



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y LA SALUD
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**EL ARTÍCULO 47 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE EN EL CANTÓN SANTA
ELENA 2014**

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR.

AUTORAS:

**ALICIA LICENIA VERA CAICHE
MARÍA ILIANA YAGUAL TROYA**

TUTORA:

**DRA. NICOLASA PANCHANA SUÁREZ MSc.
LA LIBERTAD, 2015**

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y LA SALUD
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**EL ARTÍCULO 47 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE EN EL CANTÓN SANTA
ELENA 2014**

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR.

AUTORAS:

**ALICIA LICENIA VERA CAICHE
MARÍA ILIANA YAGUAL TROYA**

TUTORA:

DRA. NICOLASA PANCHANA SUÁREZ MSc.

LA LIBERTAD, 2015

DEDICATORIA

El trabajo realizado es gracias a las fortalezas que Dios me brindó día a día para concluirlo y lograr un objetivo más, por guiarme en cada proceso de mi vida, por tal motivo dedico este trabajo a Dios por impulsarme a continuar en todo momento.

También dedico este trabajo a mis padres, Leopoldo Vera y Clemencia Caiche por el apoyo y consejos que me incentivaron a seguir adelante para culminar un propósito más.

Alicia Licenia Vera Caiche

AGRADECIMIENTO

Siempre mis agradecimientos a Dios, por todo lo que he realizado que ha sido gracias a sus bendiciones, por cada oportunidad e impulsarme a seguir y cumplir cada objetivo.

De forma muy especial a la Dra. Nicolasa Panchana por su dedicación y conocimientos que fueron aportes muy importantes para la realización del trabajo investigativo.

A las personas con discapacidad intelectual leve, a sus familiares que de una forma amable y cordial nos atendieron y a las autoridades de las instituciones, porque aportaron para la culminación del presente trabajo.

Alicia Licenia Vera Caiche

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso que sin su amor y aliento no hubiera podido culminar con éxito la carrera.

A mis pequeños y hermosos niños ya que son ellos el motor de mis anhelos aspiraciones y sueños.

María Iliana Yagual Troya

AGRADECIMIENTO

A Dios en primer lugar por ser aquel ser que me ha dado las fuerzas necesarias para no flaquear en mis momentos más difíciles.


A mis hijos por ser incondicionales en su amor y comprensión hacia mí, por haberlos dejado solos muchas veces para poder cumplir mis metas.

A mi maestra y tutora de tesis Dra. Nicolasa Panchana por su guía y sabios consejos que sin su ayuda este proyecto no hubiera visto la luz.

A la Universidad Estatal Península de Santa Elena por haberme acogido en sus aulas y haberme brindado a través de todos sus profesionales una educación de calidad.

María Iliana Yagual Troya

CER TRIBUNAL DE GRADO




Lcdo. Guillermo Santa María, MSc.
**DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
SOCIALES Y DE SALUD**



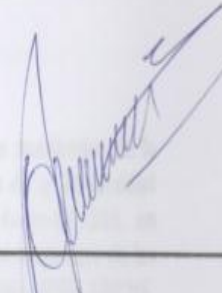
Lcdo. Milton González Santos, MSc.
**DIRECTOR ESCUELA
CIENCIAS SOCIALES**

Señor Licenciado:
Guillermo Santa María, MSc.
DECANO (E) FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD DE LA CENTRO DE
INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD ESTADAL PENINSULA DE SANTA ELENA.

De mi consideración:

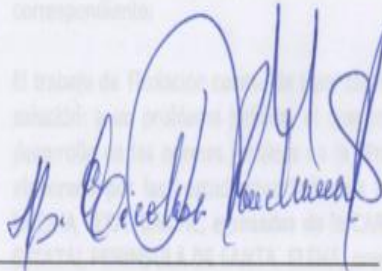


Dr. Agustín Zúñiga Brito.
**DELEGADO DEL DIRECTOR
CARRERA**

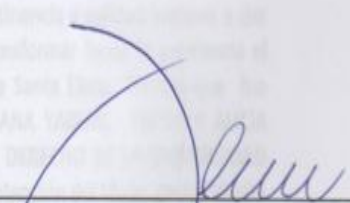


Abg. Abel Mera Benítez.
PROFESOR DE ÁREA

Habiendo procedido a dirigir alientos y jurídicamente el desarrollo del trabajo de
Tribunal, en el que consta su confesión y estructura del cumplimiento del art. 20
del Reglamento de Trabajo de Tribunal a Graduación, presentando el informe
correspondiente.



Dra. Nicolasa Panchana Suárez, MSc
TUTORA



Abg. Joe Espinoza Ayala
SECRETARIO GENERAL

CERTIFICACIÓN DE LA TUTORA



UNIVERSIDAD ESTATAL "PENÍNSULA DE SANTA ELENA"

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD

CARRERA DE DERECHO

La Libertad, 10 de mayo de 2015

Señor Licenciado

Guillermo Santa María Suárez MsC.

DECANO (E) FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA.

De mi consideración:

Señor Decano, dando cumplimiento a lo ordenado por el Consejo Académico de la Facultad de Ciencias Sociales y de La Salud de la Carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, en sesión celebrada el día 20 de Enero de 2015, en que se me designa Profesora-Tutora del Trabajo de Titulación de fin de carrera de las estudiantes Señoritas MARIA ILIANA YAGUAL TROYA Y ALICIA LICENIA VERA CAICHE, con el tema "EL ART. 47 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LA INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE EN EL CANTÓN SANTA ELENA 2014", me permito poner a su conocimiento lo siguiente:

Habiendo procedido a dirigir científica y jurídicamente el desarrollo del Trabajo de Titulación, en el que consta su contenido y estructura; doy cumplimiento al Art. 27 del Reglamento de Trabajo de Titulación o Graduación, presentando el informe correspondiente:

El trabajo de Titulación consta de rigor científico, pertinencia y calidad humana a dar solución: a un problema jurídico, el que permite transformar hacia la excelencia el desarrollo de las normas jurídicas en la Provincia de Santa Elena. Trabajo que fue elaborado por las estudiantes Señoritas MARIA ILIANA YAGUAL TROYA Y ALICIA LICENIA VERA CAICHE, egresadas de la CARRERA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA, previo a la obtención del título de ABOGADA DE LOS TRIBUNALES y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

Con estos antecedentes me permito **APROBAR** para los fines pertinentes, el presente trabajo de titulación.

Atentamente,


DRA. NICOLASA PANCHANA SUAREZ MsC.
TUTORA DE TESIS

CERTIFICACIÓN DEL GRAMATÓLOGO

CERTIFICADO DE REVISIÓN DE LA REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA

Yo, Magíster, Oswaldo Flavio Castillo Beltrán. Certifico: Que he revisado la redacción y ortografía del contenido del proyecto educativo: **EL ARTÍCULO 47 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE EN EL CANTÓN SANTA ELENA 2014**, elaborado por las egresadas. Vera Caiche Alicia Licenia y Yagual Troya María Iliana, previo a la obtención del título de: **ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.**

Para efecto he procedido a leer y analizar de manera profunda el estilo y la forma del contenido del texto:

- Se denota pulcritud en la escritura en todas sus partes
- La acentuación es precisa
- Se utilizan los signos de puntuación de manera acertada
- En todos los ejes temáticos se evita los vicios de dicción
- Hay concreción y exactitud en las ideas
- No incurre en errores en la utilización de las letras
- La aplicación de la Sinonimia es correcta
- Se maneja con conocimiento y precisión de la morfosintaxis
- El lenguaje es pedagógico, académico, sencillo y directo, por lo tanto es de fácil comprensión.

Por lo expuesto y en uso de mis derechos como Magíster en Docencia y Gerencia en Educación Superior, recomiendo la VALIDEZ ORTOGRÁFICA de su tesis previo a la obtención del Título de Abogada y deja a vuestra consideración el certificado de rigor para los efectos legales correspondientes.

Atentamente,



Dr. Oswaldo Castillo Beltrán. Mg
Registro SENESCYT 1006-11-733293
Cuarto Nivel

CERTIFICADO DEL SISTEMA URKUND



UNIVERSIDAD ESTATAL "PENÍNSULA DE SANTA ELENA"

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD

CARRERA DE DERECHO

La Libertad, 10 de mayo de 2015

Señor Licenciado

Guillermo Santa María Suárez MsC.

DECANO (E) FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA.

De mi consideración:

Por la presente informo a usted, que una vez culminada la revisión y corrección del trabajo de titulación elaborado por las estudiantes Señoritas MARIA ILIANA YAGUAL TROYA Y ALICIA LICENIA VERA CAICHE, egresadas de la CARRERA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA, con el tema:

"EL ART. 47 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE EN EL CANTÓN SANTA ELENA 2014".

Se procedió a ingresar el documento en el sistema URKUND, obteniendo el siguiente resultado: **INFORME DEL SISTEMA URKUND: 8%**.

Informe, que se servirá encontrar en los ANEXOS del presente trabajo de titulación.

Particular que pongo a su conocimiento para los fines legales correspondientes.

Atentamente,


DRA. NICOLASA PANCHANA SUÁREZ MsC.
TUTORA DE TESIS

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
TRIBUNAL DE GRADO	
¡Error! Marcador no definido.	
CERTIFICACIÓN DE LA TUTORA	vii
CERTIFICACIÓN DEL GRAMATÓLOGO	viii
CERTIFICADO DEL SISTEMA URKUND	ix
ÍNDICE GENERAL	x
LISTA DE ANEXOS	xv
ÍNDICE DE CUADROS	xvi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xvii
RESUMEN	xviii
INTRODUCCIÓN	xix
TEMA	1
1.- PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	1
1.1.- Enunciado del Problema (efecto observado)	1
1.2.- Posibles Causas del Problema	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	2
CONTEXTUALIZACIÓN	2

1.4.- Formulación y Selección del Problema.	6
1.5.1. Delimitación Espacial	6
1.5.2. Delimitación Temporal	6
2.- Justificación del Tema	6
3. OBJETIVOS	7
3.1.- Objetivo General.	7
3.2.- Objetivos Específicos	7
74.- Hipótesis.	7
4.1 Señalamiento de las Variables	8
5.- Operacionalización de las Variables.	9
CAPÍTULO I	11
MARCO TEÓRICO	11
1.- La Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad Intelectual Leve.	11
2.- Gobierno del Ecuador y la Discapacidad	17
2.1.- Entre los beneficios de inclusión laboral tenemos algunos	21
2.3.- Discapacidad Intelectual dentro del proceso de inclusión laboral.	23
2.4.- Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.	23
2.5.-Paradigmas en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad	24
MARCO REFERENCIAL	27
3.- Definición de Términos	27
3.1. Actividades inclusivas	27
3.2. Clases deDiscapacidades	28

3.3. Causas de la Discapacidad Intelectual leve.	32
3.4.-Tipos de discapacidad Intelectual.	33
3.5.- Ecuador Sin Barreras.	36
3.6.- Misión Solidaria Manuela Espejo.	37
3.7.- Exclusión Social.	
377	
3.8.- Inclusión Social.	39
3.9.-Limitaciones.	40
3.11. Características de las personas con discapacidad intelectual leve.	43
FUNDAMENTACIÓN LEGAL.	44
4.- Normativa sobre la Discapacidad.	44
4.1.- Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad.	46
4.2.- La Inclusión Laboral de las PcD y la Constitución de la República del Ecuador (R.O. Nª 449, 20 de octubre del 2008).	48
4.3.- La Inclusión Laboral de las PcD y la Ley Orgánica de Discapacidades, (R.O. No. 796 del 25 de Septiembre de 2012).	51
4.4.- La Inclusión Laboral de las PcD y la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) R.O Suplemento 294 de 6 de octubre de 2010.	54
4.5.-La Inclusión Laboral de las PcD y el Código de Trabajo.	55
4.6.- La Inclusión Laboral de las PcD en el Marco Institucional.	56
4.7.- La Inclusión Laboral de las PcD y la Secretaría Técnica para la Gestión Inclusiva en Discapacidades.	56
4.8.- La Inclusión Laboral de las PcD y el Ministerio de Salud Pública (MSP).	59
4.9- La Inclusión laboral de las PcD y el Ministerio del Trabajo.	58

4.10.- La inclusión laboral de las PCD Y el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES).	59
4.11.-Alta Tasa de Desempleo y Subempleo de Personas con Discapacidad Intelectual Leve.	60
CAPÍTULO II	63
METODOLOGÍA	62
5.- MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.	63
5.1.-Diseño de la Investigación.	64
5.2.-Modalidad de la Investigación.	64
5.3.- Tipos de Investigación.	66
5.4.-POBLACIÓN Y MUESTRA	66
5.5.- Muestreo no Probabilístico.	69
5.6.- Instrumentos de Investigación.	70
5.7.-Procedimientos de la Investigación.	72
CAPÍTULO III	74
6.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.	743
6.1.- Datos de las Entrevista.	84
6.2.-CONCLUSIONES.	86
6.3.-RECOMENDACIONES	89
CAPÍTULO IV	89
7.- TÍTULO DE LA PROPUESTA	89
7.1.- Justificación	89
7.8.- Modelo Teórico de la Propuesta.	89
7.9.-Objetivos de la Propuesta.	93
7.10.- Factibilidad de la Propuesta.	94

7.11.- Descripción de la Propuesta.	95
8.- Aspectos que contiene la propuesta.	97
9.- Impacto	110
BIBLIOGRAFÍA.	112
ANEXOS	115

