el total de las personas que se encuentran laborando están clasificadas y calificadas de acuerdo al grado de discapacidad. En esta investigación se cumplió las pautas y directrices establecidas por la Universidad Politécnica Salesiana de la ciudad de Quito, y tutoriada por la Magister Silvia Torres

Palabras claves: Discapacidad, inclusión laboral, calidad de vida.

ABSTRACT

This work is supported by field research, documentary and literature under the quantitative-qualitative approach, since the purpose was to determine the social and employment situation of people with disabilities in the Esmeraldas Canton, during the years 2011-2012. It was based on the main bibliographical sources nationally and internationally allowing to know the different definitions in regard to disability. To obtain information applied different techniques such as the director's interview and survey CONADIS 128 people with disabilities, included and not included in the labor area, the data of the field research were analyzed, tabulated and represented in statistical graphics between the conclusions obtained from the research is that not being implemented disabilities Act in its entirety, is why not all people with disabilities are benefited in the workplace, physical environmental barriers impaired not allow this people to perform as normal work activities. What enables access including employment of people with disabilities. For favorable access for businesses and workers, the government together with business should aim at granting aid techniques for disabled workers can perform their jobs in an optimal manner. The interview revealed that the total number of people who are now working are classified and graded according to the degree of disability. In this investigation followed the guidelines and directives established by the Salesian Polytechnic University in Quito, and tutored by the Magister Silvia Torres

Keywords: Disability, workplace inclusion, quality of life.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo, cuyo tema es: "Diagnóstico de la situación sociolaboral de las personas con discapacidad en el cantón Esmeraldas, durante los años 2011-2012" es un problema latente, puesto que en la actualidad existen muchas personas con discapacidad que por su condición no han podido ser incluidos en el ámbito socio laboral.

Con esta investigación se pretende dar un diagnóstico aproximado de la realidad en la cual se desenvuelven las personas con discapacidad del cantón Esmeraldas, y de esta manera poder colaborar con los entes gubernamentales que trabajan en la consecución de la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Así mismo contribuir y promover la accesibilidad en igualdad de condiciones y mejorar su calidad de vida, es la aspiración de las personas con discapacidad.

La inclusión sociolaboral apuesta por la incorporación al trabajo de las personas con discapacidad, puesto que considera que a través de ese medio se permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otros ambientes (social, política, y cultural).

Las políticas macros impulsadas en el Ecuador, en los últimos años, determinan el cumplimiento de líneas de acción concretas en la equiparación de oportunidades y atención a los grupos vulnerables, en este caso de acuerdo al Art 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, se establece que las instituciones y empresas públicas y privadas deben contar con el 4% de empleados con discapacidad.

En lo referente a la provincia de Esmeraldas, en la actualidad se ha ido incorporando y modificando las concepciones acerca de lo que es la discapacidad y su forma de atención. Paulatinamente se van concretado acciones orientadas a equiparar oportunidades, para las personas con discapacidad procurando una verdadera inclusión donde puedan ejercer sus derechos.

En Esmeraldas la mayor parte de las personas con discapacidad no cuentan con un trabajo que les permita generar un ingreso económico para satisfacer las necesidades básicas de su hogar y por ende de sus familias, cabe indicar que el Ministerio de Relaciones Laborales y el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADIS) cuenta con una oficina que se encargan de velar por la inclusión laboral de esta personas, pese a eso en las instituciones no se cumple a cabalidad la normativa, ya que las empresas tanto públicas como privadas de la provincia no poseen infraestructura adecuada para logra el desempeño laboral de las personas con discapacidad.

Las limitaciones que presenta la provincia impiden la inserción laboral de las personas con discapacidad, siendo pocas empresas e instituciones y la escasa preparación académica de los aspirantes. "Son pocos los que tienen estudios superiores o han terminado el bachillerato, pero un 60% no ha culminado la educación básica". No obstante, el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) ofrece capacitaciones en diferentes áreas a las personas con discapacidad para que luego tengan mayores oportunidades de ingresar al campo laboral. *(Navarrete 2001)*

Cabe indicar que en la ciudad de Esmeraldas existen muchas personas con discapacidad las que tienen la posibilidad de una labor productiva ya sea con un contrato de medio tiempo o tiempo completo, pero no se les valora ni conoce sus potencialidades.

De acuerdo a los datos del CONADIS entre 45 a 50 personas actualmente están incluidas en la actividad laboral en diferentes instituciones, con el propósito de cumplir con la Ley de Discapacidad, lo que incide en el mejoramiento del nivel de vida de estas personas.

La Ley Orgánica de Discapacidades en su Art, 19 dice; “sin perjuicio de los derechos establecidos en la Constitución, en las leyes y en convenios internacionales, el estado reconocerá y garantizará a las personas con discapacidad los siguientes”

d) “Accesibilidad al Empleo.- Las personas con discapacidad tienen derecho a no ser discriminadas por su condición, en todas las practicas relativas al empleo, incluyendo los

procedimientos para la aplicación, selección, contradicción, capacitación, despido e indemnización de personas y en cuanto a todos los demás términos, condiciones y privilegios, de los trabajadores”.

Las personas con discapacidad se enfrentan con numerosas dificultades a la hora de su incorporación al mercado de trabajo, algunas de las cuales se derivan de la falta de información sobre sus competencias laborales. Para tratar de disminuir las consecuencias negativas que ocasiona esta falta de información, el CONADIS que es la institución encargada de velar por el bienestar de la población con discapacidad de la provincia ha promovido programas que permiten que en las instituciones tanto públicas como privadas se incluyan a personas con discapacidad.

En el contexto socioeconómico actual, la búsqueda y obtención de un empleo estable, constituye para toda la población activa, especialmente para las personas con discapacidad, una de las tareas más difíciles de alcanzar.

Todos los individuos deben tener los mismos derechos, entre ellos el de un trabajo adecuado a sus habilidades y capacidades. Este hecho, también debe estar presente en las personas con discapacidad, para que se logre una igualdad de oportunidades y una plena integración en la sociedad, alcanzando así una vida más independiente.

Desde el punto de vista social la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual debemos de tener un objetivo, el empleo integrado en empresas públicas o privadas, es decir, empleo casi igual, en donde las condiciones de trabajo vayan acorde la discapacidad de cada persona (*González 1998*).

Esta investigación será un aporte para las personas con discapacidad y sus familiares al concientizarse como parte activa en el cumplimiento de sus derechos y beneficios sociales, como sus deberes ante la comunidad.

La investigación es de utilidad para transparentar la situación de inserción socio laboral de las personas con discapacidad de la provincia de Esmeraldas, orientar a los empresarios y a sus familias y mejorar la calidad de vida. Siendo factible realizarla porque cuenta con el apoyo de los organismos gubernamentales, de las familias, de las personas con discapacidad, que están prestos a contestar las inquietudes que se presenten en la investigación. La hipótesis a cumplirse con la investigación está basada en que en esmeraldas se visualiza que no hay una verdadera inserción socio-laboral de personas con discapacidad a pesar de existir la normativa, por lo que la hipótesis consintió en ¿Al lograr el cumplimiento de la normativa e ir más allá de la ley, siendo proactivos, las personas con discapacidad tendrían opciones de mejorar su calidad de vida? Para el desarrollo de la investigación se consideró como método cuantitativo.- puesto que permitió examinar los datos de manera científica, o más específicamente en forma numérica, generalmente con ayuda de herramientas del campo de la estadística. Método cualitativo, este método se aplicó porque trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica, con este tipo de investigación cualquier cosa o persona posee valor, gracias a la investigación cualitativa la voz de aquellas personas que no pueden dar su opinión son escuchadas.

El objetivo general de la investigación se enfocó en; “Determinar la situación sociolaboral de las personas con discapacidad en el cantón Esmeraldas, durante los años 2011-2012”. Para el cumplimiento del objetivo principal se planteó los siguientes objetivos específicos; 1.- Analizar la situación actual de las personas con discapacidad que se encuentra laborando. 2.- determinar cómo influye el nivel educativo en la inserción laboral de las personas con discapacidad. 3.- comprobar cómo influye la accesibilidad física en la inserción al trabajo de una persona con discapacidad. 4.- Establecer la importancia que tiene la familia para lograr la inserción laboral de los miembros con discapacidad.

Por lo que la presente investigación cuenta con 4 capítulos; en el capítulo I el marco teórico en donde se expone con amplitud las diferentes teorías, categorías, conceptos y definiciones que se utilizaron en la investigación, el capítulo II reseña del escenario investigativo así como sus condiciones técnicas, materiales, ambientales, geofísicas, sociales, demográficas, culturales entre otras la misma que se desarrollaron para mejor comprensión de

los lectores, en el capítulo III todo lo que tiene que ver con los resultados de la investigación y la interpretación de los mismos, el capítulo IV están las respectivas conclusiones de la investigación. Por último se presenta la bibliográfica utilizada en el proceso investigativo, los anexos, los cuestionarios que se aplicaron en la encuesta y demás documentos pertinentes que fundamentaron el proceso investigativo.

Por lo tanto quisiera agradecer a cada uno de las personas que de una u otra manera colaboraron para la realización de este trabajo investigativo. Un agradecimiento especial a mi asesora Msc. Silvia Torres quien supo guiarme con esmero, paciencia y gran capacidad profesional

Al personal del Ministerio de Relaciones Laborales, a la persona encargada de la atención de las personas con discapacidad, a las autoridades del CONADIS, a las diferentes asociaciones de personas con discapacidad existente en la ciudad de Esmeraldas y a los familiares y personas con discapacidad quienes me facilitaron información. Gracias a cada uno de ellos por su valiosa colaboración.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1. SUSTENTOS CONCEPTUALES DE DISCAPACIDAD Y TRABAJO.

Al abordar un tema como la discapacidad es necesario investigar los significados que le han dado en el pasado y como ha ido su evolución y progreso. Esto presenta relevancia dado que de la manera en que se define y conceptualiza se determinarán las intervenciones en la materia.

1.1. DISCAPACIDAD.

De acuerdo a la investigación realizada la discapacidad:

Es cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo (www.nl.gob.mx).

Para Samaniego la definición de discapacidad tradicionalmente se refiere a:

La persona que, a consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales y/o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente se ve restringida en su capacidad en una o varias áreas, para realizar una actividad dentro del margen que se considera normal en el desempeño de sus funciones o actividades habituales (Samaniego, 2005, pág. 35).

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS) Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por

consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

Entre los tipos de discapacidad se pueden mencionar los siguientes:

Discapacidad intelectual y/o psicológica.- Discapacidad intelectual, también conocida como retraso mental, es un término utilizado cuando una persona no tiene la capacidad de aprender a niveles esperados y funcionar normalmente en la vida cotidiana. En los niños, los niveles de discapacidad intelectual varían ampliamente, desde problemas muy leves hasta problemas muy graves. (*Safer. Healthier, People*)

Los niños con discapacidad intelectual puede que tengan dificultad para comunicar a otros lo que quieren o necesitan, así como para valerse por sí mismos. La discapacidad intelectual podría hacer que el niño aprenda y se desarrolle de una forma más lenta que otros niños de la misma edad. Estos niños podrían necesitar más tiempo para aprender a hablar, caminar, vestirse o comer sin ayuda y también podrían tener problemas de aprendizaje en la escuela.

Discapacidad auditiva y de lenguaje.- Ríos Hernández, M. (2003) Considera la discapacidad auditiva como “aquel trastorno sensorial caracterizado por la pérdida de la capacidad de percepción de las formas acústicas, producida ya sea por una alteración del órgano de la audición o bien de la vía auditiva”.

Dentro del término general de discapacidad auditiva se suele distinguir entre tres trastornos que permiten describir mejor las casuísticas habituales, y cuyo conocimiento resulta fundamental para el logopeda (Trastornos del desarrollo y logopedia).

Según la logopeda la discapacidad auditiva tiene tres categorías:

Hipoacusia: cuando la audición es deficiente, pero permanece cierta capacidad que es útil para la percepción del lenguaje oral y de los sonidos ambientales.

Sordera: existe una audición residual imperceptible, que imposibilita la percepción del lenguaje oral y de los sonidos ambientales.

Cofosis o anacusia: es una ausencia total de audición. Es un problema muy poco frecuente, ya que incluso en las sorderas profundas se mantienen unos mínimos restos auditivos

Discapacidad motriz.- La discapacidad motriz 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. (www.telecentros.org/).

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

Las causas por las que se presenta la discapacidad física pueden ser muy variadas, pueden ser por factores congénitos, hereditarios, cromosómicos, por accidentes o enfermedades degenerativas, neuromusculares, infecciosas o metabólicas entre muchas.

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

Desde un aspecto descriptivo se puede precisar que la discapacidad visual es la carencia, disminución o defectos de la visión. Para la mayoría de la gente, el significado de la palabra a Ciego, corresponde a una persona que no ve, con ausencia total de visión, (Maciel de Balbin der, Paula) , sin embargo dentro de la discapacidad visual se pueden establecer categorías tales como:

- **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.

La baja visión, visión parcial o visión subnormal puede definirse como agudeza central reducida o la pérdida del campo visual, que, incluso con la mejor corrección óptica proporcionada por lentes convencionales, se traduce en una deficiencia visual desde el punto de vista de las capacidades visuales; supuesta en esta definición una pérdida bilateral de la visión, con algún resto visual.

El funcionamiento visual depende de múltiples factores, físicos, psíquicos, ambientales; variando incluso en dos personas con idéntica patología o en una misma persona en distintos días u horas de un mismo día.

Diferenciaremos aquí agudeza visual de funcionamiento visual. La agudeza visual es, el grado de visión (generalmente, de visión lejana) expresado en valores numéricos, que nos indica a qué distancia es capaz de percibir con claridad. Funcionamiento o Eficacia Visual, en cambio, es un concepto mucho más abarcativo; nos indica qué cosas es capaz de hacer un sujeto en particular utilizando su visión y en qué condiciones. (Maciel de Balbinder, Paula)

Multidiscapacidad.- Se considera discapacidad Múltiple al “conjunto *de dos o más deficiencias asociadas, de orden física, sensorial, mental, emocional ó de comportamiento social es decir la suma de estas alteraciones caracterizan la múltiple deficiencia, más si el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, de la comunicación, de la interacción social y de el aprendizaje que determina las necesidades educativas de esas personas.*” (MEC, 2003, p.1)

La presencia de dos o más discapacidades en una misma persona requiere de apoyos generalizados en las diferentes áreas de las habilidades adaptativas, así como en la mayoría de

las áreas del desarrollo, enfrentándose a un mayor número de barreras sociales que le impiden su plena y afectiva participación.

Hoy en día se consideran discapacidades asociadas a la visual las motoras y sensoriales, personas con diferentes déficit de desarrollo mental o con trastornos de conducta severos.

1.1.1. TRABAJO

El trabajo es un elemento estructurador, útil. De cambio, promocional, integrador, educable y de responsabilidad. (*Cortina Sierra, A., Gómez Enrich, M., Güel Gublanas, M., 2010*)

Las personas no sólo trabajan para subsistir, sino también para mantenerse o mejorar su identidad personal y su posición social. El trabajo provee un ritmo a los días de la semana, a las semanas y a los meses de año. El trabajo también desempeña un papel en nuestra vida social, no sólo facilita oportunidades para conocer personas, sino que también puede aportar una base para las relaciones. El trabajo es un elemento principal de la identidad, añade significado y contenido a la vida.

El trabajo es un valor universal que ha significado durante siglos la clave del sistema social. Trabajar es crear un objeto, es fabricar o contribuir a fabricar una obra intelectual, artística, material que da una recompensa. Es recoger los frutos del esfuerzo. Es mantener la existencia dentro de la sociedad. A través del aprendizaje profesional y del trabajo se consigue el reconocimiento y la entrada en el mundo de los adultos.

El Trabajo actualmente es un tipo de actividad humana sobrecargada de connotaciones psicológicas y sociales. De él se derivan múltiples consecuencias para el individuo, tales, como, grado de satisfacción, adscripción de estatus, prestigio, rol social, etc., que inciden en su autorrepresentación y reafirmación personal. En suma, el trabajo es la forma más habitual de participar plenamente en la vida social.

La actividad laboral constituye para cualquier individuo un pilar básico en su vida personal y social. Por ello aunque sea muy brevemente, vamos a referirnos a la significación del trabajo en la sociedad actual y a las dificultades que encuentran las personas con discapacidad para acceder a él.

Se entiende por trabajo aquella actividad física y/o intelectual que permite el desarrollo personal y social del individuo y que mediante el cual, se obtienen unos bienes para la subsistencia y satisfacción de necesidades y deseos.

Trabajar es una forma de estar en sociedad, es ser reconocido como persona útil, es decir, cuando trabajamos, estamos o somos socialmente reconocidos. Para la persona adulta, trabajar es la forma más "normal" de vivir en una sociedad como la nuestra. El trabajo sigue siendo de manera indiscutible, uno de los principales elementos de los que dispone la persona para participar en la vida social.

Por otra parte, la disponibilidad de recursos económicos es una condición básica para estar en sociedad. Salvo disponibilidades económicas heredadas, o golpes de fortuna, el trabajo es la única fuente estable de ingresos. Es por ello por lo que disponer de un trabajo se manifiesta a la vez como síntoma y medio posibilitador de integración social.

La reducción e incluso carencia de ingresos, acompañada de la falta de empleo tienen una consecuencia primordial de apartamiento de la participación social, de exclusión y de segregación. No trabajar, no indica solo el no poder consumir o no tener medios, es mucho más: es no tener acceso, no poder participar socialmente de forma adecuada. Trabajar, es, ser socialmente aceptado, reconocido, valorado. La condición de parado actúa como un estigma, como un factor de exclusión.

En el marco de esta reflexión, nos encontramos con un importante grupo de personas tradicionalmente distantes del mercado laboral. Son las personas codificadas como minusválidas. Aquellas cuya discapacidad les añade dificultades para poder incorporarse, aunque lo deseen, al mercado laboral.

