

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO**

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

Tesis para Obtener el Título de:

**MAGISTER EN EDUCACIÓN ESPECIAL CON MENCIÓN EN
EDUCACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL**

TEMA

**ANÁLISIS DE LA INCLUSIÓN LABORAL Y LA INFLUENCIA EN LA CALIDAD
DE VIDA, PERSONAL Y RECREATIVA QUE EJERCEN LOS FAMILIARES DE
LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INCLUIDAS LABORALMENTE EN
PALMERAS DE LOS ANDES QUININDÉ- ESMERALDAS.**

AUTORA

ITURRE MAZO TANYA PATRICIA

DIRECTORA

DRA. LAURA VEINTIMILLA

Quito, marzo de 2015

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD Y AUTORIZACIÓN DE USO DEL TRABAJO DE GRADO

Yo, **ITURRE MAZO TANYA PATRICIA**, autorizo 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.

.....
ITURRE MAZO TANYA PATRICIA
C.I. 0801953704

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación, a mi Dios por darme la fortaleza suficiente para poder continuar con mis estudios, ya que combinar el estudio con el trabajo es difícil pero no imposible cuando uno se traza una meta y se encuentra en el camino con personas que le motivan y le eleven la autoestima, Dra. Mirian Gallegos y Dra. Laura Veintemilla.

A mis hijos José Andrés Castro y Nathaly Subiaga que son el motor de mi vida y que el tiempo que para ellos era necesaria mi presencia no estuve, pero dejo en este proyecto plasmado todo ese tiempo que al final es válido para mi futuro y el de ellos.

A mi mamá Bélgica Mazo por ese apoyo incondicional durante toda mi vida, sin ponerme barreras, más bien ha sido ejemplo de lucha constante por la vida.

A mi esposo Genaro Subiaga por ese apoyo moral recibido, es un hombre muy valioso, se ha hecho merecedor de mi cariño y admiración.

A mi familia en general por esas muestras de cariño por todo lo que hago, eso me llena de sentimiento y me compromete en hacer más cosas, en este caso por las personas con discapacidad incluidas laboralmente en PDAQ.

INDICE GENERAL

	CONTENIDO	PÁG
	PORTADA	1
	DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD Y AUTORIZACIÓN DE USO DEL TRABAJO DE GRADO	2
	DEDICATORIA	3
	ÍNDICE GENERAL	4
	ÍNDICE DE TABLA Y GRÁFICOS	6
	RESUMEN	7
	ABSTRACT	8
	INTRODUCCIÓN	9
	CAPÍTULO I	
	MARCO TEÓRICO	
1		
1.1	Discapacidad	14
1.1.2	Clasificación de la discapacidad	15
1.1.3.	Discapacidad visual	17
1.1.4.	Inclusión	21
1.1.5.	Inclusión laboral	23
1.1.6.	Formacion laboral	25
1.1.7.	Destrezas	26
1.1.8.	Habilidades	27
1.1.9.	Formacion ocupacional	29
1.1.10.	Desempleo profesional	30
1.1.11.	Formacion profesional	31
1.1.12.	Objetivos de la formación profesional	33
1.1.13.	Funciones de la formación profesional	35
1.2.	Oportunidad laboral	37
1.2.1.	Satisfacción laboral	38
1.2.2.	Manejo de recursos	42
1.3.	Calidad de vida	43
1.4.	Recreación	44
1.5.	Rol de la familia	46

1.6.	Inclusión social	48
1.7.	Integración social	50
1.8.	Competencias sociales	52
1.9.	Afecto	54
1.10.	Cuidado	55
1.11.	Seguridad	56
1.12.	Marco legal	59

CAPÍTULO II

2.	ÁMBITO DE ESTUDIO	
2.1.	Cantón Quinindé	65
2.1.1.	Reseña del escenario investigativo empresa Palmeta de los Andes	69
2.2.	Población y Muestra	71
2.3.	Tipo de Investigación	71
2.4.	Método de Investigación	72
2.5.	Técnicas de Investigación	72

CAPÍTULO III

3.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	
3.1.	Resultados de las encuestas	75
3.2.	Resultados de la entrevista	88
3.3.	Discusión	91

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4	Conclusiones	92
5	Recomendaciones	94

	BIBLIOGRAFÍA	94
--	---------------------	-----------

	ANEXOS	97
--	---------------	-----------

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

TABLAS- GRÁFICOS	Nº	CONTENIDO	PÀG.
Tabla-Gráfico	1	Tipo de discapacidad	75
Tabla-Gráfico	2	Función desempeña dentro de la empresa	76
Tabla-Gráfico	3	Tipo de contrato	77
Tabla-Gráfico	4	Sueldo de su trabajo	78
Tabla-Gráfico	5	Propio recurso	79
Tabla-Gráfico	6	Recursos ganados	80
Tabla-Gráfico	7	Apoyo de sus familiares	81
Tabla-Gráfico	8	Relación con sus familiares	82
Tabla-Gráfico	9	Gastar su sueldo	83
Tabla-Gráfico	10	Calidad de vida	84
Tabla-Gráfico	11	Recreación	85
Tabla-Gráfico	12	Inclusión laboral	86
Tabla-Gráfico	13	Adecuaciones necesarias	87

RESUMEN

Este trabajo está sustentado en una investigación descriptiva, de campo de naturaleza cuantitativa, para lo cual se utilizó los métodos teórico, empírico, matemático –estadístico, todos ellos se los aplicó en el proceso de la información y en la interpretación de los datos obtenidos de las encuestas y entrevistas. El objetivo general de esta investigación consistió en: Investigar si la inclusión laboral de las personas con discapacidad ha contribuido a mejorar su calidad de vida, personal y recreativa. Se fundamentó en las principales fuentes bibliográficas a nivel internacional, nacional y local, permitiendo conocer las diferentes definiciones y conceptos en lo que concierne a inclusión laboral, calidad de vida y discapacidad. Entre las conclusiones que se obtuvieron de la investigación es que en la Pamicultor Palmera de los Andes del cantón Quinindé de la ciudad de Esmeraldas se está cumpliendo con lo establecido en el artículo 7 de la Ley de discapacidad en lo relacionado a la inclusión socio laboral que es el 4%, prestándoles las condiciones más favorables para el desarrollo de sus funciones laborales diarias.

En esta investigación se cumplió con cada uno de las pautas establecidas por la Universidad Politécnica Salesiana de Quito.

Palabras claves: Discapacidad, Inclusión laboral, calidad de vida,

ABSTRACT

This work is supported by a descriptive research field of quantitative nature , for which the theoretical, empirical and mathematical – statistical methods are used , they all applied in the information processing and interpretation of the data obtained from surveys and interviews. The overall objective of this research was to investigate whether the labor market inclusion of people with disabilities has helped to improve their quality of life, personal and recreation. Was based on the main bibliographic international, national and local sources, allowing to know the different definitions and concepts with regard to labor market inclusion, quality of life and disability. Among the conclusions drawn from the research is that the oil palm Palm Quinindé Andes city of Esmeraldas is complying with the provisions of Article 7 of the Disability Act in relation to the social and labor inclusion is 4%, giving them the most favorable for the development of their daily job functions conditions.

This research complied with each of the guidelines established by the Salesian Polytechnic University of Quito.

Keywords : disability ,Job inclusion , quality of life , .

INTRODUCCIÓN

El reconocimiento especial de los derechos de las personas con discapacidad alrededor del mundo ha sido realmente reciente y en la mayoría de los casos se ha referido a la no discriminación en cuanto a oportunidades y trato de las personas con discapacidad.

La participación de las personas con discapacidad en la sociedad ha seguido una línea de evolución que involucra desde épocas en que se les relegaba de la misma o se les segregaba, hasta su reconocimiento como seres con iguales derechos y deberes que el grueso de la población, en tanto actualmente el modelo desde el que se orienta la propia educación de las personas con discapacidad busca realmente promover una participación en la sociedad tanto en el aspecto cultural como recreativo, social y, especialmente, laboral. Todo esto tomando en cuenta las necesidades, intereses, potencial y habilidades de las personas con alguna condición que les genera discapacidad en tanto, como seres humanos, tienen el derecho a desarrollarse en forma plena, elaborar un plan de vida y un sentido de pertenencia y productividad necesario para cualquier ser humano.

En este plano tienen especial importancia los conceptos de no discriminación e igualdad de oportunidades (donde se hace especial énfasis en lo que se reconoce como equiparación de oportunidades) debido a que constituyen principios que rigen la participación de la persona con o sin discapacidad, en relación con su medio o entorno que es, en la práctica real, el que promueve o dificulta el ejercicio de sus derechos a toda la población.

El ámbito laboral ha sido a través de los años uno de los más controversiales tomando en consideración qué de manera permanente se ha considerado a la persona con discapacidad poseedora de dificultades para desarrollar la mayor parte de oficios, empleos o trabajos que ofrece la sociedad de mercado y tecnológica actual. Es así como se percibe una gran brecha entre las habilidades y destrezas de las personas, respecto a las demandas de un puesto de trabajo específico.

Las empresas de todo tipo tienden a discriminar a las personas con discapacidad debido a que no cuentan con el proceso de sensibilización necesario, con el contacto directo o con los recursos materiales o humanos necesarios para proveer a los trabajadores con discapacidad las condiciones ideales o necesarias para su adecuado desempeño en el trabajo.

La capacidad productiva de las personas con discapacidad suele tenerse por limitada o nula cuando en realidad puede y debe ser mayormente utilizada, en tanto podría constituir una fuerza laboral importante que genera beneficios no solo en cuanto a la calidad de vida de dichas personas sino también en lo que se refiere a la producción y evolución económica en el país. Ciertamente no se puede negar que en este ámbito resultan necesarios (en ocasiones) ciertos apoyos o ajustes del medio a las características de la persona con discapacidad, así como proveer tareas que se adapten realmente a las necesidades, intereses y potencial de la misma. Sin embargo, tomando en cuenta que vivimos en una denominada sociedad democrática de derecho, deberíamos estar en la posibilidad y anuentes a realizar dichos ajustes a nivel social, para así garantizar no solo la participación real de todas las personas en la sociedad y las actividades que “por edad” le corresponden sino también promover así el avance del país en términos económicos, especialmente.

Esta investigación es importante porque aún no se ha realizado un estudio para conocer qué sucede con las personas con discapacidad, qué rol juega en este proceso de inclusión en el medio laboral y por su puesto si ha permitido o se evidencia una mejoría en su calidad de vida tanto social y recreativa.

Al referirnos en forma particular a la provincia de Esmeraldas, se conoce que las empresas para dar cumplimiento a la ley, debe contratar a una persona con discapacidad por cada 25 empleados, por este cumplimiento a la Ley conocemos que personas con distintas capacidades especiales laboran en las mismas.

Esto es muy bueno y sería digno resaltarlo, en la actualidad conocemos que las personas con discapacidad incluidas laboralmente, no han alcanzado un nivel de autonomía,

independencia, pues en la mayoría de los casos son los familiares de estas personas quienes cobran y manejan los recursos producto de su trabajo.

Al realizar esta investigación en una de las empresas Palmicultoras de este sector de la población Quindeña, PALMERAS DE LOS ANDES, DE QUININDE – ESMERALDAS, nos permitirá conocer, qué verdaderamente sucede, cuáles son las causas y como afecta a la persona con discapacidad el hecho de no tener acceso a manejar su dinero, se piensa que al incluirse laboralmente una persona con discapacidad va a lograr una independencia económica.

Esta investigación, se justifica ya que no se evidencia un mejoramiento, sino al contrario, se han detectado diversos factores que se entrecruzan en el desarrollo personal, recreativo, las consecuencias sociales del propio sujeto con discapacidad y la realidad socio familiar que experimentan los mismos, ha conllevado a hechos exageradamente negativos.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad, tiene que darse en un ambiente lo suficientemente normal posible ; sin embargo se producen diversas ocasiones en que los empleadores o compañeros de trabajo, por el mismo desconocimiento sobre discapacidad los conlleva a no saber cómo dirigirse a las personas con discapacidad, estigmatizándoles y considerándoles menos válidos, menos productivos y lo marcan negativamente de por vida por el solo hecho de ser diferentes son colocadas en una posición de inferioridad.

Esto ha generado, actitudes de rechazo, lástima, angustia, incomodidad y conductas de sobreprotección familiar, lo que conduce a tratarlos como personas incapaces de valerse por sí mismas, potenciarse y desarrollarse.

Es importante analizar el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad, para conocer cuáles son los factores que inciden en su beneficio, esto permitirá reorientar el proceso, lo que ayudará a mejorar su calidad de vida y por ende a tener una mejor autoestima.

Entre los factores que debemos analizar están:, el tipo de discapacidad, las fortalezas o debilidades para manejar sus recursos, calidad de vida, recreación y rol de la familia, factores que pueden originar la problemática manifestadas anteriormente.

Lo importante de esta investigación fue conocer si los recursos generados por las personas con discapacidad sirven para que estos tengan acceso a las actividades culturales, deportivas y recreativas a las cuales tienen derecho.

El propósito de protección del Estado, de garantizar un trabajo digno a las personas con discapacidad, ha despertado interés en el familiar de cobrar ellos los sueldos, muchas veces aduciendo variados motivos como: que debido a la discapacidad no puede manejar sus propios recursos, o que no conoce el valor del dinero; por lo cual la inclusión laboral de las personas con discapacidad, no ha sido manejada de la mejor manera; y no se ha logrado un bienestar deseado, ya que los recursos generados por las personas con discapacidad en lugar de servir de aporte a las familias y revertir en su propio beneficio ha sido desvirtuado.

Por lo antes expuesto se planteó las siguientes preguntas a las que se trató de dar respuestas con el desarrollo de la investigación las mismas que consistieron en: ¿La inclusión laboral ha mejorado la calidad de vida de las personas con discapacidad? ¿El manejo de los recursos económicos generados por las personas con discapacidad incluidas laboralmente en la Empresa “Palmeras de los Andes” por parte de los familiares han permitido una mejora en su calidad de vida, personal y recreativa?

El objetivo general de esta investigación consistió en: Investigar si la inclusión laboral de las personas con discapacidad ha contribuido a mejorar su calidad de vida, personal y recreativa.

Para dar cumplimiento al objetivo general se formularon los objetivo específicos los mismos que se establecieron en:

Conocer si las personas con discapacidad, manejan sus propios recursos generados por ellos.

Determinar si los recursos económicos ganados los invierten en el mejoramiento de su calidad de vida.

Establecer quién maneja los recursos ganados por las personas incluidas laboralmente en PDA-Q.

Conocer por parte de nuestro objeto de estudio cómo ha influido la inserción laboral en las relaciones de intrafamiliares.

Por lo que la presente investigación consta de 4 capítulos. En el Capítulo I se encuentra el marco teórico en donde se expone con amplitud las diferentes categorías teorías, conceptos y definiciones que se utilizaron en la investigación. En el Capítulo II se presentan el ámbito de estudio así como sus condiciones técnicas, materiales, ambientales, geofísicas, sociales, demográficas, culturales entre otras las misma que se desarrollaron para mejor comprensión de los lectores. En el Capítulo III se encuentra todo lo concerniente a los resultados, interpretación y discusión de los datos obtenidos en la investigación. En el Capítulo IV están las respectivas conclusiones y recomendaciones de la investigación. Por último se presenta en orden alfabeto las fuentes bibliográficas que se utilizaron en todo el proceso investigativo, los anexos y toda la información utilizada en la investigación.

CAPÍTULO I

1. MARCO TEÓRICO

3.2. DISCAPACIDAD

Según la OMS (Organización Mundial de la Salud) la 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.”

La Organización Mundial de la Salud ofrece estas definiciones:

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.

Deficiencia: Es la pérdida o la anormalidad de una estructura o de una función psicológica, fisiológica o anatómica, que puede ser temporal o permanente. Entre las deficiencias se incluye la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida producida

por un miembro, órgano, tejido o cualquier otra estructura del cuerpo, incluidos los sistemas de la función mental.

1.1.2 CLASIFICACIÓN DE LA DISCAPACIDAD

Discapacidad física: Esta es la clasificación que cuenta con las alteraciones más frecuentes, las cuales son secuelas de poliomielitis, lesión medular (parapléjico o cuadripléjico) y amputaciones.

Discapacidad sensorial: Comprende a las personas con deficiencias visuales, a los sordos y a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje.

Discapacidad intelectual: Se caracteriza por una disminución de las funciones mentales superiores (inteligencia, lenguaje, aprendizaje, entre otros), así como de las funciones motoras. Esta discapacidad abarca toda una serie de enfermedades y trastornos, dentro de los cuales se encuentra el retraso mental, el síndrome Down y la parálisis cerebral.

Discapacidad psíquica: Las personas sufren alteraciones neurológicas y trastornos cerebrales.

La mayoría de la gente parece saber lo que es una persona discapacitada y está segura de que podría reconocer a un individuo como discapacitado, bien porque la discapacidad es visible, bien porque se sabe que determinado estado de salud se presta a ser denominado discapacidad. Sin embargo, no es tan fácil establecer qué significa exactamente el término discapacidad. Una opinión común es que tener una discapacidad determina que un individuo sea menos capaz de realizar una serie de actividades. De hecho, el término discapacidad se utiliza en general para indicar una disminución o una desviación respecto de la norma, una

insuficiencia de un individuo que la sociedad debe asumir.(Willi Momm y Robert Ransom, pág. 1)

En casi todas las lenguas, los términos equivalentes al de discapacidad contienen las nociones de menor valor, menor capacidad, estado de limitación, privación o desviación. Son este tipo de conceptos los que llevan a considerar la discapacidad como un problema exclusivo del individuo afectado y los problemas asociados con la presencia de una discapacidad como algo más o menos común a todas las situaciones. Es cierto que un estado de discapacidad puede afectar en diferentes medidas a la vida personal de un individuo y a sus relaciones con la familia y la comunidad. De hecho, el individuo que tiene una discapacidad puede experimentarla como algo que le sitúa aparte de los otros y que tiene un efecto negativo en el modo en que está organizada la vida. Sin embargo, el significado y las repercusiones de la discapacidad varían sustancialmente en función de si el entorno y las actitudes del público se adaptan o no a ella.