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo N°. 1 Glosario.	115
Anexo N°. 2 Encuesta realizada a las personas con discapacidad intelectual leve del Cantón Santa Elena.	118
Anexo N°. 3 Entrevistas realizadas a los Servidores Públicos del Cantón Santa Elena.	121
Anexo N°. 4. Personas con discapacidad intelectual leve del Cantón Santa Elena.	122
Anexo N°. 5 Servidores Públicos de la Gobernación del Cantón Santa Elena.	123
Anexo N°. 6 Servidores Públicos de la Prefectura del Cantón Santa Elena.	124
Anexo N°. 7 Informe del Sistema Urkund.	125
Anexo N° 8 Aval de la Propuesta.	126

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro N°. 1 Paradigma de Exclusión e Inclusión de la Discapacidad.	26
Cuadro N°. 2 Causas de la discapacidad intelectual leve	32
Cuadro N°.3 Características de las personas con discapacidad intelectual leve.	43
Cuadro N°. 4 Población a Encuestar.	67
Cuadro N°. 5 Muestra a Encuestar.	70
Cuadro N° 6 Encuesta realizada a las personas con discapacidad intelectual leve del Cantón Santa Elena.	74
Cuadro N°. 7 Personas que conocen los beneficios que otorga el Estado.	74
Cuadro N°. 8 Conocimiento de los derechos laborales.	75
Cuadro N°. 9 Capacitaciones recibidas.	76
Cuadro N°. 10 Contratados por instituciones laborales.	77
Cuadro N° 11 Personas con discapacidad intelectual leve que trabajan en la actualidad.	78
Cuadro N° 12 Discriminación en el ámbito laboral.	79
Cuadro N° 13 La Inclusión para el buen vivir.	80
Cuadro N° 14 Participación e inclusión en la sociedad a las personas con discapacidad intelectual leve.	81
Cuadro N° 15 La inclusión ayudará al desarrollo de talentos y potencialidades.	82
Cuadro N°. 16 Si están de acuerdo con la realización de Talleres de formación jurídica.	83

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N°. 1 Tipos y causas de la discapacidad en el Ecuador.	22
Gráfico N°. 2 Diagrama circular de personas que conocen los beneficios que otorga el Estado.	74
Gráfico N° 3 Diagrama circular de los conocimientos de los derechos laborales.	75
Gráfico N°. 4 Diagrama circular de Capacitaciones Recibidas.	76
Gráfico N°.5 Diagrama circular de los contratados por instituciones laborales.	77
Gráfico N°.6 Diagrama circular de las personas que trabajan en la actualidad.	78
Gráfico N°. 7 Diagrama circular de discriminación en el ámbito laboral.	79
GráficoN°.8 Diagrama circular de la Inclusión para el buen vivir.	80
Gráfico N°. 9 Diagrama circular de la participación e inclusión en la sociedad a las personas con discapacidad intelectual leve.	81
Gráfico N°. 10 Diagrama circular de la inclusión que ayudará al desarrollo de talentos y potencialidades.	82
Gráfico N°. 11 Diagrama circular si están de acuerdo con la realización de Taller de formación jurídica.	83

**EL ARTÍCULO 47 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE EN EL CANTÓN SANTA ELENA
2014.**

**AUTORAS: ALICIA LICENIA VERA CAICHE.
MARÍA ILIANA YAGUAL TROYA.**

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito primordial brindar conocimiento acerca de los derechos de las personas con discapacidad intelectual leve estipulados en la Constitución del Ecuador, y en la Ley Orgánica de Discapacidades, forman parte del grupo de atención prioritario. El problema planteado en este proyecto enmarca la situación conflicto, el hecho de que la normativa se encuentra vigente, asegurando la inclusión en todas sus formas, las autoras se referirán a la inclusión laboral que permite mejorar la calidad de vida de todas aquellas personas discapacitadas intelectualmente. En el Marco Teórico se han plasmado criterios y definiciones de varios autores afines a la investigación donde se plasman las opiniones de cada uno de ellos acerca de la discapacidad e inclusión laboral, y de los medios necesarios que el gobierno está en la obligación de tener y socializar la inclusión laboral y sobre todo promover la normativa vigente. En la Metodología se han utilizado diversas fuentes bibliográficas como libros, revistas y manuales actualizados, que serán utilizados de acuerdo a la evolución de la investigación, las fuentes y técnicas de recolección de la información como son las encuestas y entrevistas acordes a la investigación, así se ha podido conocer la realidad del problema. El aporte de la presente investigación daría a la sociedad es el socializar la leyes vigentes que defienden los derechos de las personas con discapacidad, esta manera se ayudaría para que ellos puedan conocer lugares de capacitación gratuitos acorde a sus intereses.

INTRODUCCIÓN

En nuestro país Ecuador existe un sin número de personas con diferentes tipos de discapacidades y en el presente trabajo investigativo nos enfocaremos específicamente en las personas con discapacidad intelectual leve, en el que se establecen los derechos contemplados en las normativas actuales; uno de estos beneficios es, el derecho al trabajo de este grupo de atención prioritario en las empresas públicas y privadas.

La inserción laboral de una persona con discapacidad intelectual leve no es factible en muchos casos, y esto se debe a la discriminación de parte de las empresas por la dificultad que aquellas personas poseen, asegurando que no podrán dar un rendimiento esperado por el empleador, de esta forma se excluyen de las oportunidades de tienen las personas discapacitadas de aportar a la sociedad.

El propósito general del presente trabajo investigativo, es fortalecer los conocimientos de las personas con discapacidad intelectual leve, es decir que a través de los talleres de formación jurídica se da a conocer los derechos a ser incluido en el sistema laboral, sin que la discapacidad que poseen, sea un impedimento para lograr una adecuada inserción en los puestos de trabajo.

Es importante recalcar que la investigación favorecerá a las personas con discapacidad intelectual leve, para que a través de los conocimientos que obtengan, sean capaces de exigir el derecho al trabajo en circunstancias de igualdad de oportunidades, como está determinada en la Carta Constitucional del Ecuador en el artículo 47 numeral 5, por lo que en muchas ocasiones, debido a la falta de conocimiento y de información no exigen el derecho de ser incorporados a la instituciones y son rechazados

de las empresas laborales, negándose el derecho a demostrar sus potencialidades.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual leve es un derecho que también está respaldado por el Programa “Ecuador Sin Barreras” que se inició el 23 de mayo del 2007 por el ex vicepresidente de la República del Ecuador, Lenin Moreno Garcés, donde se exige a las instituciones públicas y privadas, que incluyan a personas con discapacidad en las áreas de trabajo; la inclusión también favorecerá a tener recursos económicos que contribuyan a la supervivencia. En los últimos cinco años, se han creado numerosas fuentes de empleos a favor de las personas con discapacidad, beneficio obtenido en la creación de la Ley Orgánica de Discapacidad, donde se determina la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, dejando atrás el racismo y diferencias, la que brinda oportunidades para que el empleador dirija su ayuda a las personas con discapacidad intelectual leve, acción que coadyuva para que se cumplan las normas y este colectivo puedan llevar una vida normal y productiva.

El presente trabajo investigativo consta de tres capítulos, incluido las conclusiones y recomendaciones, así como la estrategia de cambio, conocida como propuesta.

CAPÍTULO I. Este capítulo contiene la fundamentación teórica, se establece acerca de la discapacidad (las particularidades, causas y su exclusión en el ámbito laboral), además su evolución y las políticas que se crean constantemente para beneficio de este colectivo, y como objetivo primordial se exija el cumplimiento de las normativas que están determinadas en el marco jurídico que respaldan los derechos de los discapacitados y se cumpla con el cambio en la sociedad.

CAPÍTULO II. La metodología de la investigación que utilizamos en el presente trabajo, proyectándonos en los métodos de investigación e instrumentos que nos permitió definir una estadística actual acerca de la exclusión en las instalaciones laborales a las personas con discapacidad intelectual leve.

CAPÍTULO III. En este capítulo constan los resultados de la investigación y análisis e interpretación de las encuestas y entrevistas que se han realizado.

CAPÍTULO IV. Se define nuestra propuesta, que consiste en destacar los derechos de las personas con discapacidad intelectual leve en el Cantón Santa Elena, que beneficiará a este colectivo de atención prioritaria, que a razón de su discapacidad son discriminados, excluidos del entorno social, particularizando el derecho a ser contratados en las empresas de trabajo, derecho que está plasmado y legalizado en las normas que son fundamental para la sustentación y culminación del trabajo. Finalizando con las conclusiones y respectivas recomendaciones por parte de las autoras.

TEMA

EL ARTÍCULO 47 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE EN EL CANTÓN SANTA ELENA 2014.

1.- PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.1.- Enunciado del Problema (efecto observado).

La exclusión laboral a las personas con discapacidad intelectual leve es un problema social que refleja pobreza, humillación e irrespeto hacia la dignidad humana tanto así que la discriminación, y el desamparo de estas personas por sus familiares, o allegados, se da por razones de sus aspectos físicos o por el problema mental que padecen son excluidos de las instituciones laborables. En los últimos tiempos, se ha dado problemas sociales en que muchos conceptos como necesidad, denigración y marginalidad, se ha pretendido detallar, calificar y también cuantificar la situación, especialmente socioeconómica de la población en general.

Las investigadoras, basado en la realidad social que enfrenta este grupo de personas vulnerables, se intenta ver el fondo de la discapacidad, y la propuesta principal sería de ubicarla desde la significación de la exclusión e inclusión a modo que se admita un conocimiento multidimensional y eficiente de los procesos que son de exclusión social.

1.2. Posibles causas del problema.

- ✓ La inaplicabilidad del artículo 47 de la Constitución de la República del Ecuador.

- ✓ El desinterés familiar.
- ✓ La falta de compromiso en las empresas.
- ✓ La discriminación y vulneración de los derechos.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.3.- CONTEXTUALIZACIÓN.

A lo largo de la historia la discapacidad ya sea de diversas clases ha sido considerada como un fenómeno que se caracterizaba como una imperfección humana y también era considerada como un castigo de Dios por muchos creyentes.

En las sociedades antiguas y remotas las personas discapacitadas eran desechados, avergonzados y hasta asesinados por su poca o nada contribución con la familia y la sociedad.

En Grecia por ejemplo el trato que se le ha dado a los discapacitados lo conocemos por medio de su literatura de aquellas épocas en donde dependiendo de su origen se les daba el trato, ya sea de adoración o de objeto de burla, discriminación y hasta llegar al punto de asesinato. Tenemos a los caricatos de los que nos habla Platón, y en algunos casos los relacionaban con seres mitológicos, como seres envidiados por los dioses para comunicar mensajes. Por su parte Aristóteles, creía en una raza de hombres pequeñitos que vivían en madrigueras de conejos de Egipto. (Tipos y Grados de Discapacidad., 2014).

Platón y Aristóteles opinaban que los enfermos y los retrasados intelectuales tenían escaso lugar en la sociedad así Platón los anulaba y Aristóteles en su política escribió que ni un niño/a deforme merecerá vivir.

En Grecia destaca Hipócrates como figura precursora padre de la medicina y la psiquiatría clínica este atribuía como causa del trastorno mental a procesos naturales y no de castigo de los espíritus del mal.

Las personas con discapacidad sufrían todo tipo de vejaciones y humillaciones que no se lo merecían. En Roma la situación de los discapacitados fue diferente y cambiante, por un lado se efectuaba el infanticidio, porque exterminaban a todo niño que nacía con deformaciones, adoraban la perfección, la belleza de la raza, también existía la trata de personas, los cercenaban para crear lástima y así hacerlos limosneros y por otro lado se establecieron medidas creándose el primer hospital para las personas necesitadas sumidos en la pobreza.

En la Europa Medieval las personas eran utilizadas para recrear a sus dueños en las diferentes cortes reales, los usaban como mensajeros, informadores o ministros de esta manera el trato a los discapacitados fue cambiando se podría decir, con el transcurso del tiempo se les daba la oportunidad de vivir, siendo utilizados como servidumbre en situaciones impropias pero con la misma carencia de respeto y dignidad.

“La época del cristianismo fue diferente mejoró la condición de vida de estas personas esta religión predicaba la moral, el amor, la solidaridad, se iniciaron cofradías los cuales eran aportes para asistir a los ciegos, paralíticos, leprosos sordos mudos”.
(GUTTMANN, 2015)

Con la llegada del Cristianismo fue cambiando la situación de las personas con discapacidad, el trato que se le daba fue mejorando, el líder del cristianismo, Jesús, predicó amor al prójimo, ayuda y compasión a los más necesitados.

Se fundaron refugios de apoyo, de ayuda y resguardo, estos eran rechazados por sus familias debido a su condición física y no tenían un lugar donde habitar. A través de la evolución, en el siglo XVIII se empezó a reconocer el compromiso de la sociedad para ayudar a los individuos física y mentalmente discapacitados, la sociedad reconoció en el transcurso del tiempo de que las personas con discapacidad no tenían culpa de su aspecto físico.

La Discapacidad Intelectual ha tenido diversas calificaciones a lo largo de la historia de la humanidad.

En (980 - 1037), un médico árabe, señala el término "amnesia" para designar el retraso mental. En la época del renacimiento Félix Plotter (1536 - 1614), introduce el término de "imbecilidad mental", más adelante, en 1667, el anatomista y médico inglés Thomas Willis (1621 - 1675), introduce el término "morosos" para denominar el retraso mental. Hasta 1689, el RM era considerado como una forma de locura, y fue el filósofo y médico inglés, John Locke (1632 - 1704), quien establece por primera vez una distinción entre Retraso Mental (RM) y otras enfermedades mentales. El siglo XVII se caracterizó por una nueva visión de las enfermedades mentales donde se empieza a dar fin a la superstición y a los enfoques dogmáticos, dando inicio a la ciencia moderna. (Tipos y Grados de Discapacidad., 2014)

Entendemos que las mujeres y hombres con diversidad funcional tienen que ver con sociedades que, siendo intrínsecamente imperfectas, han establecido un modelo de perfección al que ningún miembro concreto de ellas tiene acceso, y que definen la manera de ser física, sensorial o psicológicamente, y las reglas de funcionamiento social. Y que este modelo está relacionado con las ideas de perfección y "normalidad" establecidas por un amplio sector que tiene poder y por el concepto de mayorías meramente cuantitativas.