Históricamente esta situación procede de una etapa en la que la inactividad de la persona con discapacidad era bien vista, estaba aceptada tradicionalmente. La familia centraba su esfuerzo en facilitar al máximo un medio acogedor/sobreprotector que, en ocasiones, se ha revelado como una de las principales barreras para la autonomía de las personas con discapacidad. En algunos casos puntuales, incluso, se llegaba a prácticas de ocultamiento de las personas, por entender que la presencia de la discapacidad era la consecuencia de alguna acción o comportamiento indebido, o de un castigo y, por tanto, se percibía y era interiorizado como un estigma para la propia familia.

En definitiva, nos encontramos ante una imagen familiar donde la persona con discapacidad era por principio, un sujeto pasivo, una carga, un "no activo" aceptado. Estas posiciones claramente paternalistas, limitadoras de la libertad, de la autonomía y de la capacidad de las personas con minusvalía, no es algo obsoleto y olvidado. Antes bien, con frecuencia aparecen y dominan realidades actuales y están casi siempre presentes en nuestra sociedad.

En el mundo del trabajo, las personas con discapacidad son afectadas por patrones de discriminación como las altas tasas de desempleo, los prejuicios sobre su productividad y la falta de acceso al lugar de trabajo.

En el 2003, el 40% de las personas con discapacidad en edad laboral en la Unión Europea tenía empleo comparado con 64,2% de las personas sin discapacidad. Además, 52% de las personas con discapacidad en edad laboral es económicamente inactivo, comparado con 28% de las personas sin discapacidad, dándose a entender que las personas con discapacidad son las menos favorecidas en el ámbito laboral¹.

Entre las personas con discapacidad, los hombres tienen el doble de probabilidad que las mujeres de tener trabajo.

¹ (Comisión de las Comunidades Europeas; Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones; (Situación de las personas con discapacidad en la Unión Europea ampliada; El Plan de acción Europeo 2006-2007)

Según un informe, elaborado por el Fondo de Población de la ONU (UNFPA) y por la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), aproximadamente el 70% de las personas con discapacidad de América Latina se encuentra en situación de desempleo. (*empleo.universiabllogs.net*)

Las personas con discapacidad registran mayor desempleo y menores ingresos que las personas sin discapacidad. Con frecuencia están relegados a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, con escasa seguridad social y legal, o están segregados del mercado primario del trabajo. Muchos están subempleados. Esto afecta su autoestima y muchos se resignan y deciden abandonar sus intentos. Sin embargo, la experiencia demuestra que cuando encuentran trabajos que corresponden a sus capacidades, habilidades e intereses, pueden hacer aportes importantes en el lugar de trabajo (*www.ecuadorinmediato.com*)

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), el 15% de la población en el mundo presenta algún tipo de discapacidad física, psíquica, sensorial u orgánica, congénita o adquirida en cualquiera de sus grados.

Un total de 1.171.900 personas de edades comprendidas entre los 16 y los 64 años y residentes en hogares tenía certificado de discapacidad en 2010, con un incremento del 8,3% respecto al año 2009. Esta cifra representaba el 3,8% de la población total en edad laboral, frente al 3,5% del año anterior. Entre este colectivo, la tasa de paro se situó en el 23,3%. (*CONADIS*)

El Instituto Nacional de Estadística explica en su encuesta "El Empleo de las Personas con Discapacidad", que en términos globales, y desde el punto de vista laboral, el aspecto más significativo para el colectivo de las personas con discapacidad legalmente reconocida es su baja participación en el mercado de trabajo, y no tanto su nivel de desempleo. De hecho, su tasa de actividad fue del 36,2% en 2010, frente al 75,9% de la población sin discapacidad (*INEC2010*).

En 2010, la tasa de paro para el colectivo de personas con certificado de discapacidad superaba en 3,2 puntos a la de la población sin discapacidad. Pero, si se atiende a su evolución, en los dos últimos años la tasa de paro se ha incrementado en menor medida para las personas con discapacidad. En concreto, se incrementaba 1,5 puntos al pasar del 21,8% de 2009 al 23,3% de 2010. Por su parte, la tasa de desempleo de las personas sin discapacidad crecía dos puntos hasta alcanzar el 20,1% en 2010. Las diferencias más significativas se encuentran en los jóvenes, "dado que para la población de personas con certificado de discapacidad de 16 a 24 años, la tasa de paro (51,7%) era 10,3 puntos porcentuales más que para el caso de las personas sin discapacidad (41,4%)", señala el *(INEC 2010)*

Por sexo, la tasa de paro de las mujeres con certificado de discapacidad en 2010 (24,9%) era superior a la de los varones (22,3%). Por su parte, la tasa de empleo de los varones con certificado de discapacidad superaba en más de ocho puntos a la de las mujeres. El número de personas inactivas aumenta notablemente con la edad, al superar el 70% de las personas con discapacidad de más de 44 años en 2010. Para las personas sin discapacidad esta tasa se situaba en torno al 30% *(INEC 2010)*

Según el tipo de discapacidad, la asociada a deficiencias auditivas es la que presentaba mayores tasas de actividad (58,2% en 2010). Por su parte, la asociada a trastorno mental tenía las menores (24,9%) *(INEC 2010)*

El 89,3% de las personas con discapacidad que trabajaron en 2010 lo hicieron como asalariados y el 78,9% de ellos tenía contrato indefinido (cuatro puntos más que para la población general). La mayor estabilidad en los contratos para el colectivo de personas con discapacidad se dio en la población masculina (80,8% de indefinidos en 2010) y en edades superiores a 24 años (77,2%). *INEC 2010)*

El 86,6% de los ocupados con discapacidad trabajaba a jornada completa en 2010. Aunque no existen diferencias significativas entre personas con discapacidad y sin discapacidad en términos de tipo de jornada, las personas que afirman tener jornada parcial por motivos relacionados con la enfermedad o incapacidad abundan más dentro del colectivo

de personas con discapacidad (1,8% frente a 0,1%). Más de tres cuartas partes de los ocupados con discapacidad desempeñan su actividad en el sector Servicios. *INEC 2010*)

Sin embargo, una de las necesidades más sentidas de las personas que tienen discapacidad es el acceso a un trabajo remunerado, ya que son pocas las empresas que están dispuestas a contratar a una persona con discapacidad y, si esa contratación ocurre, las probabilidades de mantener el puesto de trabajo son bajas al no contar con los reglamentos e instalaciones adecuadas para ellos.

La integración laboral de las personas con discapacidad es un proceso que debe incluir de igual forma las condiciones de tareas, sueldos y horarios que cumple cualquier otro trabajador sin discapacidad. En este sentido lo verdaderamente ideal sería que las personas con discapacidad pudieran encontrarse con unas tasas de desempleo similares a las del resto de la población, de manera que no fuera necesaria ninguna medida de discriminación positiva por el hecho de que un persona tuviera una determinada limitación, afirmó el académico de la Universidad de Salamanca (España), Borja Jordán de Urríes.

Este problema del desempleo de las personas con discapacidad es tan universal que, incluso en países altamente desarrollados como Estados Unidos, todavía está lejos de resolverse. Cito lo que afirma Deborah Kaplan, Directora Ejecutiva del World Institute on Disability (WID), en un interesante artículo publicado en el webzine Disability World: "La Ley de Estadounidenses con Discapacidad de 1990, se elaboró con la perspectiva de incluir plenamente a las personas con discapacidad dentro de toda la fuerza laboral. Pero hoy, 23 años después, sólo un tercio de las personas con discapacidad en edad productiva, forman parte del sector laboral de Estados Unidos y esto contrasta con el hecho de que, 8 de cada 10 personas con discapacidad han manifestado que desean trabajar.

1.1.2. VENTAJAS Y BENEFICIOS DEL TRABAJO.

Entre las ventajas que pueden obtener las personas con discapacidad al momento de tener un empleo se puede considerar las siguientes (*Guía práctica para empresas 2008, pág.17*)

- Comienzan a tener la convicción de que su vida tiene sentido y sienten la necesidad de proponerse metas personales y sociales. Esto los motiva a decidir, aprender a movilizar,

siendo independientes y mejorar su forma de comunicación.

- El trabajo le da sentido a sus vidas, y se sienten contribuyendo a la sociedad, versus el estigma tradicional de que son una carga para sus familias y el Estado.
- Realizar una actividad remunerada en un ambiente de equidad dentro de la comunidad les permite autoafirmarse y trascender de sí mismos. Además de mejorar en forma constante su relación con los demás, comienzan a asimilar y ejecutar códigos sociales que guían la convivencia humana.
- Tener un trabajo remunerado les permite satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida.
- Proyectarse en el tiempo como todas las personas, en cuanto a su vida personal, aspiraciones, vida de pareja, hijos, es decir demostrando su valía como ser humano.
- Demostrar su productividad y nivel de trabajo cumpliendo con un rol activo en la sociedad.

1.1.3. DESVENTAJAS

- El aislamiento social, ya de por sí presente en las personas con discapacidad, por lo que con el teletrabajo se fomenta más.
- El temor al fracaso e inseguridad, agudizado si se trata del primer empleo y si la persona ha tenido fracasos laborales anteriores por su condición de discapacidad.
- La desmotivación, bajo autoestima, inseguridad emocional, desequilibrio, depresión, son factores que afectan a las personas con discapacidad que no cuentan con un trabajo (*Arranz 2011*).

1.1.4. HABILIDADES

Aprender y desarrollar habilidades sociales por sí mismo es fundamental para lograr condiciones óptimas con los demás, ya sean de carácter social, familiar o laboral generando una interacción satisfactoria. La importancia de tener habilidades sociales permite una forma de conexión con el entorno, y se manifiesta a través del comportamiento verbal y no verbal. En efecto, la insuficiencia en el desarrollo de las habilidades acarrea falencias en la buena comunicación y afecta directamente la estabilidad emocional y comportamental del individuo.

(Caballo 1999) establece que:

La conducta socialmente habilidosa es ese conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas.

Boluarte (2006) establece que.

El entrenamiento en habilidades sociales se basa en los principios conductuales de la terapia de conducta, que proporciona un marco útil para el análisis funcional del comportamiento social, con un conjunto de técnicas de aprobada eficacia y conocido rigor metodológico.

Por lo tanto las habilidades sociales son un conjunto de hábitos (a nivel de conductas, pero también de pensamientos y emociones), que nos permiten mejorar relaciones interpersonales, sentirnos bien, obtener lo que queremos, y conseguir que los demás no nos impidan lograr nuestros objetivos.

También la capacidad de relacionarnos con los demás en forma tal que consigamos un máximo de beneficio y un mínimo de consecuencias negativas, tanto a corto como a largo plazo.

Basándonos en las habilidades adaptativas y en los estudios realizados a través de los años sobre la conducta adaptativa (Luckasson y otros, 2.002: 76) en la 10ª edición de la AAMR, aparecen las habilidades adaptativas conceptuales, prácticas y sociales:

El considerar las habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas en la edición 2.002, posibilita la transferencia de éstas últimas, como áreas de apoyo potencial en la nueva edición y referidas a: desarrollo humano, enseñanza y educación, vida en el hogar, vida en la comunidad, empleo, salud y seguridad, área conductual, área social, y protección y defensa. **(Luckasson y otros (2002:82))**

Pasamos a describirlas:

Desarrollo Humano: Facilitar oportunidades de desarrollo físico (coordinación óculo-manual, habilidades de motor fino y grueso), cognitivo (coordinación de experiencias sensoriales, representación del mundo a través de la palabra e imágenes, razonamiento lógico en situaciones concretas y razonar de forma más real y lógica) y socioemocional (confianza, autonomía, iniciativa, control e identidad).

Enseñanza y educación: Interactuar con monitores, profesores o compañeros, participar en el proceso de enseñanza y decisiones educativas, aprender y usar estrategias de solución de problemas, etc.

Vida en el hogar: Usar servicios y aseos, lavado y cuidado de la ropa, preparar y comer los alimentos, conservar y limpiar la casa, vestirse, baño e higiene personal, aparatos electrodomésticos y participar en actividades de ocio dentro de la casa.

Vida en la comunidad: Usar el transporte, participar en actividades de recreo y ocio en la comunidad, usar los servicios de la comunidad, visitar a amigos y familiares.

Empleo: Acceso a trabajos y tareas, aprender y utilizar habilidades específicas del trabajo, interactuar con compañeros de trabajo.

Salud y seguridad: Acceso y obtención de servicios terapéuticos, tomar medicación, evitar riesgos para la salud y seguridad, recibir tratamientos en casa, desplazarse de un sitio a otro.

Conductual: Aprender habilidad o conductas específicas, aprender o tomar decisiones apropiadas, acceso y obtención de tratamientos de salud mental, acceso y obtención de tratamientos por abusos de sustancias.

Social: Socialización dentro de la familia, participar en actividades de recreo y ocio, tomar decisiones sexuales adecuadas, socialización fuera de la familia.

Protección y defensa: Defenderse y defender a otros, manejar el dinero y economía personal, protegerse de la explotación, ejercer derechos y deberes legales.

1.1.5. ADAPTACIONES

La consideración de criterios ergonómicos es cada día más patente en todas las actividades del ser humano; desde el ocio y medio doméstico hasta el entorno laboral. En este sentido, los objetivos fundamentales de la acción ergonómica son función directa de la actividad o productos sobre los que se interviene. (*www.insht.es*).

La ergonomía en el ámbito laboral cumple, sin excluir otras, una función preventiva y de mejora de las condiciones de trabajo, siendo su aplicación fundamentalmente colectiva. Lo mismo ocurre cuando se trata de la aplicación en el diseño de productos de consumo (masivo o no), aunque en este caso el objetivo tiene un carácter más comercial: facilidad de uso, seguridad, cubrir áreas amplias de mercado, ser dirigidos a colectivos homogéneos o heterogéneos, según el caso. (*www.insht.es*).

La ergonomía aplicada en la adaptación de puestos de trabajo para personas minusválidas se hace necesaria en muchos casos y cumple dos objetivos básicos: en primer lugar, facilita la incorporación al mercado laboral de personas, o más bien de colectivos, que poseen un alto valor añadido de dificultad para acceder al mismo; en muchos casos puede

llegar a ser la única vía de acceso a un determinado puesto de trabajo. En segundo lugar, y no menos importante, promueve la acción de mejora de las condiciones de trabajo, cumpliendo en este caso una función eminentemente preventiva. Naturalmente, en este caso el enfoque es necesariamente individual, aunque en el resultado final se puede poner de manifiesto el denominado efecto “zoom” de la adaptación: algunos de los problemas resueltos con dicha adaptación pueden afectar a un grupo más amplio de trabajadores (*www.insht.es*).

1.2. INCLUSIÓN SOCIOLABORAL.

La inclusión laboral es el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna. (*DE URRÍES Jordán (s/f)*)

La Inclusión; es ser parte del mundo laboral, donde se logra la equiparación de oportunidades y se demuestra la productividad, además el entorno se adapta a las necesidades de esta población...La inclusión Sociolaboral o como habitualmente denominamos la inserción en el mundo de la empresa, no debe situarse en el plano de lo deseado sino que ha de concretarse en políticas y acciones específicas de promoción del empleo. Compartimos su valor social y la consideración de éste como un derecho inalienable que contribuye a la integración de las personas en la sociedad (**Booth & Ainscow, 2002, pág. 30**). La inclusión invita a analizar de forma sistemática los contenidos y las formas de las culturas, las políticas y las prácticas educativas para que puedan trasladar los valores inclusivos a la vida cotidiana. En este sentido introducimos estos valores al entorno natural que les corresponde a estos jóvenes, que tanto por su formación, como por su edad y entorno familiar, su vida cotidiana normalizada corresponde a una situación profesional activa.

El momento que estamos viviendo se encuentra marcado por la inestabilidad laboral y la falta de empleo, un fenómeno que afecta no solo a toda la sociedad Esmeraldeña sino que a la sociedad en general, puesto que todos estamos inmerso en dicha problemática, más aun cuando se trabaja de las familias de las persona con discapacidad.

Si nos atenemos a los problemas que afectan al grupo de personas con discapacidad, que están en edad activa, se admite que el 85% o 90% se encuentra en situación de desempleo, lo que hace que incidan negativamente en su grupo familiar o en los sistemas de asistencia social. De aquí la importancia que adquieren para la familia, la sociedad y la economía cualquier programa que tienda en reinsertar laboralmente a personas de este grupo. Es indiscutible que si se logra volverlos productivos, no sólo dejan de gravitar negativamente en la familia y en la sociedad sino que estarán contribuyendo a mejorar el nivel de vida de todos a través de los bienes y productos que se logren con su trabajo.

El problema del desempleo de las personas con discapacidad es muy anterior a la crisis actual y son excepciones los casos en que estas personas por sí solas han logrado acceder al mundo de la laboral.

La situación actual del mercado de empleo hace muy difícil la integración de estas personas en empresas y la solución más lógica es promover la ocupación a través del autoempleo o de microemprendimientos en forma de empresas autogestionarias. Esto no será posible si no se muestran a la comunidad ejemplos de pequeñas empresas exitosas operadas por personas con discapacidad. Para ello es indudable que los grupos de personas con discapacidad interesados en estas actividades tendrán que ser apoyadas en distintos aspectos que van desde la motivación e inducción, selección de casos, capacitación y formación, asistencia técnica-administrativa y asistencia económica-financiera. Todos estos aspectos tienen importancia y debe insistirse que no todo se basa en los recursos económicos, que a veces pasan a ser secundarios (*Alba, A. y Moreno, F. (2004)*).

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

La inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo.

El acceso al trabajo de las personas con discapacidad se encuentra en las agendas sociales pendientes de muchos países, pues falta socialización para comprender que estas personas son seres humanos que gozan de derechos y obligaciones, al igual que el resto de la población, salvo que deben tener cierto tipo de protección, pues una discapacidad sí es un limitante en determinados momentos (*Asociación Española de Empleo con Apoyo (2008)*)

En el proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad, se requiere tomar medidas que garanticen el acceso y la permanencia de esta persona en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad. Para lograr una verdadera inserción laboral debemos empezar mejorando la educación y la formación ocupacional. Es importante que se desarrollen las competencias y capacidades de esta población, pues en nuestro país el 85% de las personas con discapacidad no ha accedido a la educación y solo el 15% ha terminado el colegio o tienen una profesión (*UPS*).