Discapacidad y exclusión social.- Por diversas causas, muchas personas con discapacidad se han visto tradicionalmente sujetos al aislamiento socioeconómico. Sin embargo, desde el final de la segunda Guerra Mundial se ha producido una disminución, lenta pero constante, de la política de segregación de los discapacitados, y de la creencia de que éstos precisan cuidados, conmiseración y caridad. Reclaman con insistencia creciente su derecho a no ser excluidos de los lugares de trabajo y a ser tratados con un espíritu de integración y en plano de igualdad con las personas no discapacitadas, así como su derecho a participar activamente en la vida económica del país.

Las personas con discapacidad deben integrarse plenamente en el empleo, ya que resulta económicamente rentable para ellos que, en lugar de depender de la asistencia social, se les permita dedicarse a una actividad remunerada en la máxima medida de sus posibilidades. Pero, sobre todo y en primer lugar, deben incorporarse plenamente al mundo del trabajo y, por tanto, al conjunto de la vida nacional, porque esto es lo éticamente correcto.

1.1.3. DISCAPACIDAD VISUAL

Según la página de internet discapacidad visual es:

Quienes presentan estas discapacidades pueden ser ciegos (han perdido toda su capacidad de ver) o tener una cierta pérdida que les impida distinguir colores, no tolerar la iluminación o no percibir la totalidad del ambiente. Para comunicarse con ellos hay que presentarse y despedirse siempre en voz alta para que noten nuestra presencia o ausencia. Cuando se los ayuda a desplazarse no se los debe tomar del brazo, sino permitir que tomen el nuestro colocándonos del lado inverso al bastón. Para darles indicaciones hay que ser preciso, y no dar respuestas vagas como allí o ahí (www.xn--lanacin-q0a.com).

Para la 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 Ciego, corresponde a una persona que no ve, con ausencia total de visión, sin embargo dentro de la discapacidad visual se pueden establecer categorías: Ceguera Total o amaurosis, es decir ausencia de respuesta visual. Ceguera Legal, 1/10 de agudeza visual en el ojo de mayor visión, con correctivos y/o 20 grados de campo visual. Disminución o limitación visual (visión parcial), 3/10 de agudeza visual en el ojo de más visión, con corrección y/o 20 grados de campo visual total. 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. Que una persona pueda funcionar visualmente para algunas tareas, no significa que pueda hacerlo en todas; el rendimiento puede variar según las condiciones anímicas, físicas y del ambiente.

Cada patología tiene sus particularidades y dificultades. Los anteojos o lentes de contacto pueden mejorar el rendimiento de las personas con baja visión, pero no bastan para hacer que vean normalmente. Entre la ceguera y la visión normal hay un abanico de posibilidades. Es importante señalar que el diagnóstico de una determinada patología visual (por más completo que sea éste), no nos da información cierta acerca del rendimiento de esta persona en las tareas visuales. La persona disminuida visual no es ciega ni vidente, no puede determinar exactamente cuánto ve, ni explicarlo a los demás. Muchas veces, el que ve poco no maneja estrategias específicas para suplir su déficit (Braille, bastón blanco, sentido del obstáculo etc.)

En ocasiones el resto visual, no representa una ventaja sino lo contrario: no ve lo suficiente para manejarse como vidente pero no maneja los instrumentos de los que podría beneficiarse una persona ciega rehabilitada. Esta situación implica también un grado de tensión extra tanto física como psíquica, lo cual puede determinar patologías asociadas de origen psicodinámico por ejemplo: Contracturas (Especialmente de espalda y cuello).

Muchas veces, por las áreas afectadas en el campo visual (área de espacio físico visible cuando el cuerpo, la cabeza y los ojos están inmóviles), obliga a las personas a adoptar posiciones poco comunes para mirar (torsión de cabeza, postura inclinada, etc.), que determinarán mayor cansancio y tensión.

Una persona que nace con una disminución visual no tiene un parámetro para comparar su capacidad visual con la normalidad. No sabe cuánto ve y mucho menos, lo que no ve.

Esto tendrá también consecuencias en el desarrollo del sistema visual. Neurológicamente, ciertas áreas no funcionan porque nunca han sido utilizadas. Aprender a manejar estrategias, internalizando éstas desde su nacimiento, puede hacer que parezca tener una capacidad visual mayor a la real, o por el contrario, puede negar su visión útil, manejándose como si fuera ciego. Influye también si ha recibido estimulación visual (entrenamiento que tiene el objetivo de enseñar al sujeto a ver, o sea a recoger e interpretar información visual) lo que mejora su rendimiento.

Una persona que tiene memoria de haber tenido visión normal posee más información sobre la realidad visible, pero tiene más conciencia de sí mismo como y posiblemente menos estrategias para suplir la información visual, ya que al ser aprendidas de adulto, son menos operativas. Cuando hablamos de baja visión, estamos refiriéndonos a una realidad muy heterogénea, en la que pesan los siguientes factores: Agudeza Visual. Campo Visual, si es estrecho o amplio.

Si la visión es central o excéntrica. La distinción de colores y/o contraste.

Presencia de Nistagmus (Temblor neurológico del ojo) Fotofobia (intolerancia a la luz) Visión binocular o monocular. Si es una situación estable o progresiva. Si es reciente o antigua. Cuál es la actitud de sujeto. Si requiere el uso de ayudas ópticas o no. Si ha realizado entrenamiento corporal.

Muchas veces, las posturas viciosas que las personas con disminución visual adoptan para mirar, se mantienen aún después de la pérdida de la visión, con las consiguientes desviaciones del eje, contracturas, distonías, etc. En las personas ciegas de nacimiento, la imposibilidad de imitar posturas de los demás puede dar como resultado posiciones inadecuadas. Asimismo, muchos niños ciegos de nacimiento han recibido estimulación insuficiente. Para quienes han padecido dificultades físicas serias o enfermedades invalidantes,

el cuerpo propio es sentido e investido más como lugar de dolor y padecimiento que como espacio de placer y autoconciencia; cuerpo medicalizado y manejado por otros; con el espacio de autonomía, muchas veces, reducido.

En el caso de las dificultades sensoriales, el miedo a sufrir accidentes, propio o inducido por el entorno, puede causar restricciones en el movimiento. Mantener los brazos extendidos, para detectar obstáculos, puede determinar tensiones en esa zona.

En los casos de baja visión, la actividad de mirar – o sea, enfocar los ojos hacia un objeto determinado – supone un esfuerzo consciente, que casi en todos los casos implica torsiones de cabeza, que suele traducirse en dolores de cuello y hombros, que varían según la agudeza y el campo visual, así como de los factores antes citados.

Especialmente se ven afectados los músculos de la base del cráneo, debido a la anatomía del nervio óptico y al frecuente movimiento de adelantar la cabeza para mirar. El trabajo sobre la conciencia corporal podría minimizar muchos de estos síntomas. El proceso de rehabilitación, que, según el Programa de Acción Mundial para las Personas Discapacitadas “ es un proceso de duración limitada y con un objetivo, encaminado a permitir que una persona con deficiencia, alcance un nivel físico, mental y/o social funcional óptimo, proporcionándole así, los medios para modificar su propia vida.” Puede comprender medidas encaminadas a compensar la pérdida de una función o a superar la limitación funcional (por ejemplo, ayudas técnicas) y otras medidas encaminadas a facilitar ajustes o reajustes sociales.

En el caso de las personas ciegas, la funcionalidad del “órgano enfermo” (el ojo), está definitivamente perdida y lo que se persigue, en un proceso de rehabilitación, es más bien enseñar habilidades que le permitan al sujeto, realizar las funciones de su vida diaria, utilizando la información que le brindan sus otros sentidos: utilizar el oído para orientarse, el tacto para identificar objetos, etc. Tradicionalmente, se la divide en: Actividades de la Vida Diaria: Manejo en el hogar, quehaceres domésticos, cuidados personales. Orientación y movilidad: Aprender a conducirse en espacios abiertos o cerrados, utilizando como indicios sus otros sentidos, asistiéndose generalmente con bastones blancos. Comunicación:

Aprendizaje de Sistema Braille, escritura en máquina de escribir Braille o común, escritura en tinta, etc. Suelen también brindarse ejercicios físicos, gimnasia, etc. Generalmente, incluye también trabajos manuales, y actividades pre profesionales: (carpintería, costura, etc.), y la participación de profesionales como psicomotricistas, asistentes sociales, psicólogos.

Si bien el entrenamiento en Orientación y Movilidad implica un cambio en la conciencia del cuerpo en el espacio, ya que supone un re- aprendizaje de la marcha y de la decodificación de estímulos del medio, no suele enfocársela desde el punto de vista de la autoconciencia corporal, ni se suele prestar atención a las tensiones e hipertonías resultantes del esfuerzo excesivo o de la utilización inadecuada de la fuerza.

La forma adecuada de manejar el bastón blanco, llamada técnica de toque, consiste en lograr acompasar el movimiento del bastón, con el de la pierna del mismo lado; de manera que el bastón siempre se apoye en el lugar que ocupará el próximo paso a dar. De esa manera se realiza un “barrido” que garantiza que todo obstáculo que podría llegar a pisar el pie, sea percibido primero con el bastón. Tiene el inconveniente de detectar sólo aquellos obstáculos ubicados de la cintura para abajo.

1.1.4 INCLUSIÓN

Del Latín Includere. Verbo transitivo, directo. Abarcar. Contener en sí. Involucrar. Implicar. Insertar. Intercalar. Introducir. Hacer parte. Figurar entre otros. Pertenecer conjuntamente con otros. (Adiròn, F 2005) La Diversidad como valor. (www.Ministerio.Educacion.Republica Perú)

Cuando hablamos de una sociedad inclusiva, pensamos en la que valoriza la diversidad humana y fortalece la aceptación de las diferencias individuales. Es dentro de ella que aprendemos a convivir, contribuir y construir juntos un mundo de oportunidades reales (no obligatoriamente iguales) para todos.

Eso implica una sociedad en donde cada uno es responsable por la calidad de vida del otro, aun cuando ese otro es muy diferente de nosotros.

Según el diccionario ABC la inclusión es entendida como:

Inclusión, entendida desde un punto de vista social, tiene que ver con el trabajo que diferentes personas realizan a diario para asegurar que grandes sectores de la sociedad no queden por fuera de esta y entren entonces en una espiral de violencia, delincuencia y paupérrimas condiciones de vida. La inclusión social significa integrar a la vida comunitaria a todos los miembros de la sociedad, independientemente de su origen, de su actividad, de su condición socio-económica o de su pensamiento. Normalmente, la inclusión social se relaciona con los sectores más humildes, pero también puede tener que ver con minorías discriminadas y dejadas de lado.

Los métodos a los que se recurre para llevar adelante el fenómeno de inclusión social pueden ser muy variados, aunque por lo general tienen que ver con proveer a esos sectores desprotegidos y discriminados con todos aquellos medios necesarios para poder desarrollar un estilo de vida digno y estable.

En este sentido, la inclusión social puede significar asegurar trabajo, salud, viviendas dignas y seguras, educación, seguridad y muchas otras cosas que contribuyen a que toda la sociedad se desarrolle de manera orgánica y ordenada. La inclusión social es un fenómeno característico de estos últimos años en los que las crisis económicas mundiales y regionales han hecho que importantes sectores de las poblaciones humanas entren en desamparo y abandono.

1.1.5 INCLUSIÓN LABORAL

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.(Ministerio de Trabajo)

Al hablar de inclusión 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.

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. (Ordoñez, 2011)

Se debe tomar en cuenta también un porcentaje significativo de personas que en el transcurso de su vida laboral adquirieron una discapacidad, para concienciar que no por ello están obligadas a renunciar. Es importante que conserven su trabajo y se les permita cumplir funciones de acuerdo a su nueva condición.

Por ejemplo, una persona que adquirió discapacidad visual en la edad adulta requiere entrenamiento en cuanto a orientación, movilidad, actividades de la vida diaria, sistemas de comunicación alternativos como el braille, uso de equipos tecnológicos como calculadoras, celulares parlantes, computadores y el bastón que les ofrece independencia y seguridad. Con estos nuevos conocimientos, la persona puede adaptarse al entorno laboral de manera eficiente.

Las empresas tanto públicas como privadas están en la obligación de adaptar sus ambientes físicos con rampas, señales en braille –de diferentes texturas y colores-, dotando a las personas con discapacidad visual de software como Jaws, proporcionando el apoyo de intérpretes de lenguaje de señas para quienes tienen discapacidad auditiva, diseñando espacios adecuados para que una persona en silla de ruedas pueda desplazarse sin dificultad, entre otras acciones.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 85% de las personas con discapacidad en edad de trabajar dentro de América Latina y el Caribe, no tienen un empleo. El Ecuador no es la excepción, más aún cuando las personas con múltiple discapacidad y la población con discapacidad visual se enfrentan al reto de estudiar para luego no conseguir un trabajo.

Hace falta la colaboración de las empresas estatales y privadas para adaptar y adecuar un puesto de trabajo con la infraestructura física necesaria, así como para implementar ayudas técnicas (iluminación, máquinas de escritura en braille, manejo de Jaws, etc.) (Ordoñez, 2011)

1.1.6 FORMACIÓN LABORAL

CEREZALES (2012) consdiera que:

“La formación laboral es el proceso de transmisión y adquisición, por parte de los alumnos, del conjunto de valores, conocimientos, habilidades, *procedimientos* y estrategias que se necesitan para analizar, comprender y dar solución a los problemas de la práctica social, y que están encaminados a potenciar el saber hacer y cómo hacerlo”.

El autor de la definición, de forma acertada considera que al alumno hay que educarlo en valores, lograr que adquieran el necesario conocimiento, habilidades, procedimientos y estrategias para solucionar problemas en la práctica social, todo lo cual es deseable y se está evidenciando que esto se refiere a los pilares de la educación mencionados anteriormente referidos al saber, saber hacer y saber ser, pero es claramente perceptible que no se refleja el cuarto pilar, referido al saber convivir o estar, es decir, que prevalece el criterio de la mayor preparación en la profesión para darle solución a las tareas que demanda la actividad laboral, dotado de correctas cualidades morales y no se acota nada en el contexto de las relaciones laborales. La formación laboral deberá estar presentes los siguientes aspectos:

- Conocimientos y habilidades del grado o la profesión adquiridos a través de un aprendizaje desarrollador.
- Educación ciudadana integral adquirida de forma consciente y expresada en el modo de actuación cotidiano.
- Habilidades profesionales generales referidas a las formas de actuación en el contexto de las relaciones laborales.

De acuerdo a los fundamentos expresados anteriormente definimos formación laboral como: *Proceso de educación en aquellos fundamentos culturales que afectan al alumno expresados en los conocimientos generales, habilidades y hábitos particulares previstos para*

el grado o la profesión, los rasgos de ciudadanía inherentes al ámbito social en que se desarrolla dicho proceso y en las habilidades profesionales universales o laborales que están presentes en todas las asignaturas del currículo incluyendo el contexto laboral donde se desempeña durante su aprendizaje considerado como componente laboral. CEREZALES (2012)

1.1.7. DESTREZA

De acuerdo a la página de internet (www.sobreconceptos.com/destreza)

La destreza es la capacidad que tiene una persona para desarrolle un trabajo específico con óptimos resultados, incluyendo aquellas capacidades cognitivas innatas y adquiridas que constituyen su personalidad.

La aptitud está vinculada además con la inteligencia y con las habilidades desarrolladas por aprendizaje. El grado más alto en el desarrollo de una destreza, se denomina talento.

Otro tipo de habilidad que se puede desplegar es la destreza auditiva, que en simples palabras es el desarrollo de la capacidad auditiva, se ha considerado que mejorar dicha capacidad permite un mejor y mayor desarrollo en cualquier área que se quiera o tenga interés de manifestarse. Hay algunas reglas básicas a considerar para obtener excelentes resultados que son, desde aprender a escuchar, no interrumpir, suspender cualquier juicio de valor y entre otras consideraciones. Se ha podido comprobar que la utilización de dichas reglas mejora con notoriedad la oratoria del individuo. También destacaremos y colocaremos un determinado énfasis en la destreza corporal o motriz está presente en el acrecentamiento o aptitud del individuo frente a un determinada actividad como así también lograr desarrollar varias tareas al mismo tiempo, es muy común aplicarlo a los deportes y a modo de ejemplo el atletismo. De acuerdo a las distintas destrezas debemos definir una que es crucial. Para comprender la actuación y desarrollo de la misma y es mediante la destreza cognitiva, generalmente fuente de

estudio de la rama de psicología, y proveniente de la escuela de psicología cognitiva define que el individuo no solo puede adquirir el contenido sino que tiene la capacidad de aprender el proceso por el cual adquirió dicha habilidad.

1.1.8. HABILIDADES

El concepto de habilidad proviene del término latino *habilitas* y hace referencia a la maña, el talento, la pericia o la aptitud para desarrollar alguna tarea. La persona hábil, por lo tanto, logra realizar algo con éxito gracias a su destreza. En otras palabras, la habilidad es un cierto nivel de competencia de un sujeto para cumplir con una meta específica. (Gardner, s.a.)

El diccionario ABC define a la habilidad

La habilidad es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio.

Casi todos los seres humanos, incluso aquellos que observan algún problema motriz o discapacidad intelectual, entre otros, se distinguen por algún tipo de aptitud.

En tanto y de acuerdo con que no todos los individuos somos iguales, venimos del mismo lado o nos gusta lo mismo, no todos los seres humanos observan la misma destreza para las mismas cosas y por suerte, gracias a esto es que existe la diversificación de tareas y trabajos.

Es así que hay personas que poseen y demuestran una propensión a desarrollar habilidades físicas, ya sea porque cuentan con una

formidable genética, capacidad de recuperación que se los permite y lo más importante en este sentido, un determinado talento especial, por ejemplo, un futbolista que vive con una pelota en los pies o como suele decirse figuradamente, “atada a los pies”, “haciendo jueguito”.