Estas mayorías se han mantenido a lo largo de siglos y es por ello que los intentos de cambio terminológico han tenido poco resultado, ya que en su mayor parte han sido propuestos desde la niebla mental producida por miles de años de opresión, discriminación y segregación.

Hasta el siglo XVIII se llamó a la discapacidad intelectual con el término “idiotismo”, más tarde se introduce el término “oligofrenia” (poca inteligencia), el cual literalmente señala que es: un trastorno permanente de la persona, producido en los momentos iniciales del desarrollo psicosomática y que se traduce por un déficit en todas o algunas de las funciones intelectuales, por una alteración de las estructuras orgánicas y por una perturbación de la vida instintiva, volitiva y afectiva que conducen a una actitud frente a los problemas y situaciones de la vida que le dificultan el rendimiento de un trabajo útil y una educación familiar y social (LLORT, 2015).

A estas clases de personas se los rotulaba como poco inteligentes, seres que no captaban nada en la mente, incapaces de obedecer órdenes sencillas, pero sin embargo los resultados que actualmente se obtienen a través de la motivación y conseguir el extraordinario adelanto de su personalidad, empuje de su autonomía y la reducción de la dependencia, busca también impulsar el cumplimiento de sus derechos, dando a conocer para encaminar a las personas y a sus familias que sus derechos inalienables e imprescriptibles como lo establece la Constitución del Ecuador; incentiva a la unión familiar y de manera excepcional a reinsertarlas de manera temporal o permanente en entidades de asilo o en residencias sustitutas para el amparo y ayuda que sean autorizados por las entidades del Estado como el Ministerio de Inclusión Económica y Social (M.I.E.S.) por ejemplo, que son entidades que ayudan a las personas desamparadas, que no tienen un hogar donde cobijarse ni en el día, ni en la noche por diversos motivos como abandono, pobreza, miseria o discriminación.

1.4.- Formulación y Selección del Problema.

Formulación del Problema.

¿Cómo influye la inaplicabilidad del Artículo 47 de la Constitución del Ecuador en el alto porcentaje de personas con discapacidad intelectual leve excluidos laboralmente en el cantón Santa Elena?

1.5. Delimitación Espacial y Temporal.

1.5.1. Delimitación Espacial.

El presente tema de estudio se enmarcó y se desarrolló en la provincia de Santa Elena especialmente en el cantón Santa Elena, donde se encuentran mayor cantidad de personas con discapacidad y existen muchos casos de exclusión laboral hacia las personas con discapacidad intelectual leve y no gozan de todos los derechos que estipula la Constitución del Ecuador.

1.5.2. Delimitación Temporal.

El tiempo que se desarrolló el presente estudio y su culminación fue en el transcurso del primer trimestre del 2015, en que se tomaron las muestras necesarias para el desarrollo de la investigación y conclusión de la misma.

2.- Justificación del Tema.

La presente investigación sirvió para lograr la Integración laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en el cantón Santa Elena, por falta de diversos recursos este colectivo se encuentra totalmente

desprotegido, viviendo en estado de pobreza sin contar con un empleo acorde a sus capacidades. El diseño de estrategias para realizar talleres de formación jurídica es oportuno porque no podemos permitir que este grupo de atención prioritario sea marginado, ya que así lo estipula la Constitución de la República del Ecuador.

3. OBJETIVOS:

3.1.- Objetivo General.

- ✓ Establecer los derechos de las personas con discapacidad intelectual leve en el cantón Santa Elena.

3.2.- Objetivos Específicos.

- ✓ Analizar la normativa pertinente que garantizan los derechos de las personas con discapacidad.
- ✓ Diagnosticar la situación económica y social de las personas con Discapacidad intelectual leve.
- ✓ Diseñar talleres de formación jurídica para el conocimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad intelectual leve en el cantón Santa Elena.

4. Hipótesis y/o Idea a Defender.

El artículo 47 de la Constitución de la República del Ecuador determina la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el cantón Santa Elena.

4.1. Señalamiento de las Variables.

Variable Independiente: Artículo 47 de la Constitución de la República del Ecuador.

Variable Dependiente: Inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual leve.

5.- Operacionalización de las Variables.

Variable Independiente.

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Variable Independiente	Es un articulado de la Constitución del Ecuador donde se establecen que el Estado garantizara políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurara la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. donde en el numeral 5 estipula el trabajo en condiciones de igualdad donde se fomenta sus capacidades y potencialidades que permitan su incorporación a entidades públicas y privadas	<p>*Políticas de prevención de las discapacidades</p> <p>*Equiparación de oportunidades.</p> <p>*Trabajo en condiciones de igualdad.</p> <p>*Capacidades y potencialidades.</p> <p>*Incorporación a entidades.</p>	<p>*Números de personas que han recibido este beneficio.</p> <p>*Números de personas discapacitadas inmersas en el ámbito laboral.</p> <p>*Conocer los Derechos de Personas con discapacidad.</p> <p>*Personas capacitadas para laborar</p> <p>*La inclusión laboral de los discapacitados.</p>	<p>1. ¿De qué de qué manera han recibido estos beneficios?</p> <p>2. ¿Hay aceptabilidad de los discapacitados en el ámbito laboral?</p> <p>3. ¿Conoce usted sus derechos laborales?</p> <p>4.- ¿Ha recibido capacitación y ayuda para que pueda usted laborar?</p> <p>5. ¿Cree usted que Existe interés en las empresas?</p>

Fuente: Constitución de la República del Ecuador: **Elaborado** por: Alicia Licenia Vera Caiche y María Iliana Yagual Troya.

Variable Dependiente.

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Variable Dependiente Inclusión de las personas con discapacidad	Promueve la igualdad de oportunidades y trato equitativo para las personas con discapacidad en readaptación profesional, capacitación y empleo busca aumentar el conocimiento sobre la capacitación y el empleo de personas con discapacidad,	*Igualdad de oportunidades. *Trato equitativo para las personas. *Readaptación profesional. *Capacitación y Empleo.	*Contribuir al cambio. *Tratos adecuados en igualdad. *Demostrar profesionalismo. *Formación que contribuyan a las personas con discapacidad.	1. ¿Cree usted que la inclusión laboral dará las oportunidades necesarias para el buen vivir? 2. ¿Se debe dar la inclusión y no la discriminación? 3.- ¿se contribuirá al desarrollo y oportunidades? 4 ¿es importante la participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad?

Fuente: Constitución de la República del Ecuador: Elaboración: Alicia Licenia Vera Caiche y María Iliana Yagual Troya.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.- La Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad Intelectual Leve.

Es primordial tratar las condiciones laborales que viven las personas con discapacidad, los incidentes que pasan por lograr un lugar de trabajo frente a la exclusión de la que son objeto por parte de los patrones, el trauma que sufren psicológicamente y emocional, por no sentirse útiles en la sociedad.

El concepto de discapacidad intelectual que ofrece la Asociación Americana de Retraso Mental (AARM) es dinámico y funcional, lo que permite entenderlo desde el desempeño de la persona y no desde los rasgos clínicos observables, es decir, cobra mayor importancia la manera en que las personas responden a las demandas del entorno y las formas que encuentran para adaptarse. Esto hace que se los pueda ver como alguien que presenta una forma particular, dinámica y con posibilidades siempre abiertas a su desarrollo y que, dentro de sus posibilidades y condición física, merece ser llevada a su máximo potencial

Ha sido un desarrollo constante la terminología discapacidad, se ha demostrado a lo largo del presente estudio los diversos términos empleados alrededor del mundo, en la actualidad en el Ecuador se los llama “Personas con Capacidades Diferentes” que dista mucho de aquellos nombres que se les daba en el pasado, otorgando a las personas con discapacidad de cualquier tipo, una nueva dignidad y una nueva posición dentro de la sociedad porque la vida de cada uno de ellos merece una nueva realidad dentro del ámbito en que se desarrollan.

En el concepto general de discapacidad intelectual aparece la denominación de discapacidad cognitiva, siendo entendida como una dificultad funcional específica en procesos cognitivos, habilidades de procesamiento y estilos de pensamiento, lo que determinan el desempeño y el aprendizaje de una persona con discapacidad.

Según Miguel Ángel Verdugo Alonso Catedrático de Psicología de la Discapacidad en el Departamento "Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológicos" de la Facultad de Psicología de la Universidad de Salamanca España, define el campo de la discapacidad:

El campo de la discapacidad extendiendo este término de manera extensiva a todas las personas con limitaciones físicas, sensoriales y mentales- se ha caracterizado por la mudanza terminológica, en la asignación de nombres, etiquetas, y denominaciones referidas tanto a las personas como el proceso de atención a las mismas. (VERDUGO, Perspectiva Psicopedagogicas y Rehabilitacion., 2002)

A través del tiempo los diversos modelos sociales han ido evolucionando al querer una mejor convivencia entre todos y todas, teniendo todos los ciudadanos roles importantes que cumplir especialmente aquellos que se encuentran en el poder lo llamados políticos que gobiernan el país tal como señala Verdugo Alonso:

El modelo social defiende que la concepción de la discapacidad es una construcción social impuesta, y plantea una visión de la discapacidad como clase oprimida, con una severa crítica al rol desempeñado por los profesionales y la defensa de una alternativa de carácter político más que científico. (VERDUGO, Perspectiva Psicopedagogicas y Rehabilitacion., 2002).

La discapacidad intelectual leve es un tipo de padecimientos y enfermedad que afecta a todo el mundo, causado por perturbaciones en la mente e intelecto, por inconvenientes de salud o se produce claramente por la enfermedad, y que como consecuencia se debe tratar y se requiere son tratamientos médicos, rehabilitaciones de todo tipo por medio de procesos y especialistas que tengan una atención particularizada a cada paciente como lo estipula Len Barton, investigador inglés, y uno de los letrados más admirados en su campo, este famoso erudito fue condecorado con el Galardón Senior Scholar que traducido al español significa Académico Superior, por sus evidentes contribuciones a los estudios internacionales de la discapacidad y el constante esfuerzo por la educación inclusiva, que entre sus múltiples libros sobre la discapacidad se encuentra “Discapacidad y Sociedad”, en este libro señala que las personas con discapacidad les compete opinar sobre todo en las direcciones propias de cómo se aborda la discapacidad ya que son ellos quienes viven el ambiente y realidad de su situación.

Es fundamental la integración y socialización en el entorno que se desenvuelve la persona con discapacidad, a través de esta, el individuo sale un poco de su mundo de marginación, especialmente a través de la educación, que es un paso importante para que estos sean tomados en cuenta en cualquier trabajo dando así paso a la inclusión laboral.

Considerando también varios efectos en la inclusión laboral las tareas que se asigne a la persona con discapacidad no deben ser complejas, sino acorde a las capacidades de la persona, para que de esta forma pueda realizarla, tal como redacta el investigador Barton en su publicación sobre discapacidad y la búsqueda de la inclusividad.

Las condiciones ofensivas, inadaptables y hostiles, junto con las relaciones sociales, contribuyen de manera creciente a la marginación,

desautorización y exclusión de las personas discapacitadas. Esto constituye uno de los principales ejes del análisis crítico dentro de los estudios sobre discapacidad. (LEE, 2008).

Esto es uno de los principales motivos porque no se ha cumplido a cabalidad la inclusión laboral, las personas con discapacidad han estado por lo general en un estado de dominio por parte de sus familias aunque es entendible porque son personas que necesitan de otros para poder desenvolverse en la vida cotidiana y no han tenido la capacitación suficiente para que se puedan desarrollar en el mundo laboral.

Las personas con discapacidad, incluidas también sus familias, constituyen un grupo social singular, caracterizado por ser una minoría discreta y a veces aislada que frecuentemente se hallan en una situación de objetiva desventaja, por razón de la discapacidad, y que los coloca en una posición de vulnerabilidad y hasta de exclusión. Por estos motivos, las personas con discapacidad y sus familias, para salir de su situación de desventaja, se agrupan y se integran en organizaciones, que actúan política y socialmente, a fin de ejercer presión e influir, en los poderes públicos, y lograr un cambio favorable de sus condiciones de vida y de ciudadanía. (BUENO L. C., 2010)

En este punto, son un grupo de interés, con aspiraciones legítimas para actuar políticamente y por tanto estar a disposición de cooperar y ser tomados en cuenta en la toma de decisiones ya sea en agrupaciones o federaciones organizadas legalmente, donde reclaman sus genuinos derechos.

Según Ramiro Cazar Flores, *“Discapacidad es un estado que limita a las personas con deficiencias (condición médica, sea esta mental, física o sensorial) para realizar las actividades de la vida diaria y les restringe en su participación social”.* (FLORES, 2008.).

A causa de este problema se ven limitadas las oportunidades, como son en el campo laboral, produciéndose el rechazo, marginación y exclusión.