Los países iberoamericanos prevén eliminar las barreras que impiden el pleno empleo de sus habitantes con discapacidad y emprenderán estudios para conocer la verdadera situación en la que se desenvuelve dicho colectivo. Esas son parte de las resoluciones que adoptaron varios ministros y altas autoridades de la región, al concluir el I Encuentro Iberoamericano para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, que se celebró desde el miércoles 25 de octubre del 2012, en el Archipiélago Ecuatoriano de Galápagos.

Además, el encuentro resolvió solicitar a los jefes de Estado y de Gobierno de la región que, en la Cumbre que sostendrán a mediados de noviembre próximo en Cádiz, declaren al 2013 como el "Año Iberoamericano para la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad" (www.inclusionlaboraliberoamerica.com)

En la cita de Puerto Ayora, en la Isla Santa Cruz, participaron representantes de Brasil, Bolivia, Colombia, Perú, República Dominicana, Venezuela, Panamá, España, Cuba, Chile y

El Salvador.

"Promover la realización de estudios" e "incentivar el desarrollo de acciones dirigidas a garantizar la eliminación de las barreras que dificultan la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad", señala el texto final de la reunión, en dicho documento también se precisa que, según la Organización Mundial de la Salud (OMS) el 15% de la población mundial, unos 1.000 millones de personas, vive con algún tipo de discapacidad y que 90 millones se encuentra en Iberoamérica (*www.oiss.org*)

Asimismo, recoge que el 80 % de las personas con discapacidad en Iberoamérica que podrían trabajar, se encuentran en el desempleo, lo que agudiza la situación de pobreza y marginación de ellos y sus familias. Por ello, añade la resolución, la inclusión laboral de ese colectivo "no solo garantiza su integración social", sino que genera "efectos positivos en lo económico", ya que permite "aprovechar un valioso capital humano". (*www.oiss.org*)

El vicepresidente ecuatoriano, Lenin Moreno, que impulsó el encuentro de Galápagos, aseguró que la atención a las personas con discapacidad en Iberoamérica es una cuestión "impostergable", por lo que convocó a las autoridades regionales a "trabajar valientemente" en favor de sus derechos humanos, al mismo tiempo recordó la historia de injusticia y marginación de ese colectivo y remarcó que es necesario concienciar a la población para mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad.

Para Moreno, la discapacidad debe ser entendida como parte de la diversidad que existe en el planeta y mencionó que muchas de las mentes brillantes han surgido de ese sector social, también identificó entre ellos al científico británico Stephen Hawking, con quien conversó hace algunas semanas en Inglaterra y quien ha aceptado una invitación para visitar las Islas Galápagos en enero próximo.

De su lado, Ana Peláez, directora de relaciones internacionales de la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE), sugirió una mayor inclusión de las personas con

discapacidad en la toma de decisiones que atañen a ese colectivo. (*Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) s/r*).

Para ella, esas personas pueden aportar soluciones a los problemas que afrontan, como ha sucedido en España con el trabajo que por 75 años ha desplegado su organización.

El ministro peruano de Trabajo, José Villena, precisó que en su país la mayoría de los 2,5 millones de personas con algún tipo de discapacidad se encuentra en el sector informal, con empleo precario.

Villena dijo a Efe que el Gobierno de su país llevará adelante un censo poblacional en el que se identificará a las personas con discapacidad y sus potencialidades laborales, con el objetivo de alcanzar la plena inclusión de ellos en el mercado laboral.

El ministro de trabajo del Perú José Villena en el diario el universo reconoció que existe un amplio sector de ese colectivo que no tiene los incentivos suficientes para buscar trabajo, por lo que insistió en que se deben encontrar mecanismos, como la capacitación profesional, para que los discapacitados puedan calar en la demanda laboral de las empresas. (*El Universo 2012*).

El Ministerio de Relaciones Laborales, fomenta el cumplimiento de obligaciones laborales contenidas en el Código del Trabajo; y, realiza inspecciones a través de las Inspectorías del Trabajo y Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional, en coordinación con la Unidad de Discapacidades, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores con alguna clase de discapacidad, procurando su inserción laboral en las empresa según el porcentaje que determina la Ley (*www.relacioneslaborales.gob.ec*).

Por ello el MRL firmó un convenio de Cooperación Interinstitucional para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en los Sectores Público y Privado suscrito entre la Vicepresidencia de la República del Ecuador, cuyo objetivo es coordinar acciones conjuntas que permitan apoyar y garantizar el control e inspección del cumplimiento de las obligaciones

de los empleadores tanto a nivel público y privado para la inserción laboral de las personas con discapacidad. (www.relacioneslaborales.gob.ec).

Desde mi punto de vista considero que las aportaciones que se pueden obtener mediante estos convenios serán de forma positiva para que las personas con discapacidad puedan obtener un puesto de trabajo digno que les permita generar el ingreso económico y mejorar su calidad de vida satisfaciendo cada una de las necesidades que se presenten dentro del hogar.

1.2.1. ¿INTEGRACIÓN O INCLUSIÓN SOCIAL?

La Real Academia Española define Integrar como "Hacer que alguien o algo pase a formar parte de un todo". Es un término frecuentemente usado para describir programas y servicios en varios países alrededor del mundo. Sin embargo en nuestro país es usado para describir la simple ubicación física de los estudiantes con necesidades educativas especiales en los colegios de educación regular.

En tanto que Inclusión es un "proceso por el cual la persona (cualquier persona) pasa a formar parte de una comunidad, aportando su esfuerzo a un bien común y convirtiéndose en miembro de pleno derecho de la sociedad que ayuda a construir". Es, por ende, un factor primordial del desarrollo individual que incide de forma directa en la mejora de la calidad de vida a través de la participación social y el desarrollo de la autodeterminación, proceso que va más allá de la simple ubicación física de que hablamos antes.

La Red "Círculo Inclusión" entrega detalladamente el significado de inclusión:

La Inclusión nos habla acerca de cómo aprender a vivir unos con otros. Inclusión significa "estar con". Inclusión significa afiliación, combinación, involucrarse, rodearse. Inclusión significa estar unos con otros y cuidar unos de otros. Invitar a los padres, estudiante y a los miembros de la comunidad a ser parte de una nueva cultura, una nueva realidad. Inclusión significa unirse al nuevo y fascinante concepto educativo (educación cooperativa,

educación de adultos, tecnologías computacionales y pensamiento crítico). Inclusión tiene que ver con invitar a aquellos que han sido dejados fuera (donde sea) a entrar pidiéndoles su ayuda en el diseño de nuevos sistemas que motiven a cada persona a participar con sus capacidades como compañeros y miembros.

Nuestro futuro depende de nuestra capacidad para aprender a vivir juntos, creando sociedades que construyan nuestra capacidad para la compasión del uno por el otro. Inclusión nos habla de la construcción de nuestros corazones y nos da las herramientas para sobrevivir como una familia global.

Inclusión significa cambio y sus valores son claros: cooperación no competencia, participación no coerción, relaciones no aislamiento, interdependencia no independencia, amistad no soledad.

1.2.2. EL TRABAJO: UN DERECHO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

El mundo actual caracterizado por la globalización, los avances tecnológicos, la liberalización de la economía, ha determinado nuevas formas de relaciones sociales de producción. El trabajo como parte fundamental de esta nueva organización de la economía, es una de las áreas que más influencia ha recibido, produciéndose importantes cambios en la organización, métodos y gestión del trabajo.

La necesidad de las empresas de cumplir estándares de producción y de calidad para su sostenibilidad, han determinado cada día cambios en los procesos de selección de personal, con condiciones de competitividad a las que todos deben sujetarse, por lo que los trabajadores con menos cualificación van quedando excluidos de acceder al mercado laboral formal.

Si para la población en general, la falta de oportunidades de empleo es un problema, es más grave para las personas con discapacidad que deben competir en situaciones de desventajas, porque la condición sigue siendo un factor de exclusión, la mayoría no accedió a la educación y formación profesional, se mantienen las barreras arquitectónicas, del transporte,

de la comunicación, las instituciones de formación y promoción de diferentes alternativas de trabajo están concentradas en las grandes ciudades, a la hora de capacitar no se toma en consideración las características del mercado laboral.

La discapacidad está muy ligada con la pobreza y es una de las razones, por las que las personas no acceden a los servicios de salud, rehabilitación, educación, formación profesional y para remediar esta situación una de las formas, es el acceder al trabajo, como un derecho y elemento básico para el desarrollo del autoestima, la realización personal y el reconocimiento social, además les permite la autonomía económica y un nivel de vida digno.

Para la mayoría de las personas trabajar es una necesidad para poder subsistir, una necesidad que para algunos puede ser vocacional y para otros odiosa, para unos será más necesidad que para otros, pero en general sólo se trata de eso... de una necesidad. (*Arranz Carolina 2011*)

En cambio, para las personas con discapacidad ya no sólo se trata de una necesidad, que incluso puede ser una necesidad mucho mayor que para una persona sin discapacidad, pues necesitará más recursos para su vida diaria (ayudas técnicas, adaptaciones, asistentes personales, etc.), sino que además se convierte en un derecho, es decir, las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar, derecho a ser valoradas como cualquier otra persona en búsqueda de empleo, derecho a tener sus propios ingresos y no ser económicamente dependientes de sus familias, derecho a disfrutar haciendo su trabajo... (*Arranz Carolina 2011*)

Para cualquier persona tener un empleo es como tener algo más en su vida, pues tiene más cosas fuera de su trabajo (amistades, pareja, ocio, etc.). Sin embargo, para las personas con discapacidad tener un empleo va más allá de recibir un salario, pues significa motivación, autonomía, libertad, una oportunidad para demostrar su valía; en definitiva, un lugar donde realizarse como persona. Además, en ocasiones cuando se tiene una discapacidad se tiende al aislamiento, especialmente en zonas rurales, donde el acceso a la formación y al empleo es bastante más complejo, por lo que aquí el papel del empleo adquiere una doble función: por un lado la propia labor de trabajar lleva consigo las ventajas comentadas anteriormente y por otro

lado, supone una motivación para sentirse útil y además un lugar donde conocer personas fuera del ámbito familiar. (*Arranz Carolina 2011*)

Muchos empresarios afirman que las personas con discapacidad son empleados más productivos. La cuestión, está en que el ser humano siempre valora las cosas cuando más inaccesibles son, mientras que las cosas que tiene cada día no sabe valorarlas. Por eso, las personas con discapacidad, siendo conscientes de la dificultad que supone encontrar un trabajo acorde a sus necesidades, valoran más sus puestos de trabajo y ponen todo su empeño para dar lo mejor de sí mismos. (*Arranz Carolina 2011*)

A pesar de la existencia de leyes e instrumentos nacionales, regionales e internacionales y a pesar de las actividades de los organismos internacionales y los esfuerzos de las ONG, siguen violándose en todo el mundo los derechos humanos de las personas con discapacidades. Es algo innegable. Las estadísticas disponibles en materia de empleo muestran que el índice de inactividad de los trabajadores con discapacidades tiende a ser muy superior a la de los otros trabajadores. Los problemas de acceso al entorno físico, incluidos el transporte, la vivienda y los lugares de trabajo, el riesgo de perder las prestaciones al empezar a trabajar, además de los prejuicios persistentes entre los empleadores, los otros trabajadores y el público en general agravan una situación ya difícil. Esto no significa que no haya habido mejoras. Resulta alentador el aumento significativo en los últimos años de leyes nacionales que prohíben la discriminación, aunque la adopción de una ley no garantiza su aplicación. Los esfuerzos constantes de los organismos internacionales, y en particular de la OIT, en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo han permitido abrir importantes caminos en la lucha contra la exclusión social de las personas con discapacidades. Se espera que la nueva Convención consolide los esfuerzos nacionales e internacionales y dé un nuevo impulso a la eliminación de la discriminación por motivos de discapacidad y a la promoción de la inclusión. (*El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades, pág. 14*)

1.2.3. FACTORES VINCULADOS A LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Hay diversos factores que dificultan la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad, entre ellos el nivel de paro general, los prejuicios sociales y empresariales, la baja cualificación profesional de las personas con discapacidad, la falta de adaptación de los puestos de trabajo. Por lo tanto, son múltiples factores los que contribuyen a que la situación que vi ve las personas con discapacidad frente al empleo se mantengan; el Comité Español de Representantes de Minusválidos señala los siguientes (*CERMI, 2001:10*):

Según Jurado (2005),

La incorporación de las personas con discapacidad al mundo del empleo plantea la relevancia de tres factores: aquellos vinculados con "la adaptación de los contextos, la utilización de tecnologías adaptadas y la formación previa a la incorporación al mundo del trabajo". De esto se puede inferir la necesidad de planteamientos y políticas eficaces para generar una transición desde la situación actual a un estado de integración total, puesto que las personas con discapacidad están sometidas, más que otras, a los estigmas sociales y a la atención institucional.

Entre los factores que están vinculados a la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad se puede mencionar los siguientes: (*Fundación Encuentro, 2001:274-275*)

Nivel educativo y cualificación profesional deficiente o inadaptada a las demandas del sistema productivo.

Falta de motivación e información de la propia persona con discapacidad y de sus familias que incide en dificultades para mejorar su cualificación profesional o buscar empleo.

Actitud negativa de una parte de los empleadores o los responsables de recursos humanos que revela un prejuicio inicial hacia las capacidades potenciales de la persona con discapacidad o una serie de ideas falsas preconcebidas (escasa polivalencia, difícil reciclaje, altos costes por la adaptación de lugares y puestos de trabajo...).

Dificultades para acceder a las fuentes de financiación de cara a crear su propio negocio.

Dificultades de accesibilidad (transporte, adaptación de centros de formación o de trabajo...) que puede en ocasiones ser un serio obstáculo para la integración laboral.

Las dificultades que tiene cualquier ciudadano para acceder al mundo laboral se incrementan en el caso de las personas con discapacidad, ya que se le añaden otras dificultades y barreras específicas que tienen que superar:

Barreras sociales, que hacen de las diferencias entre las personas motivo para el rechazo, la limitación de oportunidades y la marginación social.

Barreras del entorno físico, que limitan o impiden el acceso, la movilidad o la comunicación.

Barreras psicosociales, tales como la excesiva protección familiar, las deficiencias educativas y formativas, la desmotivación, la falta de información y orientación profesional.

Barreras mentales o las secuelas que todo ello genera en el propio discapacitado, que alimenta su autoexclusión del mercado de trabajo y le hace en exceso dependiente de las políticas de protección.

Los Obstáculos y Barreras Sociales son aquellas que la misma sociedad ha creado y que no nos dejan ser parte de un grupo ya sea social, económico, laboral, recreativo o educativo, debido a prejuicios preestablecidos. Estos obstáculos son los que privan a las personas de un correcto desarrollo de la vida cotidiana, considerando que entorpecen la toma de decisiones. (<http://www.teleton.org.mx/culturaeliminacion.php>).

La integración de personas con discapacidad a las empresas se ve obstaculizada por barreras de diversa índole, principalmente culturales.

Los Obstáculos Actitudinales.- Son barreras históricas de actitud, que han provocado desigualdad de condiciones frente a situaciones sociales, como son el trabajo y la educación.

Existen diversos mitos en el ámbito empresarial con respecto a la contratación de estas personas. Algunos ejemplos:

- No son capaces de utilizar ciertas herramientas o maquinaria normales, por lo que necesito invertir en dispositivos especiales que son muy caros.
- El entorno del trabajo en mi empresa es demasiado peligroso, lo que puede agravar la condición de la persona.
- Son poco cumplidoras y faltan mucho al trabajo por enfermedad.
- Mis clientes pueden incomodarse al tratar con estas personas.
- Mis trabajadores pueden tener problemas de comunicación con ellos.

Todos estos conceptos, están asociados a su condición física, mental o sensorial y no a sus posibilidades reales de ejercer alguna actividad, reforzando así una cultura de discriminación.

De acuerdo a lo investigado se puede mencionar que cada una de estas barreras son parte del convivir diario de las personas con discapacidad, permitiéndoles el aislamiento de su entorno tanto social, familiar, afectivo y sobre todo en lo laboral.

1.2.4. DISCRIMINACIÓN: LA BARRERA DE MAYOR PESO

La discriminación se funda en prejuicios que se han heredado a lo largo de la historia, sobre las capacidades y conductas que supuestamente tienen las personas con discapacidad. Estos prejuicios finalmente determinan las expectativas que se generan sobre ellas. A continuación presentamos los tres tipos de discriminación hacia estas personas que se presentan con mayor frecuencia en nuestra sociedad. (*Guía Práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad, 2005. pág.13*)

Entre las discriminaciones existentes podemos citar:

Discriminación positiva: acciones de sobreprotección/paternalismo que finalmente deriva en una discriminación inconsciente. Una familia que tiene un hijo discapacitado, y no lo deja salir a jugar con los vecinos a la calle por temor a que le pase algo, es una familia que estimula la dependencia de su hijo, perjudicándolo en su integración social.

Discriminación nociva: es de carácter intencional, e implica tratarlas en forma diferente, deliberadamente.

Discriminación sistemática: también llamada de impacto adverso o indirecto. Es la más compleja de todas y consiste en calificarlas como a cualquier otra persona. Un ejemplo de ello es tener una política empresarial que exige que todos los candidatos a un puesto determinado, deban pasar un examen oral, lo cual perjudica a aquellos que tienen una profunda sordera.

Con respecto a la discriminación sistemática, lo que se espera de las empresas es que traten a las personas con discapacidad equitativamente -no igualitariamente- para que a nadie le sea negada la oportunidad de trabajar en relación a su habilidad.

No discriminar significa aceptar las diferencias e integrarlas a la sociedad desarrollando condiciones que permitan participar en igualdad de condiciones. El simple hecho de que una persona tenga alguna discapacidad quiere decir q sea persona no útil, por lo contrario a estas personas hay que darles y brindarles el valor que como seres humanos se merecen, puesto que ellos también pueden desempeñarse en un actividad laboral dependiendo de su grado de discapacidad y de las condiciones que la empresa tenga para la accesibilidad de las personas con discapacidad.