A este tipo de habilidades físicas, generalmente, se las denomina destrezas. Para los modelos actuales de análisis neural, se postula que esta habilidad física habitualmente innata requiere de la potenciación mediante la práctica frecuente para dar lugar a la explotación de una forma de inteligencia que difiere del concepto convencional de esa expresión. (Diccionario ABC)

Luego están aquellos que, por ejemplo, carecen de estas destrezas físicas que caracterizan a la práctica de actividades deportivas, pero presentan una increíble capacidad para los números; a modo de ejemplo, se trata de aquellos individuos que estiman con facilidad cuántas pelotas entran en una bolsa, pero no cómo patear tan sólo una de ellas al arco. A este tipo de habilidad con los números y que requieren la intervención de la inteligencia formal, se las conoce como aptitudes. (Diccionario ABC)

Esta potencia intelectual, al igual que las destrezas físicas, requiere de su potenciación e incremento por medio de la puesta en práctica y el entrenamiento. Muchos sujetos presentan un formidable potencial para alguna de estas áreas, pero la insuficiente puesta en práctica reduce el rendimiento de un modo destacado. (Diccionario ABC)

También la habilidad o talento puede estar en las manos de una persona. En tanto, los talentos pueden ser heredados. También es posible aprender un talento, aunque claro está que, en este caso y a diferencia de lo que ocurre con las personas que innatamente poseen uno, quien aprende a hacer algo deberá siempre practicarlo, porque la ausencia de práctica en el tiempo provoca un olvido. (Diccionario ABC)

Vale señalar que ciertas habilidades sólo se adquieren mediante el aprendizaje. Este caso está representado por lo que se denomina programa motor o, en términos técnicos, engrama motor. Con este objetivo, se requiere la prolija coordinación de los cuatro miembros, la visión, el oído, el equilibrio, la inteligencia y el control de las emociones. (Diccionario ABC)

1.1.9 FORMACIÓN OCUPACIONAL

La Formación Ocupacional, está dirigida a las personas en edad laboral que quieren prepararse para acceder a una ocupación o promocionarse en un puesto de trabajo. Se organizan de acuerdo con las necesidades de los sectores productivos.

La relación de la Formación Ocupacional en sus contenidos debe ser directa con el Mercado de Trabajo, debe ser flexible, y ajustarse a los cambios, socio-laborales, tecnológicos, económicos, etc.

La Formación Ocupacional debe ser un instrumento que aumente las posibilidades de inserción de los trabajadores en el mercado laboral.

El mercado de la formación ha adquirido una creciente importancia durante las últimas décadas debido al desarrollo de la formación continua y a la ampliación de la escolaridad obligatoria.

Diversas circunstancias separan la teoría y la práctica de la formación: el que las empresas denuncien lo inadecuado de los programas escolares a las exigencias del mundo laboral; el que se diferencie cada vez más entre objetivos a corto, medio (actualización profesional) o largo plazo (personalidad de los individuos), etc. La tendencia futura es la de disminución del número de docentes tradicionales en las escuelas y en los centros de formación.

El hecho de que la denominada Formación Profesional no se ajuste totalmente a lo que representa la Formación Ocupacional, no implica que la primera no sea el referente más importante de la segunda. Ambas configuran la estructura del edificio de la instrucción y enseñanza para el trabajo.

1.1.10 DESEMPEÑO PROFESIONAL

PEÑA González, A, M. (2002).

El desempeño Profesional es; “Toda acción realizada o ejecutada, por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución”.

Diccionario Electrónico de la Real Academia Española, (2004)

La acción y efecto de desempeñar o desempeñarse, que significa cumplir con una responsabilidad, realizar una acción que ha sido aceptada como una obligación, como un servicio por el cual se obtiene una satisfacción.

AÑORGA Morales, Julia. (2006): El desempeño Profesional es;

“Es la capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Esta se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir durante el ejercicio de su profesión. Este término designa lo que el profesional en realidad hace y no sólo lo que sabe hacer.”

1.1.11 FORMACIÓN PROFESIONAL

Cerna, (2010)

El proceso de formación debe caracterizarse por ser continuo, o sea, que si una organización quiere mantener su nivel competitivo, debe adecuarse de forma continua a los cambios internos y externos (tecnológicos, ambientales, de mercado).

Este criterio de continuidad consta de varias etapas estas según el propio autor:

1. Análisis y diagnóstico de las necesidades de formación: En función de las carencias, objetivos, cultura de la organización, niveles jerárquicos y estrategias a seguir por la empresa lo que constituyen el pilar de formación.
2. Definir el colectivo o los colectivos a formar.
3. Análisis de las funciones que tienen que realizar los miembros de ese (o de esos) colectivo (s); de manera que una vez conocido éstos podamos analizar las deficiencias y organizar el proceso formativo adecuado para su corrección.
4. Analizar las carencias de cada una de las personas que ocupan estos puestos de trabajo, teniendo en cuenta que se habrá definido a partir de la política a medio y a largo plazo de la empresa.
5. Definir las necesidades formativas estructuradas y agrupadas según las carencias y las características profesionales del colectivo.
6. Definir el programan de formación; que tendrá que contemplar para cada grupo de necesidades y colectivos a formar lo siguiente:
 - Cuándo y cómo lo hacen.
 - Qué aborda el proceso formativo (contenidos y programas).
 - Lugar de impartición.
 - Instructores y medios didácticos a utilizar.
 - Formas y vías de evaluación.
 - Control de los resultados.

Tomando estos aspectos como punto de partida se establece el programa de formación requerido y las modalidades en que esto se va a llevar a vías de hecho.

Se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

La formación profesional es un alto grado de conocimiento que se le inculca a un individuo de la sociedad, dotándolo de un interés particular en su profesión que se va a reflejar en su desempeño diario, donde se debe conocer la personalidad desde el momento del nacimiento de los “derechos y deberes” y a sabiendas que se van desarrollando con el paso del tiempo.

Según página de internet (www.monografias.com) la Formación Profesional

Es el conjunto de modalidades de aprendizaje sistematizado que tienen como objetivo la formación socio-laboral, para y en el trabajo, involucrando desde el nivel de calificación de introducción al mundo del trabajo hasta el de alta especialización. Está conformada por instituciones diversas, públicas y/o privadas, que especializan su oferta formativa en modalidades de formación integral, integradora y permanente y que focalizan sus acciones por población objetivo y/o por saberes profesionales a impartir.

La Formación Profesional está compuesta por procesos de enseñanza-aprendizaje de carácter continuo y permanente integrados por acciones técnico-pedagógicas destinadas a proporcionar a las personas oportunidades de crecimiento personal, laboral y comunitario brindándoles educación y capacitación socio-laboral.

Los principios que orientan los diseños de la Formación Profesional y que ahondan en la definición arriba propuesta son:

1. La pertinencia, en términos de responder a demandas actuales y potenciales de áreas ocupacionales definidas en términos de familias profesionales.
2. El respeto por las vocaciones de los sujetos cognoscentes.

La caracterización actual de la Formación Profesional tiene en cuenta tres variables fundamentales:

1. **El dinamismo:** Desde el diseño mismo se ha de considerar su actualización permanente. Este es un requisito ligado estrechamente a la dinámica de cambio tecnológico y organizacional que enfrenta hoy el mundo del trabajo.
2. **La participación:** El diseño, implementación y evaluación eficiente de estas modalidades requieren de la activa intervención de todos los actores involucrados (empresarios, sindicatos, organizaciones comunitarias, Estado nacional, provincial y municipal).
3. **La adaptación:** Resolver la complejidad educativa, de sociedades como las nuestras, obliga a afrontar los problemas específicos de Formación Profesional de poblaciones con necesidades formativas heterogéneas (jóvenes, adultos, mujeres, trabajadores en proceso de reconversión o de profesionalización) y a demandas productivas diversas (grandes empresas, Pymes, economías regionales).

1.1.12. OBJETIVOS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Ministerio de Educación en vista de lo planteado en el punto anterior, deberá contemplar entre sus objetivos fundamentales: formación Profesional.

- Ampliar la formación básica y de fundamentos científicos, tecnológicos, sociales y humanísticos de las personas, a partir de la contextualización técnica-tecnológica de los saberes en campos ocupacionales específicos.
- Profundizar la formación de base y de fundamento, con la finalidad de ofrecer una formación certificada de calidad y de favorecer la reinserción voluntaria para la prosecución de estudios regulares en las diferentes etapas del sistema educativo.
- Establecer, en sus acciones formativas, el desarrollo de competencias técnico profesionales polivalentes, en términos de contenidos tecnológicos y de transferibilidad de saberes a diferentes ocupaciones de un mismo campo profesional.
- Contribuir a implementar formas de capacitación focalizadas o específicas, para atender demandas puntuales de inserción laboral.
- Favorecer la implementación de acciones que tengan por objetivo integrar sociolaboralmente a personas con necesidades especiales.
- Incluir a diversos grupos poblacionales -respetando su idiosincrasia, edad, nivel de educación formal, historia laboral, sexo, procedencia, etc.- en acciones de Formación Profesional que personalicen la enseñanza en términos de necesidades de aprendizaje, intereses vocacionales y necesidades nacionales y/o regionales y/o sectoriales, recuperación de capacidades básicas, formación de competencias profesionales, ritmo de aprendizaje.
- Promover formas innovadoras de gestión de las instituciones de Formación Profesional que apunten a:
 - la integración y activa participación de los actores sociales en proyectos institucionales, locales y provinciales de desarrollo de los recursos humanos,
 - optimizar el uso y aprendizaje de tecnologías disponibles en cada región y las posibilidades de intercambio con las utilizadas en otras.
- Constituir mecanismos de concertación social destinados a:
 - definir las competencias requeridas por la sociedad y el mundo del trabajo a cada perfil profesional y a evaluar su necesidad y oportunidad de actualización.
 - evaluar los procesos de enseñanza-aprendizaje implementados para el desarrollo de las competencias reconocidas.

- Brindar asesoramiento técnico-pedagógico a las instituciones públicas y privadas que realicen acciones de Formación Profesional.
- Impulsar la formación, actualización y reconversión docente en estrecha relación con la dinámica de transformación que opera en el mundo del trabajo. (Ministerio de Educación)

1.1.13. FUNCIONES DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

De acuerdo al Departamento de Educación Política Lingüística y Cultura, Dirección de Formación y Aprendizaje, las funciones de la formación profesional son:

Además de las funciones genéricas correspondientes a las Direcciones del Departamento, la Dirección de Formación y Aprendizaje tiene atribuidas las siguientes funciones y áreas de actuación:

- a) Fomentar el espíritu emprendedor y favorecer una cultura empresarial en el alumnado que curse la Formación Profesional en el sistema educativo.
- b) Elaborar las propuestas normativas que ordenen y regulen en el ámbito de nuestras competencias todo lo referido a la Formación Profesional en el sistema educativo.
- c) Elaborar las propuestas normativas de desarrollo de los diseños curriculares que conforman los ciclos formativos de la Formación Profesional.
- d) Dirigir las actuaciones relativas a la ordenación, reforma e innovación de las enseñanzas de Formación Profesional en el sistema educativo.
- e) Colaborar con la Dirección de Centros Escolares, en lo relativo a la transformación o supresión de unidades y de centros docentes públicos de enseñanza no universitaria.
- f) Promover la participación de los distintos sectores educativos y productivos en la vida de los centros de Formación Profesional.
- g) Definir los módulos básicos de espacios, instalaciones y equipamiento precisos para la formación profesional en el sistema educativo asociada a cada título de Formación Profesional.

- h) Establecer los instrumentos que permitan la constante adecuación de la formación a las demandas cambiantes de cualificación del mercado de trabajo.
- i) Fomentar la corresponsabilidad de los agentes sociales para que presenten una oferta de formación en sus centros de trabajo, generando una cultura de coparticipación en la formación profesional que relacione el sistema educativo y el productivo-laboral.
- j) Articular un sistema de seguimiento y evaluación de la formación en centros de trabajo, asegurando el control tutorial de la misma.
- k) Adoptar las medidas administrativas que permitan el buen funcionamiento de los centros de Formación Profesional.
- l) Controlar el régimen de gobierno de los centros públicos de Formación Profesional.
- m) Informar la propuesta de los centros privados de Formación Profesional para la convocatoria de conciertos educativos.
- n) Definir la atribución de los efectivos docentes en el ámbito de la formación profesional en función de las actuaciones y prioridades del Departamento.
- o) Diseñar y planificar la estrategia para el desarrollo del aprendizaje a lo largo de la vida.
- p) Diseñar, aplicar y realizar el seguimiento de un plan de formación permanente del profesorado de formación profesional, con extensión tanto a la actualización como a la especialización del mismo.
- q) Promover y aplicar las acciones necesarias para el desarrollo de los programas de Formación Profesional Inicial.
- r) Promover e impulsar las acciones necesarias para intervenir en los diferentes programas europeos y acciones comunitarias, relacionados con la formación profesional en el sistema educativo, el aprendizaje a lo largo de la vida y el e-Learning.
- s) Proponer la oferta parcial correspondiente a los ciclos formativos y la oferta formativa que posibilite el aprendizaje a lo largo de la vida mediante formación presencial, a distancia, on-line y/o tele formación.
- t) Proponer el desarrollo y la realización de actuaciones que desarrollen actividades de aprendizaje útil a lo largo de toda la vida.
- u) Planificar las acciones para el reconocimiento de la competencia y para la evaluación del sistema de aprendizaje a lo largo de la vida, en coordinación con el Departamento de Empleo y Políticas Sociales.

La Formación Profesional, en los actuales contextos impuestos por una forma de globalización y competitividad que generan profundas desigualdades, tiene por función:

Consolidar la formación del trabajador como ciudadano, brindándole educación para y en el trabajo acorde a estándares reconocidos sectorial y socialmente y en el marco de la educación continua.

Garantizar la promoción social y la elevación del nivel de calificación de la población trabajadora, brindándole con ello oportunidades de crecimiento personal, profesional y comunitario.

Promover la adquisición y el dominio de competencias básicas, fundamentales y profesionales específicas requeridas por un área ocupacional dada.

1.2 OPORTUNIDAD LABORAL

Para la página de internet (www.definiciondeoportunidad.com) oportunidad laboral es:

Del latín *opportunitas*, hace referencia a lo conveniente de un contexto y a la confluencia de un espacio y un periodo temporal apropiada para obtener un provecho o cumplir un objetivo. Las oportunidades, por lo tanto, son los instantes o plazos que resultan propicios para realizar una acción.

Las oportunidades surgen en determinados momentos de la vida y deben ser aprovechadas para evitar el arrepentimiento posterior.

Muchas veces hay individuos que se lamentan por haber desperdiciado una oportunidad por diferentes motivos. Lo importante, es estar atento a aquéllas que se presentan en cualquier ámbito y analizarlas para determinar cuál es la opción más conveniente para uno.

1.2.1 SATISFACCIÓN LABORAL

La organización es un sistema cooperativo que requiere conocer de manera fehaciente sobre la eficacia de sus integrantes a través de algunos indicadores tales como: motivación, características de la organización, comunicación y satisfacción laboral, los cuales permiten lograr una mayor vinculación con el objeto de tomar las decisiones correctas sobre la prevención o solución de las diversas problemáticas que puedan presentar los trabajadores.

La satisfacción laboral puede ser determinada por el tipo de actividades que se realizan (es decir, que el trabajo tenga la oportunidad de mostrar tus habilidades y que ofrezcan un cierto grado de desafío para que exista el interés). Que los empleados sean bien recompensados a través de sus salarios y sueldos acordes obviamente a las expectativas de cada uno. Que las condiciones del trabajo sean adecuadas, no peligrosas o incómodas lo cual hace mejor su desempeño. Además los empleados buscan dentro del trabajo que su jefe inmediato sea amigable y comprensible y que los escuche cuando sea necesario. La insatisfacción en el trabajo se refleja en la salida de los empleados inminente (como en el caso de la organización a investigar) o que expresen situaciones que ayuden a mejorar las relaciones obrero-organización, también de forma leal esperar que las condiciones mejoren.

La satisfacción laboral ha sido estudiada por parte de investigadores con el objeto de mejorar los resultados laborales, debido que mediante la misma facilitarían la consecución y los objetivos de los trabajadores, lo cual produce satisfacción y cuando no se produce el logro previsto se presenta la insatisfacción. Según FLEISMAN Y BASS (2004, pág.334) conceptúan la satisfacción laboral en los siguientes términos:

Es una respuesta afectiva que da el trabajador a su puesto como resultado o consecuencia de la experiencia del mismo en su cargo, en relación a sus valores, es decir con lo que desea o espera de este. Consideran los mismos que la satisfacción tiene el mismo sentido

que el placer. En definitiva la satisfacción es una actitud general, como resultado de varias actitudes más específicas.

El mencionado concepto está centrado en la satisfacción de las necesidades dependiendo de ciertos y determinados factores laborales, pero siempre enunciando que la satisfacción se logra a través de los diversos factores motivacionales, de ahí se desprende que el bienestar laboral se descompone en dos columnas básicas: la satisfacción de las necesidades y las aspiraciones de los individuos, ambos en relación con el trabajo.

Para BLUM Y NAYLOR, (2004, pág., 45), la satisfacción laboral es:

La satisfacción laboral es el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales.

Según la definición de BLUM Y NAYLOR, podemos deducir que la satisfacción laboral, surgirá o dependerá de las diferencias y discrepancias entre las aspiraciones que el trabajador tiene y las oportunidades que presenta la organización, así como las diferencias existentes entre las expectativas y los logros, afectando la motivación del trabajador, hasta el extremo de que éste se sienta en libertad de actuar conforme a diversas alternativas para seguir trabajando.

Sobre la base de lo antes expuesto podemos deducir que la definición que se adapta mejor al estudio a realizar es la planteada por Milton Blum, debido a que éste autor expone algunas de las expectativas de dichos trabajadores, que a mi juicio están relacionadas con las características de dicho personal, tales como: oportunidad y desarrollo en la organización, ambiente laboral, sueldos y salarios, supervisión, características del trabajo y demás actividades que desarrolla en el ambiente laboral.

Para AGUADO, (2004) la satisfacción laboral está basada en:

La satisfacción laboral está basada en la satisfacción de las necesidades como consecuencia del ámbito y factores laborales y siempre estableciendo que dicha satisfacción se logra mediante diversos factores motivacionales y lo describe como: el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascensos (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales.

El concepto holístico de satisfacción laboral, donde la salud no es únicamente ausencia de dolor, sino que es el estado general de bienestar de la persona. Físico, espiritual, moral y emocional. No puede haber buen clima organizacional, si el individuo está enfermo moralmente, si la persona es excluida, estigmatizado, es subvalorado. No puede haber buen clima organizacional para un individuo que se le vulnera sus fundamentos religiosos, en tanto que, diariamente hace un aporte significativo a la organización. No puede haber clima organizacional en un escenario donde la persona no ve posible un mundo de realizaciones acorde con sus expectativas de existencia, entendida como niveles idóneos de Calidad de Vida en el Trabajo.

La eliminación de las fuentes de insatisfacción conlleva en cierta medida a un mejor rendimiento del trabajador, reflejado en una actitud positiva frente a la organización. Existiendo insatisfacción en el trabajo, estaremos en presencia de un quiebre en las relaciones sindico – patronales.