Las limitaciones se entienden como el problema que enfrentan las personas con discapacidad, a consecuencias de esto, produce inconvenientes para aprender, hablar, caminar o realizar otra actividad, llevándola a ser una persona dependiente la Organización Mundial de la Salud estipula que las:

Limitaciones son las dificultades que una persona puede tener para realizar acciones. Una limitación en la actividad abarca desde una desviación leve hasta una grave en la realización de la actividad, tanto en cantidad como en calidad comparándola con la manera, extensión o intensidad en que se espera que la realizaría una persona sin esa condición de salud. (Organización Mundial de la Salud).

Es esencial establecer y tener en cuenta que en el Ecuador se está instituyendo un desafío, por la gran cantidad de individuos con discapacidad tanto congénitas como las ocasionadas por los accidentes laborales o peor aún por la guerra, por lo que es obligatorio e indispensable el establecer políticas que permitan una segura y efectiva inclusión laboral en las instituciones públicas o privadas para este tipo de personas.

El escaso conocimiento que tiene el empresario sobre el mundo de las personas con discapacidad hace que en su opinión sean iguales y que además prevalezca la imagen de la que está en peor situación. Es decir el desconocimiento se acompaña en la mayoría de los casos con una tendencia a representarse la minusvalía como una persona con una grave discapacidad. Esta imagen distorsionada de la problemática de la persona con discapacidad unida al desconocimiento de su potencial laboral por parte del empresario da lugar a que este encuentre

dificultades para definir posibles puestos, polivalente, multifuncionales con movilidad etc. (FERNANDEZ, 2007).

El rol que juegan los empresarios en la inclusión laboral de las P.c.D. es importante, ya que son los patronos quienes directamente establecen y crean empleo y sus organizaciones representativas las que pueden proporcionar un gran servicio laboral.

Diferentes publicaciones y trabajos concuerdan en señalar que existe un gran desconocimiento entre los empresarios acerca de los tipos de discapacidades y de los puestos que lograrían ser cubiertos por trabajadores con discapacidad.

La doctora Grey Fienco, Docente de la Escuela Superior Politécnica del Litoral ESPOL de la Facultad de Economía y Negocios en un artículo de la Revista FENopina online N° 37 opina sobre la inclusión laboral:

La Inclusión, es una filosofía de vida que proclama el cumplimiento de los derechos humanos través de acuerdos y cumbres internacionales, donde prima la reflexión acerca de la igualdad de oportunidades, con especial énfasis en atención a las personas más vulnerables, independiente de sus creencias, ideologías, condiciones de vida y/o de salud; de ésta corriente se desprende la Inclusión Laboral. (FIENCO D. G., 2013)

Cabe recalcar que no se les hace ni un favor humanitario, ni mucho menos se les está dando una dádiva o caridad a las P.c.D. sino más bien es un derecho inalienable, irrenunciable, que le pertenece a este colectivo así como a cualquier otra persona, nacemos todos los seres humanos ya con estos derechos, no hay que pensar que se los está ayudando a superar para que salgan de la pobreza y marginación, sino simplemente cumpliendo lo estipulado en la Constitución del Ecuador.

Uno de los principales compromisos de la sociedad es buscar la manera de constituir a todos sus habitantes en el progreso socio-económico.

2.- Gobierno del Ecuador y la Discapacidad.

La discapacidad está considerada como una dificultad para realizar una actividad, es un impedimento que obstaculiza el desarrollo de la persona que lo padece, esto hace que sea dependiente de otra, necesita del cuidado que puede ser constante. El modelo de desarrollo del Buen Vivir es inclusivo y busca dejar atrás los programas asistencialistas, con el objetivo de posicionar a cada ciudadana y ciudadano como sujeto de derechos. El Estado es garante de este ejercicio y debe fomentar su participación activa en las actividades de la sociedad e incidencia a través de políticas públicas y acciones positivas.

En la actualidad, la vicepresidencia de la República del Ecuador, presidido por el Señor Jorge Glas Espinel continua con la obra dejada por el ex vicepresidente Sr. Lenin Moreno, con la implementación de políticas y programas que se realizó como “Ecuador sin Barreras”, la Misión Solidaria “Manuela Espejo”, el bono de desarrollo humano y bono “Joaquín Gallegos Lara” en el que se les brinda la ayuda económica a las personas con discapacidad (P.c.D), involucra a que la sociedad en general les tome en cuenta para laborar en empresas públicas o privadas que les permita sentirse cómodos de realizar labores que estén a su alcance en la medida de sus capacidades y potencialidades.

La inserción laboral para las personas con discapacidad tiene, por primera vez en el Ecuador, la categoría de un mandato constitucional establecido en el artículo 47, que garantiza un trabajo digno para los grupos históricamente excluidos. Así, se asegura para que las personas con

discapacidad puedan acceder al mercado laboral en igualdad de condiciones

La discapacidad ya sea física, psíquica, sensorial e intelectual o mental es una limitación que afecta a este colectivo para incapacitarles para el trabajo pero con debida rehabilitación muchas personas han podido llevar una vida normal dentro o fuera de sus hogares en el ámbito social, afectivo, económico, etc.

En el Ecuador, el Gobierno ha asumido el importante desafío de construir una “Patria para todos y todas”, una sociedad más justa y solidaria que promueva la integración social de todos los sectores, sin excluir ninguno especialmente a aquellos grupos que requieren atención prioritaria como es el caso de las personas con discapacidad. La discapacidad es una circunstancia de vida como consecuencia de factores internos y externos, que ocasiona desigualdad y exclusión en la esfera social, económica y cultural a las personas, por ello están permanentemente expuestas a la violación de sus derechos y autonomía.

La Constitución vigente incluye 32 disposiciones relacionadas con las discapacidades, concordantes con las expresadas en la Convención y su Protocolo, como instrumento vinculante a la legislación nacional para promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

En nuestro país, de acuerdo al VI Censo de Población y V de Vivienda el porcentaje de la población ecuatoriana que señala tener discapacidad fue de 4.7%, datos que en el transcurso de una década ascendió a 5.6%, según los datos del VII Censo de Población y VI Vivienda Por otro lado,

el estudio “Ecuador: la discapacidad en cifras”, establece que el 12.14% de la población ecuatoriana tiene algún tipo de discapacidad; y, el estudio bio-psico-social Misión Solidaria Manuela Espejo, da cuenta de 294.803 personas con discapacidad. Como resultado, el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), por competencia legal, descrita en la Constitución de la República, Sexta Transitoria y Art. 156, coordinó la construcción de la Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades (ANID) 2013-2017 con la activa participación de diferentes instituciones públicas, privadas y organizaciones de la sociedad civil . (CONADIS, Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades., 2013-2017)

Esta Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades presenta orientaciones para el diseño de política públicas, que promuevan protejan y aseguren el goce pleno de los derechos de las personas con discapacidad con principios de igualdad y no discriminación con el objetivo de levantar una sociedad que no excluya a nadie la O.M.S. en 2001 publica la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (C.I.F.).

En la que no se detalla una definición exacta pero de su contenido se infiere que deberá considerarse discapacidad a una condición de salud que a consecuencia de una alteración de estructura del cuerpo o de la mente limita a una persona ya sea permanente o temporal para ejecutar una actividad pudiendo restringir su capacidad social, afectiva de acuerdo a los factores externos en que vive dentro de la sociedad que se desarrolla. Es realmente necesario políticas de largo alcance como las aplicadas en el Ecuador, no de marginación laboral, social o de otra índole sino más bien, de inclusión económica, que las personas con discapacidades tenga los mismos deberes y derechos que cualquier persona, como grupo de atención prioritario no tienen culpa de lo acontecido en sus vidas ya sea física o intelectual.

La combinación de discapacidad y bajo nivel educativo plantea a las personas con discapacidad desventajas importantes y específicas, de media las tasas relativas de actividad de las P.c.D. con un menor nivel educativo son tan bajas como las que presentan las personas con discapacidad mayores de 50 años” (CONADIS, Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades., 2013-2017)

Un gran problema se presenta cuando la persona con discapacidad no ha tenido una educación que le permita cumplir con labores encomendadas, esto explica las altas tasas de desempleo, en toda institución laboral siempre solicitan los patronos gente preparada académicamente que pueda asumir obligaciones.

La mayoría son personas que desean participar activamente en la sociedad y en la familia, algunas veces son capaces para ello, lo que falta son oportunidades así como la necesaria formación educativa y apoyo, la incorporación en las empresas es fundamental para una agradable y positiva incorporación al mercado laboral.

La relación empleado empleador debe cuidarse tanto como sea posible con medidas a favor de la persona más vulnerable cumpliendo con lo que estipula la Constitución el “*sumak kawsay*” el Buen vivir.

En relación con los principios de igualdad y no discriminación se entiende que toda persona con discapacidad está en pleno derecho de obtener un trabajo con las mismas condiciones que cualquier otra persona

Por lo que deben unirse los esfuerzos de todas las organizaciones internacionales para que las palabras discapacidad y situación laboral tengan una fusión armónica en todos los países del mundo.

2.1-. Entre los beneficios de inclusión laboral tenemos algunos.

- ✓ **Bienestar en la economía propia y familiar.** La persona con discapacidad que labora se convertiría en una ayuda para la economía del hogar, ya sea porque aporta ingresos y/o porque autofinancia sus necesidades básicas de toda índole.
- ✓ **Mayor nivel de independencia.** En la medida que las personas con discapacidad ingresan al mundo del trabajo desarrollan su capital social y mejoran sus ingresos. Esto cubriría la necesidad de recursos que suelen afrontar y la dependencia de sus familias al mismo tiempo que incrementarían su autonomía respecto de terceros, como su propia familia o instituciones de apoyo y sustento.
- ✓ **Mayor energía, tiempo y recursos en la familia,** cuando se produce la inclusión laboral de uno de sus integrantes con discapacidad, la familia especialmente aquella persona que siempre ha estado con el familiar con discapacidad tendrá tiempo para trabajar y así otro ingreso mejoraría las condiciones de vida de la familia.
- ✓ **Aumento en la autoestima personal se desprende** de los diálogos con las personas con discapacidad, acrecientan su autovaloración, en la medida que se incorporan en un puesto laboral y se van preparando, adecuando al mismo, no se sienten inútiles dentro de la sociedad.

Es importante en este punto ya que se considera que la autoestima incide en muchas cosas sean positivas o negativas en las vidas de los seres

humanos porque cuando una persona se siente inútil, que no vale nada, incluso podría deprimirse tanto, hasta llegar a un nivel de suicidio.

“Según el estudio del CONADIS, la atención al tema de la discapacidad en el Ecuador se inicia en las décadas del 40 y 60 con la puesta en marcha de escuelas de educación especial. Más tarde, en los años 70, en el marco del Boom petrolero, el sector público incursiona en el desarrollo de acciones para atender a la población con discapacidad a través de programas asistencialistas en educación, salud y bienestar social, fundamentalmente a través de la consolidación de servicios públicos, En el Ecuador existen 76.859 personas con discapacidad, laboralmente activas, lo cual representa un aumentado interés en los últimos años en contratar a personas con discapacidad, resultado de estrategias sociales y normas punitivas que obligan al cumplimiento ” (Subsecretaria de Discapacidades., 2013).

En el censo del 2010, el INEC anuncia que en el Ecuador existen 816.000 personas que declaran estar en condición de discapacidad, pero el CONADIS cuenta solamente con 350.777 registros, de modo que se desconocen las condiciones particulares en las que vive más del 50% de población con discapacidad.

Gráfico N° 1

2.2.-Tipos y causas de la discapacidad en el Ecuador.

Gráfico No. 1: Tipos de discapacidad en el Ecuador
Fuente: CONADIS FEBRERO 2013



Gráfico No. 2: Causas de discapacidad en el Ecuador
Fuente: CONADIS FEBRERO 2013



(CONADIS, Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades., 2013-2017)

Se visualiza claramente el porcentaje de los tipos de discapacidad que existen en el Ecuador que el mayor porcentaje lo ocupa la discapacidad física con un 49 % seguida de la intelectual con un 22% y además han sido adquiridas o congénitas, estos datos son a nivel nacional según el Conadis.

2.3.- Discapacidad Intelectual dentro del proceso de inclusión laboral.

Esto significa tener las oportunidades para ser insertados en el ambiente laboral, es decir de acuerdo al tipo de discapacidad se puede incluir a las personas a las áreas de trabajo, tomando en cuenta las habilidades y capacidades para las actividades encomendadas.

Según establece El Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, elaborado por el Ministerio de Trabajo en el año 2013, procura el Estado destacar y socializar gestiones del sector empresarial y público que en técnicas y procesos se acredita la equidad de oportunidades, el respeto a la pluralidad y diversidad que se incluye a las personas con discapacidad en sus actividades laborales más allá de lo que determina la Ley al respecto este señala que la:

“Discapacidad Intelectual dentro del proceso de inclusión laboral, este tipo de discapacidad requiere de una clara identificación de sus potencialidades para la asignación de tareas prácticas, que no impliquen mayores niveles de responsabilidad ni de complejidad”. (Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, 2013)

De esta manera identificando los niveles de aprendizaje se asigna la tarea específica para que la persona pueda realizar su trabajo sin ningún contratiempo.

Con los proyectos y las normativas que se van dando, las personas con discapacidad van siendo incluidas sucesivamente en los puestos de trabajos, como se ha mencionado que cada empresa sea pública o privada deberán incluir a las personas con discapacidad para prestar los servicios o actividades que realizarán dependiendo al grado de discapacidad deberán encomendar las labores, y considerando que estas personas con discapacidad deben ser tratados de forma igualitaria y sobre todo sin discriminación.

El trabajo como lo indica la Constitución del Ecuador es un derecho irrenunciable, no solo para las personas con un estado normal físico o intelectual, sino también es derecho garantizado para las personas con capacidades especiales.