También existen barreras arquitectónicas (infraestructura adecuada), educacionales (falta de enseñanza media y/o técnica o universitaria) y legales (vacíos en la ley), que se deben enfrentar en un acción conjunta entre las diferentes instancias pública y privada del país en un

mediano a largo plazo. Especialmente la accesibilidad a la educación afecta el nivel de empleabilidad de las personas con discapacidad. La prevalencia de discapacidad entre las personas que no estudian es de 16,3% mientras que es de un 3,9% entre las que estudian (Primer Estudio de la Discapacidad en Chile 2004). Esta realidad, claramente afecta en la posibilidad que tiene un discapacitado de optar por un trabajo que requiere de cierta especialización. (*Guía Práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad. pág. 13-14*)

El contar cada una de las empresas con la infraestructura adecuada para la accesibilidad de las personas con discapacidad, permitirá que estas personas puedan desempeñar a cabalidad las funciones encomendadas en su puesto de trabajo, ya que tendrán los requerimientos necesarios en donde se puedan desenvolver sin ningún inconveniente.

1.2.5. VENTAJAS DE LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

La inserción no sólo trae beneficios para ellas, sino que provoca beneficios sociales de gran trascendencia. (*Guía Práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad. pág. 17-18*)

1.2.6. BENEFICIOS PERSONALES Y FAMILIARES

- Comienzan a tener la convicción de que su vida tiene sentido y sienten la necesidad de proponerse metas personales y sociales. Esto los motiva a caminar, aprender a movilizarse solos y mejorar su forma de comunicación.
- El trabajo le da sentido a sus vidas, y se sienten contribuyendo a la sociedad, versus el estigma tradicional de que son una carga para sus familias y el Estado.
- Realizar una actividad remunerada en un ambiente de equidad con personas normales y de diferente edad, les permite autoafirmarse y trascender de sí mismo. Además de

mejorar en forma constante su relación con los demás, comienzan a asimilar y ejecutar códigos sociales que guían la convivencia humana.

- Tener un trabajo remunerado les permite satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida. (*Guía Práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad. pág. 17*)

1.2.7. BENEFICIOS ORGANIZACIONALES

Integrar a personas con discapacidad trae beneficios concretos para las empresas.

- Les permite desarrollar un valor competitivo frente a sus clientes y la sociedad, en cuanto se acercan más y de mejor manera a las necesidades reales de los distintos grupos de la población.
- Les permite contar con personas que son constantes en su trabajo, presentan menos solicitudes de licencias, suelen ser puntuales y más productivos que los demás, a diferencia de la creencia popular que plantea que son personas poco productivas y enfermizas. (*Guía Práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad. pág. 18*)

1.2.8. BENEFICIOS SOCIALES

- El contratar a personas con discapacidad aumenta la masa productiva del país, al disminuir o erradicar la dependencia forzada que provoca la discriminación y barreras de diversa índole.
- El Gobierno puede reasignar, a áreas que lo requieran, los recursos que gasta en pensiones de invalidez y canastas familiares, entre otros, ya que estas personas dejan de generar sólo gastos.

- Se puede dar cumplimiento al principio de normalización, es decir, al derecho de las personas con discapacidad a participar de todos los ámbitos de la sociedad, recibiendo el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes en educación, salud, empleo, ocio y cultura y servicios sociales, reconociéndoles los mismos derechos que el resto de la población. (*Guía Práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad. pág. 18*)

El contar con un trabajo digno que les genere un recurso económico para cubrir las necesidades básicas y primordiales del hogar permitirá a las personas con discapacidad obtener múltiple beneficios que contribuirán a mejorar su estado emocional.

1.3. CALIDAD DE VIDA

Calidad de vida se ha convertido en el concepto internacionalmente más identificado con el movimiento de avance, innovación y cambio en las prácticas profesionales y en los servicios, que sirve para materializar y definir el apoyo centrado en la persona con discapacidad, a la vez que permite promover actuaciones a nivel de la organización y del sistema social.

Calidad de vida es un concepto utilizado para evaluar el bienestar social general de individuos y sociedades por si. El término se utiliza en una generalidad de contextos, tales como sociología, ciencia política, estudios médicos, estudios del desarrollo, etc. No debe ser confundido con el concepto de estándar o nivel de vida, que se basa primariamente en ingresos. Indicadores de calidad de vida incluyen no solo elementos de riqueza y empleo sino también de ambiente físico y arquitectónico, salud física y mental, educación, recreación y pertenencia o cohesión social. (*SIGLO CERO Revista Española sobre Discapacidad Intelectual Vol. 35 (2), Núm. 210, 2004. Pág. 5*)

En general la calidad de vida se asocia a sentimientos de bienestar, de participación social, así como la existencia de oportunidades para la realización personal tanto desde la perspectiva más profesional como personal (emocional, etc.). Es pues un concepto que integra

dos perspectivas aparentemente de signo contrario; por un lado la más subjetiva formadas por las percepciones y valores individuales y, por otro, la perspectiva objetiva a partir de las condiciones reales de vida. A pesar de que el concepto de calidad de vida remita a la esfera de los valores individuales, la verdad es que no puede dissociarse del grado de satisfacción que las personas tienen respecto de un conjunto de variables relacionadas con el grado en que unas determinadas necesidades están o no cubiertas y las condiciones en que se desarrolla su vida; es decir, se nos antoja difícil hablar de una vida de calidad en situaciones de restricción de oportunidades, barreras a la participación social o bien de exclusión que padecen muchas personas con discapacidad en nuestro país. (*SIGLO CERO Revista Española sobre Discapacidad Intelectual Vol. 35 (2), Núm. 210, 2004. Pág. 5*)

La calidad de vida se puede considerar en parte una extensión lógica del concepto de normalización pues tiene implicaciones sobre las directrices de los estándares de servicios y condiciones de vida (Brown, 1988). La calidad de vida pone su énfasis no solo en el empleo o entrenamiento profesional, sino también en actividades sociales e interpersonales, educativas, y de ocio que requieren gran cantidad de entrenamiento integrado. En los años 90 el concepto de calidad de vida está siendo motivo de análisis y debate, desempeñando un papel similar al que en los años 70 y 80 ha tenido el concepto de normalización e integración. Hablar de calidad de vida en personas con discapacidad proviene del cuestionamiento sobre los resultados de los esfuerzos realizados en su favor (económicos, profesionales, personales,...). Los resultados y la justificación de los programas y tratamientos que desarrollamos deben responder a objetivos referidos a la persona que lleven a mejorar su independencia, productividad, integración y calidad de vida (*Schalock y Kiernan, 1990*).

El concepto de calidad de vida tiene una pluralidad de significados entre los cuales no hay que olvidar la propia percepción que tiene el sujeto sobre su propia vida, puesto que este concepto cada vez ha evolucionado desde las perspectivas filosóficas y sociológicas hacia una concreción mayor relacionada con las prácticas profesionales en los servicios sociales, la salud y la educación.

1.3.1. CALIDAD DE VIDA FAMILIAR

Cada persona con discapacidad es diferente por sus propias características así como por su entorno y la interacción que establece con él. El papel del ambiente que rodea a la persona con discapacidad, ya sea niño o adulto, influye directamente y con la misma importancia que las características individuales de la persona en la construcción social que se hace de la discapacidad. En ese ambiente, es la familia el lugar primero, principal, y más permanente de apoyo para el individuo, y de cuya actuación va a depender sin lugar a dudas muchas de las expectativas, posibilidades y bienestar de la persona. (*Verdugo, M.A., Schalock, R., Wehmeyer, M., Caballo, C. y Jenaro, C. 2001*).

Las familias que tienen un miembro con discapacidad se ven involucradas en desempeñar un mayor número de tareas y roles personales que las familias cuyos miembros no presentan esas características.

En la investigación y aproximación al estudio de las familias con discapacidad muchas veces se ha orientado el análisis subrayando el estrés que padecen las familias con miembros con discapacidades.

El estrés familiar mantiene una estrecha relación con el grado de bienestar e integridad de la familia, así como con la salud física y mental de cada uno de sus miembros. Existe un amplio acuerdo sobre el alto nivel de estrés al que están sometidas las familias con hijos con discapacidad, que está motivado por distintos acontecimientos que rodean a la situación del niño: enfrentarse al diagnóstico, a su cuidado diario, a los contactos con el sistema de servicios sociales, con el dolor crónico e intenso, con el aislamiento, los cuidados agregados que el niño o adulto necesita, los trastornos del sueño, o los problemas de comportamiento. (*Verdugo, M.A. y Schalock, R.L. 2001*).

La adaptación o la falta de ajuste familiar no dependen exclusivamente de la presencia o ausencia de estrés, sino que es la interacción entre el suceso estresante, los recursos de la

familia y la estimación de la seriedad del suceso, lo que determina el grado en que la familia será vulnerable al estrés y a las crisis. (*Verdugo, M.A. y Schalock, R.L. 2001*).

La mayor parte de las familias en cuyo seno vive un niño o adulto con discapacidad no presentan problemas graves de adaptación o estrés. Por tanto, podría hablarse de la existencia de una serie de aspectos de la persona y su discapacidad (gravedad del déficit, extensión, duración, comorbilidad, etc.), y de la situación y contexto en que se dan (interacción padre-hijo, apoyo social, recursos familiares y económicos, percepción positiva de la situación, y otros) que pueden influir para agravar o para aliviar el potencial estrés en el que la familia se puede encontrar inmersa. (*Verdugo, M.A. y Schalock, R.L. 2001*).

El que no sea lo más frecuente las situaciones de estrés no implica que las familias con hijos con discapacidad no tengan necesidades de apoyo. Al contrario, un hijo con discapacidad implica muchas más necesidades de apoyo personal y social que un hijo sin discapacidad, pues debe superar muchas más situaciones difíciles. Además, a mayor discapacidad, en extensión, gravedad o duración, las necesidades de apoyo se multiplican. Por eso tiene sentido preocuparse de y hablar sobre la calidad de vida de las familias junto a la calidad de vida de los hijos con discapacidad. (*Verdugo, M.A. y Schalock, R.L. 2001*).

La calidad de vida en el ámbito familiar se puede entender desde el impacto que causa la discapacidad en la calidad de vida de la familia, o desde el impacto de la discapacidad en el individuo y el rol a desempeñar por la familia. En el primer caso, corresponde examinar las transformaciones que ocurren en el seno familiar y generar servicios de apoyo a la familia en las diferentes fases de evolución del individuo con discapacidad, siendo el objeto de atención la propia la familia. En el segundo caso, el usuario de los servicios es la persona con discapacidad, y el rol de la familia es la colaboración estrecha con los profesionales. (*Verdugo, M.A. y Schalock, R.L. 2001*).

El estudio de la calidad de vida en las familias todavía cuenta con escasa investigación, pero se puede apreciar que los modelos estudiados sobre calidad de vida en los niños con discapacidad presentan muchas interrelaciones con los referidos a la familia. Además, parece

que los valores sociales, imágenes y estereotipos se extienden más allá de las personas con discapacidades hacia sus familias. Sin embargo, las familias aportan una gran dosis de fuerza, flexibilidad y creatividad en los procesos de adaptación y colaboración. (*Verdugo, M.A. y Schalock, R.L. 2001*).

"El concepto de calidad de vida nos da un sentido de referencia y guía desde la perspectiva familiar, un principio primordial para mejorar el bienestar personal de las personas y colaborar por el cambio a nivel social, y tener un lenguaje común y marco de referencia sistemático que guíe nuestros esfuerzos actuales y futuros" (*Schalock y Verdugo, 2002/2003, p. 180*)

En líneas generales, para Schalock (1996), la investigación sobre Calidad de Vida es importante porque el concepto está emergiendo como un principio organizador que puede ser aplicable para la mejora de una sociedad como la nuestra, sometida a transformaciones sociales, políticas, tecnológicas y económicas. No obstante, la verdadera utilidad del concepto se percibe sobre todo en los servicios humanos, inmersos en una "Quality revolution" que propugna la planificación centrada en la persona y la adopción de un modelo de apoyos y de técnicas de mejora de la calidad.

En este sentido, el concepto puede ser utilizado para una serie de propósitos, incluyendo la evaluación de las necesidades de las personas y sus niveles de satisfacción, la evaluación de los resultados de los programas y servicios humanos, la dirección y guía en la provisión de estos servicios y la formulación de políticas nacionales e internacionales dirigidas a la población general y a otras más específicas, como la población con discapacidad. (*Schalock y Verdugo, 2002/2003, p. 180*)

La discapacidad como tal no es algo nuevo; muy al contrario nos acompaña desde el inicio de la misma historia humana, y peor aún la discriminación hacia las personas que la poseen.

Bien es sabido que en la prehistoria, a medida que las distintas tribus y agrupaciones

humanas se movilizaban por motivo de caza o mejores tierras para cultivar, decidían abandonar a su suerte a las personas con discapacidad para no entorpecer los desplazamientos del resto de la tribu.

Durante la época de florecimiento de las primeras civilizaciones, los espartanos de la antigua Grecia, arrojaban desde el Monte Taigeto a las personas con discapacidad, pues no querían que "en su bella y floreciente civilización" existieran personas diferentes.

Hoy por hoy, existen en casi todos los países y a nivel mundial, diferentes leyes y decretos que protegen los derechos humanos de las personas con discapacidad en áreas tales como educación, trabajo, salud, servicios, espacio físico, medios de transporte, entre otros. (www.incocr.org)

La Declaración Universal de los Derechos Humanos considera "que todos los seres humanos nacen libres y en igualdad de condiciones. También piensa que es un ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben de esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades y que se esfuercen para que su aplicación sea universal y efectiva". (www.incocr.org)

El logro de la igualdad de oportunidades para todas las personas con discapacidad, sin ningún tipo de discriminación, es una de las luchas constantes por lograr una democracia justa y soberana. El objetivo no es el de garantizar derechos especiales para las personas sólo con base en su discapacidad, sino más bien asegurar que todos, sin importar su discapacidad o cualquier otro factor, puedan ejercer plenamente sus derechos humanos, especialmente los grupos vulnerables como las personas con una limitación (www.incocr.org)

Cuando se habla de familia se nos viene a la mente el típico papel de papá, mamá e hijos, ya que esto es lo se nos ha enseñado a través de los años. Sin embargo, hoy se sabe que la familia como tal no la constituye este simple núcleo, sino que está compuesta por todas

aquellas personas que cohabitan, conviven y comparten con nosotros bajo un mismo techo, no importa que no exista un medio de consanguinidad de por medio. (*www.incocr.org*)

En nuestra sociedad y en casi todas las del mundo, las familias tienen problemas que muchas veces llegan a terminar con este núcleo llamado familia. El padre comúnmente se va del hogar y la madre se queda en casa, los hijos se reparten entre ambos padres. El hecho de que existan crisis en las familias es muy normal, el constante roce diario que se da es por así decirlo natural; el simple hecho de entenderse, colaborar y tratar de apreciar a los otros es difícil; más si es siempre y por muchas horas, días o años. (*www.incocr.org*)

Hoy en día en las familias no enfrentan las crisis, sino que huyen de ellas. Crisis como infidelidades, abusos, violencia, son tan comunes en nuestras familias costarricenses que muchas veces pasan inadvertidas. Un aspecto bastante común y que en la mayoría de las ocasiones no se le da la debida atención, son las crisis familiares que se forman cuando uno de sus miembros sufre un accidente y por ende una discapacidad. Se llega a creer erróneamente que el paciente es la única persona que está sufriendo y al que se le puede presentar una crisis. Por el contrario, la familia entera se encuentra en una crisis al ver a su familiar en esa situación. Por esta razón, es importante que se incluya a la familia en el tratamiento. (*www.incocr.org*)

Aquí la "familia" puede sufrir dos procesos fundamentales al presentarse una crisis sin el debido tratamiento: uno, que es el más beneficioso para el paciente, es que la familia se llegue a unir aún más por la situación que sufre uno de sus miembros; pero otro que es muy perjudicial para el miembro accidentado o con discapacidad es que su familia se desborne a raíz de la situación que se les presenta. Las dos situaciones son tan comunes, como reales, y es que cuando una persona sufre un accidente y como resultado una discapacidad; se llega a creer erróneamente que el único que está sufriendo es el paciente y no es así; sus familiares también se encuentran en una situación bastante agobiante ya que la atención recae sobre la persona afectada, pero las familias muchas veces sufren igual o más que ellos mismos. (*www.incocr.org*)

Una crisis se podría definir como un estado temporal de confusión emocional y desorganización mental después de un problema fuerte. Posee algunas características primordiales entre las cuales están baja habilidad ya sea individual o grupal a la hora de buscar alguna solución al problema en cuestión. Los problemas desencadenantes de una crisis pueden ser muchísimos. Sarason (1996) afirma que: la muerte de un ser querido, la pérdida del trabajo y la necesidad de cuidar de un padre que sufre de una enfermedad incurable, son ejemplos de crisis personales (*Sarason 1996 p.137*).

En muchas ocasiones es posible observar cómo una familia que se encuentra en un proceso de crisis a raíz de que su familiar sufre un accidente o discapacidad, actúa sin pensar ya que es un procedimiento característico en una situación tan estresante. Por esto, es posible que alguna persona sea un poco más impulsiva de lo normal. Para Sarason (1996), la impulsividad se demuestra.

Algunas situaciones especiales como el ver a un familiar en una situación difícil, ya sea accidentado, convaleciente o imposibilitado, pueden generar algún tipo de comportamiento no muy bien visto por los demás, y es que en un momento de crisis la agresión algunas veces sin intención puede salir a flote. Coon (1999) afirma que: la agresión es cualquier respuesta realizada con la intención de dañar a una persona u objeto (p.458). Una manera de confrontar las crisis que tienen los seres humanos es la agresión y al no tener una herramienta más apropiada se recurre a ella, lo que en ciertas ocasiones puede generar más problemas de los que ya se poseen.

Cuando una familia enfrenta una situación tan grave como lo es la discapacidad de uno de sus miembros, algo muy común es que se presente el estrés. Esto es una circunstancia ya bastante conocida por el hecho de que se puede dar en más de una situación. Coon (1999) afirma que: el estrés es la condición mental y física que ocurre en cualquier momento en que debemos ajustarnos o adaptarnos al ambiente (p.454). Se manifiesta en las personas de un momento a otro ya que depende de cómo perciba una situación determinada. Coon (1999) establece que: a final de cuentas el estrés depende de la manera en que se percibe una

situación (p.456). Esto es totalmente cierto pues nunca va a ser lo mismo una situación para mí que para otra persona, ya que nadie percibe las cosas por igual.