La satisfacción en el trabajo está en función de las discrepancias percibidas por el individuo entre lo que él cree debe darle el trabajo y lo que realmente obtiene como producto o gratificación. Es producto de la comparación entre los aportes que hace el individuo al trabajo y el producto o resultado obtenido. Esta misma tendencia llamada equidad plantea también que esta satisfacción o insatisfacción es un concepto relativo y depende de las comparaciones

que haga el individuo en términos de aporte y los resultados obtenidos por otros individuos en su medio de trabajo o marco de referencia.

Sobre la base de los conceptos emitidos, podríamos emitir un concepto que comprende nuestro sentir con respecto a la satisfacción laboral, cuya definición sería: Es la actitud del trabajador de cómo enfocan y reaccionan ante la satisfacción de sus necesidades como consecuencia de la interacción con los diversos factores presentes en el ambiente laboral.

El mencionado concepto está centrado en la satisfacción de las necesidades dependiendo de ciertos y determinados factores laborales, pero siempre tomando en alta importancia a que la satisfacción se logra a través de los diversos factores motivacionales, de ahí se desprende que la satisfacción laboral se descompone en tres columnas básicas: la satisfacción de las necesidades y las aspiraciones de los individuos, ambos en relación con el trabajo.

Causas de Satisfacción Laboral.- Existen diversos modelos explicativos sobre el concepto de satisfacción laboral, los cuales proponen que la misma está basada en diferentes causas, entre las que podemos mencionar: satisfacción de las necesidades, cumplimiento positivo de las expectativas y valores, obtención de resultados mediante encuestas, comparación entre diferentes estudios, etc.

JHON PERRY (2004), especifica que entre las causas que producen satisfacción o insatisfacción se tienen:

- **Reconocimiento:** la mayoría de los hombres quieren y buscan el reconocimiento; en realidad ellos consagran gran parte de su vida a buscarlo. No hay mejor causa de insatisfacción que desvalorizar al trabajador.
- **Buen Ambiente:** el medio tiene un efecto directo sobre la productividad. Las condiciones de trabajo deficiente pueden ser causa de insatisfacción.

- **Competencia de la Dirección:** es decir sí la dirección es incompetente hallaran poco incentivo en cumplir con sus actividades y no se sentirán orgullosos de pertenecer a la organización.
- **Seguridad en el Empleo:** el grado de satisfacción que el trabajador encuentre en la organización donde trabaja será el grado de sentimiento de grupo en la empresa, de su participación, de sus creencias en que puede trabajar junto con la dirección en los logros de los objetivos.

1.2.2 MANEJO DE RECURSOS

Para la página de internet (<https://ar.answers.yahoo.com>) el manejo de recursos se refiere a:

Las estrategias que se establecen para que la utilización de esos recursos sea racional, es decir, que se lleve a cabo bajo ciertas condiciones que impidan la generación de impactos hacia el ambiente o, en caso de ser de mitigación.

No solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc.

Los recursos humanos se han dejado al último no por ser los menos importantes, sino porque, siendo objeto de este ensayo, requieren de una explicación más amplia. Los recursos humanos son más importantes que los otros dos, pueden mejorar y perfeccionar el empleo y diseño de los recursos materiales y técnicos, lo cual no sucede a la inversa.

1.3 CALIDAD DE VIDA

LA página de internet (www.munisurco.gob.pe) calidad de vida es:

El bienestar, felicidad, satisfacción de la persona que le permite una capacidad de actuación o de funcionar en un momento dado de la vida. Es un concepto subjetivo, propio de cada individuo, que está muy influido por el entorno en el que vive como la sociedad, la cultura, las escalas de valores.

Según la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS), la calidad de vida es:

“la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno”.

La calidad de vida es el objetivo al que debería tender el estilo de desarrollo de un país que se preocupe por el ser humano integral. Este concepto alude al bienestar en todas las facetas del hombre, atendiendo a la creación de condiciones para satisfacer sus necesidades materiales (comida y cobijo), psicológicas (seguridad y afecto), sociales (trabajo, derechos y responsabilidades) y ecológicas (calidad del aire, del agua). (GILDENBERGER, C. 2003)

Por el contrario, el estilo de desarrollo sólo obsesionado por el crecimiento económico ilimitado y cuyo principal objetivo es la riqueza (acumulación material y monetaria), utiliza para evaluar su crecimiento el concepto producto nacional bruto y para evaluar el bienestar de las personas el concepto nivel de vida.

El producto nacional bruto reduce todos los bienes y servicios a su valor monetario, ignorando variables sociales, psicológicas y ecológicas. Por ejemplo, considera como ingresos a la riqueza del país actividades que no añaden nada a la producción real gastos militares y hospitalarios- y otras que implican un deterioro de los recursos naturales tala de árboles, energía.

El nivel de vida es un concepto estrictamente económico y no incluye las dimensiones ambientales y psicosocial. La calidad de vida, en cambio, alude a un estado de bienestar total, en el cual un alto nivel de vida se torna insuficiente. Por ejemplo, una persona con un alto nivel económico, que reside en una ciudad contaminada por ruido y smog y que además padece estrés por las exigencias laborales, tiene un nivel de vida alto pero una baja calidad de vida.

1.4. RECREACIÓN

La página de internet (<http://definicion.de/recreacion/>) recreación es:

Origen en el término latino *recreatio*, la palabra recreación define a la acción y efecto de recrear. Por lo tanto, puede hacer referencia a crear o producir de nuevo algo. También se refiere a divertir, alegrar o deleitar, en una búsqueda de distracción en medio del trabajo y de las obligaciones cotidianas.

Cualquier actividad que tiene como finalidad proporcionar un descanso al individuo apartándolo de las actividades rutinarias, realizar diversas actividades, fuera de las normales diariamente donde obtengas descanso, relajación y distracción.

El concepto de recreación se entiende si pensamos que desde el principio, hombres y mujeres han estado sujetos a diversos tipos de presiones que con el tiempo crean cansancio y por ende, desánimo. Es por ello que las personas han buscado maneras de escapar de las presiones del diario vivir y darse espacios en los que puedan descansar y disfrutar.

La Real Academia Española define recreación como acción y efecto de recrear y como diversión para alivio del trabajo. Además, encontraremos que recrear significa divertir, alegrar o deleitar. En términos populares a esta diversión también le llamamos entretenimiento.

Según esa definición, recrearse necesariamente debe incluir la diversión o el pasarlo bien, con el objetivo de distraerse de las exigencias, especialmente laborales y así conseguir un alivio necesario para conllevar nuevamente, otra etapa de responsabilidades, con energías renovadas que permitirán un mejor resultado de ellas.

El término recreación proviene del latín *recreatio*, que significa restaurar y refrescar (la persona). De ahí que la recreación se considere una parte esencial para mantener una buena salud. El recrearse permite al cuerpo y a la mente una “restauración” o renovación necesaria para tener una vida más prolongada y de mejor calidad. Si realizáramos nuestras actividades sin parar y sin lugar para la recreación, tanto el cuerpo como la mente llegarían a un colapso que conllevaría a una serie de enfermedades y finalmente a la muerte. Debido a eso, la recreación se considera, socialmente, un factor trascendental. Los beneficios de recrearse van más allá de una buena salud física y mental, sino un equilibrio de éstas con factores espirituales, emocionales y sociales. Una persona integralmente saludable realiza sus actividades con mucha más eficiencia que una persona enferma.

La recreación se asocia también con el factor intelectual y educativo. Investigaciones han demostrado que los niños aprenden mucho más en ambientes relajados, sin presión. Es por ello que la recreación es fundamental para el desarrollo intelectual de las personas. A la vez, el recrearse proporciona en sí, una forma de aprendizaje, a través de experiencias propias y de la relación de la persona con el exterior.

Finalmente, es importante saber que la recreación es voluntaria, ya que cada persona es diferente y por ende, se recrea como considere necesario. Por eso también se dice que las actividades recreativas son tan numerosas como los intereses de los seres humanos. Algunas de las áreas de la recreación son: la difusión, el arte, la cultura, la música, el baile, la lectura, el servicio a la comunidad, los deportes, los juegos y la vida al aire libre, entre otras.

1.5. ROL DE LA FAMILIA

La página de internet (www.google.com) rol de familia es:

“En las familias, además de luchar por el desarrollo de todas las capacidades del hijo con discapacidad, debemos continuar con nuestra independencia habitual”.

La familia es el primer contexto socializador por excelencia, el primer entorno natural en donde los miembros que la forman evolucionan y se desarrollan a nivel afectivo, físico, intelectual y social, según modelos vivenciados e interiorizado.

Las experiencias que se adquieren en la primera infancia, de cualquier tipo, y los vínculos de apego que se dan en ella van a estar determinadas por el propio entorno familiar generador de las mismas. Es la familia quien introduce a los hijos en el mundo de las personas y de los objetos y las relaciones que se establecen entre sus miembros van a ser en gran medida modelo de comportamiento con los demás, al igual que lo va a ser la forma de afrontar los conflictos que se generan en el medio familiar.

Las familias pueden variar en su constitución, pero no en sus principios y valores universales

Grandes, pequeñas, uniparentales, urbanas, rurales, dispersas o integradas, la familia sigue siendo el grupo de convivencia primario, la primera escuela de la vida, que define la

personalidad, con una gran función social y educativa, que define el desarrollo de repercusiones individuales y sociales positivas o negativas.

El rol que juega la familia es fundamental para la protección, estabilidad, conformación de valores, es motor y freno de acciones diversas, genera orgullo, sentido de pertenencia y es fuente de satisfactorias y tristezas, alegrías y tristezas que forman parte del vivir cotidiano.

La familia es el núcleo de personas que, como grupo social, ha surgido de la naturaleza y deriva primordialmente del hecho biológico de la procreación. Cumple una función de sustento y educación de los miembros del agregado familiar.

La familia es la organización y unidad básica social, constituida por un hombre y una mujer, que fundamentados en el amor y la fidelidad llevan a la procreación de nuevos integrantes de la misma que, mediante su educación se garantiza la permanencia del género humano.

La familia es el ámbito primordial de desarrollo de cualquier ser humano, desarrollo de la autoestima y de la verdadera identidad persona, de los esquemas de convivencia social más elementales y de la experiencia del amor.

La familia es la primera escuela animada por el amor y los lazos consanguíneos donde los miembros experimentan la aceptación incondicional, mutua exclusivamente por lo que es. La familia es la fuente principal de amor y formación de valores.

La familia es el espacio para encontrar el sentido de la vida y la foja de la felicidad. Es entendimiento y reciprocidad.

1.6. INCLUSIÓN SOCIAL

“La inclusión social... es reconocer en los grupos sociales distintos el valor que hay en cada diferencia, el respeto a la diversidad, y el reconocimiento de un tercero vulnerable, con necesidades específicas que deben ser saciadas para que pueda.

“La inclusión social... es reconocer en los grupos sociales distintos el valor que hay en cada diferencia, el respeto a la diversidad, y el reconocimiento de un tercero vulnerable, con necesidades específicas que deben ser saciadas para que pueda.

ESTIVILL, (2003) inclusión social es:

“Millones de personas en todo el mundo sobreviven sometidas a la pobreza y la exclusión social y no es probable que en los próximos años estas condiciones vayan a desaparecer. Esta grave situación atañe a toda la humanidad que no puede ni debe cerrar los ojos ante ella. Mientras persista, todos estamos un poco empobrecidos y somos en cierto modo excluidos.”

Al analizar el concepto de sociedad nos basamos en ciertos rasgos característicos étnicos, políticos, religiosos, etc. que nos unen como un determinado grupo social, cuando en realidad en términos básicos, la sociedad debería estar conformada simplemente por personas, seres humanos, individuos al fin.

En un mundo ideal no tendríamos que hablar de inclusión social, pues hacerlo implica que aún en el siglo XXI subsiste cierto tipo de EXCLUSIÓN. Hay minorías, etnias, comunidades, grupos humanos que incluso hoy no gozan de los beneficios de una verdadera inclusión social. La exclusión es una realidad aún existente para ciertos grupos minoritarios y ésta limita sus posibilidades de interacción, de accesibilidad a los servicios a los que tienen derecho y, básicamente, limita sus posibilidades de desarrollo, pues los seres humanos somos seres esencialmente sociales.

Uno de los grupos minoritarios que tradicionalmente se encuentra excluido de los beneficios de una sociedad, es el perteneciente a la discapacidad intelectual. Las personas que pertenecen a este grupo (retardo mental, autismo y síndrome de Down) no reciben servicios básicos de salud ya que se los considera como enfermos “de nacimiento”, muchos de ellos no reciben servicios adecuados de educación por considerarse como un desperdicio, tampoco son aceptados en la convivencia diaria, pues por falta de conocimiento y temor a lo diferente, es muy probable que se piense que no es apropiado tener un amigo, un empleado o un compañero con discapacidad.

Entendiendo que la inclusión social resulta crucial para el desarrollo, sería apropiado incluirla como aspecto importante en el proceso natural de desarrollo del niño, joven y adulto con discapacidad intelectual, pues lograr que la inclusión social verdadera se dé, requiere de mucho trabajo y de múltiples apoyos, además de un cambio drástico en la mentalidad de la sociedad en general.

Poder ver en un parque, en una oficina, en un salón de clase, en un restaurante, a nuestro lado, al lado de cualquiera, departiendo con todos, como todos, a una persona con discapacidad, sin temores, sin mirarlo como algo raro, insólito o como algo especial, distinto y meritorio, es nuestro gran reto como padres, como profesionales, como seres humanos. (Rodríguez, s.a.)

SOMAVÍA (Juan, 2002, pág. 26)

“La vitalidad de nuestras sociedades depende cada vez más de que las personas de todas las edades, incluso las personas con discapacidad, sigan plenamente integradas a la sociedad. Para los trabajadores, la inclusión social significa, en primer lugar, un ingreso digno proveniente de un trabajo y, en segundo lugar, la posibilidad de participar en la vida de la comunidad mediante el empleo, u otras actividades”. “La inclusión social a través de la participación de las personas con discapacidad tiene una

significación particular para este actor socialmente marginado que, conllevaría a la reconstrucción de su rol social y a la recomposición de su identidad personal”. La inclusión social debe permitir la presencia de proyectos y ganas de vivir en las personas con discapacidad.

Para mejor comprensión del concepto de inclusión social se debe comprender el concepto de exclusión social de las personas con discapacidad, el que en este trabajo será definido como la no-participación en los recursos económicos, sociales, políticos y culturales de los que dispone el resto de la sociedad en que viven.

ESTIVILL JORDI (s/f) considera que; La exclusión puede expresarse en *“el sentimiento de insatisfacción, el malestar que cualquier ser humano tiene cuando se encuentra en situaciones en las que no puede realizar aquello que desea y aspira para sí y para quienes estima”*.

1.7. INTEGRACIÓN SOCIAL

La integración es la consecuencia del principio de normalización, es decir, el derecho de las personas con discapacidad a participar en todos los ámbitos de la sociedad recibiendo el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes de educación, salud, empleo, ocio y cultura, y servicios sociales, reconociéndoles los mismos derechos que el resto de la población. (www.espaciologopedico)

Es un proceso que entendemos como un engranaje que funciona plenamente, cuando todas sus tuercas mantienen el mecanismo correcto, siempre desde un punto de vista integral (educación, empleo, vivienda, salud, familia, situación legal, etc.)(Aprodes, s/f)

La integración social de personas con especiales dificultades de acceso al empleo es el objetivo de nuestras actuaciones dentro del Departamento de Acción Social. Siendo el empleo el factor que determina el paso más decisivo hacia la plena integración social.

La palabra integración tiene su origen en el concepto latino *integratio*. Se trata de la acción y efecto de integrar o integrarse (constituir un todo, completar un todo con las partes que faltaban o hacer que alguien o algo pase a formar parte de un todo).
(<http://definicion.de/integracion/>)

La integración social, por su parte, es un proceso dinámico y multifactorial que supone que gente que se encuentra en diferentes grupos sociales (ya sea por cuestiones económicas, culturales, religiosas o nacionales) se reúna bajo un mismo objetivo o precepto.

De esta forma, la integración social puede darse dentro de un cierto país, cuando se busca que las personas que pertenecen a los estratos sociales más bajos logren mejorar su nivel de vida. Para esto, el Estado o las instituciones civiles deben promover políticas y acciones para fomentar habilidades de autonomía personal y social, la inserción ocupacional, la educación y la adecuada alimentación.

Asimismo, además de la integración social, también podemos hablar de la conocida como integración racial. Con ella lo que se persigue básicamente es que exista una igualdad real entre las personas independientemente de su raza y que se desarrolle una cultura donde exista la tolerancia necesaria para que todas las culturas tengan cabida y sean respetadas, entre otros objetivos.

Por otra parte, la integración puede ser buscada por distintos países, para potenciar la capacidad de cada nación y, en el trabajo conjunto, mejorar la situación de todos los habitantes.

En todos los casos, la integración siempre supone el esfuerzo coordinado, la planeación conjunta y la convivencia pacífica entre los sectores que conforman el grupo. Esa es la única forma donde las partes pueden constituir un todo, aún sin perder su individualidad.

1.8 COMPETENCIAS SOCIALES

ROJAS TATIANA, (2000, pág 2)

“Las competencias sociales hacen referencia a las habilidades y estrategias socio-cognitivas con las que el sujeto cuenta en la interacción social, dentro de las competencias sociales se incluyen las habilidades sociales, el autocontrol, la autorregulación emocional, el reforzamiento social y las habilidades de resolución de problemas, puesto que permiten al individuo hacer frente con éxito a las demandas de la vida diaria”

A la hora de definir qué es una conducta socialmente habilidosa ha habido grandes problemas y a pesar de que se han dado numerosas definiciones, no se ha llegado todavía a ningún acuerdo. Son muchas las expresiones empleadas para hacer referencia al tema de las habilidades sociales: competencia social, habilidades sociales, habilidades para la vida (OMS), comportamiento adaptativo, habilidades interpersonales, conducta interpersonal, entre otras. Nosotros, por ser los más usados por los diferentes autores, y a fin de simplificar y evitar ambigüedades, utilizaremos indistintamente los términos “Competencias sociales” y “Habilidades sociales” para referirnos a este tipo de conductas.