En la definición del Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad determina que:

La Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad es el acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad; sin embargo hay características propias en el proceso de inclusión con las cuales se puede trabajar para mejorar la calidad del trabajo de un colaborador con discapacidad. (Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, 2013)

De esta forma es necesaria la inclusión porque es urgente que se hagan los cambios en los lugares de trabajo para de esta forma se realice con normalidad la labor de la persona con discapacidad.

2.4.- Paradigmas en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad.

El paradigma es un pensamiento fruto de las vivencias sociales que los seres humanos amplían debido a sus experiencias en la vida y la calidad de su interrelación, por lo que en concordancia a la inclusión laboral de personas con discapacidad, constan algunos paradigmas que se originan debido al poco conocimiento de leyes y normas respecto a la discapacidad es así que la gente necesita saber cómo son las personas con discapacidad, debido a la poca socialización y desconocimiento sobre la discapacidad.

Es importante identificar aquellos pensamientos que permiten el proceso de inclusión laboral, a través de la edificación de nuevos paradigmas que faciliten este proceso.

Se ha presentado en el Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral, que es una muestra clara acerca de las creencias de las personas y la sociedad en general.

Cuadro N°1
Paradigma de Exclusión e Inclusión de la Discapacidad

PARADIGMA DE EXCLUSIÓN	PARADIGMA DE INCLUSIÓN
"Hay diferencia de contrato entre personas con discapacidad y sin discapacidad "	No existe ninguna diferenciación; en los contratos de trabajo no se menciona si la persona posee o no discapacidad.
"Las personas con discapacidad reciben diferente sueldo"	Los sueldos deben tener referencia en relación al mercado laboral según la vacante que ocupará la persona con discapacidad.
"Las personas con discapacidad no pueden ser despedidas"	La obligatoriedad laboral debe ser aplicada para trabajadores con o sin discapacidad.
"Los trabajadores con discapacidad deben tener un trato compasivo"	El sentimiento de compasión limita el compromiso del trabajador con relación a su desempeño, generando un ambiente laboral no favorable; el mejor trato que debe recibir una persona con discapacidad es prioritario, no diferente, caracterizado por el respeto.
"La productividad de una persona con discapacidad es menor a una persona sin discapacidad"	Se ha demostrado en diferentes estudios que si una persona con discapacidad está ubicada de acuerdo a su perfil laboral, su desempeño alcanza los niveles de productividad requeridos y en ciertas discapacidades incluso mayor.
"Es más fácil incluir a personas con discapacidad física que a personas con otro tipo de discapacidad"	Cada persona con discapacidad tiene fortalezas y debilidades, lo importante es potenciar las fortalezas a través de las actividades a desempeñar, no podemos generalizar sobre su desempeño por tipos de discapacidades.
"Todas las personas con discapacidad son conflictivas"	La condición de discapacidad no es una razón para que se pueda asociar a su comportamiento, sin embargo el relacionamiento con los demás dependerá de factores individuales.
"Las personas con discapacidad pueden ocupar únicamente cargos operativos"	Los aplicantes con discapacidad deben ser evaluados y ocupar cargos de acuerdo a su perfil laboral y potencialidades; la discapacidad no debe ser un determinante para la identificación empírica de cargos laborales.

Fuente: (Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, 2013)

MARCO REFERENCIAL

3.- Definición de Términos.

En el trabajo investigativo se expondrán los conceptos principales referido a la discapacidad intelectual.

3.1. Actividades inclusivas.

Las actividades inclusivas se revelan por el trabajo en grupo de la colaboración de sí mismo, las formas de contribución, de enseñanzas y trabajar de una manera organizada y así contribuir a la inclusión.

Las actividades inclusivas tienen la forma de incentivar a las personas a ser colaboradores en cualquier actividad sea social, o de otra índole para el bien de la comunidad y rechazar la exclusión hacia la discapacidad.

Es así como el Manual antes mencionado establece como concepto de las actividades inclusivas:

Actividades inclusivas es un proceso que permite abordar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los colaboradores de la organización a través de una mayor participación, compartiendo en todos los espacios que se desarrollan durante el ámbito laboral y de esta manera reducir la exclusión. (Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, 2013)

Con lo que deduciríamos que las actividades inclusivas ayudan al desarrollo de todas y todos porque se los incluye en la participación en todas sus formas sean sociales, laborales, deportivas, etc.

3.2. Clases de Discapacidades.

De acuerdo a los datos obtenidos en el Registro Nacional de Discapacidades del CONADIS, podemos identificar estadísticas agrupadas por el tipo de discapacidad de la siguiente manera:

Discapacidad Física, Psicológica, Discapacidad Intelectual, Discapacidad Sensorial como son: Visual, Auditiva y de Lenguaje.

- **Discapacidad Física.**

La discapacidad física se la comprende como la pérdida de sensibilidad o movimiento de las partes del cuerpo, impidiendo trasladarse de un lugar a otro, otras de las causas es por accidentes, o por enfermedades que padecen y son mutilados las partes del cuerpo, que los conllevan a desplazarse mediante ayudas de personas o instrumentos. La discapacidad física ocasiona dificultad para caminar, correr, tomar los objetos, levantarse mantener el equilibrio y otras acciones.

Según el Manual de Atención al Alumnado con Necesidades Específicas establece que la:

Discapacidad Física son deficiencias que pueden ser evidentes como: amputaciones, paraplejía, etc. Pero también provocan el daño y la limitación en la función de órganos internos, y por lo tanto en muchas ocasiones pueden ser imperceptibles (fibrosis quística de páncreas, insuficiencia renal crónica terminal, epilepsia de difícil control, enfermedades cardíacas. (MALDONADO, 2013)

La discapacidad tiene una deficiencia que ocasiona dificultad para caminar, correr, tomar las objetos, levantarse mantener el equilibrio y otras acciones

- **Discapacidad Psicológica.**

En este tipo de discapacidad la conducta de la persona puede ser cambiante de un momento a otro, por lo que en momentos puede manifestar acciones sentimentales y a su vez las acciones pueden ser agresivas, ocasionándose daños a sí mismo o a quienes los rodean.

Discapacidad Psicológica se refiere a las deficiencias y/o trastornos del comportamiento, del razonamiento, de los estados de ánimo, crónicos y permanentes que afectan su capacidad de juicio crítico sobre sí mismo y sobre los demás. En este tipo de discapacidad se encuentran personas con trastorno bipolar, trastorno psicótico, esquizofrenia, etc.”
(MALDONADO, 2013)

- **Discapacidad intelectual.**

También llamada discapacidad cognitiva tiene un grado significativo, como es la actividad de manera intelectual, enfocándose en la forma de adaptación, en el desarrollo de destrezas en el ámbito social, mostrándose como una incapacidad que no se ve rendimiento para determinadas acciones.

En otras palabras la discapacidad intelectual puede ser el resultado, de la disminución de las habilidades de cognición, la secuela de una enfermedad mental, o la aproximación de ambas. Cabe destacar que la discapacidad intelectual, puede ser congénita como el Síndrome de Down o adquirida por la influencia del medio en que se desenvuelven, como el caso de la Demencia Senil. Según la Asociación Americana en Deficiencias Intelectuales y del Desarrollo establece que la:

Discapacidad Intelectual es una deficiencia representada por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta

adaptativa, indicada en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad se origina con anterioridad a los 18 años. (Asociación Americana en Deficiencias Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD), 2011)

Según el grado de discapacidad la persona podrá tener el potencial para realizar actividades comunes como cualquier otra persona sin ningún tipo de discapacidad.

- **Discapacidad Visual.**

La discapacidad visual es una deficiencia que no permite visualizar en su totalidad, debido a problemas de salud que no han sido atendidos en el momento adecuado se puede llegar a perder la visibilidad de manera total. Según el Manual la Discapacidad visual se define:

“Discapacidad visual se refiere a personas que presentan ceguera y baja visión. En ambas situaciones estaríamos hablando de personas con un alto grado de pérdida de visión, que causa dificultad en la movilidad y la orientación” (MALDONADO, 2013).

Es un tipo de discapacidad que puede producirse por un inadecuado desarrollo de los órganos visuales o por malestares y accidentes que afecten las vías visuales o algún lugar del cerebro.

- **Discapacidad Auditiva.**

La discapacidad auditiva se describe al deterioro o incapacidad de emisión para oír, debido a un daño en algún lugar del aparato auditivo que puede ser por diversas causas. Esto dificulta a las personas que padecen la discapacidad para poder hablar, ya que si no escuchamos no se puede emitir sonidos acordes aunque hay varias personas con discapacidad

auditiva que solo pueden pronunciar pocas palabras como si fueran un bebé. La pérdida auditiva puede ser desde lo más leve hasta lo más grave que resultaría la incapacidad completa para poder oír.

La discapacidad auditiva no se la puede notar a simple vista, no se ve como tipologías físicas. Se observa en las personas por el uso del audífono y en las personas que han nacido con esta incapacidad o han alcanzado la pérdida auditiva a temprana edad. La pérdida grave de la audición temprana, tendrá muchas consecuencias importantes en el desarrollo de un niño o niña y en la evolución de su lenguaje oral.

La discapacidad auditiva tiene como problema el no poder escuchar, debido al no haberse desarrollado de manera normal el sentido del oído, indicando que quienes padecen este tipo de discapacidad tendrán la dificultad para escuchar parte de un diálogo o en muchas ocasiones no logran escuchar. (MALDONADO, 2013).

Es un problema que afecta a la socialización.

- **Discapacidad del Lenguaje.**

La discapacidad del lenguaje es un problema que dificulta la comunicación, al no haber una pronunciación que se pueda entender, a consecuencia de esto es imposible tener una comunicación e interactuar con otras personas.

“Discapacidad del Lenguaje a las personas que presentan deficiencia para la expresión verbal que dificulta la comunicación y la interrelación; puede producirse de manera vinculada a la sordera, o ser una secuela de otro tipo de lesiones”. (MALDONADO, 2013).

Por motivos de esta deficiencia no se logra dar una conversación que se pueda entender, pero el lenguaje de señas es la opción más práctica para comunicarse.

3.3. Causas de la Discapacidad Intelectual leve.

Cuadro N °2

Causas de la Discapacidad Intelectual leve.

MOMENTO	BIOMÉDICOS	SOCIALES	CONDUCTUALES	EDUCATIVOS
PRENATAL	<ul style="list-style-type: none"> • Trastornos cromosómicos. • Trastornos asociados a un único gen. • Síndromes. • Trastornos metabólicos. • Disgénesis cerebrales. • Enfermedades maternas. • Edad parental. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pobreza. • Malnutrición maternal. • Violencia doméstica. • Falta de acceso a cuidados prenatales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Consumo de drogas por parte de los padres. • Consumo de alcohol. • Consumo de tabaco. • Inmadurez parental. 	<ul style="list-style-type: none"> • Discapacidad cognitiva sin apoyos, por parte de los padres. • Falta de apoyos para la paternidad y/o maternidad.
PERINATAL	<ul style="list-style-type: none"> • Prematuridad. • Lesiones en el momento del nacimiento. • Trastornos neonatales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de cuidados en el momento del nacimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rechazo por parte de los padres a cuidar al hijo o hija. • Abandono del hijo o hija por parte de los padres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de informes médicos sobre servicios de intervención tras el alta médica.
POSTNATAL	<ul style="list-style-type: none"> • Traumatismo craneoencefálico. • Malnutrición. • Meningo-encefalitis. • Trastornos epilépticos. • Trastornos degenerativos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de adecuada estimulación. • Pobreza familiar. • Enfermedad crónica en la familia. • Institucionalización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Maltrato y abandono infantil. • Violencia doméstica. • Medidas de seguridad inadecuadas. • Deprivación social. • Conductas problemáticas del niño o niña. 	<ul style="list-style-type: none"> • Deficiencias parentales. • Diagnóstico tardío. • Inadecuados servicios de intervención temprana. • Inadecuados servicios educativos especiales. • Inadecuado apoyo familiar.

Fuente: (MALDONADO) 2013.

La discapacidad intelectual no es una enfermedad que puede ser contagiado por otra persona, es una deficiencia que es producto de diferentes causas como los genes anormales heredados por los padres, mala nutrición, descuido en el proceso de embarazo.

Los médicos especialistas han encontrado muchas causas de la discapacidad intelectual, las más comunes son las que están plasmadas en la tabla de la parte superior.

También existen otras causas como:

- Algunas enfermedades que padece la madre durante el embarazo y abuso de sustancias.
- Irregularidades genéticas.
- Perturbaciones metabólicas.
- Destrucción de los tejidos del cerebro o interrupción con el desarrollo cerebral.
- Factores ambientales donde se desarrolla la persona.

Las dolencias o enfermedades de la madre embarazada que pueden causar discapacidad intelectual antes del nacimiento son, entre otras enfermedades e infecciones, sífilis, rubéola, meningitis y toxoplasmosis.

3.4.-Tipos de discapacidad Intelectual.

Según lo que ha determinado la “Organización Mundial de la Salud” (O.M.S.).

La discapacidad intelectual se divide en cuatro diferentes tipos, tomando en cuenta las tipologías y características más representativas de cada uno que son:

Discapacidad intelectual leve, Discapacidad intelectual Moderada, Discapacidad intelectual Grave y Discapacidad intelectual Profunda.

El nivel de discapacidad intelectual es el elemento fundamental para llegar a la conclusión y determinar el grado de asistencia externa que necesita una persona con discapacidad intelectual, es decir la ayuda y la dependencia que requieren de otra persona para cumplir con una actividad.