Las familias que están atravesando una situación de crisis por el motivo que sea, se vuelven muy vulnerables ante cualquier situación que les pueda generar estrés. Esta vulnerabilidad se estará manifestando en cualquier momento y ante cualquier situación, por eso todos reaccionamos diferente y una vulnerabilidad baja nos puede afectar mucho y a nuestras familias. Para Sarason (1996) la vulnerabilidad es:

Las personas difieren no solo en los sucesos de la vida que experimentan, sino también en la vulnerabilidad que tienen ante estos. La vulnerabilidad al estrés de una persona está influenciada por su temperamento, capacidad para el afrontamiento y el apoyo social con el que cuenta. La vulnerabilidad aumenta la probabilidad de una respuesta desadaptativa ante el estrés (p.285).

Lo que más se anhela después de enfrentar una situación de crisis por mucho o corto tiempo es lograr un estado de bienestar. Ese es el fin o meta de toda familia o persona al verse involucrada en una situación tan desagradable como la discapacidad de uno de sus miembros. Sin embargo, se debe recalcar que el bienestar no es solo físico sino también mental y que es un proceso que nunca debe acabar. Además, esto logrará un equilibrio no solo individual y familiar sino también comunitario. Para Coon (1999), el bienestar es:

La salud no solo es ausencia de enfermedad. Las personas verdaderamente sanas alcanzan un estado positivo de bienestar. (...) Las personas que alcanzan el bienestar óptimo son sanas tanto física como psicológicamente. (...) Las personas que disfrutan de una sensación de bienestar también tienen relaciones de apoyo con los demás, hacen un trabajo significativo y viven en un ambiente limpio (p.453).

Una manera correcta y eficaz de recuperar el equilibrio emocional o de que este no se vea tan afectado por una situación de crisis, es poseer o manejar una buena inteligencia emocional la cual nos permitiría salir victoriosos de una eventual situación difícil o complicada. Pero lo que es indiscutible es que una discapacidad en uno de los miembros de la familia, pone a prueba las relaciones entre familiares, y en el mejor de los casos estas pruebas se ven superadas de manera apropiada.

2.- MARCO LEGAL

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR 2008.

CAPÍTULO 3

DERECHO DE LAS PERSONAS Y GRUPOS DE ATENCION PRIORITARIA

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:

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

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

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

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.

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

Art. 330.- Las personas con discapacidad tienen garantizada la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado. Se prohíbe además la reducción de la remuneración del trabajador con discapacidad.

Art. 333.- El Estado promoverá un régimen laboral que vaya en armonía con las necesidades del cuidado humano, en este caso de las personas con discapacidad.

LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDAD.

CAPÍTULO SEGUNDO

DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

SECCIÓN QUINTA

DEL TRABAJO Y CAPACITACIÓN

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

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

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

REGLAMENTO GENERAL A LA LEY DE DISCAPACIDADES

CAPITULO II DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD

TITULO II DE LAS COMPETENCIAS DE LOS MINISTERIOS DE ESTADO Y OTROS ORGANISMOS PUBLICOS Y PRIVADOS EN RELACION CON LAS DISCAPACIDADES

Art. 7.- MINISTERIO DE TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS: El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos observará y hará cumplir a las entidades y organismos de su competencia las resoluciones adoptadas en los convenios 111, 142 y 159 y las recomendaciones 99 y 168 de las Normas de Organización Internacional del Trabajo - OIT, ratificadas por el Ecuador sobre la Readaptación Profesional para las personas con

discapacidad.

LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO 2010.

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

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

No se disminuirá ni desestimaré bajo ningún concepto la capacidad productiva y el desempeño laboral de una persona con discapacidad o con enfermedad catastrófica a pretexto de los servicios sociales adecuados que se brinde a éstos para resolver y equiparar las condiciones desiguales que requieran para ejercer y desarrollar normalmente sus actividades laborales. Al primer mes de cada año, las servidoras y servidores públicos que hubieren sido integrados en el año anterior, obligatoriamente recibirán inducción respecto del trato y promoción de los derechos hacia sus compañeros y usuarios que merezcan atención prioritaria.

Si luego de la inspección realizada por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, se verificare el incumplimiento de lo previsto en este artículo, y, siempre y cuando aquello fuere imputable a la autoridad nominadora, se impondrá a ésta una multa equivalente a cinco salarios básicos unificados del trabajador privado en general. En caso de mantenerse el incumplimiento, se le sancionará con la multa equivalente a veinte salarios básicos unificados del trabajador privado en general.

Si habiendo sido sancionada por segunda ocasión la autoridad nominadora, se mantuviere el incumplimiento, siempre y cuando en su jurisdicción exista la población de personas con discapacidad disponible para el trabajo, de conformidad con el catastro nacional de personas con discapacidad que mantenga el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), esto constituirá causal de remoción o destitución.

Respecto del valor de la multa que se imponga por este efecto, el cincuenta por ciento de la misma ingresará al Ministerio de Relaciones Laborales, valor que será destinado única y exclusivamente a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio; y, el restante cincuenta por ciento ingresará al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades.

El Ministerio de Relaciones Laborales, a través de la unidad de discapacidades y las Inspectorías provinciales respectivas, supervisará y controlará cada año el cumplimiento de esta disposición en la administración pública.

CAPÍTULO II

2. RESEÑA DEL ESCENARIO INVESTIGATIVO

Esmeraldas es una provincia turística y agrícola por excelencia, de privilegiados suelos y exuberante vegetación, situada en el extremo noroccidental de la República del Ecuador. La provincia de Esmeraldas tiene una extensión de 15.954 km² la conforman los cantones: Esmeraldas, Eloy Alfaro, Atacames, Muisne, Quinindé, San Lorenzo y Rioverde y su población se estima en 534.092 habitantes (INEC 2010).

Según datos del CONADIS la población con discapacidad de la provincia de Esmeraldas está considerada en 12.644, de los cuales 992 tiene discapacidad Auditiva, 5.936 Física, 3.554 Intelectual, 239 Lenguaje, 296 Psicológico y 1.627 visual, determinando que estas personas son las que se encuentran debidamente carnetizadas.
http://www.conadis.gob.ec/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=69

	AUDITIVA	FISICA	INTELECTUAL	LENGUAJE	PSICOLOGICO	VISUAL	TOTAL
ESMERALDAS	992	5936	3554	239	296	1627	12644
TOTAL	992	5936	3554	239	296	1627	12644

Fuente: CONADIS

De acuerdo a estos datos, solo 1.838 personas con discapacidad son las que están trabajando, las cuales estas distribuidas en diferentes partes en cada uno de los 7 cantones de la ciudad y provincia de Esmeraldas.

	POR CUENTA PROPIA	SECTOR PRIVADO	SECTOR PUBLICO	QQ.DD	OTROS	TOTAL
ESMERALDAS	1002	280	281	243	32	1838

Fuente: CONADIS

La ciudad de Esmeraldas fue descubierta por Bartolomé Ruiz el 21 de Septiembre de 1526 y proclamó su independencia el 5 de Agosto de 1820.

Según la versión de los cronistas de Indias y de los historiadores ecuatorianos, cuando los españoles llegaron, creyeron que en el territorio esmeraldeño existían minas de esta preciosa gema por lo que se identificó a estos territorios como: la Provincia de las Esmeraldas, que más tarde se la llamaría Esmeraldas (*es.scribd.com*)

La ciudad de Esmeraldas limita con:

- Al Norte limita con la República de Colombia
- Al Sur limita con la provincia de Manabí y Pichincha
- Al Este limita con las Provincias de Carchi, Imbabura y Pichincha
- Al Oeste limita con el Océano Pacífico.

Su clima varía entre tropical, subtropical húmedo y subtropical muy húmedo, con una temperatura promedio de 25° c. Se asienta sobre tierra bajas, donde las mayores altitudes no sobrepasan los 600 metros sobre el nivel del mar. (*es.scribd.com*)

Debido a la influencia climática y a la ubicación geográfica, la provincia de Esmeraldas posee una extraordinaria variedad de recursos naturales. La confluencia de varios factores el mar, los ríos las montañas, etc. dan origen a un sinnúmero de microclimas y ecosistemas, todos y cada uno con sus características particulares en cuanto a biodiversidad se refiere. (*es.scribd.com*)

El territorio en el que se asienta la provincia de Esmeraldas es generalmente bajo, no existen elevaciones mayores de 400 metros sobre el nivel del mar. Muchas estribaciones llegan hasta el mar como proyecciones de las ramas laterales de la Cordillera Occidental de los Andes, cruzando la Provincia en todas direcciones. De norte a sur tenemos las mayores estribaciones en los macizos de Colope y de Esmeraldas; se destaca el Tabuche conocido históricamente como el cerro de Chinto y al sur de Esmeraldas las elevaciones de Punta Gorda y de San Francisco. Debemos destacar los importantes sistemas montañosos de Atacames y Cojines. (*es.scribd.com*)

La hidrografía de la provincia de Esmeraldas constituye un elemento de vital importancia por la gran utilidad que presta al hombre; los ríos se constituyeron a través del tiempo para sus pobladores en las únicas vías de acceso, comunicación, transporte y penetración a muchos lugares. (*es.scribd.com*)

Entre los ríos podemos mencionar al Esmeraldas que es el más importante de la provincia y al Blanco, Quinindé, Santiago, Cayapas. (*www.in-quito.com*)

Debido a la influencia climática y a la ubicación geográfica, la provincia de Esmeraldas posee una extraordinaria variedad de recursos vegetales. La confluencia de varios factores (mar, ríos, montañas, etc.) da origen a un sinnúmero de microclimas y ecosistemas, todos y cada uno con sus características particulares en cuanto a biodiversidad se refiere. (*www.in-quito.com*)

Todos los factores que concurren para hacer de Esmeraldas uno de los suelos más ricos en vegetación la hacen para que existan una muy variada vida animal; pues tenemos un sinnúmero de especies de animales: mamíferos, aves, reptiles, anfibios, peces, crustáceos, etc. (*www.in-quito.com*)

La provincia registra un importante movimiento comercial y portuario; en una zona agrícola por excelencia, donde el tabaco, café, cacao, banano, palma africana y diversas frutas tropicales son sus principales productos. La explotación de maderera la pesca y el turismo, constituyen también importantes fuentes de ingresos. (*www.in-quito.com*)

La economía se basa en la producción agropecuaria y la riqueza del suelo y del mar. En la provincia está asentada la industria mayor importancia para la economía ecuatoriana como la Refinería de Estatal de Esmeraldas. (*www.in-quito.com*)

Respecto a la educación se conoce que los centros urbanos muestran una situación más favorable, que el rural donde los problemas posibles que se pueden asociar referente al nivel de analfabetismo podrían haber sido por dificultad de acceso a centros de educación, y falta de

ingresos económicos en los hogares, lo cual conduce a un cantidad de niños que se dediquen al trabajo para cubrir con los gastos de su hogar, provocando a su vez el ausentismo escolar. (www.in-quito.com)

La música es una de las manifestaciones que ha ayudado al pueblo Afroecuatoriano a mantener su identidad.

Los afroecuatorianos de la costa (Esmeraldas) son diferentes de los de la sierra (valle del Chota y la cuenca del río Mira): esta diferencia nace en el hecho histórico de que los negros esmeraldeños vivieron en su mayoría como cimarrones y los negros serranos fueron, casi en su totalidad, esclavos. (www.in-quito.com)

Estas diferencias sociológicas dieron lugar a manifestaciones musicales totalmente diferentes. Esmeraldas es la tierra de la marimba y del arrullo.

Esmeraldas considerada la ciudad que mantiene viva la cultura del pueblo afro, ofrece la singularidad de su música y danza. Al son de la marimba, los cununos y el guasá, el pueblo afro esmeraldeño muestra al mundo sus raíces e invita a disfrutar de ellas.

Una de las manifestaciones culturales más vistosas y apreciadas por las comunidades del lugar es la interpretación de la "*Marimba Esmeraldeña*". Constituye un magnífico espectáculo de ritmo, música, seducción y colorido. Durante el Carnaval, se realiza el festival internacional de marimbas con representantes de los países vecinos. (www.in-quito.com)

La música tiene pasos Afro americanos con la marimba como instrumento característico. Los instrumentos de percusión, como los bombos, maracas, y tambores son también populares. La música siempre es acompañada con los que prefieren pasos frenéticos que invitan a cada uno a bailar. El alimento es muy rico, variado, y está basado en el pescado, el arroz, mariscos. Las mujeres visten con colores brillantes y conservan la costumbre de llevar cestas y jarros sobre sus cabezas. Allí también existe un mundo complejo espiritual con

mezclas de religión católica, budú, magia, con creencia fuertes en lo que es sobrenatural. .
(www.in-quito.com)

Esta investigación está enfocada directamente a las personas con discapacidad que se encuentran incluidas en el área laboral en las diferentes instituciones tanto públicas como privadas de la ciudad de Esmeraldas.

2.1. POBLACIÓN Y MUESTRA.

La población del presente estudio lo constituyeron las personas con discapacidad de la ciudad de Esmeraldas.

Se ha considerado un total de 128 personas con discapacidad pertenecientes y no pertenecientes a las diferentes organizaciones existen en nuestra provincia, y la Autoridad de la institución encargada de velar por el Bienestar de las personas con discapacidad de la ciudad de Esmeraldas (CONADIS)

Estratificación de la Población y Muestra

Unidad de Análisis	Muestra
CONADIS	1
Personas con discapacidad	128
TOTAL	129

Cabe indicar que del total de personas con discapacidad, se seleccionó de forma aleatoria un total de 128 a las que se les aplicó las diferentes técnicas e instrumentos para obtener la información necesaria, para fundamentar la investigación.

2.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Los Tipos de investigación para el desarrollo de la presente investigación se aplicó el tipo: documental, bibliográfica, y de campo los mismos que sirvieron para recoger la información necesaria para la investigación.

Documental, bibliográfica.- Se utilizó teorías, opiniones y/o criterios de especialistas y estudiosos del tema en la aplicación del problema presentado, paginas del internet, libros y documentos de donde se podrá obtener la información necesaria para fundamentar el trabajo investigativo.

De campo, porque se realizó en el lugar de los hechos, es decir en los hogares o sitios en donde están las personas involucradas en la investigación.

2.3. TÉCNICAS:

Las técnicas aplicadas en el desarrollo de la investigación fueron:

Material bibliográfico.- Partiendo de hechos anteriores conocidos y estudiados, y así desarrollar la investigación con bases sólidas que beneficien el buen desarrollo de la misma.

Encuestas: mediante esta técnica se obtuvo datos de los involucrados en este estudio investigativo (personas con discapacidad), para después estudiar los resultados mediante un proceso de tabulación, verificación estadística, análisis de interpretación de los mismos, análisis de encuestas y definición de recomendaciones.

Entrevista.- A la directora del CONADIS, para obtener información valiosa para la investigación.

2.4. RECURSOS:

TALENTO HUMANO:

- **Autora**, investigadora, quien se encargó de buscar la información bibliográfica que sustentó este trabajo, realizará la investigación de campo, mediante aplicación de encuesta para obtener datos precisos y fiables de los involucrados.
- **Asesor/a**, profesor/a especializado/a en investigación quien orientó, corrigió y calificó el proceso investigativo, para que este llegue a feliz término.
- **Personas con discapacidad**, familiares y comunidad, quienes contestaron un cuestionario con preguntas pre elaboradas para conocer la situación educativa y su inclusión laboral de las personas con discapacidades; y, otras variables, como: la participación social y la existencia discriminatoria, todavía existente para con las personas con discapacidades.
- **Personas** conocedoras del tema de investigación.
- **Representante Legal** del CONADIS de Esmeraldas.

CAPÍTULO III

3. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

La aplicación de la investigación de campo se la aplicó a 128 personas con discapacidad que se encuentran incluidas o no incluidas en las diferentes actividades laborales tanto el sector público, como privado perteneciente y no pertenecientes a las diferentes organización de personas con discapacidad existentes en la ciudad de Esmeraldas , quienes dieron su punto de vista en lo relacionado a cada una de las preguntas realizadas, cuyos datos se los presenta en tablas y gráficos estadísticos son su respectiva interpretación, para mayor comprensión de los lectores.

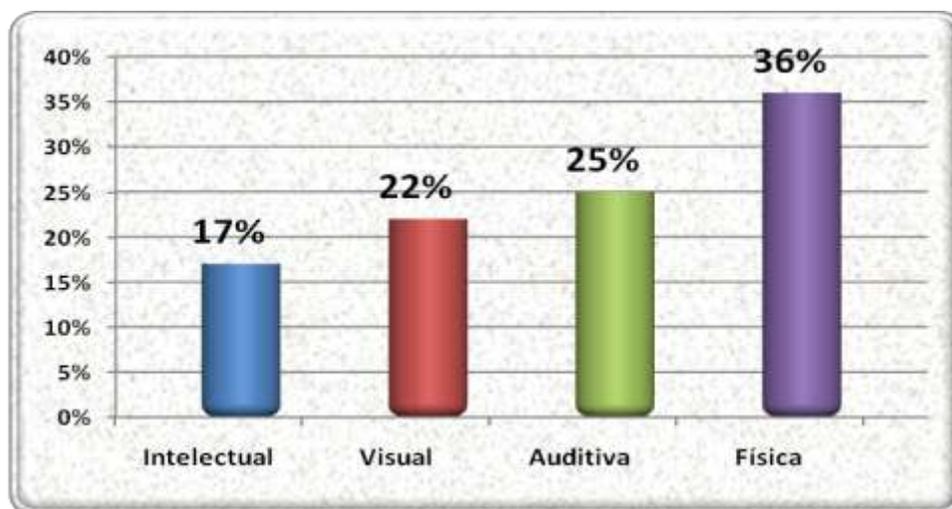
ENCUESTA APLICADA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1.- ¿Qué tipo de discapacidad presenta, Ud.?