Las Competencias sociales son aquellas aptitudes necesarias para tener un comportamiento adecuado y positivo que permita afrontar eficazmente los retos de la vida diaria. Son comportamientos o tipos de pensamientos que llevan a resolver una situación de una manera efectiva, es decir, aceptable para el propio sujeto y para el contexto social en el que está. Entendidas de esta manera, las

competencias sociales, pueden considerarse como vías o rutas hacia los objetivos del individuo. El término habilidad o competencia nos indica que no se trata de un rasgo de personalidad, de algo más o menos innato, sino más bien de un conjunto de comportamientos adquiridos y aprendidos. (Marcuello, 2011).

Las Competencias Sociales son innumerables y es probable que su naturaleza y definición difiera en distintos medios y culturas. Sin embargo un análisis más detallado, sugiere que existe un grupo esencial de ellas que han sido el centro de las iniciativas para la promoción de la salud, son las siguientes:

Capacidad para tomar decisiones: Ayuda a afrontar de forma crítica, autónoma y responsable las situaciones que se presentan en la vida cotidiana, permitiendo explorar las alternativas disponibles y las diferentes consecuencias de nuestras acciones. (Marcuello, 2011).

Asertividad: Permite reconocer las tácticas persuasivas, defender los derechos, a decir “no” y a afrontar habilidosamente situaciones de presión hacia el consumo de drogas. (Marcuello, 2011).

Capacidad de comunicarse en forma efectiva: Tiene que ver con la capacidad de expresarse, tanto verbal como no verbalmente y en forma apropiada a las situaciones que se presentan. (Marcuello, 2011).

Autoestima: Tiene que ver con el conocimiento de nuestra autoimagen, su formación y su relevancia para la conducta y para llegar a alcanzar las metas deseadas. (Marcuello, 2011).

Habilidad para manejar las propias emociones: Ayuda a reconocer las emociones personales, a ser conscientes de cómo las emociones influye en nuestro comportamiento y a manejarlas de forma apropiada. Las emociones intensas, como la ira o la tristeza, pueden tener

efectos negativos en nuestra salud si no se responde a ella en forma adecuada. (Marcuello, 2011).

1.9 AFECTO

AFECTO Inclinado a una persona o cosa, cariño simpatía hacia una persona o cosa.

El afecto es la acción a través de la cual un ser humano le profesa su amor a otro ser humano, aunque también es muy común que el destinatario de ese amor no sea exclusivamente otro individuo, pudiendo materializarse y profesarse también por una mascota por ejemplo. (<http://www.definicionabc.com/social/afecto.php#ixzz2lgjxmesl>)

Respecto del origen del mismo, el afecto siempre será el resultado de un proceso de interacción social entre dos o más organismos y que se caracterizará por el feedback, es decir, el afecto es algo que le puedo dar a la, o las personas que quiero y estas apenas reciban mi demostración también pueden contestarlas y retribuir las, demostrándome que las recibieron y que ellos también sienten lo mismo.

Tradicionalmente, el afecto ha tomado la forma de un beso, una caricia, un gesto, una atención, un cuidado, entre otras modalidades y es una cuestión que está íntimamente ligada al universo de las emociones.

Si bien no es tan determinante como el aire que respiramos y que nos permite seguir formando parte de este mundo, el afecto es algo esencial para el ser humano, es una necesidad intrínseca, puesta a la par de cualquier otra necesidad fisiológica o espiritual y hasta por la cual, de ser necesario, cualquier ser humano luchará por conservarla o por conseguirla.

Si bien el afecto será necesario en cualquier etapa y momento de la vida, existen dos momentos claves en la vida de cualquier persona, como ser la niñez y en la enfermedad, en las cuales el afecto resulta esencial ya sea para desarrollarse y crecer en óptimas condiciones y armonía, en el primer caso y para superar o bien para hacer más llevadera alguna afección.

Porque sin dudas, hasta la enfermedad más grave, terminal, si es atravesada con el afecto de todas las personas queridas, será menos dolorosa.

Pero el afecto no es algo que fluye, se traslada y ya está, listo el pollo, sino muy por el contrario, el afecto siempre requerirá del esfuerzo, o sea, capaz, no somos conscientes del esfuerzo que constantemente hacemos cuando ayudamos al otro o hacemos cosas para darle un mayor bienestar a su vida, pero sin dudas, el esfuerzo está y es una parte esencial y sin la cual no habría afecto. Porque hasta la más pequeña cosa que hagamos para demostrarle al otro nuestro afecto y que lo queremos, como ser comprarle el chocolate que sabemos le gusta, implicará un esfuerzo, por un lado un esfuerzo económico y por el otro de tiempo y desplazamiento hasta el lugar donde lo venden.

1.10. CUIDADO

CUIDADO es la acción de cuidar (preservar, guardar, conservar, asistir). El cuidado implica ayudar a la otra persona, tratar de incrementar su bienestar y evitar que sufra algún perjuicio. También es posible cuidar objetos (como una casa) para impedir que ocurran daños.

Según IZQUIERDO (2003) Los cuidados son una necesidad multidimensional de todas las personas en todos los momentos del ciclo vital, aunque en distintos grados, dimensiones formas. Constituyen necesidad básica y cotidiana que permiten la sostenibilidad de la vida.

Para ESECÉ, (2005); PEREZ OROZCO, (2006), Por cuidados podemos entender la gestión y el mantenimiento cotidiano de la vida y de la salud. Presenta una doble dimensión: “material”- corporal, e “inmaterial”-afectiva.

Según GARCÍA CALVENTE Y OTRAS, (2004), El «trabajo» de cuidar incluye atención personal e instrumental, vigilancia y acompañamiento, cuidados sanitarios y la gestión y relación con los servicios sanitarios. Cuidar también implica dar apoyo emocional y social. En definitiva, cuidar significa «encargarse de» las personas a las que se cuida.

Para el autor LAGARDE, (2003), El cuidado es el conjunto de actividades y el uso de recursos para lograr que la vida de cada persona, esté basada en la vigencia de los derechos humanos. Prioritariamente, el derecho a la vida en primera persona.

1.11. SEGURIDAD

SEGURIDAD El término seguridad proviene de la palabra *securitas* del latín Cotidianamente se puede referir a la seguridad como la ausencia de riesgo o también a la confianza en algo o alguien. Sin embargo, el término puede tomar diversos sentidos según el área o campo a la que haga referencia.

El término seguridad posee múltiples usos. A grandes rasgos, puede afirmarse que este concepto que proviene del latín *securitas* hace foco en la característica de seguro, es decir, realiza la propiedad de algo donde no se registran peligros, daños ni riesgos. Una cosa segura es algo firme, cierto e indubitable. La seguridad, por lo tanto, puede considerarse como una certeza.

Existen muchos tipos de seguridad, tantos como actividades pueda realizar el ser humano. En este artículo citaremos tan sólo algunos conceptos en los que se utiliza el término haciendo referencia a un desarrollo seguro de una determinada actividad.

La denominada seguridad alimentaria hace hincapié en la disponibilidad y el acceso a los productos alimenticios tanto en cantidad como en calidad. Esta seguridad de tipo alimentaria sólo se cumple cuando todos los individuos disponen a todo momento de alimentos inocuos y nutritivos para satisfacer sus requerimientos en materia de nutrición.

La seguridad jurídica está valorada como un principio que se enmarca en el campo del derecho y que se asocia a escala mundial con la certeza de conocer lo que se prevé como prohibido respecto de uno en relación al resto y de ellos para con un mismo individuo.

En el automovilismo, se habla del coche de seguridad o safety car para hacer referencia al vehículo cuya función es neutralizar la carrera, con el objetivo de agrupar a los participantes ante un accidente grave o por causas meteorológicas.

Por otra parte, el cinturón de seguridad es un arnés diseñado para sujetar al ocupante de un vehículo en caso de que ocurra una colisión. Se considera que se trata del sistema de seguridad pasiva más efectivo que existe hoy en día.

El término seguridad laboral tiene que ver con las condiciones en las que los empleados trabajan. De acuerdo a la ley de cada Estado, existen una serie de requisitos que los empleadores deben cumplir a fin de ofrecer estabilidad, equilibrio y prevención a sus empleados, a fin de que ningún accidente acontecido en el trabajo pueda terminar en una tragedia.

Una de las acepciones del término es el que se utiliza en informática un concepto moderno pero sumamente importante para conservar los ordenadores y equipos relacionados en buen estado. La seguridad informática permite asegurarse que los recursos del sistema se utilizan de la manera en la que se espera y que quienes puedan acceder a la información que en él se encuentran sean las personas acreditadas para hacerlo.

En informática se habla de dos tipos de seguridades, la física (barreras físicas que impiden el paso al sistema de cualquier persona no acreditada. Se realiza a través de aplicaciones y procedimientos específicos que tienen el objeto de bloquear el acceso a dichos individuos) y la lógica (las formas en las que se desempeña este tipo de seguridad es a través de encriptación de códigos, de modo que no puedan ser leídos o traducidos por los intrusos que pudieran sobre pasar las barreras físicas, códigos de autenticación y antivirus o pared de fuego, en el caso de usar un sistema operativo como Windows). A la hora de elaborar un diseño, ya sea de página web o de espacio en la red de cualquier tener en cuenta ambos tipos de seguridad es fundamental.

Cabe aclarar que en la seguridad informática existen ciertos conceptos que es necesario conocer y que tienen que ver con ella, estos son: hacker y cracker.

Un hacker es un individuo que se encuentra buscando siempre la forma de vulnerar las barreras de seguridad de los sistemas de información a fin de obtener algún tipo de información confidencial. El objetivo fundamental del verdadero hacker es aprender y satisfacer su curiosidad y creatividad, no busca hacer daño. Su afán es crear, no destruir. Es un verdadero geek (alguien obsesionado y enamorado de la tecnología en general y de la informática en particular).

Un cracker es aquel que tiene capacidades semejantes a la de un hacker pero que las utiliza con objetivos maliciosos. La razón de toda su investigación es destruir sistemas, borrar o robar datos y hacer daño por el solo hecho de divertirse.

Por último, cabe resaltar que la seguridad puede hacer referencia a la defensa nacional. Estas son las políticas que diseñan cada estado a fin de impedir o enfrentar eventuales operaciones militares impulsadas por otros países. La seguridad nacional suele estar vinculada a las fuerzas armadas y al armamento.

Dicho todo esto, sólo resta agregar que en cualquier ámbito cuando se habla de seguridad se está haciendo referencia a las condiciones en las que se desarrolla una actividad: las prevenciones que se han tenido en cuenta en caso de complicaciones, las acciones que se realizarán en caso de desastre y fundamentalmente, de qué forma se trabajará para brindar equilibrio y tranquilidad en dicho entorno.

1.12. 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:

3. . 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.

3. . 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:

- 3. .** 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 2012

CAPÍTULO 2 DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CONDISCAPACIDAD.

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

ANÁLISIS.

En el contexto de la ley orgánica de Servicio Público 2010 Art. 64 donde hace referencia al 4% que las instituciones pública y privadas debe cumplir con la inclusión laboral bajo el principio de no discriminación, ya que por las razones de la enfermedad catastrófica o discapacidad severa de las persona con esta condición no pudiera acceder a puestos en la administración pública y una persona del núcleo familiar de dicha persona sea esta cónyuge o conviviente, padre, hermano o hermana o hijo, o hija, tuviere bajo su cuidado a la misma, podrá formar parte del porcentaje de cumplimiento de incorporación, sería importante que se pueda cumplir en el sector privado, ya que en los actuales momentos esto no se cumple.

En cuanto a la inclusión laboral de personas con discapacidad según lo establecido en la Ley Orgánica de Discapacidad 2012 sobre los derechos de las personas con discapacidad Art. 46 hace referencia sobre la política laboral, en las empresas se debería elaborar un programa de promoción recreacional y del buen vivir que permita a las personas con discapacidad incluidas en lo laboral sentir que sus derechos están consagrados.

CAPÍTULO II

3. . ÁMBITO DE ESTUDIO

3.2. CANTÓN QUININDÉ

Esta investigación estuvo enfocada directamente en las personas con discapacidad incluidas laboralmente en Palmeras de los Andes Quinindé- Esmeraldas.

De acuerdo a la información obtenida, Quinindé es un cantón (municipio) perteneciente a la provincia de Esmeraldas en Ecuador. Fue creada en 1917 su nombre propio es ROSA ZÁRATE. El clima de Quinindé es tropical lluvioso, con dos temporadas climáticas: sequía y lluvias.

El nombre de Rosa Zárate, se debe a una mujer quiteña que huyendo con su esposo el patriota Nicolás Peña fue asesinada junto a su esposo por el ejército realista español. Los mataron en Tumaco-Esmeraldas en el año 1813, mientras huían de la persecución. Un año antes ellos lideraron en Quito el asalto y arrastre el Conde Ruiz de Castilla Presidente de la Real Audiencia de Quito.

Quinindé fue una gran proveedora de banano, café, cacao, en la actualidad, además de estos productos tradicionales, el cantón es el primero en la producción de palma africana y recursos forestales. Por lo que atrajo a mucha gente agricultora, principalmente de Loja y gran parte de la sierra.

La parroquia Rosa Zárate, desde sus inicios con las pocas familias de ese entonces, se constituyó en un pueblo de pequeños agricultores, luego con el incremento poblacional, fue un paso obligado para ir a la ciudad de Esmeraldas por el río Esmeraldas.

El adelanto que venía cobrando, obligó a gestionar la cantonización, para cuyo efecto mediante una gran asamblea, se organizó el comité pro-cantonización, quien se empeñó en reunir todos los requisitos exigidos por la ley a efecto de conseguir su cometido.

La Cantonización tuvo lugar en la Asamblea Constituyente de 1967, el 8 de junio y se publicó en el Registro oficial, el 3 de julio del mismo año, mediante el decreto ejecutivo No 112 y con sus parroquias Rosa Zárate, Cube, Chura y Malimpia, cabe anotar que en la actualidad el Cantón cuenta con seis parroquias, incluyendo las de Viche y la recientemente creada de La Unión de Quinindé. Quinindé es una tierra prodiga, para la producción de riquezas para la vida de sus habitantes, por lo tanto es una población digna de mejor suerte, para la cual todos debemos aportar desde las diferentes funciones que desempeñamos, educando y formando nuestras juventudes presentes y futuras, para su mejor desenvolvimiento y desarrollo.

Se encuentra localizada a 100Km. al Sur-Oeste de la Capital Provincia Esmeraldas y al Nor – Oeste de la República del Ecuador, limita al **Norte:** Los Cantones de Esmeraldas y Río Verde (Prov. Esmeraldas), **Sur:** Cantón La Concordia (Prov. Esmeraldas). **Este:** Los Cantones Eloy Alfaro (Prov. Esmeraldas) y Puerto Quito (Prov. Pichincha). **Oeste:** Los Cantones Muisne (Prov. Esmeraldas) y Pedernales (Prov. Manabí).

Cuenta con una superficie de 2.962 km²; dividida en 6 Parroquias que juntas fortalecen al cantón; empezando con su cabecera Cantonal Rosa Zarate (Urbana), Malimpia (Rural), Cube (Rural), La Unión (Rural), Chura (Rural) y Viche (Rural).

Aproximadamente en 150.000 habitantes (2013), pero según el censo del 2010 es de 122.570 habitantes localizados en las zonas rurales y urbanas del cantón. (*Censo INEC 2010*)

Este cantón posee planicies, montañas y elevaciones irregulares que van desde los 300 a 800 m.s.n.m; debido a la presencia de las 4 ramales de cordilleras que rodea nuestro cantón como son: “*Cordillera de los Matapalos*” localizada a lo largo del Recinto Valle del Sade y la Parroquia Chura, “*Cordilleras Del Chocó Y Albe-Chaupara*” localizada en la Parroquia Cube

y “*Cordillera Viche-Majúa*” localizada en las Parroquias Viche, Chura y Majúa (Cantón Esmeraldas).

Por la situación geográfica del cantón se encuentra rodeado de caudalosos ríos, que recorren los principales centros poblados de Costa y Sierra; entre los que tenemos: El Río Quinindé, Río Blanco, Río Guayllabamba, y el Río Viche, entre otros Río que forman parte de la Hidrografía del Cantón tenemos a los ríos Dógola, Búa, Cocola, Cucaracha y El Sade; que son alimentados o afluentes para estos ríos.

El cantón Quinindé posee un clima Húmedo Tropical, con dos estaciones climatológicas clara que son: invierno y verano que ayuda en su mayoría a la agroindustria de la zona.

Su producción se basa en un 70% de su totalidad a la Producción de Palma Africana, mientras el 30% restante se encuentra dividido entre la Agricultura, Ganadería y el Comercio.

Es la esencia fundamental del ser de un pueblo, reflejada en el desarrollo de nuestras costumbres y tradiciones, como demostración de habilidades, destrezas y creencias religiosas; transmitidas de padres a hijos, nietos y bisnietos.

En el cantón Quinindé la fuente protagónica de su desarrollo han sido las orillas de los ríos; en cuyo entorno de convivencia muestra claramente lo que sucede con las etnias asentadas en nuestro territorio como son: Los Chachis, Negros, Mulatos y Mestizos.

Negros, mulatos, chachis, mestizos, con sus tradiciones, costumbres, danzas, forman parte del bagaje cultural que debemos proteger y valorar como riqueza ancestral emblemática.

Dentro de sus costumbres y tradiciones destacamos: los Arrullos, Chigualos, las Décimas, los Romanceros, los Contrapuntos, los Amorfinos, etc.; todas estas son expresiones de amor, cariño, alegría y tristeza que la gente tiene y se complementa a son de la marimba, el cununo, guasa, bombo, maracas y las cantoras; cuya labor es cantar en compañía de los

vecinos, disfrutando de la veladas que eran muy comunes en las rondas por las tardes y noche del pueblo a orillas del río.

Los gustos y placeres gastronómicos populares contribuyen en gran parte al reconocimiento de una variedad de platos típicos autóctonos que realza el *“arte culinario de las Mujeres Afro”*.

La sazón adquirida con especies naturales del medio como chillangua, chillararan y orégano son parte fundamental para preparar los alimentos llevando como base la carne de animales acuáticos y terrestres (guanta, perico, mono, armadillo, guaña, sábalo, tilapia, camarón de río, muquempe, etc.), también es exótica, puesto que escondidos entre el sabor de las especies naturales y la sazón de sus mujeres, sus platos son el deleite exquisito y afrodisíaco de propios y extraños al degustarlos. Diversos son los platos típicos de nuestra gente: el encocao, tapao, Encocado de Guaña bollos, caldo de manguera (rellenas), chocula de chontilla, chonta y maduro, Chuchuguazo (bebida elaborada a base de frutas exóticas de la zona de la Y de la Laguna de Cube) casabe de guineo, fruta de pan, pipas heladas y las deliciosas cocadas negras y blancas; acompañados con una variedad de jugos de frutas como: guanábana, borjój, arazá y maracuyá.