- **Discapacidad Intelectual Leve.**

El nivel de discapacidad intelectual establece el grado de apoyo que requiere el individuo para realizar una actividad.

Las personas con discapacidad intelectual leve a menudo logran cooperar para participar con ayuda mínima en la fuerza laboral competitiva y en la vida diaria en la comunidad.

La discapacidad intelectual leve se caracteriza por ser un prototipo de discapacidad, que consiste en que la persona puede desarrollar sus destrezas en el entorno en que se desarrolla y llevar así una comunicación como la de una persona normal, son considerados como personas con sus propias independencia en lo que se refiere al cuidado, con respecto a la fuerza laboral la ayuda es mínima por ser personas con grandes capacidades y habilidades para el cumplimiento de una labor, su nivel de capacidad lo lleva a valerse por sí mismo, logrando sacarle provecho a su rendimiento y generalmente no se diferencian de otros niños/as sin discapacidad cognitiva hasta edades posteriores.

Las personas con discapacidad intelectual leve poseen un coeficiente intelectual de 50- 55 a 70 que según el médico especialista previo a un

test le diagnostica la discapacidad, además de la evaluación de un psicólogo y trabajador social, en el cantón Santa Elena las personas pueden acceder a los diversos centros de salud para la evaluación correspondiente.

Según el blog “Clasificación de la discapacidad intelectual” de fecha lunes, 11 de febrero de 2013 determina como concepto.

Es el tipo de discapacidad intelectual más común entre la población (85%). La mayoría de las causas son de tipo ambiental o familiar. En este grado de discapacidad, los sujetos se caracterizan por su lentitud en el desarrollo. (Nubes de Algodón, 2013).

Esta definición sostiene que las personas con este grado de coeficiente tienen la capacidad para desenvolverse en las actividades diarias y comunes pero con un poco de lentitud en el aprendizaje por lo que es necesario enseñarles con mucha paciencia ya que no captan fácilmente.

- **Discapacidad Intelectual Moderada.**

La discapacidad intelectual moderada, es un tipo de discapacidad donde las personas que la padecen necesitan capacitaciones constante para un mejor enriquecimiento cognitivo y vivir con superación en la comunidad, necesitan un mayor grado de atención, aunque también obtienen habilidades de comunicación desde sus primeros años de vida, se trasladan independientemente por lugares conocidos, y en su etapa de adolescencia presentan conflictos de relaciones personales, por lo que no les es fácil reconocer las emociones afectivas en lo social, en lo que se refiere a la capacidad de realizar labores sencillas necesitan de supervisión para dar cumplimiento al trabajo.

- **Discapacidad Intelectual Grave.**

La discapacidad intelectual grave tiene un alto grado de dependencia, es decir que la persona con discapacidad intelectual grave requiere de un gran soporte para realizar una actividad con ayuda de otra persona, poseen un coeficiente intelectual más bajo y la edad del fallecimiento es más temprana, por su aprendizaje pueden llegar a comunicarse con expresiones elementales de esta manera se hacen entender.

- **Discapacidad Intelectual Profunda.**

Al referirnos a este tipo de discapacidad conocida como una discapacidad que se la diagnóstica desde el nacimiento, desde la etapa de desarrollo o crecimiento, mostrándose como una enfermedad psiquiátrica identificada, razones por la cual requiere de una permanente supervisión, son totalmente dependiente para cualquier tipo de actividades, tiene pocas habilidades para realizar una tarea, desde sus primeros años de vida presentan cambios peligrosos en su proceso sensorial y motor, con el aprendizaje en la escuela pueden llegar aprender cosas elementales que ayudan al desarrollo de desplazamientos físicos pero con absoluto control y en los lugares adecuados para estas personas además que la mayoría tiene una movilidad completamente restringida o inexistentes.

3.5.- Ecuador Sin Barreras.

Programa creado con el objetivo de hacer prevalecer los derechos humanos, y para lograr la inclusión de las personas con toda clase de discapacidad en la sociedad, en los lugares de trabajo, haciendo conciencia de que la discapacidad no sea una barrera o un impedimento para ser considerados en las instituciones o lugares de trabajo. El Lcdo.

Lenin Moreno Garcés inició el proyecto “Ecuador Sin Barreras” un programa que fue creado con la perspectiva de construir una sociedad incluyente, al amparo de los derechos humanos y en coordinación de las distintas dependencias gubernamentales. (GARCES, Ecuador sin Barreras, 2013).

3.6.- Misión Solidaria Manuela Espejo.

Este proyecto fue realizado con la finalidad de conocer el número de personas discapacitadas y el grado de discapacidad, de tal manera que gracias a este programa se está suministrando implementos como sillas de ruedas, camas, colchones, etc. Ayudando a cubrir las necesidades de los discapacitados por lo que muchos de ellos no poseen recursos económicos para comprar prótesis, órtesis, etc.

El programa creado por el Lcdo. En Administración Lenin Moreno Garcés, determina el proyecto como:

Misión Solidaria Manuela Espejo es un programa que parte de una investigación social y clínica para estudiar a todas las personas con discapacidad; esto permite conocer con exactitud quiénes son, cuántos son, dónde están, cómo están y que necesitan todas y cada una de las personas con discapacidad que habitan el territorio ecuatoriano. (GARCES, Ecuador Sin Barreras, 2013).

Proyecto que tiene como objetivo ayudar a las personas discapacitadas de escasos recursos económicos.

3.7.- Exclusión Social.

La exclusión está determinada como una acción de rechazo, discriminación hacia un ser humano, es mantener al margen a una

persona sea esta por su raza, color, forma de pensar, religión, condiciones económicas, etc.

El producirse la discriminación ocasiona un problema, por lo que si hacemos referencia a la exclusión en el ámbito laboral se está quitando la oportunidad a las personas para mejorar la calidad de vida.

Para el catedrático en ciencias políticas Joan Subirats Llaó opina acerca del tema.

Exclusión social como una situación concreta fruto de un proceso dinámico de acumulación, superposición y/o combinación de diversos factores de desventaja o vulnerabilidad social que pueden afectar a personas o grupos, generando una situación de imposibilidad o dificultad intensa de permitir a los mecanismos de desarrollo personal, de inserción socio comunitaria y a los sistemas preestablecidos de protección social.
(SUBIRATS, 2009)

La exclusión social se relaciona de manera directa con la marginación ya que ambas suponen que las personas que sufren tal situación son dejadas de lado por el resto de la sociedad.

Las causas que pueden generar exclusión social en uno o varios grupos de una sociedad son varias y por lo general implican situaciones de desigualdad y deterioro que no han sido favorablemente solucionadas con el tiempo. Habitualmente, las crisis económicas que no se resuelven del todo permiten que cada vez más personas caigan en esa situación en vez de limitar el número de aquellas que sufren la exclusión, especialmente las personas con discapacidad.

3.8.- Inclusión Social.

Inclusión significa insertar en diferentes actividades a una persona, dar las oportunidades que se necesitan para demostrar la capacidad que se tiene, sin discriminación alguna aportando hacia el cambio de la sociedad. Como factor importante a la inclusión son las medidas, las normas que cada país debe establecer, garantizando el debido cumplimiento a los derechos de las personas sin discriminación alguna.

El Concejo Nacional de Discapacidad determina:

Inclusión significa que las leyes, políticas, planes, servicios, la comunidad, deben adaptarse, planificar, organizarse para garantizar el libre, pleno e independiente desarrollo de las personas, basado en el respeto y aceptación de las diferencias, capacidades y necesidades que garanticen el acceso igualitario, normalizado y participativo. (CONADIS, Desarrollo Inclusivo, 2007, Vicepresidencia- CONADIS., 2007)

La inclusión según el diccionario de la Real Academia Española es la acción y efecto de incluir quiere decir integrar a alguien o algo, en este caso es el unir o insertar a la sociedad a las personas con discapacidad de diferentes tipos en el área social, deportiva, laboral, etc.

La inclusión social indica que todas las personas sean consideradas de forma igualitaria, con oportunidades y derechos. Se puede observar los diferentes proyectos que los Estados están haciendo para que se efectúe la inclusión y no la exclusión en diferentes áreas. En el Ecuador se han realizado programas con el objetivo de proteger los derechos de las personas con discapacidad, como la campaña “Empleo sin Barreras”, campaña que fue creada con la finalidad, de que las personas con alguna deficiencia sean insertadas al ámbito laboral.

De igual manera la campaña “Derecho sin Barreras”, fue creada para que se les brinden asesoramiento a los discapacitados en relación a sus derechos y no permitan el abuso de las autoridades, para que conozcan que existen las leyes que los amparan y no sean vulnerados. Otros de las campañas inclusivas es “Para Ser Iguales”, que consisten en que la ciudadanía cambie de actitud, frente a este colectivo de que no los discriminen y brinden el apoyo a quien lo necesite.

El Manual de Inclusión Social elaborado por la Comisión Andina del Jurista en el Perú determina:

Inclusión social en sus múltiples extensiones nos permiten definir la inclusión social como los esfuerzos políticos del Estado o las técnicas sociales que buscan colaborar para que sectores sociales específicos, frecuentemente excluidos sean reconocidos en su igualdad de derechos y en sus mismas oportunidades de integración social, económica y cultural respecto a otros sectores” (Comisión Andina del Jurista., 2010)

3.9.-Limitaciones.

En la nueva actualización realizado por la Organización Mundial de la Salud, (OMS).

Aprobó la nueva definición de esta clasificación con el nombre definitivo de 'Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud', con las siglas CIF, que logro avances a la hora de comprender y medir la discapacidad. Se creó a través de un largo proceso en el que participaron académicos, clínicos y, lo más importante, personas con discapacidad que clasifica a la discapacidad en tres prolongaciones que son: Deficiencias, Limitaciones en las actividades y Limitaciones en la participación (OMS; Organización Mundial de la Salud, pág. 44).

Actualización creada en base al nivel de discapacidad de aquellas personas con esta deficiencia que a continuación se las detallan:

- **Deficiencia**

La deficiencia está establecida como la pérdida o anomalía de una estructura o funciones psicológica, fisiológica o anatómica, estas anomalías pueden ser por cierto tiempo o de manera permanente, causando trastornos en el paciente y la deficiencia tiene como características principales, carencia de los órganos, tejidos, extremidades, desfiguraciones entre otras causando la discapacidad, incluido también lo que es el trastorno mental.

El Informe Mundial sobre la Discapacidad establece que la “Deficiencia es un problema en la función corporal o alteraciones en la estructura corporal; por ejemplo, parálisis o ceguera (Informe Mundial Sobre la Discapacidad, 2011).

Esto imposibilita el ejercicio de las actividades diarias comunes que toda persona realiza.

- **Limitación de las actividades.**

La limitación de las actividades es producto de la deficiencia, que indica la falta de capacidad para desarrollar una tarea, esto constituye que la discapacidad se caracteriza por la privación de mantener una vida normal, su desempeño es insuficiente tanto así que requiere de la ayuda de otra persona para realizar una actividad como el de trasladarse de un lugar a otro, y el resultado de esta inhabilidad provoca restricción de realizar actividades complejas que todo ser humano debe realizar.

“Las limitaciones en las actividades son problemas para cumplir actividades; por ejemplo, caminar o comer. Las discapacidades representan efectos en las funciones expresan una restricción o ausencia”. (Informe Mundial Sobre la Discapacidad, 2011).

A consecuencia de una deficiencia en la capacidad no se logra desarrollar una actividad como cualquier tarea realizada por un ser humano sin discapacidad.

- **Limitaciones en la Participación.**

Las limitaciones ocasionan una situación de desventaja para la persona, por lo que su grado de anomalía impide cumplir con un rol de actividades, y esta deficiencia es ocasionada por la discapacidad.

“Limitaciones en la Participación son dificultades para participar en cualquier ámbito de la vida; como es ser objeto de discriminación a la hora de conseguir empleo o transporte” (Informe Mundial Sobre la Discapacidad, 2011).

Esto se da con frecuencia, en el diálogo con las personas con discapacidad intelectual leve coincidieron todos que se les dificulta mantener una vida normal por diversos motivos ya que en uno u otro caso han sido víctimas de discriminación.

Otra gran limitación es que no han podido culminar sus estudios superiores.

Entre las limitaciones para que la mayoría de personas con discapacidad accedan al mercado laboral está su falta de preparación educativa. Apenas el 6,1% del total de los carnetizados tienen instrucción superior, según el Conadis. Frente al 32,5% que no tiene ninguna preparación, el

36,4% que terminó la primaria, el 15% que culminó estudios secundarios y el 10% que es alfabetizado o estudió en institutos especiales. (EL UNIVERSO, 2013).

Es el gran problema que enfrentan las personas con discapacidad la falta de educación, no solo en el Ecuador sino a nivel mundial.

Las personas con discapacidad intelectual leve poseen algunas características notorias que según el Manual de atención al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo derivadas de discapacidad intelectual de España, elaborados en el año 2013 lo especifica así

Cuadro N°. 4

3.10.- Características de las personas con discapacidad intelectual leve.

CARACTERÍSTICAS	NECESIDADES Y AYUDAS
CORPORALES Y MOTRICES	CORPORALES Y MOTRICES
<ul style="list-style-type: none"> - No se suelen diferenciar de sus iguales por los rasgos físicos -Ligeros déficit sensoriales y / o motores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Por lo general no precisan atención especial en estos aspectos.
AUTONOMÍA, ASPECTOS PERSONALES Y SOCIALES	AUTONOMÍA, ASPECTOS PERSONALES Y SOCIALES
<ul style="list-style-type: none"> - En general, aunque de forma más lenta, llegan a alcanzar completa autonomía para el cuidado personal y en actividades de la vida diaria. - Se implican de forma efectiva en tareas adecuadas a sus posibilidades. - A menudo, la historia personal supone un cúmulo de fracasos, con baja autoestima y posibles actitudes de ansiedad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Programas específicos, cuando sea preciso, para el aprendizaje de habilidades concretas. - Propiciar las condiciones adecuadas en ambientes, situaciones y actividades en las que participen para que puedan asumirlas con garantías de éxito.