TABLA N° 1

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROCENTAJE
Física	46	36%
Auditiva	32	25%
Visual	28	22%
Intelectual	22	17%
TOTAL	128	100%

GRÁFICO N° 1



Fuente: Personas con discapacidad

Elaborado por: Marcia Angulo Guerrero

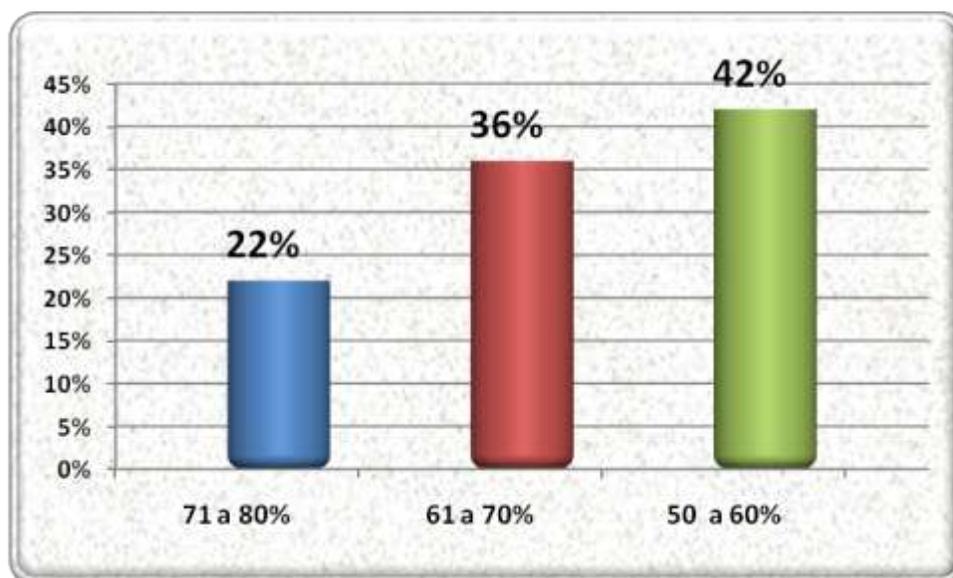
Por los datos obtenidos en la encuesta aplicada a las personas con discapacidad, se puede manifestar que el 17% presenta discapacidad Intelectual, el 22% visual, el 25% Auditiva, mientras que el 36% de la población investigada presenta discapacidad física.

2.- ¿Cuál es el grado de discapacidad que posee?

TABLA N° 2

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROCENTAJE
50 a 60%	54	42%
61 a 70%	46	36%
71 a 80%	28	22%
TOTAL	128	100%

GRÁFICO N° 2



Fuente: Personas con discapacidad

Elaborado por: Marcia Angulo Guerrero

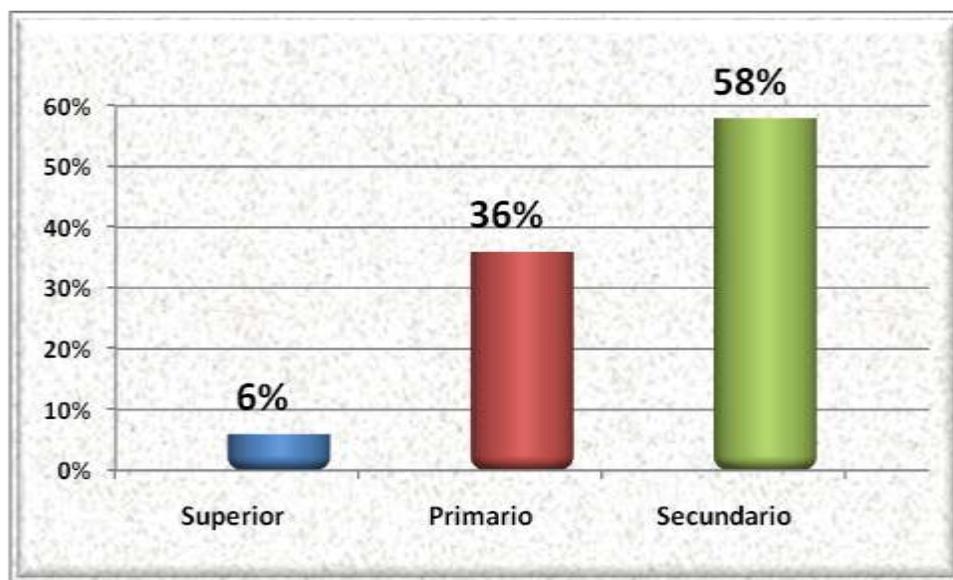
Por los datos obtenidos en la encuesta aplicada a las personas con discapacidad, se puede manifestar que el **22%** posee un grado de discapacidad entre el 71 a 80%, el **36%** de 61 a 70%, mientras que el **42%** posee un grado de discapacidad entre el 50 a 60%.

3.- ¿Su nivel académico es?

TABLA N° 3

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROCENTAJE
Primario	46	36%
Secundario	74	58%
Superior	8	6%
TOTAL	128	100%

GRÁFICO N° 3



Fuente: Personas con discapacidad

Elaborado por: Marcia Angulo Guerrero

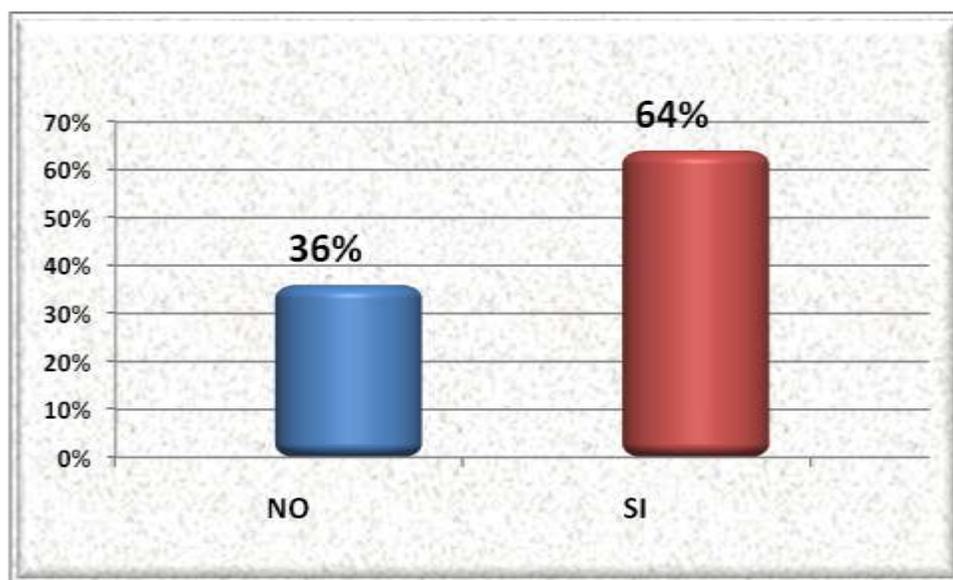
Por los datos obtenidos en la encuesta aplicada a las personas con discapacidad, se puede manifestar que el **6%** tiene un nivel académico superior, el **36%** primario, mientras que el **58%** tiene un nivel educativo secundario.

4.- ¿Se han sentido discriminado/a por ser discapacitado/a?

TABLA N° 4

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROCENTAJE
SI	82	64%
NO	46	36%
TOTAL	128	100%

GRÁFICO N° 4



Fuente: Personas con discapacidad

Elaborado por: Marcia Angulo Guerrero

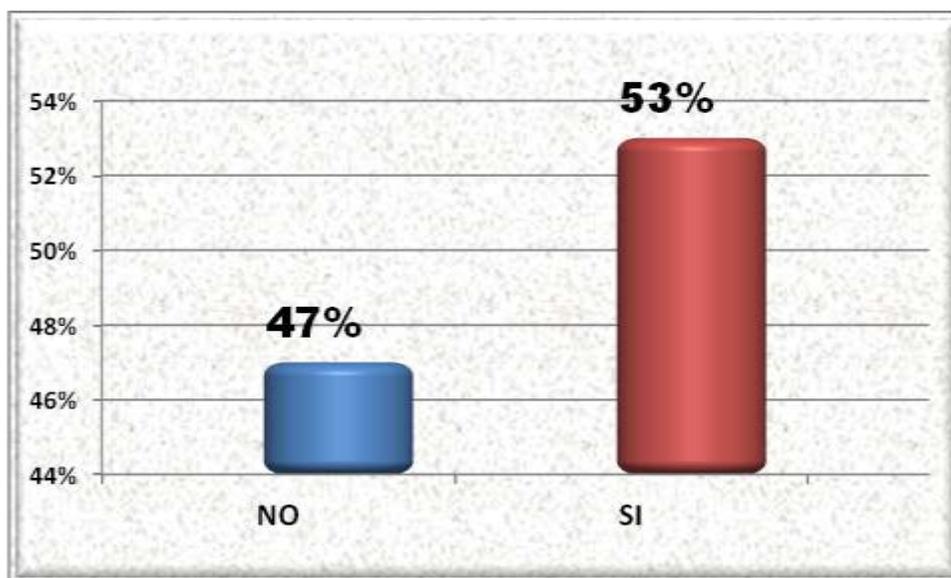
Por los datos obtenidos en la encuesta aplicada a las personas con discapacidad, se puede manifestar que el **36%** no se ha sentido discriminado/a por ser una persona que presenta discapacidad, mientras que el **64%** si han sentido discriminado/a por su condición.

5.- ¿Trabaja?

TABLA N° 5

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROCENTAJE
SI	68	53%
NO	60	47%
TOTAL	128	100%

GRÁFICO N° 5



Fuente: Personas con discapacidad

Elaborado por: Marcia Angulo Guerrero

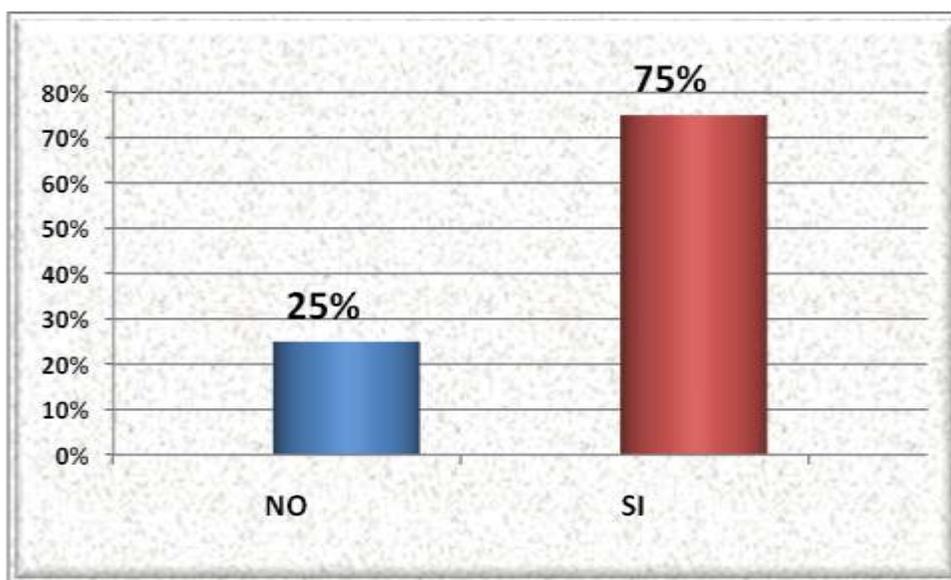
Por los datos obtenidos en la encuesta aplicada a las personas con discapacidad, se puede manifestar que el **47%** no trabaja, mientras que el **53%** si cuenta con un trabajo en donde pueden obtener un ingreso económico para cubrir las necesidades básicas y primordiales del hogar.

6.- ¿Pertenece a alguna organización de personas con discapacidad?

TABLA N° 6

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROCENTAJE
SI	96	75%
NO	32	25%
TOTAL	128	100%

GRÁFICO N° 6



Fuente: Personas con discapacidad

Elaborado por: Marcia Angulo Guerrero

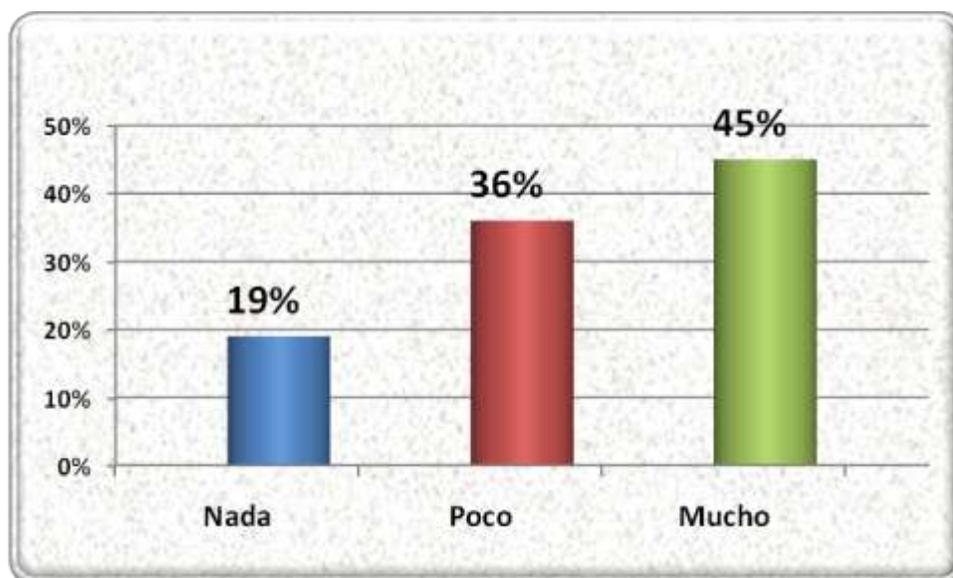
Por los datos obtenidos en la encuesta aplicada, se puede manifestar que el **25%** no pertenece a ninguna organización de personas con discapacidad, mientras que el **75%** pertenece a alguna organización de personas con discapacidad.

7.- ¿Las autoridades de la organización trabajan para lograr la inclusión laborar?

TABLA N° 7

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROCENTAJE
Mucho	58	45%
Poco	46	36%
Nada	24	19%
TOTAL	128	100%

GRÁFICO N° 7



Fuente: Personas con discapacidad

Elaborado por: Marcia Angulo Guerrero

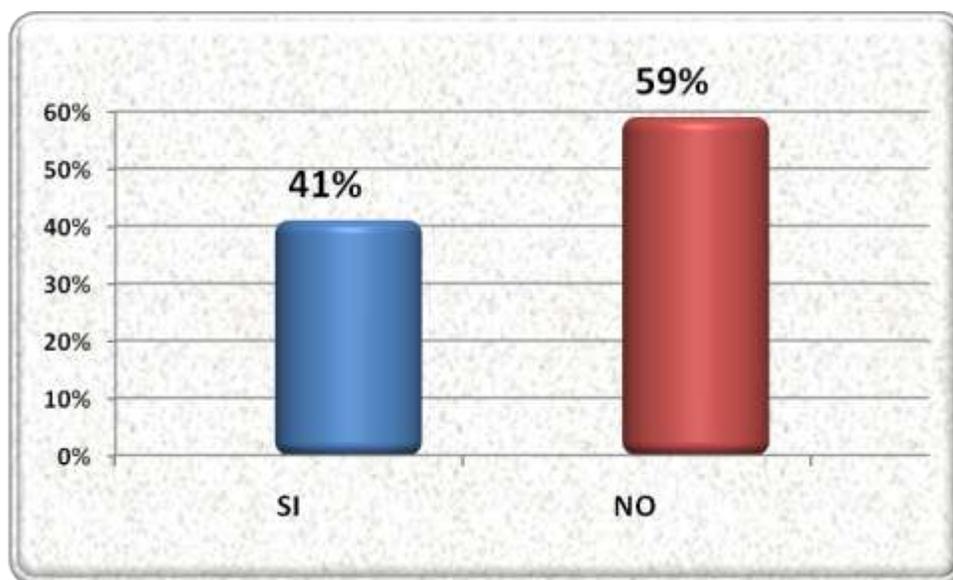
Por los datos obtenidos en la encuesta aplicada a las personas con discapacidad, se puede manifestar que el **19%** considera que para nada las autoridades de las organizaciones de personas con discapacidad trabajan para lograr la inclusión laborar de cada uno de ellos, el **36%** considera que poco, mientras que el **45%** respondió que las autoridades de la organización a las que pertenecen trabajan mucho para lograr la inclusión laborar, pese a que no todas las personas encuestadas pertenecen a alguna organización ellos supieron dar su punto de vista en lo que tienen que ver con el trabajo de las organizaciones a favor de las personas con discapacidad.

8.- ¿Ha sido beneficiado/a de los programas que ofrece el Gobierno para las personas con discapacidad?

TABLA N° 8

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROCENTAJE
SI	52	41%
NO	76	59%
TOTAL	128	100%

GRÁFICO N° 8



Fuente: Personas con discapacidad

Elaborado por: Marcia Angulo Guerrero

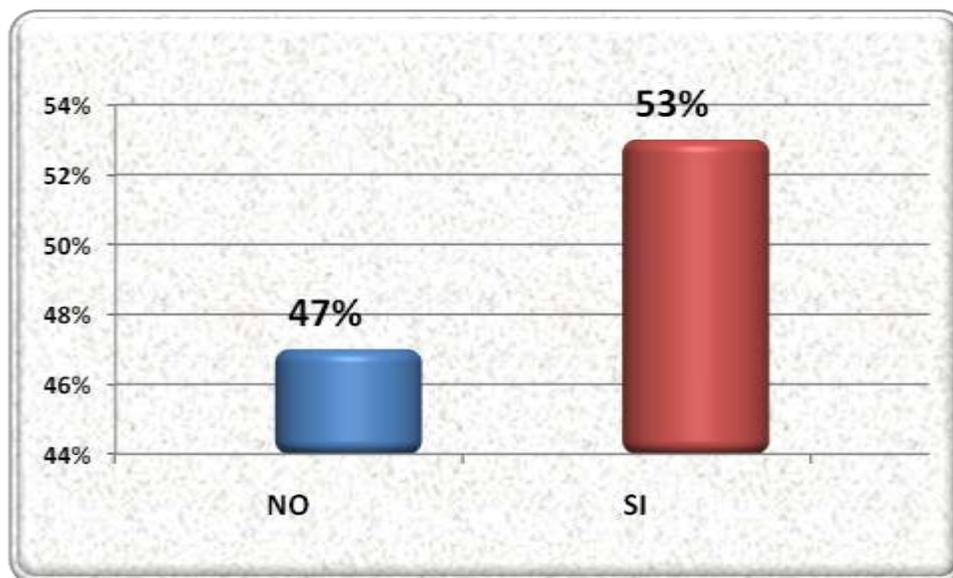
Por los datos obtenidos en la encuesta aplicada a las personas con discapacidad, se puede manifestar que el **41%** de esta personas si han sido beneficiadas por los programas que ofrece el Gobierno actualmente, mientras que el **59%** no han sido beneficiadas.