Entre las carnes y mariscos predilectos para la preparación de estos platos contamos con: la guaña, camarón de río, tilapia, cangrejo, gallina criolla, guanta; combinado con: plátano, coco, maní, maduro, albahaca, chillangua y orégano forman las combinaciones perfectas a la hora de preparar estas delicias. Compartamos juntos los sabores de estos platos Quinindeño al son de su música, ritmo y tambor; y recuerda que la Cultura, el Folklore, la Gastronomía y la Naturaleza es el diamante más valioso que tenemos.

Quinindé un cantón de progreso y desarrollo sostenible, hombres, mujeres y niños dejan expresar en sus rostros una alegría incontenible porque sienten el orgullo de pertenecer al cantón, ya sea de corazón o por origen.

Al recorrer Quinindé hallarás un tesoro escondido, donde su naturaleza con ríos, cascadas, bosques, lagunas, cuevas, fauna, flora, palma, marimba, etnias, folklor, y culturas milenarias; conjugados para ofrecerle a propios y visitantes, de otras provincias y países del mundo una ciudad y cantón con encantos turísticos incomparables, balnearios, festividades religiosas, populares, cívicas ofrecen un abanico de posibilidades de recreación, esparcimiento que combinado con el calor, la alegría de su gente y una gastronomía muy variada nos hace imaginar que Quinindé es un lugar paradisiaco que invita a quedarse.

Primer Cantón Palmicultor del Ecuador, ese es *Quinindé, CIUDAD DESTINO*, ubicada al sur oeste de la provincia a la cual pertenece: Esmeraldas fijada en la costa norte de nuestro bello Ecuador.

Extractoras Y CULTIVOS DE PALMA AFRICANA, junto a otros productos agrícolas y pecuarios, ofrecen, trabajo, bienestar y desarrollo a sus habitantes y complementados con el comercio, Educación, Instituciones públicas y privadas a través del cual se logra visualizar un presente y futuro seguro con creciente bienestar.

RESEÑA DEL ESCENARIO INVESTIGATIVO EMPRESA PALMERAS DE LOS ANDES

La división agrícola del grupo Agroindustrial Danec S.A., establecida en Ecuador desde 1972.

La Empresa Palmeras de los Andes S.A., fue la primera plantación creada en el año 1974. Se encuentra ubicada en la provincia de Esmeraldas en el Occidente Ecuatoriano. (Océano Pacífico); y puede considerarse como la primera plantación industrial del Ecuador. Actualmente tiene sembrada un 80% de la superficie originalmente sembrada con los mejores resultados que la primera generación de palma, debido a los avances genéticos.(
<http://www.palmerasdelosandes.com/index.php?menu=3&option=3&idioma=1>)

En el año 1976, se crea Palmeras del Ecuador S.A., en el Oriente Ecuatoriano (Vertiente Amazónica) y en el año 1998 se inicia una segunda plantación de Palmeras de los Andes S.A. en la zona de San Lorenzo, en la parte norte en la misma provincia de Esmeraldas.

Las tres plantaciones que en la actualidad alcanzan las 20 mil hectáreas de producción, tienen como complemento a su producción de aceites de palma: la investigación, el desarrollo de material genético y la comercialización y producción de semillas CIRAD en asociación con este instituto Francés y el Gobierno de la República de Benin.

Cada plantación cuenta con sus propias plantas extractoras de aceites que suman actualmente una capacidad de extracción de 120 Ton/hora, y toda la infraestructura necesaria para realizar las actividades mencionadas.

Palmeras de los Andes S.A., posee desde el año 2004, certificación ISO 9001: 2000

Sus plantaciones están en la capacidad de ofrecer:

- Aceite Crudo de Palma (CPO)
- Aceite crudo de Palmiste (PKO)
- Torta de Palmiste
- Aceite de híbrido inter-específico Sioma®
- Semillas de Palma Elais Guinenses por Elais Olifera
- Semillas Palma africana Elais Guinnensis
- Viveros comerciales
- Asistencia Técnica.

Para la realización de las labores diarias la esta empresa cuenta con un personal de 617 trabajadores que realizan las labores agrícolas, 89 las labores en la extracción de aceite de palma africana y 111 en la nomina de empleados cumpliendo labores de campo y administrativas un total 817 trabajadores.

En cuanto al nro. de personas con discapacidad incluidas laboralmente total 39 distribuidas de la siguiente manera, en las labores agrícolas 33 cumpliendo las labores de mantenimiento, cosecha, cuarin, vivero, y 6 en las áreas administrativas tales como: Secretaria, laboratorio polen, bodega, dirección.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población del presente estudio lo constituyen las personas con discapacidad vinculadas al área laboral de la Palmicultora Palmera de los Andes.

Se ha considerado un total de 33 personas con discapacidad que laboran en Palmeras de los Andes y del personal administrativo de dicha institución, a los que se les aplicó las técnicas e instrumentos necesarios para obtener los datos que fundamentaran la investigación.

ESTRATIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN	MUESTRA
Personas con discapacidad que laboran en Palmeras de los Andes	33
Personal Administrativo	6
TOTAL	39

Elaborado por: Tanya Iturre Mazo

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación fue de carácter social por lo cual se encaminó en el ámbito descriptivo, basada en los Registros del Consejo Nacional de Discapacidades, (CONADIS); en los datos estadísticos y caracterológicos a fin de determinar el número y tipo de discapacidad de las personas insertadas al mercado laboral, su condición socioeconómica, y grado de discapacidad.

Posteriormente se realizó una investigación de campo y de naturaleza cuantitativa, en la empresa Palmeras de los Andes en la ciudad de Quinindé. Esmeraldas, lugar en donde se presentaron los acontecimientos a estudiarse, tratando de establecer una interacción entre los sujetos de estudio y la realidad sobre la base de indicadores.

3.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Métodos Teóricos.- Los métodos teóricos que se a utilizaron en la realización del presente trabajo investigativo fueron: El análisis, la síntesis, la deducción, el método histórico, hipotético deductivo. Todos ellos se los utilizó en la interpretación de los datos obtenidos en la investigación.

Métodos Empíricos.- Observación directa de la realidad al inicio y en el desarrollo del estudio, encuesta a personas con discapacidad vinculadas en el área laboral y Entrevista personal administrativo de Palmeras de los Andes.

Métodos Matemáticos-Estadísticos.- Conocido como cuantitativo, porque una vez que se realizó la respectiva recopilación de datos sobre la opinión de las partes, éste lo transformó a números, porcentajes, niveles, proporciones y los representó mediante gráficos para observar en forma general como se presenta la problemática de la investigación.

3.2. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Durante la investigación fue necesario emplear ciertas técnicas que permitieron una adecuada instrumentalización de los métodos usados. En primer término se sirvió de un registro documental de la bibliografía analizada, en el cual se resaltaron las ideas centrales, a fin de establecer las interconexiones conceptuales, las relaciones históricas en el caso de existir y las principales referencias teóricas y prácticas. Este último aspecto para lograr un levantamiento de información mucho más efectivo y eficiente de los diferentes textos que se emplearon.

Encuestas: En la presente investigación se aplicó una encuesta a cada una de la muestra del objeto de estudio, con el propósito de obtener sus opiniones, acerca de la temática planteada y conocer si tienen o no conciencia de las condiciones en que se encuentran.

Entrevista: Se constituyó en un elemento clave, toda vez que permitieron conocer la opinión de importantes gestores y responsables de velar por el cumplimiento de la Ley, tanto académicos como actores políticos, que de una u otra forma están vinculados a la temática que el presente estudio aborda.

Fue un trabajo objetivo, ya que las conclusiones que se obtuvieron del presente estudio no se basaron en impresiones subjetivas, sino en hechos que se han observado y medido.

CAPÍTULO III

3. . ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La investigación de campo se la aplicó a 33 personas con discapacidad que se encuentran incluidas en diferentes actividades laborales en la institución Palmera de los Andes del cantón Quinindé de 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 con su respectiva interpretación, para mayor comprensión de los lectores.

3.1 RESULTADOS ENCUESTA APLICADA A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INCLUIDAS EN ACTIVIDADES LABORALES EN PALMERA DE LOS ANDES

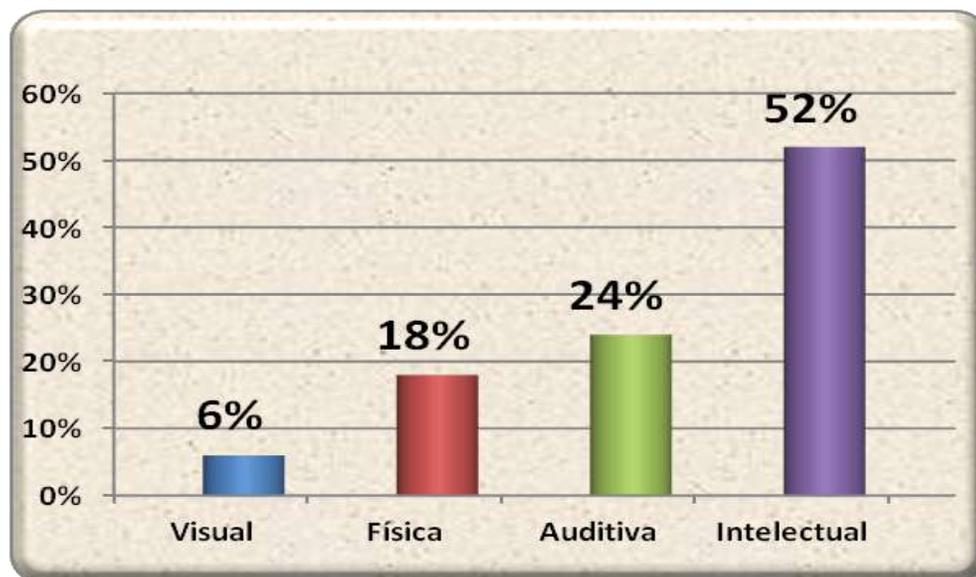
PREGUNTA 1

¿Qué tipo de discapacidad posee?

TABLA N° 1

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROCENTAJE
Intelectual	17	52%
auditiva	8	24%
Física	6	18%
Visual	2	6%
TOTAL	33	100%

GRÁFICO N° 1



Fuente: Personas con discapacidad que laboran en Palmera de los Andes

Elaborado por: Tanya Iturre Mazo

Interpretación.- De acuerdo a los datos obtenidos en la encuesta a personas con discapacidad incluidas en actividades laborales en Palmera de los Andes del cantón Quinindé, se pudo considerar que el 52% posee discapacidad intelectual.

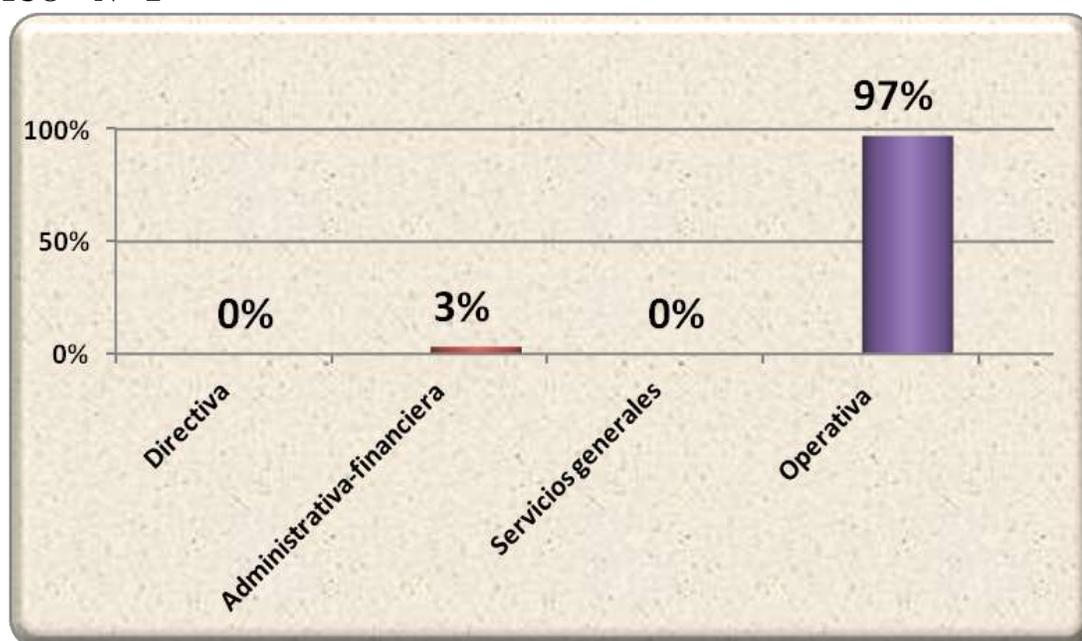
PREGUNTA 2

¿Qué función desempeña dentro de la empresa?

TABLA N° 2

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROCENTAJE
Directiva	0	0%
Administrativa-financiera	1	3%
Operativa	32	97%
Servicios generales	0	0%
TOTAL	33	100%

GRÁFICO N° 2



Fuente: Personas con discapacidad que laboran en Palmera de los Andes

Elaborado por: Tanya Iturre Mazo

Interpretación.- De acuerdo a los datos obtenidos en la encuesta a personas con discapacidad incluidas en actividades laborales en Palmera de los Andes del cantón Quinindé, se pudo considerar que el 97% desempeña sus funciones en el área operativa de la empresa. Como actividades agrícolas y administrativas, vivero, cosecha, mantenimiento, semillas, secretaria, bodega.

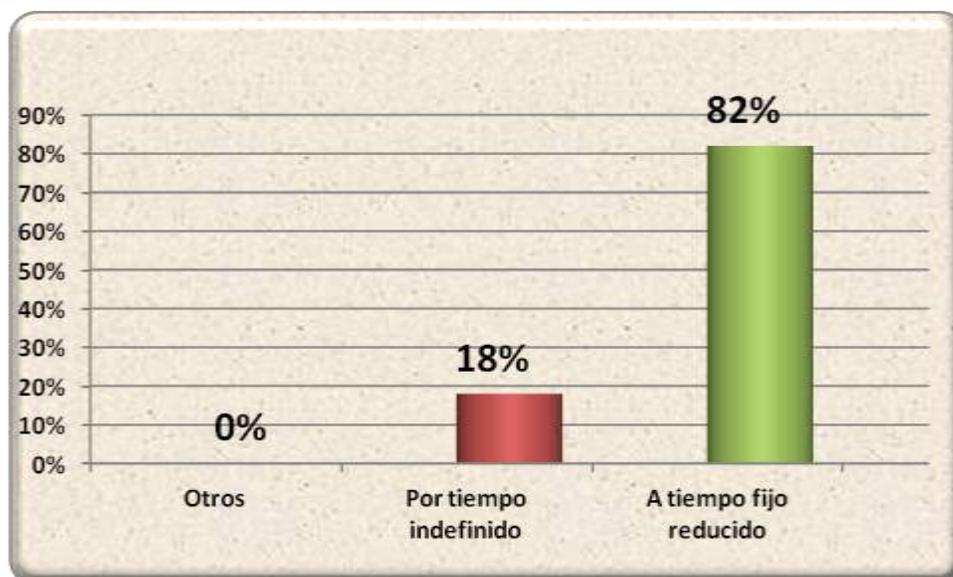
PREGUNTA 3

¿Qué tipo de contrato tiene usted?

TABLA N° 3

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROCENTAJE
A tiempo fijo reducido	27	82%
Por tiempo indefinido	6	18%
Otros	0	0%
TOTAL	33	100%

GRÁFICO N° 3



Fuente: Personas con discapacidad que laboran en Palmera de los Andes

Elaborado por: Tanya Iturre Mazo

Interpretación.- De acuerdo a los datos obtenidos en la encuesta a personas con discapacidad incluidas en actividades laborales en Palmera de los Andes del cantón Quindé, se pudo considerar que el 82% tiene contrato a tiempo fijo reducido, es decir un contrato temporal.

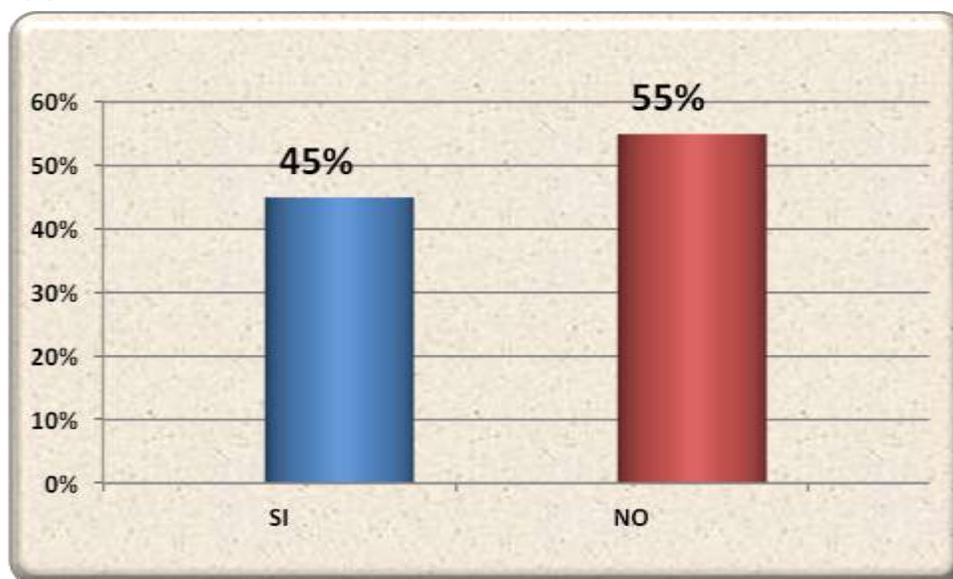
PREGUNTA 4

¿Usted cobra el sueldo de su trabajo?

TABLA N° 4

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROCENTAJE
SI	15	45%
NO	18	55%
TOTAL	33	100%

GRÁFICO N° 4



Fuente: Personas con discapacidad que laboran en Palmera de los Andes

Elaborado por: Tanya Iturre Mazo

Interpretación.- De acuerdo a los datos obtenidos en la encuesta a personas con discapacidad incluidas en actividades laborales en Palmera de los Andes del cantón Quinindé, se pudo considerar que el 55% no son ellos los que cobran el sueldo de su trabajo realizado.