Características de las personas con discapacidad intelectual leve.

COGNITIVAS	COGNITIVAS
<ul style="list-style-type: none"> - Menor eficiencia en los procesos de control atencional y en el uso de estrategias de memorización y recuperación de información. - Dificultades para discriminar los aspectos relevantes de la información. - Dificultades de simbolización y abstracción. - Dificultades para extraer principios y generalizar los aprendizajes. - Déficit en habilidades metacognitivas (estrategias de resolución de problemas y de adquisición de aprendizajes). 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar los ajustes precisos del currículo ordinario (contenidos, actividades, formas de evaluación, metodología...) y, cuando sea preciso, la A.C.I. correspondiente. - Facilitar la discriminación y el acceso a los núcleos de aprendizaje (instrucciones sencillas, vocabulario accesible, apoyo simbólico y visual...). - Partir de lo concreto (aspectos funcionales y significativos, enfatizar el qué y el cómo antes que el porqué). - Asegurar el éxito en las tareas, dar al alumno y a la alumna las ayudas que necesite y administrarlas de forma eficaz.
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE
<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo del lenguaje oral siguiendo las pautas evolutivas generales, aunque con retraso en su adquisición. - Lentitud en el desarrollo de habilidades lingüísticas relacionadas con el discurso y de habilidades pragmáticas avanzadas o conversacionales (tener en cuenta al interlocutor, considerar la información que se posee, adecuación al contexto...). - Dificultades en comprensión y expresión de estructuras morfosintácticas complejas y del lenguaje figurativo (expresiones literarias, metáforas). - Posibles dificultades en los procesos de análisis / síntesis de adquisición de la lectoescritura y, más frecuentemente, en la comprensión de textos complejos... 	<ul style="list-style-type: none"> - Utilizar mecanismos de ajuste (empleo de lenguaje correcto, sencillo, frases cortas, énfasis en la entonación...) adecuados al nivel de desarrollo. - Empleo, en situaciones funcionales, de estrategias que favorezcan el desarrollo lingüístico (extensión, expansión, feed back correctivo...). - Sistemas de facilitación, como apoyos gráficos o gestuales... - Práctica y aplicación sistemática de giros, construcciones... que ofrezcan dificultad. - Trabajar, independientemente del método de lectura que se emplee (global o fonético), los procesos de análisis / síntesis. - Primar el enfoque comprensivo frente al mecánico, desde el inicio del aprendizaje de la lectoescritura.

Fuente: Maldonado. Año 2013

FUNDAMENTACIÓN LEGAL.

4.- Normativa sobre la Discapacidad.

En nuestro país, Ecuador la perspectiva social de las personas con discapacidad se ha modificado enormemente en los últimos años. De una situación de desplazamiento se ha pasado a otra, en la que la igualdad de derechos es una finalidad usual por todas las agrupaciones, federaciones, el gobierno y la sociedad en general.

En la actualidad ya es generalmente asumido que la igualdad ante la ley también representa que ninguna discapacidad pueda ser motivo de exclusión.

A pesar del marco legal nacional e internacional que rige esta materia, logramos encontrar dentro del mercado laboral diversas formas de exclusión, que significan graves dificultades para el acceso, estabilidad y adelanto de las personas en situación de fragilidad. Este apartamiento niega el ejercicio igualitario de independencia, derechos y oportunidades del individuo, la exceptúa y la pone en perjuicio para desarrollar de forma plena en su vida, situándola en un entorno de vulnerabilidad.

Las personas con discapacidad física o intelectual, son los más afectados; soportando exclusión y pérdida o falta de reconocimiento de derechos, que legalmente los asisten, como los claramente señalados por la Constitución del Ecuador, Instrumentos Internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas, Ley Orgánica de Discapacidades y su Reglamento, Ley Orgánica de Servicio Público, Código de Trabajo en los que claramente se plasman y evidencian garantías y tutelaje.

Nuestro ordenamiento jurídico se compone de un conjunto de normas y de instituciones jurídicas, con las que se establecen y se garantiza la conducta de la coexistencia de un conglomerado social.

El ordenamiento legal de nuestro país, de acuerdo a lo que preceptúa el Art. 425 de la Constitución de la República del Ecuador está estructurado de la siguiente manera:

- ✓ Constitución;
- ✓ Tratados y Convenios Internacionales;
- ✓ Leyes Orgánicas;
- ✓ Leyes Ordinarias;
- ✓ Las normas regionales y las ordenanzas distritales;
- ✓ Los decretos y reglamentos;
- ✓ Las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y,
- ✓ Los actos y decisiones de los poderes públicos.

4.1.- Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad.

En la Convención se establecen derechos humanos ya establecidos para las personas con discapacidad. Así, como señalan las obligaciones que tienen los Estados Partes de la Convención para promover, proteger y asegurar el respeto y cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad. Fue elaborada con la activa contribución de gobiernos, organizaciones de derechos humanos, ONG y, sobre todo, organizaciones de personas con discapacidad, entre estos derechos tenemos los de carácter civil, político, social, económico y cultural.

El 13 de Diciembre del 2006, en la ciudad de Nueva York, se adoptó la “Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad” y su Protocolo. Nuestro país se adhirió a la misma el 30 de marzo del 2007 y fue ratificada por la Asamblea Nacional Constituyente en abril del 2008 (Registro Oficial Nro. 329 del lunes 5 de Mayo del 2008) la Convención contiene 50 artículos y tiene como propósito fundamental estipulado en el art. 1.-

El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. (Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.)

Y posee entre otros principios generales:

El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas; La no discriminación; La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas; La igualdad de oportunidades; (Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.)

Analizando este concepto, la discriminación, es una actitud negativa y hostil, que quebranta la dignidad humana, el principio de identidad de

todas las personas, cualquiera fuere su situación y fragmenta la armonía entre las personas y entre los Estados.

En toda exclusión hay una profunda raíz de acaparamiento y mala distribución del poder, que genera abusos a los más débiles. Discriminar es negar a otro la dignidad humana, lo que alude al tema desde la perspectiva de los derechos humanos. En efecto el derecho internacional de los derechos humanos, nace con la publicación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos el 10 de Diciembre de 1948 y en su primer artículo determina.

“Todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. (Declaración de los Derechos Humanos.)

Es así como lo establece la Declaración Universal de los Derechos Humanos donde se proclaman derechos individuales de todo ser humano sin distinciones de ningún tipo, se deberían cumplir los tratados, convenciones, leyes y tanta normativa creada para tal efecto pero los altos intereses estatales deterioran la normativa.

4.2.- La Inclusión Laboral de las Personas con discapacidad y la Constitución de la República del Ecuador (R.O. N° 449, 20 de octubre del 2008).

En el contexto de la Constitución determina 21 artículos en defensa de los derechos de las personas con discapacidad entre ellos tenemos el:

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”. La educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de centros educativos y programas de enseñanza específicos (...) La atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias, en particular en caso de discapacidad intelectual. (Constitución de la República del Ecuador , 2008)”

Es decir que el Estado es el responsable que se prioricen las políticas de prevención de las discapacidades, es lo que se requiere en la actualidad, que se incentive a las empresas o empresarios a contratar personal con discapacidad de esta manera se cumple con la ley, así mismo la educación especializada en centros acordes a las personas con discapacidad y la atención psicológica gratuita en la localidad de origen del paciente, ya que muchas veces tienen que viajar largos recorridos en las ciudades más “grandes” para así poder obtener el medicamento adecuado.

La Constitución del Ecuador ampara y protege la integridad humana de las personas con problemas de discapacidad, el artículo 47 es determinante en forma de garantizar la protección y la igualdad de oportunidades para que de esta forma no haya ningún tipo de discriminación en el numeral 5 determina:

“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”. (Constitución de la República del Ecuador , 2008)

Estipula la inclusión laboral en las instituciones públicas o privadas con el fin de potenciar sus capacidades para que mejore su estilo de vida a través de la obtención de un empleo estable y seguro. Por lo tanto es indispensable que se cumpla la normativa existente para que ya no exista más vulneración de derechos igualmente se describe en el artículo 61.

Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos: Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, (...) con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional. (Constitución de la República del Ecuador , 2008).

Igualmente en los concursos de mérito y oposición que en la actualidad se realiza, es necesario que no exista la discriminación sino más bien haya equidad de género, igualdad de oportunidades para todas y todos en el Art. 330 estipula:

Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición... (Constitución de la República del Ecuador , 2008).

De esta manera como está estipulado en la Carta Magna es necesario que se garantice la inserción laboral, por ser una persona con discapacidad el empleador tiene el derecho a disminuirle el salario a causa de su discapacidad por ningún motivo podrá hacerlo, es determinante que se tomen las medidas adecuadas para que esto no suceda pues se estaría violando el derecho del más vulnerable el art. 333.

Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares... (Constitución de la República del Ecuador , 2008).

Los artículos 47, 61, 330, 333, estipulados en la Constitución del Ecuador tienen referencia para reconocer e impulsar entre otros, los derechos laborales para que se contribuyan al desarrollo pleno de su salud integral reconocidos y que poco a poco se están cumpliendo, no a cabalidad pero el gobierno actual impulsa muchos proyectos en beneficio de las personas con discapacidad.

Es necesario plasmar en este trabajo de investigación todos estos artículos que son concordantes entre sí, establecidos en la Carta Magna ya que si no se hace prevalecer un derecho, por ejemplo la educación de las personas con discapacidad no tendría capacitación en lo más mínimo para poder optar por un puesto de trabajo y si no tiene un lugar de trabajo no poseería una vivienda, no tendría recreación, vivirían sumidos en la obscuridad de sus propios pensamientos, pensando solamente en sus necesidades, en su pobreza, sin ánimos de lograr algo en su ya difícil vida, en total depresión, con mucha más razón si no tiene el apoyo de la familia que es tan primordial para mejorar su calidad de vida.

4.3.- La Inclusión Laboral de las Personas con discapacidad y la Ley Orgánica de Discapacidades, (R.O. No. 796 del 25 de Septiembre de 2012).

La presente Ley fue creada con el objetivo de que las personas con discapacidad tengan una norma que los ampare ante cualquier discriminación, abuso, intolerancia e irrespeto en el art. 1 establece:

La presente Ley tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

El cual hace hincapié acerca de los derechos de las personas con discapacidad, a que tengan una atención oportuna que garantice su individualidad como seres humanos, porque la presente ley fue realizada con el objetivo de dar la protección y cuidado que requiera este grupo de atención prioritario, como lo determina el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador.

Esta es la definición que otorga la Ley Orgánica de Discapacidades a la persona con discapacidad define en el art. 6 a la persona titular de derechos en los siguientes términos:

Para efectos de esta Ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente en al menos un treinta por ciento (30%) su participación o limitada su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria (Ley Orgánica de Discapacidades.2012)

Es decir tiene que poseer al menos un treinta por ciento de discapacidad y las personas con discapacidad intelectual leve están sobre ese porcentaje.

En el artículo 47 de la ley Orgánica de Discapacidades determina acerca de la 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 trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

El artículo 47 especifica a que se tome en cuenta a las personas con cualquier tipo de discapacidad, en las instituciones públicas y privadas ya que esto es uno de los fines de la presente ley.

En el proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad, se requiere tomar medidas que garanticen el acceso y la permanencia de la persona en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad

4.4.- La Inclusión Laboral de las Personas con discapacidad y la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) R.O Suplemento 294 de 6 de octubre de 2010.

En la Ley Orgánica de Servicio Público estipula en los Arts. 63 y 64 la inclusión de personas con discapacidad así como su estabilidad laboral en el *art. 64*.

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, (...) 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%...” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2005)

La integración laboral de las personas con discapacidad es un proceso en que debemos tener un objetivo bien plasmado en la realidad humana indexado al empleo integrado en empresas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad.

4.5.- La Inclusión Laboral de las Personas con discapacidad y el Código de Trabajo Ecuatoriano (R. O. Suplemento 167 de 16-dic-2005, Última modificación: 26-sep-2012).

En el Código de Trabajo Art. 42 entre otras obligaciones del empleador en el numeral 33 estipula que.

El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años (...) Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país. (Código de Trabajo, 2012).

Está determinado en la ley que el incremento de la contratación de las personas con discapacidad será paulatino cada año, lo que quiere decir que en la actualidad ya rige el 4% de contratación por cada 25 trabajadores. Caso contrario los patronos serán sancionados con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general tal como lo establece el numeral 33 del Art. 42 del Código del Trabajo.

Además también la infraestructura es necesaria, sin esta, las personas con discapacidad física no podría desenvolverse en un ambiente adecuado de trabajo por ejemplo si utiliza sillas de ruedas no podría movilizarse libremente. 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, 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.

4.6.- La Inclusión Laboral de las personas con discapacidad en el Marco Institucional.

El Gobierno del Ecuador a través de la Vicepresidencia de la República entre otros controles ejerce la coordinación y control de la Secretaría Técnica de Discapacidades.

4.7.- La Inclusión Laboral de las personas con discapacidad y la Secretaría Técnica para la Gestión Inclusiva en Discapacidades.