9.- ¿Ha recibido algún curso de capacitación durante el último año?

TABLA N° 9

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROCENTAJE
SI	68	53%
NO	60	47%
TOTAL	128	100%

GRÁFICO N° 9



Fuente: Personas con discapacidad

Elaborado por: Marcia Angulo Guerrero

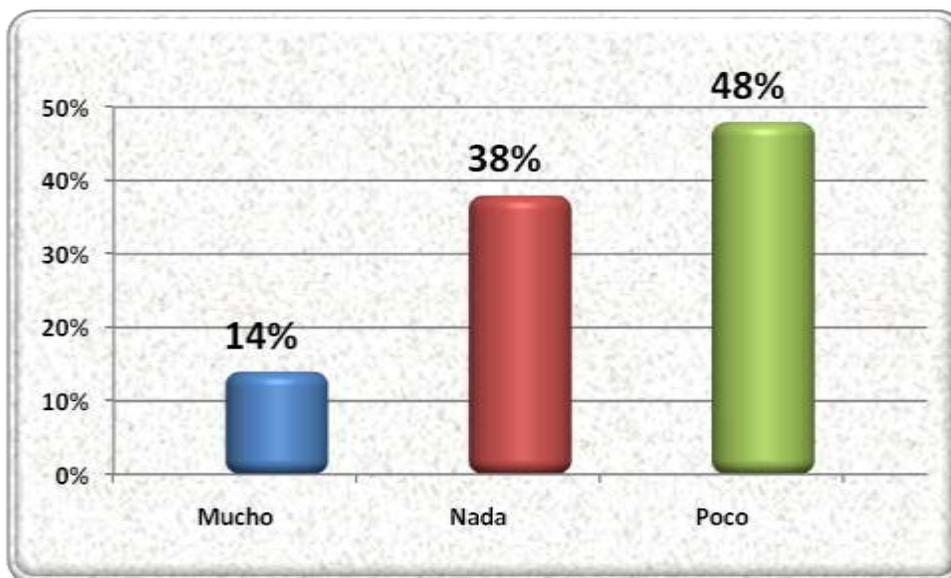
Por los datos obtenidos en la encuesta aplicada a las personas con discapacidad, se puede manifestar que el **47%** no ha sido capacitado durante el último año, mientras que el **53%** si han sido capacitados durante el último año.

10.- ¿Considera que se cumple la Ley de Discapacidad?

TABLA N° 10

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROCENTAJE
Mucho	18	14%
Poco	62	48%
Nada	48	38%
TOTAL	128	100%

GRÁFICO N° 10



Fuente: Personas con discapacidad

Elaborado por: Marcia Angulo Guerrero

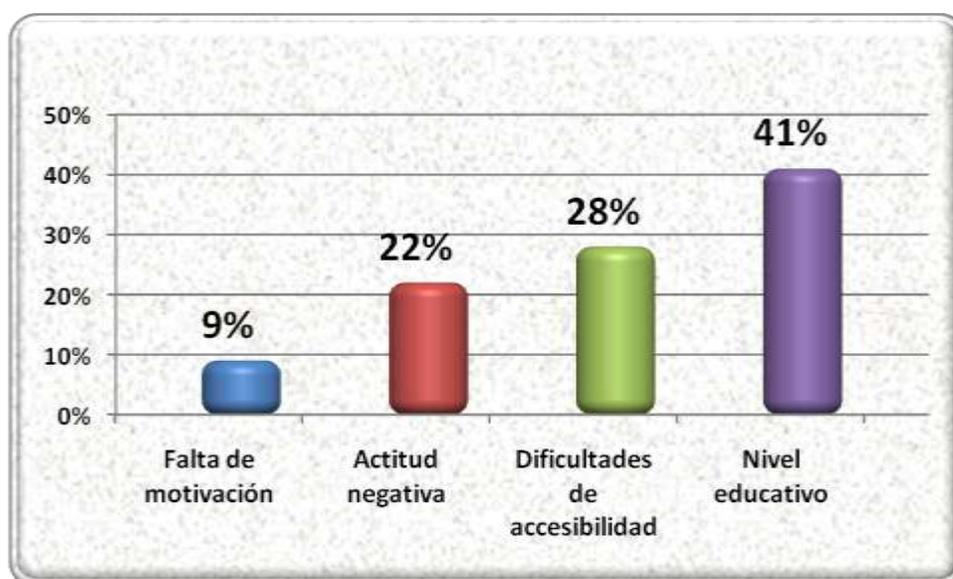
Por los datos obtenidos en la encuesta aplicada a las personas con discapacidad, se puede manifestar que el **14%** considera que mucho se cumple la Ley de discapacidad, el **38%** que nada, mientras que el **48%** respondió que poco puesto que aun se sigue marginando a las personas con discapacidad.

11.- ¿Qué factores impiden la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

TABLA N° 11

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROCENTAJE
Nivel educativo	52	41%
Falta de motivación	12	9%
Actitud negativa	28	22%
Dificultades de accesibilidad	36	28%
TOTAL	128	100%

GRÁFICO N° 11



Fuente: Personas con discapacidad

Elaborado por: Marcia Angulo Guerrero

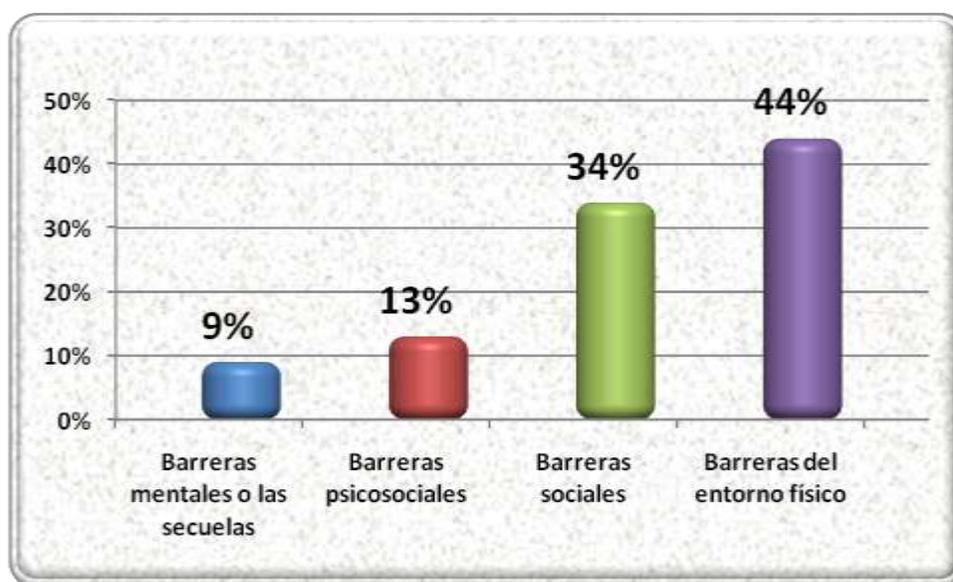
Por los datos obtenidos en la encuesta aplicada a las personas con discapacidad, se puede manifestar que el **9%** considera que la falta de motivación es un factor que impide la inclusión laboral de las personas con discapacidad, el **22%** la actitud negativa de las personas con discapacitada, el **28%** manifestó que son las dificultades de accesibilidad, mientras que el **41%** respondió que el factor que impide la inclusión laboral de las personas con discapacidad es el nivel educativo.

12.- ¿Cuáles son las barreras que con mayor frecuencia se presentan en la inclusión sociolaboral?

TABLA N° 12

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROCENTAJE
Barreras sociales	44	34%
Barreras del entorno físico	56	44%
Barreras psicosociales	16	13%
Barreras mentales o las secuelas	12	9%
TOTAL	128	100%

GRÁFICO N° 12



Fuente: Personas con discapacidad

Elaborado por: Marcia Angulo Guerrero

Por los datos obtenidos en la encuesta aplicada a las personas con discapacidad, se puede manifestar que el **9%** considera que las barreras mentales o las secuelas son las barreras que con mayor frecuencia se presenta en la inclusión sociolaboral, el **13%** las barreras psicosociales, el **34%** barreras sociales, mientras que el **44%** respondió que la barrera que con mayor frecuencia se presenta en la inclusión sociolaboral es la barrera del entorno físico.

3.2. ENTREVISTA A DIRECTORA DEL CONADIS ESMERALDAS

1.- ¿Cree Ud. que el CONADIS aporta para el bienestar de las personas con discapacidad?

R// SI mucho por cuanto es la institución que se encarga de velar por el bienestar de esta población vulnerable, mediante la realización de actividades que van encaminadas a favor de ellos.

2.- ¿El aporte que brinda el CONADIS es favorable para las personas con discapacidad?

R// Si, mucho por que las actividades que se realizan como las campañas de cartelización y la entrega de insumos médicos ayudan a este grupo de personas, al mismo tiempo se está trabajando mucho para que en las instituciones se incluya en la actividad laboral a las personas con discapacidad.

3.- ¿Se cumple la Ley de las personas con discapacidad?

R// No, se cumple a cabalidad la Ley, se trabaja mucho pero todavía no se logra llegar a todas las personas que tienen a cargo una institución puesto que en muchas no se les quiere brindar la oportunidad laboral a las personas con discapacidad.

4.- ¿Cree que las Instituciones públicas y privadas deben preocuparse por brindar su aporte a las personas con discapacidad?

R// Si mucho porque sería la mejor manera de contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida de estas personas.

5.- ¿Qué factores impiden la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

R// En nuestra provincia el factor que impide la inclusión laboral de las personas con discapacidad es el nivel educativo, ya que la mayoría de las empresa solicitan personal que

tenga un bachillerato, puesto que con esto tienen conocimiento de la responsabilidad que se genera en un puesto de trabajo.

6.- ¿Cuáles son las barreras que con mayor frecuencia se presentan en la inclusión sociolaboral?

R// Las barreras con las que más se encuentran las personas con discapacidad en las diferentes instituciones tanto públicas como privadas son las barreras del entorno físico que no les permite poder tener una buena movilidad dentro de la empresa.

7.- ¿Las autoridades de la organización trabajan para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

R// Si trabajan mucho, ya que se les brinda la oportunidad de trabajar en conjunto en beneficio de cada una de las personas con discapacidad que pertenece a la organización.

8.- ¿Cree Ud. que las personas con discapacidad son discriminadas en los diferentes puestos de trabajo?

R// Si mucho, todavía no se ha podido lograr llegar al máximo de aceptación de este grupo, son muchas las personas que se han sentido discriminadas ya sean por sus compañeros de trabajo o por las personas que los rodean, los hacen sentir como personas no útil, minimizándolos por sus condiciones.

3.3. ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO

La información obtenida en las encuestas realizadas a las personas con discapacidad, revelaron aspectos importantes, ellos expresan presentar en un 17% discapacidad Intelectual, 22% visual, 25% y el 36% discapacidad física, impedimento que no les permite poder desempeñar a cabalidad sus funciones diarias, ya que el presentar una discapacidad los puede limitar a realizar una que otra actividad cuando la institución no cuanta con el recurso y material necesario para que esta personas puedan tener una buena movilidad dentro de la institución.

Los datos determinaron en un 42% que el grado de discapacidad que poseen las personas a las cuales se les aplicó la encuesta esta en un 50 a 60%, lo que significa que estas personas están en un porcentaje que les permite poder realizar una actividad con normalidad, pero las instituciones donde ellos van a prestar sus servicios deben de contar con las normas y tomar en cuenta las debidas precauciones para el trabajo de estas personas.

Un 58% de las personas con discapacidad se encuentran en un nivel educativo de secundaria, lo que significa que tiene conocimientos básicos que les permitirán poder desempeñar cualquier función que se les encomiende en cualquier ámbito.

De acuerdo a los datos el 64% de las personas con discapacidad se han sentido discriminados por la sociedad, es de fundamental importancia que la sociedad esmeraldeña se concientice en cuanto al trato y preferencia que se les debe brindar a las personas que presenten algún tipo de discapacidad, ya que tienen los mismos derechos que las demás personas, puesto que son personas que pueden tener habilidades y destrezas mucho mejores que una personas que no tenga discapacidad.

El 53% de las personas con discapacidad a los que se les aplicó la encuesta en la actualidad están trabajando, lo que les permite obtener un ingreso económico para los gasto del hogar. Por lo que sería necesario que las instituciones encargadas de velar por el bienestar de estas personas hagan todo lo posible para que en las instituciones tanto públicas como

privadas se contrate a este tipo de personas y se les dé la oportunidad de contar con un ingreso económico para cubrir sus necesidades.

Por los datos obtenidos en la encuesta el 75% de las personas con discapacidad pertenecen a alguna organización de personas con discapacidad. Lo que significa que son personas que se encuentra organizadas, lo que les permite mantenerse de forma unidad e integrada con los demás.

De acuerdo a los datos el 45% considera que las autoridades de las organizaciones de personas con discapacidad a la que pertenecen si trabajan mucho para lograr la inclusión laborar de cada uno de sus integrantes. Pero son los representantes de las instituciones tanto públicas como privadas que no aplican la Ley de las personas con discapacidad como debe de ser.

El 59% de las personas con discapacidad no han sido beneficiadas por los programas del Gobierno. Por lo que sería necesario que el CONADIS y las diferentes organizaciones se unan y trabajen en conjunto para que estas personas puedan ser beneficiadas de dichos programas.

Por los datos obtenidos en la encuesta el 53% de las personas con discapacidad si han recibido algún curso de capacitación durante el último año. Lo que significa que cuentan con conocimientos actualizados que le permitirán avanzar en su convivir diario

De acuerdo a los datos el 48% de las personas con discapacidad consideran que poco se cumple la Ley de discapacidad, a pesar de que en la actualidad la vicepresidencia de la república ha intervenido en muchos aspectos en beneficio de esta población, no se cumple a cabalidad la Ley, puesto que se margina a las personas con discapacidad.

En un 41% las personas con discapacidad consideran que el nivel educativo es un factor que impide la inclusión laboral de ellos, puesto que en la mayoría de las instituciones

hoy en día se está exigiendo que por lo menos tenga un bachillerato para poder desempeñar una que otra actividad dentro de una institución.

Las personas con discapacidad en un 44% manifestaron que la barrera que enfrentan con mayor frecuencia para desarrollar una que otra actividad son las barreras físicas, puesto que no todas las instituciones cuentan con espacios accesibles para personas con discapacidad, lo que imposibilita el desarrollo de las actividades, permitiendo el no contrato de estas personas.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES

Con la presentación y análisis de resultados permitieron realizar un conjunto de conclusiones referentes al diagnóstico de la situación sociolaboral de las personas con discapacidad en el cantón Esmeraldas, tomando encuesta factores propios en los cuales se desenvuelven cada uno de las personas con discapacidad.

Según el Artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidad, habla de la Inclusión laboral, en el se expresa “ 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”, dándole importancia y valor a las personas con discapacidad, pero dicho Artículo no se lo cumple a cabalidad, ya que aun se margina a las personas con discapacidad en las diferentes instituciones tanto públicas como privadas del cantón Esmeraldas.

Se da repuesta a la pregunta directriz ¿Cuáles son los factores que inciden en la situación sociolaboral en las personas con discapacidad en el cantón Esmeraldas, tratando de caracterizar a la población con discapacidad durante los años 2011-2012, se concluye que el índice de personas con discapacidad que no están laborando se encuentra en un 47% de acuerdo a la población y muestra seleccionada para la investigación, la investigación demuestra que no se está incluyendo a las personas con discapacidad en su totalidad al área sociolaboral.

Para la consecución de los objetivos planteados en la investigación se realizó un análisis de las estadísticas recogidas en el CONADIS del cantón Esmeraldas, en donde se

pudo conocer el total de las personas con discapacidad siendo de 12.644, en donde solo 1.838 son los que están incluido en la área sociolaboral, ya sea por cuenta propia, en el sector público o privado, en quehaceres domésticos y otras actividades que les permite generar el recursos económico para sus necesidades básicas.

Dentro de las barreras que con mayor frecuencia se presenta en la inclusión sociolaboral son las barreras del entorno físico, puesto que no todas las instituciones cuentan con espacios accesibles para personas con discapacidad, impidiendo el desarrollo de las actividades dentro de la institución en donde han sido contratados.

Una de las causas que impide la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad se encuentra el nivel educativo, ya que para desempeñar un puesto en una institución tanto pública como privada, como política del Estado se debe de tener por lo menos el nivel de bachillerato.

Es evidente que las personas con discapacidad que laboran son personas que han alcanzado el bachillerato, y presentan discapacidad física, en tal sentido por el perfil profesional que poseen son asignados a cargos como obreros, limpieza, mensajeros, recepcionistas entre otros, igualmente, se evidencio mediante la aplicación de la encuesta que en su mayoría el cargo ocupado por las personas con discapacidad, tiene las características de ser su primera experiencia laboral.

En lo relacionado al conocimiento de la normativa legal, todos poseen la clasificación y calificación de la discapacidad, requerimiento indispensable para optar a un empleo, considerando que el gobierno debe reforzar las medidas adoptadas para la Inclusión laboral de las personas con discapacidad, para así brindarles la oportunidad de trabajar a otras personas de su misma condición.

De las personas con discapacidad que se encuentra laborando la mayoría se siente a gusto realizando su trabajo, son considerados en las relaciones interpersonales en su entorno laboral, a pesar de que coexiste un grado de discriminación por parte de los demás integrantes

de la empresa y de las barreras físicas en el área de trabajo, sin embargo las personas con discapacidad son cumplidoras del horario de trabajo así como también de las normas implementadas en las empresas.

El proceso de inclusión laboral para las personas con discapacidad es una política acertada que busca, brindar el acceso al trabajo en igualdad de condiciones para las personas con discapacidad.