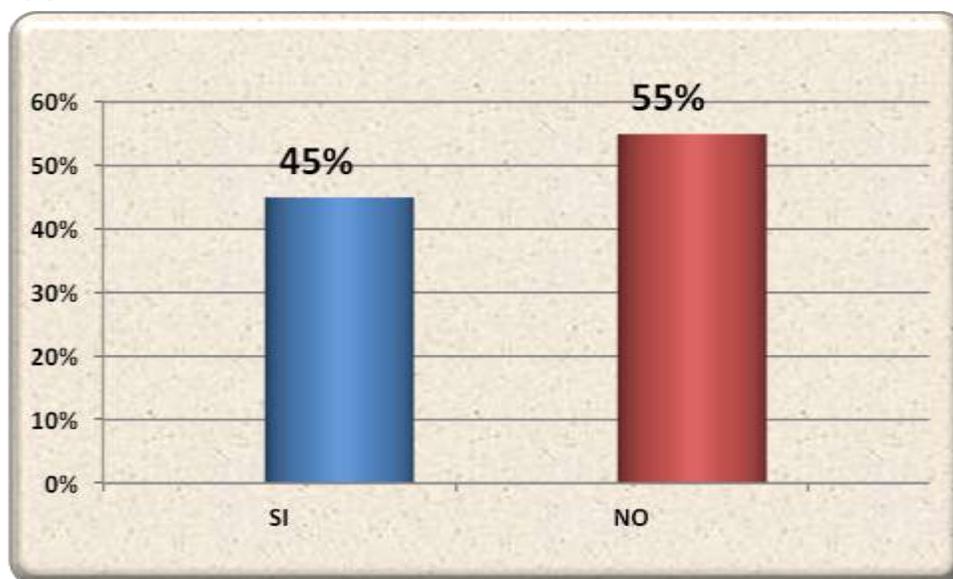
PREGUNTA 5

¿Maneja usted su propio recurso?

TABLA N° 5

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROCENTAJE
SI	15	45%
NO	18	55%
TOTAL	33	100%

GRÁFICO N° 5



Fuente: Personas con discapacidad que laboran en Palmera de los Andes

Elaborado por: Tanya Iturre Mazo

Interpretación.- De acuerdo a los datos obtenidos en la encuesta a personas con discapacidad incluidas en actividades laborales en Palmera de los Andes del cantón Quinindé, se pudo considerar que el 55% no maneja sus propios recursos, solo con acompañamiento y orientación de algún familiar.

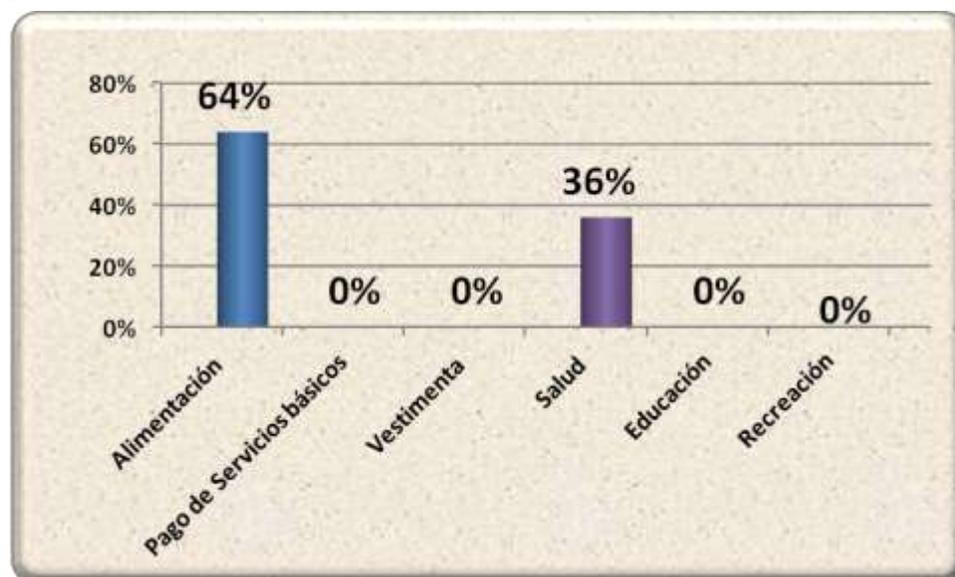
PREGUNTA 6

¿En que invierte los recursos ganados?

TABLA N° 6

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROCENTAJE
Alimentación	21	64%
Pago de Servicios básicos	0	0%
Vestimenta	0	0%
Salud	12	36%
Educación	0	0%
Recreación	0	0%
TOTAL	33	100%

GRÁFICO N° 6



Fuente: Personas con discapacidad que laboran en Palmera de los Andes

Elaborado por: Tanya Iturre Mazo

Interpretación.- De acuerdo a los datos obtenidos en la encuesta a personas con discapacidad incluidas en actividades laborales en Palmera de los Andes del cantón Quindé, se pudo considerar que el 64% invierten los recursos ganados en los gastos de alimentación.

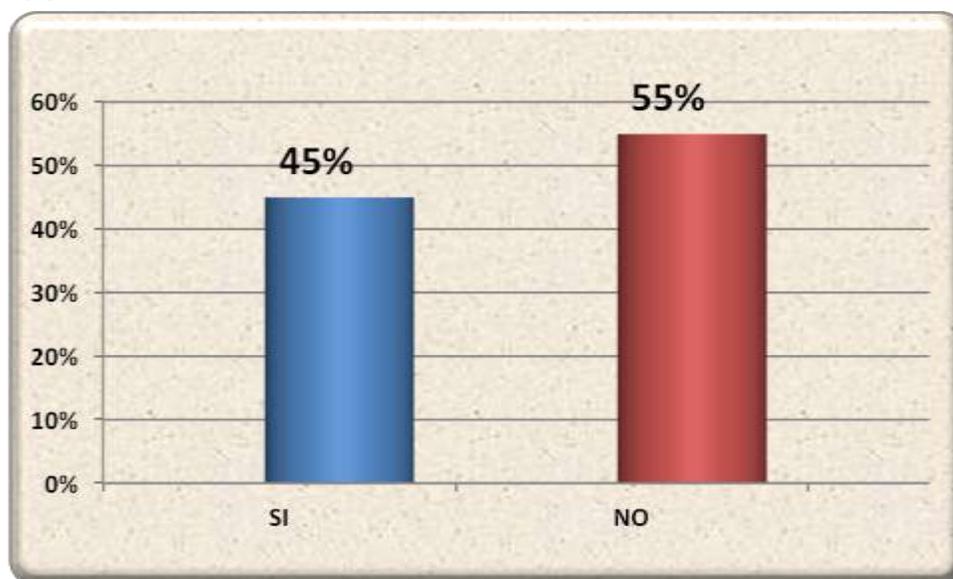
PREGUNTA 7

¿Cuenta con el apoyo de sus familiares?

TABLA N° 7

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROCENTAJE
SI	15	45%
NO	18	55%
TOTAL	33	100%

GRÁFICO N° 7



Fuente: Personas con discapacidad que laboran en Palmera de los Andes

Elaborado por: Tanya Iturre Mazo

Interpretación.- De acuerdo a los datos obtenidos en la encuesta a personas con discapacidad incluidas en actividades laborales en Palmera de los Andes del cantón Quindé, se pudo considerar que el 55% no cuenta con el apoyo de sus familiares.

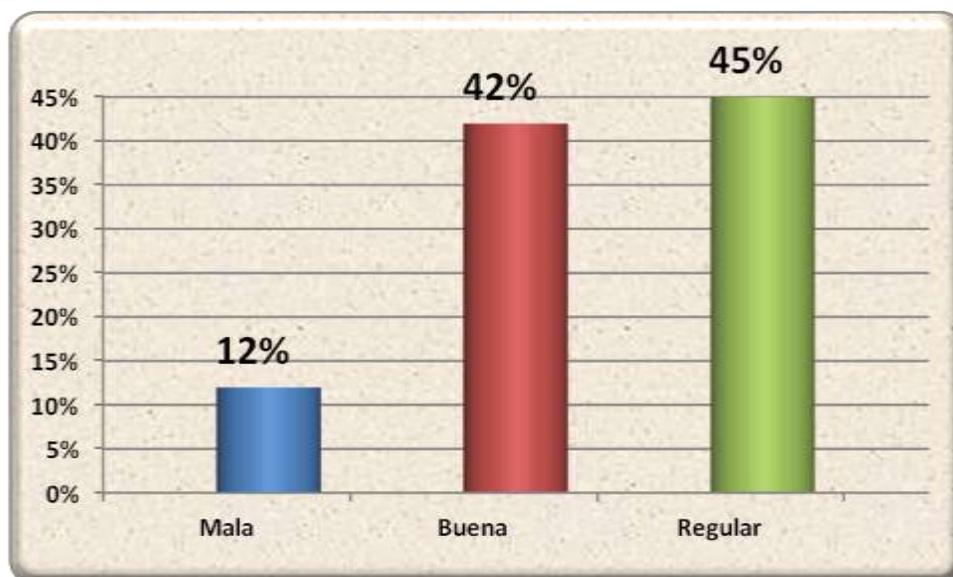
PREGUNTA 8

¿La relación con sus familiares es?

TABLA N° 8

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROCENTAJE
Buena	14	42%
Regular	15	45%
Mala	4	12%
TOTAL	33	100%

GRÁFICO N° 8



Fuente: Personas con discapacidad que laboran en Palmera de los Andes

Elaborado por: Tanya Iturre Mazo

Interpretación.- De acuerdo a los datos obtenidos en la encuesta a personas con discapacidad incluidas en actividades laborales en Palmera de los Andes del cantón Quindé, se pudo considerar que en el 45% la relación familiar es regular, tomando en cuenta que en un 42% también tiene buena relación con sus familiares.

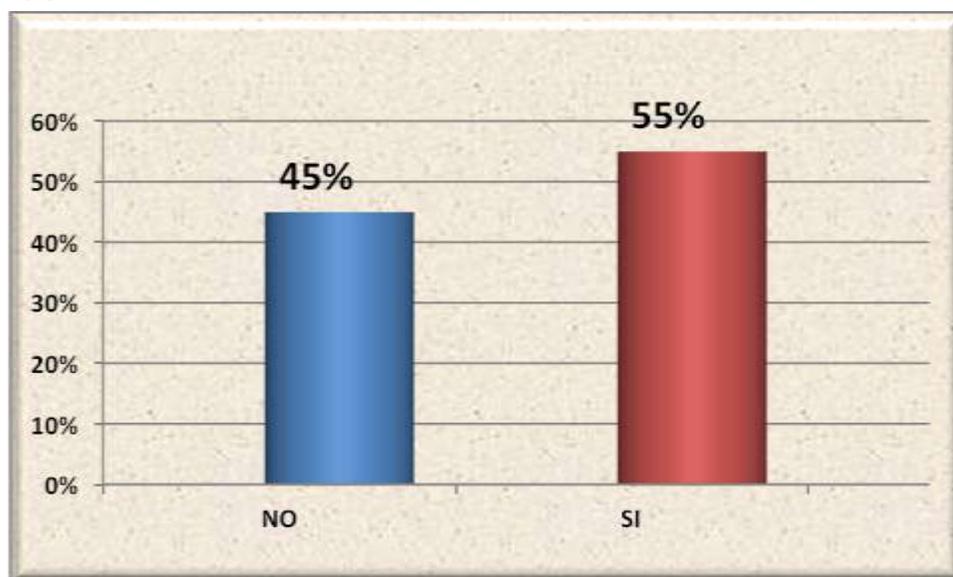
PREGUNTA 9

¿Sus familiares le sugieren en que gastar su sueldo?

TABLA N° 9

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROCENTAJE
SI	18	55%
NO	15	45%
TOTAL	33	100%

GRÁFICO N° 9



Fuente: Personas con discapacidad que laboran en Palmera de los Andes

Elaborado por: Tanya Iturre Mazo

Interpretación.- De acuerdo a los datos obtenidos en la encuesta a personas con discapacidad incluidas en actividades laborales en Palmera de los Andes del cantón Quindé, se pudo considerar que el 55% manifestaron que sus familiares si les sugieren en que gastar el sueldo que se ganan en su trabajo.

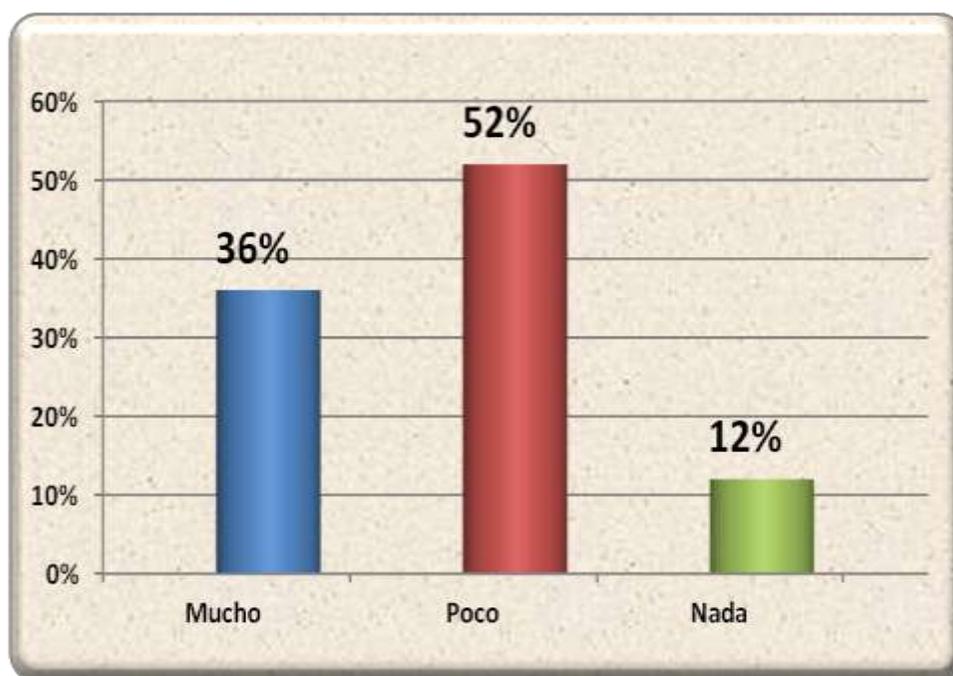
PREGUNTA 10

¿El estar incluido laboralmente ha mejorado su calidad de vida?

TABLA N° 10

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROCENTAJE
Mucho	12	36%
Poco	17	52%
Nada	4	12%
TOTAL	33	100%

GRÁFICO N° 10



Fuente: Personas con discapacidad que laboran en Palmera de los Andes

Elaborado por: Tanya Iturre Mazo

Interpretación.- De acuerdo a los datos obtenidos en la encuesta a personas con discapacidad incluidas en actividades laborales en Palmera de los Andes del cantón Quindé, se pudo considerar que el 52% considera, que el estar incluido laboralmente poco ha mejorado su calidad de vida.

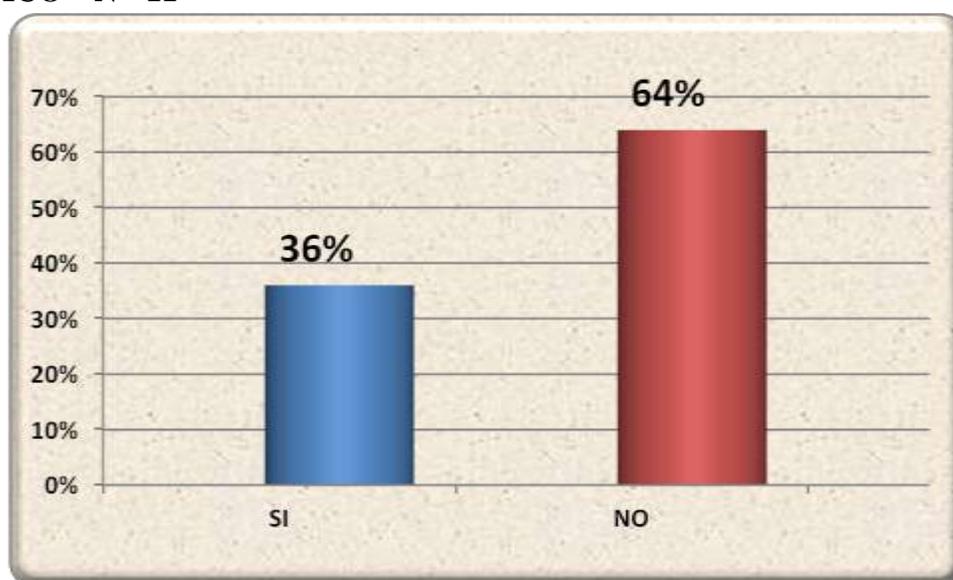
PREGUNTA 11

¿Su tiempo libre los dedica a la recreación?

TABLA N° 11

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROCENTAJE
SI	12	36%
NO	21	64%
TOTAL	33	100%

GRÁFICO N° 11



Fuente: Personas con discapacidad que laboran en Palmera de los Andes

Elaborado por: Tanya Iturre Mazo

Interpretación.- De acuerdo a los datos obtenidos en la encuesta a personas con discapacidad incluidas en actividades laborales en Palmera de los Andes del cantón Quinindé, se pudo considerar que el 64% no dedica su tiempo libre a la recreación.

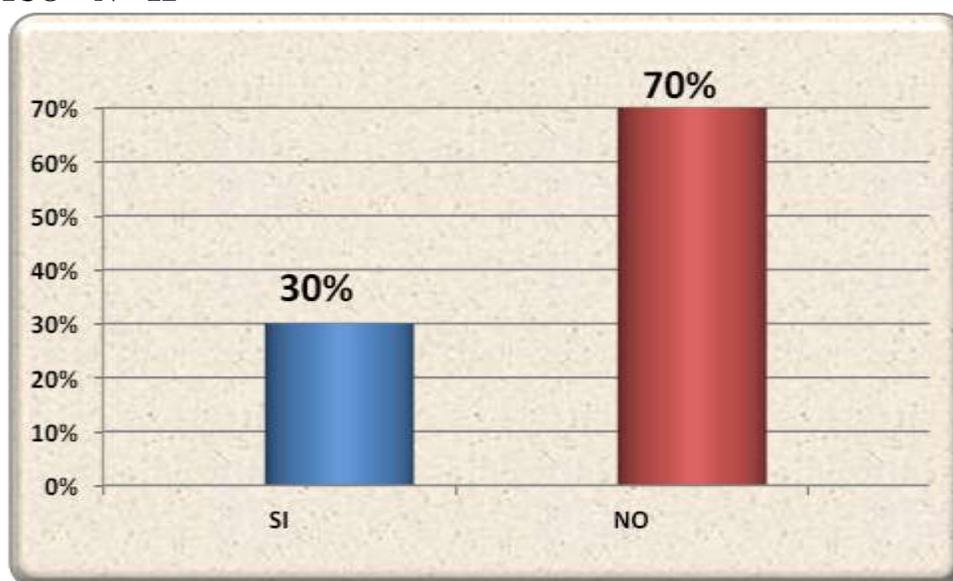
PREGUNTA 12

¿La inclusión laboral te ha permitido crecer en lo personal?

TABLA N° 12

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROCENTAJE
SI	10	30%
NO	23	70%
TOTAL	33	100%

GRÁFICO N° 12



Fuente: Personas con discapacidad que laboran en Palmera de los Andes

Elaborado por: Tanya Iturre Mazo

Interpretación.- De acuerdo a los datos obtenidos en la encuesta a personas con discapacidad incluidas en actividades laborales en Palmera de los Andes del cantón Quinindé, se pudo considerar que el 70% manifestó que la inclusión laboral no le ha permitido crecer en lo personal.

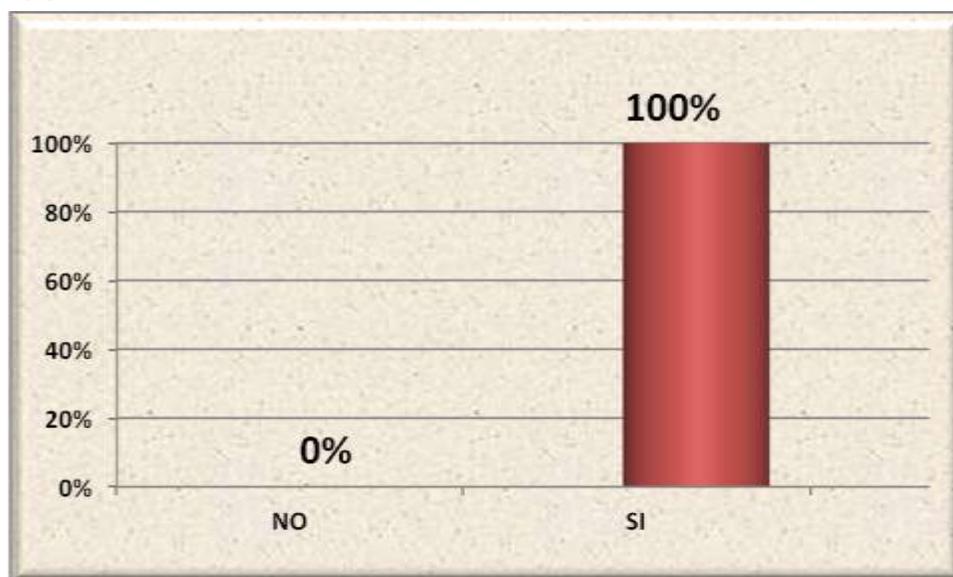
PREGUNTA 13

¿La empresa le brinda las adecuaciones necesarias para la realización de su trabajo diario?

TABLA N° 13

ÍTEMS	FRECUENCIA	PROCENTAJE
SI	33	100%
NO	0	0%
TOTAL	33	100%

GRÁFICO N° 13



Fuente: Personas con discapacidad que laboran en Palmera de los Andes

Elaborado por: Tanya Iturre Mazo

Interpretación.- De acuerdo a los datos obtenidos en la encuesta a personas con discapacidad incluidas en actividades laborales en Palmera de los Andes del cantón Quinindé, se pudo considerar que el 100% manifestó que la empresa si les brinda las adecuaciones necesarias para la realización del trabajo diario.

3.2. RESULTADOS DE LA ENTREVISTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE PALMERA DE LOS ANDES

1.- ¿Cuántas personas con discapacidad se encuentran actualmente incluidas en el área laboral de PALMERA DE LOS ANDES?

R// Según la entrevista realizada al personal administrativo de Palmera de los Andes, esta cuenta con 33 personas con discapacidad que se encuentran actualmente incluidas en el área laboral, puesto que la empresa si cumple con lo establecido en la Ley de Discapacidad.

2.- ¿Cuáles son las funciones que desempeñan estas personas?

R// Entre las labores que desempeñan las 33 personas con discapacidad que se encuentran incluidas en el área laboral de la empresa sus funciones están en el área operativa y administrativa.

3.- ¿Considera usted que la inclusión laboral ayuda a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad?

R// De acuerdo a los entrevistados unos consideran que esto les permite sentirse personas muy útiles y serviciales, mientras que otra parte manifestó que creen más bien que es una oportunidad de los familiares, porque ellos son los que acompañan a cobrar cuando se les cancela el sueldo en efectivo.

4.- ¿Para Ud., el sueldo que perciben las personas con discapacidad que están incluidas en el área laboral de Palmera de los Andes es utilizado de la mejor manera por estos?

R// Según la entrevista realizada al personal administrativo de Palmera de los Andes, ellos consideran que si son personas con discapacidad física, el sueldo que ellos ganan si es utilizado de la mejor manera, pero si son personas con retraso mental, sordera este es

aprovechado por sus familiares/ otros administrativos consideran que según el tipo de discapacidad y el % del mismo.

5.- ¿Cómo institución realizan actividades recreativas y de integración del personal con discapacidad que presta sus servicios en la empresa?

R// Según la entrevista realizada al personal administrativo de Palmera de los Andes, ellos supieron manifestar que como institución no realizan actividades recreativas y de integración, mucho menos existe un programa específico para ellos.

6.- ¿Considera Ud, que las personas con discapacidad incluidas en el área laboral son autoeficientes para la administración de sus recursos?

R// Según los entrevistados del personal administrativo de Palmera de los Andes, unos consideran que la administración de los recursos de las personas con discapacidad es a medias puesto que algunos trabajadores van acompañados de un familiar en el momento del pago en efectivo, quincenal o mensual; otros consideran que de acuerdo al porcentaje de la discapacidad y el tipo de discapacidad, tendrá la autosuficiencia en el manejo de sus recursos económicos.

7.- ¿Previo a la vigencia de la Ley de beneficios de las personas con discapacidad, estas eran consideraras como una especie de carga oprobiosa para sus familiares. Cree Ud, que al existir una Ley inclusiva para estas personas se han mejorados las relaciones familiares?

R// Según la entrevista realizada al personal administrativo de Palmera de los Andes, ellos consideran que al parecer si porque cuando hay una vacante para completar el 4% a la entrevista van acompañados de sus padres y ellos son los que más alegan por ellos ya que tienen que ver por otros hijos, lo que no les permite verlos como una carga sino como una ayuda para la familia.

8.- ¿Cree Ud, que se esta cumpliendo a cabalidad la Ley de Discapacidad?

R// Según la entrevista realizada al personal administrativo de Palmera de los Andes, ellos consideran que se esta mejorando pero es un proceso que poco a poco tiene que ir cambiando en beneficio de las personas con discapacidad.

3.3. DISCUSIÓN

Analizando cualitativamente el resultado de las encuestas y entrevistas que se debería exponer es el siguiente:

Se evidencia la oportunidad que tienen los familiares para valerse de la condición de sus familiares y manejar los recursos generados por los trabajadores con discapacidad incluidos laboralmente en PDAQ, situaciones de desventaja como la de no haber logrado su independencia económica misma que no le permite manejar sus recursos y estos puedan ser utilizados en la recreación, el ocio y el tiempo libre.

La calidad de vida por las que atraviesan nuestras personas con discapacidad no es la óptima, pues en ella se constata que no hay un bienestar para ellos, su salud mental, físico, las buenas relaciones se ven afectadas y al no poder de manejar los recursos siempre estarán limitados en el goce pleno de sus derechos.

Para la inclusión laboral y la buena realización un trabajo, considerando que la empresa Palmeras de los Andes es Palmicultora debo manifestar que los familiares se aprovechan y acompañan los pdc en la búsqueda de trabajo si importarles que deben cumplir labores que conllevan a tener riesgos y las empresas por cumplir con la Ley contrata sin importar el tipo de discapacidad y las condiciones contratan, todo este cúmulo de situaciones permiten que no haya el goce de sus derechos ampliamente.

Los empleados nos comentan que según el tipo de discapacidad se presenta esta limitación del no manejo del dinero y la dependencia económica y por ende el aprovechamiento de los familiares.

CAPÍTULO IV

4. CONCLUSIONES

Con la tabulación y análisis de los resultados se pudo establecer las siguientes conclusiones referentes al **“ANÁLISIS DE LA INCLUSIÓN LABORAL Y LA INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA, PERSONAL Y RECREATIVA QUE EJERCEN LOS FAMILIARES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INCLUIDAS LABORALMENTE EN PALMERAS DE LOS ANDES QUININDÉ-ESMERALDAS”**, tomando en cuenta los factores en los cuales se desenvuelven las personas con discapacidad incluidas en el área laboral.

La Palmicultora Palmera de los Andes del cantón Quinindé cumple con lo establecido en el Artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidad, sobre inclusión laboral, puesto tiene el 4% de personas con discapacidad en su nómina.

En ella el 52% presentan discapacidad intelectual y se encuentran ubicadas en las áreas operativas como bodega, vivero, cosecha, desarrollando sus potencialidades y capacidades para cada labor.

En las encuestas, los familiares de las personas con discapacidad que están incluidos en el área laboral en Palmera de los Andes del cantón Quinindé son quienes cobran el sueldo y se encargan de la administración del recurso, no permitiendo utilizar los mismos para la ocupación del tiempo libre y la recreación, desde ya se evidencia un deterioro en su calidad de vida, afectando así las buenas relaciones intrafamiliares.

Estas acciones que toman sus familiares en cuanto al manejo del dinero ganados por los trabajadores incluidos en PDAQ, les conlleva a tener una vida rutinaria, socialmente no comparten con los demás compañeros, presentan una baja autoestima.

5. RECOMENDACIONES

A la empresa, que a más de cumplir con el 4% de cumplimiento sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad, sería muy importante que se capacite en el tema de discapacidad, inclusión laboral, mejoramiento de la calidad de vida.

Involucrando a los empleados con discapacidad, en actividades recreativas, también a los familiares de los mismos para que aporten a las buenas relaciones intrafamiliares.

A las instituciones educativas, realizar procesos de autovaloración con los estudiantes.

A las familias, en general, que conozcan a través de juegos lúdicos varios escenarios que les permitan reflexionar sobre los conceptos del respeto y derechos de las personas de discapacidad y del ser humano en sí.

A los trabajadores con discapacidad, capacitarles sobre manejo de dinero, ocio y tiempo libre.

A la sociedad en general desarrollar acciones e iniciativas que permitan concientizarles de que todos los seres humanos podemos nacer o adquirir en algún momento de nuestras vidas algún tipo de discapacidad o en su defecto tener algún miembro de la familia con esa condición, nos conlleva a estar preparados para desarrollar en ellos su potencialidad y talentos, considerando que con una buena formación ocupacional podrán estar preparados para adaptarse a cualquier espacio incluyendo el laboral.

BIBLIOGRAFÍA

ADIRÓN, F (2005) La Diversidad como valor. Disponible en la página web.
(www.Ministerio.Educacion.Republica Perú)

AÑORGA Morales, Julia. (2006): Leyes Principios Educación Avanzada Proceso de Mejoramiento Profesional y Humano. En soporte magnético. disponible en la página web. <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/gestion-del-desempeno-y-su-comportamiento.htm>

APRODE S.L., Orientación Promoción y Desarrollo, Sociedad Limitada. Concepto de Integración Social. Disponible en la página web, www.grupo-sierranevada.com

CEREZALES Mezquita (2012), “Formacion Laboral” tomado de la página web, www.merciangeles.blogspot.com/2012_11_01_archive.html.

DEPARTAMENTO de Educación Política Lingüística y Cultura, Dirección de Formación y Aprendizaje, las funciones de la formación profesional, disponible en la página web, www.hezhuntza.ejgu.euskadi.eus

DISCAPACIDAD visual, disponible en la página web. <http://www.xn--lanacin-q0a.com.ar/coberturaespecial/porlosdemas>

DICCIONARIO ABC, disponible en la página web, www.definicionabc.com/social/inclusion

DICCIONARIO Electrónico de la Real Academia Española. (2004).

ENCUESTA realizada por: Juan David Rodríguez (estudiante) La Inclusión Social en la Sociedad de Ahora. Disponible en la página web, www.docs.google.com

ESTIVILL, (2003). Panorama de la Lucha Contra la Exclusión Social, Conceptos y Estrategias, disponible en la página web (www.derechoshumanos.unlp.edu.ar)

GARDNER Howard (s.a.), habilidad, disponible en la página web, www.definicion.dehabilidad

ORDOÑEZ Carmen (2011), Breve Análisis de la Inserción Laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. Disponible en la página web, www.alteridad.ups.edu.ec

ORGANIZACIÓN Mundial de la salud (OMS). Disponible en la página web, <http://www.who.int>

MINISTERIO de Trabajo Empleo Bolivia, Previsión Social, Conceptos sobre Inclusión Laboral, disponible en la página web, www.wmplwo.gob.bo.

MINISTERIO de Educación, INET Instituto Nacional de Educación Tecnológica, FORMACION PROFESIONAL, Material de Trabajo para la formación de un Acuerdo Marco. Disponible en la página web(www.oei.es/eduytrabajo2/FPDefinitivo.PDF)

MARCUELLO Ángel Antonio Las competencias Sociales, conceptos para su desarrollo, disponible en la página web, www.psicologia.online.com

PEÑA González, A, M. (2002). Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito No. 11-02 de Puerto Plata. Tomado de la página web, (www.oei.es)

ROJAS TATIANA, (2000, pág 2) Una mirada desde el contexto cubano a la competencia social de los educadores, disponible en la página web, www.monografías.com

SOMAVÍA Juan, (2002, pág.26) y FASSIO ADRIANA “Alfabetizacion Digital en el adulto Mayor ¿EN EL CAMINO DE LA INCLUSION SOCIAL tomado de la página web [http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2005/cerda\)_a/sources/cerda_a.pdf](http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2005/cerda)_a/sources/cerda_a.pdf)

WILLI Momm y Robert Ransom, (pág.1), DISCAPACIDAD Y TRABAJO disponible en la página web, http://conapred.org.mx/documentos_cedoc/Discapacidad_y_trabajo_Enciclopedia_salud_seguridad_trabajo.pdf

ANEXOS

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA MAESTRÍA EN EDUCACIÓN ESPECIAL

CUESTIONARIO DIRIGIDO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Este cuestionario está estructurado con la finalidad de recabar información desde su experiencia con el fin de realizar un ANÁLISIS DE LA INCLUSIÓN LABORAL Y LA INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA, PERSONAL Y RECREATIVA QUE EJERCEN LOS FAMILIARES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INCLUIDAS LABORALMENTE EN PALMERAS DE LOS ANDES QUININDÉ- ESMERALDAS EN LOS ÚLTIMOS DOS AÑOS. No es necesaria su identificación, pero sí que lea cuidadosamente cada pregunta, las responda todas y marque con una equis (X) la respuesta más acertada según su opinión y experiencia.

CUESTIONARIO

1.- ¿Qué tipo de discapacidad posee?

- Física ()
- Visual ()
- Intelectual ()
- Psíquica ()

2.- ¿Qué función desempeña dentro de la empresa?

- Directiva ()
- Administrativa-financiera ()
- Operativa ()
- Servicios generales ()

3.- ¿Qué tipo de contrato tiene usted?

- A tiempo fijo reducido ()
- Por tiempo indefinido ()

Otros ()

4.- ¿Usted cobra el sueldo de su trabajo?

SI () NO ()

5.- ¿Maneja usted su propio recurso?

SI () NO ()

6.- ¿En que invierte los recursos ganados?

Alimentación ()

Pago de servicios básicos ()

Vestimenta ()

Salud ()

Educación ()

Recreación ()

7.-¿Cuenta con el apoyo de sus familiares?

SI () NO ()

8.- ¿La relación con sus familiares es?

Buena () Mala () Regular ()

9.- ¿Sus familiares le sugieren en que gastar su sueldo?

SI () NO ()

10.- ¿El estar incluido laboralmente ha mejorado su calidad de vida?

Mucho () Poco () Nada ()

11.- ¿Sus tiempo libre los dedica a la recreación?

SI () NO ()

12.-¿La inclusión laboral te ha permitido crecer en lo personal?

SI () NO ()

13.- ¿La empresa le brinda las adecuaciones necesaria para la realización de su trabajo diario?

SI ()

NO ()

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

**ENTREVISTA DIRIGIDA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
INSTITUCIÓN PALMERA DE LOS ANDES**

1.- ¿Cuántas personas con discapacidades se encuentran actualmente incluidas en el área laboral de PALMERA DE LOS ANDES?

2.- ¿Cuáles son las funciones que desempeñan estas personas?

3.- ¿Considera usted que la inclusión laboral ayuda a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad?

4.- ¿Para usted el sueldo que perciben las personas con discapacidad que están incluidas en el área laboral de PALMERA DE LOS ANDES es utilizado de la mejor manera por estos?

5.- ¿Cómo institución, realizan actividades recreativas y de integración del personal con discapacidad que presta sus servicios en la institución?

6.- ¿Considera Ud., que las personas con discapacidad incluidas a la actividad laboral, son auto eficientes para la administración de sus recursos?

7.- ¿Previo a la vigencia de la ley de beneficios para las personas con discapacidades, estas eran consideradas una especie de carga oprobiosa para sus familiares. Cree Ud. que al existir una ley inclusiva para estas personas han mejorado las relaciones familiares?

8.- ¿Cree que se está cumpliendo a cabalidad de Ley de discapacidad?

PALMICULTORA PALMERAS DE LOS ANDES CANTÓN QUININDÉ



**APLICACIÓN DE ENCUESTAS A PERSONAS CON DISCAPACIDADES QUE
LABORAN EN PALMERAS DE LOS ANDES**



**APLICACIÓN DE ENTREVISTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO
DE PALMERAS DE LOS ANDES**