Las instituciones deben adaptar la accesibilidad sus características físicas y mentales de la persona con discapacidad contratada, y de esta manera puedan tener un mejor rendimiento en cada una de las actividades encomendadas.

Hace falta realizar campañas publicitarias a través de los medios de comunicación, para incentivar a los empleadores a la incorporación de personas con discapacidad a las diferentes áreas laborales, así como también desarrollar planes de concientización y sensibilización hacia el colectivo.

Como una alternativa de mitigar la discriminación laboral que perciben las personas con discapacidad, se debe abrir las puertas a la inclusión laboral, además, permitirá realizar un trabajo como cualquier otro individuo en esta sociedad.

Es necesario contar con el compromiso de las organizaciones y la comunidad en general, y que estas iniciativas permitan integrar no solo lo laboral sino también lo social en las personas con discapacidad.

Qué las políticas gubernamentales deben orientarse a proveer herramientas tecnológicas a personas que elijan trabajar de esta manera y construir programas de capacitación pertinentes para ciertos tipos de discapacidades para desarrollar una oferta de capacitación continua y adecuada, ya que el nivel de conocimiento y utilización de la tecnología es limitada en la población de estudio.

Qué la inclusión permite el acceso laboral de personas con discapacidad. Para que el acceso sea favorable tanto para las empresas como los trabajadores, el gobierno en conjunto con las empresas deben propender a otorgar ayudas técnicas que permitan que los trabajadores discapacitados puedan realizar su trabajo de una manera óptima.

Qué la familia de las personas con discapacidad le den el valor, afecto, importancia y apoyo necesario, puesto que de ellos depende el estado de ánimo de su familiar con discapacidad.

Como seres humanos por necesidad nos debemos relacionar con otros y para ello tenemos que cumplir una serie de reglas de comportamiento, dependiendo del lugar y el tiempo en el que nos encontremos, estas obligaciones que cada individuo debe cumplir con los demás se les denomina responsabilidades sociales, las mismas que son necesarias y fundamenta en todo nuestro ambiente ya sean familiar, social, laboral, educativo, puesto que de nosotros dependen el valor y el respeto que recibamos de las demás personas.

Qué todas las personas con discapacidad tienen los mismos derechos y deberes que las personas que no poseen ningún tipo de discapacidad, por lo tanto se debe de dar cumplimiento a cada uno de los artículos expuesto tanto en la Constitución del Estado, como en la Ley Orgánica de Discapacidad, estos artículos debe ser respetados en el ámbito laboral, ya que estas personas deben de ser incluida en los puesto de trabajo tanto en las instituciones públicas como privadas, brindándoles las adaptaciones necesarias para que puedan desempeñar con normalidad y a cabalidad las funciones encomendadas.

Qué la comunidad en la cual conviven con personas con algún tipo de discapacidad, las valoren y hagan respetar los derechos que estas personas tiene, y se trabaje en conjunto para que no se sientan discriminados y desprotegidos por las personas que los rodean.

BIBLIOGRAFÍA

1. **AAMR** (American Association on Mental Retardation) en 1992
2. **ALBERTE**, J.R. (1999). “Inserción Laboral de Sujetos con Necesidades Educativas Especiales”. En **SOBRADO**, F. Orientación e Intervención Sociolaboral. ESTEL. Barcelona. 2ª edición.
3. **ALMAZÁN**, L. y **ORTIZ**, A. (1999). “La Atención a la Diversidad: ‘Una Propuesta de Programas de Garantía Social en Jaén.’” En Actas XVI Jornadas Nacionales de Universidad y Educación Especial. Almería.
4. **ÁLVAREZ**, V. y **GARCÍA** (1998). “Formación y Orientación laboral de Personas con Necesidades Especiales para su Inserción”. En **SOBRADO**, Orientación e Intervención Sociolaboral. ESTEL. Barcelona. 2ª edición..
5. **AASS** y **CERMI** (1997). Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Minusválidos por lo que se establece un Plan de Medidas Urgentes para la Promoción del Empleo de las Personas con Discapacidad.
6. **AGOST**, M.R., **FUERTES**, F., y **FORTEA**, M. (1994). La integración laboral de las personas discapacitadas. IV II. de Intervención Social del COP. Madrid.
7. **ALBA**, A. y **Moreno**, F. (2004). Discapacidad y Mercado de Trabajo. Madrid: Caja Madrid, tomado de la página web, <http://www.doredin.mec.es/documentos/00820093005142.pdf>, visitado en marzo 2013.
8. **ARRANZ** Carolina 2011 “El derecho a trabajar en las personas con discapacidad”, tomado de la página web, <http://empleo.universiablogs.net/2011/10/21/el-derecho-a-trabajar-en-las-personas-con-discapacidad/>, visitado en febrero del 2013.

9. **ARRANZ** Carolina 2011 “Teletrabajo: Una opción para las personas con discapacidad, tomado de la página web, <http://empleo.universiablogs.net/2011/06/21/teletrabajo-una-opcion-para-las-personas-con-discapacidad/>, visitado en febrero del 2013.
10. **ASAMBLEA NACIONAL**, Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, versión digital de:http://www.mrl.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=276&Itemid=233, visitado en julio del 2013.
11. **ASOCIACIÓN** Española de Empleo con Apoyo (2008): El empleo con apoyo. Documento electrónico tomado de la página web, <http://www.empleoconapoyo.org/aesc/article15.html>, visitado en marzo del 2013.
12. **BÁRBARA** Murria y Robert Heron. Año 2003 “La vinculación de las personas discapacitadas que buscan empleo”. Publicado por la Organización Internacional del Trabajo.
13. **BRANDEN**, N. (2000). La Psicología del Amor Romántico. Barcelona. Editorial Paidós, SAICF., tomado de la página web, <http://www.incocr.org/biblioteca/0027.PDF>, visitado en marzo del 2013
14. **CABALLO**, Vicente. (1999). Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales. Barcelona; Siglo XXI
15. **CERMI** (2005). Plan Estratégico 2005-2010 para la inserción laboral de las personas con discapacidad. MAS.
16. **COON**, D. (1998). Psicología. México: Internacional Thomson Editores, S.A. de C.V., tomado de la página web, <http://www.incocr.org/biblioteca/0027.PDF>, visitado en marzo del 2013
17. **DE URRÍES** Jordán (s/f) “Inserción Laboral de Personas con discapacidad” tomado de

la página web,
<http://tecnologiaedu.us.es/formate/recursosdelexterior/Bibliotecavirtual/33.htm>,
visitado en marzo del 2013

18. **DENNIS, R.**; Williams, W.; Giangreco, M. y Cloninger, Ch. (1994). Calidad de vida como contexto para la planificación y evaluación de servicios para personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 25, 155, 5-18.
19. **DEL CARMEN, L.** y **ZABALA, A.** (1992). "El Proyecto Curricular de Centro, el currículum en manos del profesional". En ANTÚNEZ, S. et al. Del proyecto educativo a la programación de aula. El qué, el cuándo y el cómo de los instrumentos de la planificación educativa. Graó. Barcelona.
20. **DICCIONARIO** médico-biológico histórico y etimológico. Consultado el 29 de junio de 2009.
21. **FOSSATTI G.** (1991). "Todos estamos expuesto, Naturaleza humana, calidad humana y discapacidad" EPAL.
22. **GINEBRA**, 2007 "el derecho a trabajo Decente de las personas con discapacidades", tomado de la página web oIt, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf, visitado en febrero del 2013
23. **GUÍA** Práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad. pág. 13-14.
24. **GONZÁLEZ** y **NÚÑEZ** (1998). "La Integración Socio-Laboral". En FERNÁNDEZ-RÍOS, M. y Otros. Documentos Técnicos. Diseños de Puestos de Trabajo para Personas con Discapacidad. IMSERSO. Madrid.

- 25. GONZALEZ, M^a I. y MUÑOZ, M. (1998): "Integración socio-laboral". En FERNANDEZ-RIOS, M. y otros (Dirs.): Diseño de puestos de trabajo para persona con discapacidad. Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales.**
- 26. JURADO, P. (1993). Integración Socio-Laboral y Educación Especial. PPU. Barcelona.**
- 27. JURADO P (2005). "La Transición Hacia El Mundo Del Trabajo Para Las Personas Con Discapacidad. El papel de las tecnologías." Grupo CIFO Departamento de Pedagogía Aplicada. Universidad Autónoma de Barcelona UAB-España**
- 28. LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDAD 2012, CAPÍTULO II DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SECCIÓN QUINTA DEL TRABAJO Y CAPACITACIÓN**
- 29. MUÑOZ, E. (1995). "Panorámica de la Investigación sobre Ayudas Técnicas para Discapacitados". En AGUILERA, S. Documentos Técnicos. Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Discapacidad. Proyectos y Experiencias. INSERSO. Madrid.**
- 30. NAVARRETE LORENZO, M. y PAC SALAS, D. (2001): Discapacidad, formación y mercado de trabajo. VI Congreso Español de Sociología, Federación Española de Sociología, Salamanca.**
- 31. NUEVO PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL (1998-2002). Edición promovida por la Secretaría General del Consejo General de Formación Profesional.**
- 32. ORGANIZACIÓN Mundial de la Salud – OMS, "definición de discapacidad"**
- 33. ORGANIZACIONES de Personas con discapacidad de la Provincia de Esmeraldas.**

- 34. REGLAMENTO GENERAL A LA LEY DE DISCAPACIDADES** CAPITULO II DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD TITULO II DE LAS COMPETENCIAS DE LOS MINISTERIOS DE ESTADO Y OTROS ORGANISMOS PUBLICOS Y PRIVADOS EN RELACION CON LAS DISCAPACIDADES.
- 35. SARASON** 1996 p.137 “Discapacidad y Familia” publicado en la página Web <http://ardilladigital.com/DOCUMENTOS/CALIDAD%20DE%20VIDA/FAMILIA/Discapacidad%20y%20familia%20-%20Chinchilla%20-%20articulo.pdf>, visitado en enero 10 del 2013.
- 36. SARASON, I. y Sarason, B.** (1996). Psicología Anormal. México J.: Prentice Hall Hispanoamérica, S.A, tomado de la página web, <http://www.incocr.org/biblioteca/0027.PDF>, visitado en marzo del 2013.
- 37. SCHALOCK Y KIERNAN,** 1990 pág. 3-4, Calidad de vida en la discapacidad, publicado en la página Web <http://www.pasoapaso.com.ve/CMS/images/stories/Integracion/cdvfverdugo.pdf>, visitado en enero 18 del 2013.
- 38. SCHALOCK Y VERDUGO,** 2002/2003, p. 6 Propuesta de un modelo operativo de calidad de vida publicado en la página Web <http://www.pasoapaso.com.ve/CMS/images/stories/Integracion/cdvfverdugo.pdf>, visitado en enero 18 del 2013.
- 39. SIGLO CERO** Revista Española sobre Discapacidad Intelectual Vol. 35 (2), Núm. 210, 2004. Pág. 5
- 40. V. ARRECHE;** d. Martín. 2007. seminario de grado, universidad austral de chile “diagnóstico y análisis de los principales obstáculos existentes para una real inserción laboral y social de las personas con discapacidad”. profesor patrocinante: Horacio sanhueza.

- 41. VERDUGO, M.A.,** Caballo, C., Peláez, A. & Prieto, G. (2000). Calidad de vida en personas ciegas y con deficiencia visual. Unpublished manuscript, Universidad de Salamanca/Organización Nacional de Ciegos de España.
- 42. VERDUGO, M.A.,** Schalock, R., Wehmeyer, M., Caballo, C. y Jenaro, C. (2001). “Indicadores transculturales de calidad de vida”: “evaluación de su importancia y uso”. Salamanca: Universidad de Salamanca, tomado de la página web, <http://www.pasoapaso.com.ve/CMS/images/stories/Integracion/cdvfverdugo.pdf>, visitado en marzo del 2013.
- 43. VERDUGO, M.A. y** Schalock, R.L. (2001). El concepto de calidad de vida en los servicios humanos. En M.A. Verdugo y B. Jordán de Urries (Eds.), Apoyos, autodeterminación y calidad de vida (pp. 105-112). Salamanca: Amarú. Tomado de la página web, <http://www.pasoapaso.com.ve/CMS/images/stories/Integracion/cdvfverdugo.pdf>, visitado en marzo del 2013.
- 44. VERDUGO** Alonso, M.A. 2006. Cómo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Instrumentos y estrategias de evaluación. Amarú ediciones. Salamanca, España.
- 45. YÁÑEZ C** (2007). “Tecnología permite el crecimiento de la labor remota en Chile” Revista Ciencia y Trabajo. Abr. Marz.; 9 (24) A69-A74).

PÁGINAS DE INTERNET

- _ <http://www.incocr.org/biblioteca/0027.PDF>
- _ <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/25/C&T25>
- _ http://www.inclusionlaboraliberoamerica.com/el_encuentro.asp?qSubseccion=0
- _ <http://www.oiss.org/spip.php?article5995>
- _ <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/2012/page/6/>

- _ <http://empleo.universiablogs.net/2011/12/09/el-70-de-personas-con-discapacidad-en-latinoamerica-no-tiene-trabajo/>
- _ www.ecuadorinmediato.com/index.php?module=Noticias&func=news_user_view&id=184158&umt=en_ecuador2c_alrededor_de_51_000_personas_con_discapacidad_se_encuentran_incluidas_laboralmente2c_tanto_a_ni
- _ www.deres.org.uy/home/descargas/guias/Guia_integracion_laboral_de_personas_con_discapacidad_AccionRSE.pdf, visitado en marzo del 2013.
- _ www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_490.pdf
- _ [wed: www. Conadis.gov.ec.](http://www.conadis.gov.ec)
- _ www.proteccion-social.gov.ec
- _ www.ladiscapacidad.com/discapacidad/discapacidad.php
- _ [www.caib.es/sacmicrofront/contenido.do?mkey...lang=es...\)](http://www.caib.es/sacmicrofront/contenido.do?mkey...lang=es...)
- _ <http://es.scribd.com/doc/137658274/Provincia-de-Esmeraldas>
- _ <http://www.in-quito.com/uio-kito-qito-kyto-qyto/spanish-uio/ciudades-cercanas-quito-ecuador/quito-ciudades-cercanas-esmeraldas.htm>

ANEXO N° 1

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA MAESTRÍA EN EDUCACIÓN ESPECIAL

ENCUESTA DIRIGIDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Distinguidos señores/as:

Esta encuesta tiene el propósito de realizar un “Diagnostico de la situación sociolaboral de las personas con discapacidad en el cantón Esmeraldas, durante los años 2011-2012” con la finalidad de conocer si se incluye o no a las personas con discapacidad en el ámbito sociolaboral.

Razón por la cual se solicita responder con una X en la respuesta que crea es la más acertada, con absoluta sinceridad los ítems aquí planteados. Esta encuesta será anónima y la información confidencial.

CUESTIONARIO

1.- ¿Qué tipo de discapacidad posee Ud.?

Física ()

Auditiva ()

Visual ()

Intelectual ()

2.- ¿Cuál es el grado de discapacidad que posee?

50 A 60% ()

61 A 70% ()

71 A 80% ()

3.- ¿Su nivel académico es?

Primario ()

Secundario ()

Superior ()

4.- ¿Se han sentido discriminado/a por ser discapacitado/a?

SI ()

NO ()

5.- ¿Trabaja?

SI () NO ()

6.- ¿Pertenece a alguna organización de personas con discapacidad?

SI () NO ()

7.- ¿Las autoridades de la organización trabajan para lograr la inclusión laboral?

Mucho () Poco () Nada ()

8.- ¿Ha sido beneficiada/o de los programas que ofrece el Gobierno para las personas con discapacidad?

SI () NO ()

9.- ¿Ha recibido algún curso de capacitación durante el último año?

SI () NO ()

10.- ¿Considera que se cumple la Ley de Discapacidad?

Mucho () Poco () Nada ()

11.- ¿Qué factores impiden la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

Nivel educativo ()

Falta de motivación ()

Actitud negativa ()

Dificultades de accesibilidad ()

12.- ¿Cuáles son las barreras que con mayor frecuencia se presentan en la inclusión sociolaboral?

Barreras sociales ()

Barreras del entorno físico ()

Barreras psicosociales ()

Barreras mentales o las secuelas ()

Gracias por su colaboración

ANEXO N° 2

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA MAESTRÍA EN EDUCACIÓN ESPECIAL

ENTREVISTA A DIRECTORA DEL CONADIS

Distinguida Directora del CONADIS:

Esta encuesta tiene el propósito de realizar un “Diagnostico de la situación sociolaboral de las personas con discapacidad en el cantón Esmeraldas, durante los años 2011-2012” con la finalidad de conocer si se incluye o no a las personas con discapacidad en el ámbito sociolaboral.

Razón por la cual se solicita responder con una X en la respuesta que crea es la más acertada, con absoluta sinceridad los ítems aquí planteados. Esta encuesta será anónima y la información confidencial.

CUESTIONARIO

1.- ¿Cree Ud. que el CONADIS aporta para el bienestar de las personas con discapacidad?

Mucho () Poco () Nada ()

2.- ¿El aporte que brinda el CONADIS es favorable para las personas con discapacidad?

Mucho () Poco () Nada ()

3.- ¿Se cumple la Ley de las personas con discapacidad?

SI () NO ()

4.- ¿Cree que las Instituciones públicas y privadas deben preocuparse por brindar su aporte a las personas con discapacidad?

Mucho () Poco () Nada ()

5.- ¿Qué factores impiden la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

- Nivel educativo ()
- Falta de motivación ()
- Actitud negativa ()
- Dificultades de accesibilidad ()

6.- ¿Cuáles son las barreras que con mayor frecuencia se presentan en la inclusión sociolaboral?

- Barreras sociales ()
- Barreras del entorno físico ()
- Barreras psicosociales ()
- Barreras mentales o las secuelas ()

7.- ¿Las autoridades de la organización trabajan para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

- Mucho () Poco () Nada ()

8.- ¿Cree Ud. que las personas con discapacidad son discriminadas en los diferentes puestos de trabajo?

- Mucho () Poco () Nada ()

ANEXO N° 3

APLICACIÓN DE ENCUESTA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD



ANEXO N° 4

APLICACIÓN DE ENCUESTA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD



ANEXO N° 5

ENTREVISTA A DIRECTORA DEL CONADIS