La Secretaria Técnica de Discapacidades, creada en 2013 para coordinar la transferencia de los programas y proyectos de la Misión Solidaria Manuela Espejo a los Ministerios Rectores; mediante Decreto Ejecutivo Nro. 547, expedido el 14 de enero de 2015, se transforma en Secretaría Técnica para la Gestión Inclusiva en Discapacidades. Entre sus atribuciones, constan:

Coordinar intersectorialmente la implementación operativa de la política pública en materia de discapacidades así como desarrollar y ejecutar

políticas, planes, programas y proyectos encaminados a la atención de Personas con Discapacidad en el ámbito de la Inclusión Participativa, Productiva y la Accesibilidad Universal, en el marco del Programa Ecuador Vive la Inclusión” (Secretaría Técnica para la Gestión Inclusiva en Discapacidades).

La *Secretaría* Técnica para la Gestión Inclusiva en Discapacidades es una institución líder en la relación y evaluación de estrategias públicas en beneficio de las personas con discapacidad y tiene como misión fundamental impulsar y reafirmar el goce pleno de los derechos de las personas con discapacidad del Ecuador a través de relación interinstitucional e intersectorial, seguimiento de políticas y ejecución de planes, programas y proyectos; que promuevan la unión e integración en beneficio de las personas con discapacidad de esta manera se puede ayudar al desarrollo, ya que la Secretaría impulsa a través de la Misión Solidaria Manuela Espejo que mediante (Acuerdo Vicepresidencial N° 0124, de fecha 15 de abril de 2010), declarar como información oficial pública de la Vicepresidencia de la República, la base de datos de las personas con discapacidad identificadas en el Estudio BioPsico Social Clínico Genético Misión Solidaria Manuela Espejo, otorgándole la denominación de Sistema de Información Manuela Espejo SIME, de la Vicepresidencia de la República de esta manera se pudo concretar el nivel de pobreza de las Personas con discapacidad para otorgarles el Bono Joaquín Gallegos Lara (Decreto Ejecutivo 422 Registro Oficial Suplemento 252, de 6 de agosto de 2010) Última *modificación: 14 de mayo de 2012*, que estipula de esta manera en el artículo 1

Se crea el Bono “Joaquín Gallegos Lara” a favor de las personas con discapacidad severa y profunda en situación crítica que no pueden gobernarse por sí mismos, identificadas como tales en la base de datos de la “Misión Solidaria Manuela Espejo”; o, con enfermedades catastróficas, raras o huérfanas determinadas por el Ministerio de Salud,

de conformidad con la Ley Orgánica de Salud. El bono consiste en la entrega mensual de US \$ 240 DOSCIENTOS CUARENTA DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA) al familiar responsable del cuidado de la persona enferma o con discapacidad, a nombre del titular del derecho. (...) (Decreto Ejecutivo No. 422, 2012).

Los modelos de cuidado y atención a las personas con discapacidad se han desarrollado a través de la historia, originariamente se laboró desde la indulgencia y servicio, pronto con una visión de recuperación, más tarde con una visión de independencia particular y, por último, con una mirada de inserción, en la que el Estado juega un papel sobresaliente pues es su deber la atención a las exigencias de la población prioritaria; pero también, es realidad la labor de la sociedad liderada por las asociaciones nacionales para las personas con discapacidad.

Uno de los establecimientos públicos que han organizado el trabajo en el espacio de la discapacidad a partir del año 2007 hasta la fecha, por comisión presidencial, ha sido la Vicepresidencia de la República pretendiendo atender de forma general a una población de 294.000 personas con discapacidad, en coordinación con los Ministerios e instituciones estatales adecuados a través de diferentes programas y proyectos contemplados bajo la política “Ecuador sin Barreras”.

El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (El CONADIS), desde su creación en 1992, en unión con las instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil, ha desplegado procedimientos pilotos sobre asistencias técnicas, capacitación a los médicos, psicólogos y trabajadoras sociales para calificar a la discapacidad.

Conjuntamente con el trabajo desarrollado por la Vicepresidencia de la República, el CONADIS incursionó en áreas como: Implementación de 80

Unidades de Estimulación Temprana en la mayoría de provincias del país, apoyo a la gestión local en el ámbito de discapacidades durante 2007, 2008 y 2010, para la eliminación de barreras arquitectónicas e implementación de Unidades Básicas de Rehabilitación en 229 Municipios del país en defensa de los derechos de las personas con discapacidad y ayuda para el cumplimiento de los instrumentos internacionales de derechos de las personas con discapacidad.

4.8.- La Inclusión Laboral de las personas con discapacidad y el Ministerio de Salud Pública (M.S.P.).

En este ámbito, la competencia le concierne al Ministerio de Salud Pública (M.S.P), a través de la Dirección Nacional de Discapacidades, Rehabilitación y Cuidados, como instancia del sector estatal que se ocupa de la discapacidad, concretamente en lo relacionado con: prevención, localización pertinente, intervención temprana y rehabilitación funcional. Le corresponde, también, la evaluación y calificación de la discapacidad. Para esta tarea cuenta con 1.900 unidades operativas, que atienden a nivel nacional y de forma gratuita para todos y todas las personas con discapacidad.

4.9.-La Inclusión Laboral de las personas con discapacidad y el Ministerio del Trabajo.

A través de acciones estatales para la inserción de las personas con discapacidad en el mundo laboral, la competencia le corresponde al Ministerio de Trabajo.

Como lineamientos esta Cartera de Estado ha trabajado en mejoramiento de las infraestructuras técnicas y en las Coordinaciones Regionales de

Discapacidad, donde el Gobierno ha implementado numerosas acciones para el desarrollo de las personas con discapacidad.

Se firman los Decretos Ejecutivos de abril, mayo y junio de 2007, para enviar presupuesto de formación ocupacional del ex Consejo Nacional de Capacitación y Formación (CNCF), hoy Secretaría Técnica de Formación y Capacitación Profesional al Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), con el propósito de cubrir la demanda de instrucción de las personas con discapacidad también ha trabajado en proyectos de atención a personas con discapacidad como Inserción y reinserción laboral lo que ha sido de gran beneficio para este colectivo.

Con la finalidad de insertar en el mundo laboral a las personas con discapacidad en el sector productivo del país, en cumplimiento a lo expuesto en el Art. 42, numeral 33 del Código de Trabajo.

4.10- La inclusión laboral de las personas con discapacidad y el Ministerio de Inclusión Económica y Social (M.I.E.S).

Esta cartera del Estado encuadra su manejo con una nueva dirección de la política social y económica, ejes que se complementan para lograr la inclusión desde un enfoque de defensa de derechos orientado a solucionar los orígenes distributivos de la exclusión por ejemplo el bajo nivel educativo de las personas con discapacidad, limita su participación en el mercado laboral.

4.11.-Alta Tasa de Desempleo y Subempleo de Personas con Discapacidad Intelectual Leve.

La formación técnica y profesional, la capacitación perenne de personas con discapacidad intelectual leve es restringida por barreras, a la

comunicación y a la información. Entre los principales puntos negativos podemos citar los siguientes:

- ✓ Desacuerdo de las empresas a contratar a personas con discapacidad por el prolongado sendero de integración laboral y adaptación del empleado, empleador y equipo de trabajo.
- ✓ No se emplean medidas de acción afirmativa, para seleccionar el personal (adaptación de test y material de selección).
- ✓ Además existe desconocimiento de empleadores sobre las potencialidades de las personas con discapacidad para el trabajo.

El desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, (TIC). Constituyen una oportunidad de inclusión para las personas con discapacidad. El esfuerzo por un diseño accesible de estas nuevas tecnologías será fundamental para el aprovechamiento de estas oportunidades. (BUENO L. C., Discapacidad Derecho y Políticas de Inclusión, 2010)

Tal como lo manifiesta Don Luis Cayo Pérez Presidente del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (C.E.R.M.I.). Existe baja cobertura de oportunidades de inserción laboral en el país, las universidades y los centros de capacitación para el trabajo, no cuentan con adaptaciones ni apoyos técnicos para personas con discapacidad.

Además, no existe una investigación sobre puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personas con discapacidad utilizando las Tecnologías de la Información y la Comunicación (T.I.C.).

Es deber fundamental la implementación de casos alternativos de trabajo, como centros de empleo, para personas con discapacidad que tienen limitaciones efímeras o permanentes para integrarse al mundo laboral.

Salvaguardar y suscitar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, sin discriminación, en paridad de derechos laborales y considerando las condiciones específicas de la persona con discapacidad.

El gobierno está en la obligación de ampliar la inserción o reinserción laboral de personas con discapacidad con bajos niveles de educación formal, que no pudieron tener una formación a su debido momento pero si es posible que se brinde apoyo económico por parte del gobierno para el auto empleo y la microempresa.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

5.- MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.

El presente trabajo de investigación corresponde principalmente al tipo de investigación socio-jurídico, se aplicó los métodos de investigación como el Método analítico y sintético, Análisis documental, Observación, Deductiva e Inductiva, Histórico-lógico los mismos que fueron utilizados o combinados de acuerdo a la evolución de la investigación.

El trabajo estudiado tiene como punto fundamental reflejar el derecho y las diversas oportunidades que tienen las personas con discapacidad en el ámbito laboral garantizado por las normas estudiadas y los cambios que se producen a favor de este colectivo.

A través de los cambios en el ámbito laboral que van surgiendo constantemente, las personas con discapacidad son parte de ese cambio por las diferentes políticas que se establecen con motivo de superación para bien de la sociedad.

Es importante mencionar que las instituciones forman parte fundamental de la evolución de la comunidad, porque con las diversas oportunidades que se dan en la incorporación a sus entidades a las personas según el tipo de discapacidad se está logrando mejorar las condiciones de aquellas personas que necesitan la oportunidad de participar en las áreas de trabajo y obtener beneficio de ellos tanta en lo económico y social.

La normativa Constitucional del Ecuador respalda el derecho al trabajo en condiciones de igualdad que debe existir para las personas con discapacidad de ser consideradas en los lugares de trabajo, que las fuentes de empleo sean atribuidas a ellos, entendiéndose que el tener una discapacidad no es un impedimento para ofrecer sus servicios, tomando en cuenta que son capaces de desarrollar sus habilidades y ayudan a contribuir a la economía familiar.

Como factor importante es fortalecer los conocimientos de este derecho a quienes desconocen y por ende es vulnerado el derecho al trabajo, por tal motivo la presente investigación va direccionada a la personas con discapacidad intelectual leve, que es un tipo de discapacidad donde no existen mayores impedimentos para que estas personas sean integradas a puestos de trabajos, son personas con características propias, dan buen rendimiento y aportaciones en su desenvolvimiento, funciones de productividad que los empresarios desconocen y no dan el apoyo necesarios para estas personas, aunque si es necesario la enseñanza lenta y paulatina de alguien que los guíe en sus labores porque les cuesta un poco memorizar y aprender las tareas encomendadas.

5.1.-Diseño de la Investigación.

El presente trabajo investigativo, se logró a través de la investigación cualitativa, que permitirá estudiar las cualidades de los diferentes problemas sociales, económicos y jurídicos que enfrentan las personas con discapacidad intelectual leve. Se ha destacado la normativa que respaldan los derechos de las personas con discapacidad, mencionando como tema principal del proyecto de tesis la inclusión de las personas con discapacidad intelectual leve a las empresas públicas y privadas, por lo que en muchas instituciones debido al problema de deficiencia que enfrentan este colectivo se niega el derecho a la actividad laboral y a raíz

de esta negativa se obstaculiza el desarrollo a mejorar la calidad de vida, a desenvolverse ante los demás, y a la obtención de un ingreso económico que ayuden a cubrir sus necesidades. Todos estos desórdenes de parte de las instituciones suceden por no haber exigibilidad de los discapacitados, por desconocimiento de la norma y a consecuencia de aquello se vulneran sus derechos.

El problema observado se presenta en la provincia de Santa Elena particularmente en el cantón Santa Elena, que cuenta con un número de 144.076 habitantes, de los cuales existen 318 personas con discapacidad intelectual en diversos grados que por desconocimiento a sus derechos de ser considerados en la instituciones laborales, aceptan la negativa que los empleadores les dan, sin exigir el derecho a la inserción a las áreas de trabajo, motivo que nos conducen a establecer las causas y efectos de acuerdo a la información obtenida del tema investigativo.

5.2.-Modalidad de la Investigación.

La modalidad que nos conduce a la realización del trabajo investigativo es de proyecto factible, porque está el procedimiento establecido en nuestro país acerca de la inclusión, por lo que la normativa constitucional respalda este derecho a ser incluido al trabajo, ya que en muchas ocasiones las personas con discapacidad intelectual leve y sus familiares desconocen este derecho, motivo importante de realizar este proyecto para hacer conocer que este colectivo tienen derechos amparados en el marco jurídico el ser incluidos en el ámbito laboral.

Este trabajo se lo ha realizado mediante la investigación bibliográfica, que nos ha aportado información para obtener conocimientos mediante las definiciones expuestas por sus autoras, otro de los métodos utilizables fue el histórico lógico que permitió conocer las cualidades, características de

las personas con discapacidad, los cambios constantes que se han dado para beneficio de las personas con estas deficiencias. Con la norma establecida y los conocimientos impartidos a la ciudadanía se aportó a ser parte de las actividades laborales con las remuneraciones justas y trabajo en equidad.

5.3.- Tipos de Investigación.

Método histórico-lógico: Nos permitió estudiar la aproximación del objeto de estudio, referente a los sustentos teóricos como son las características, causas que originan el proceso de exclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en el cantón Santa Elena, viviendo el desarrollo de los momentos más trascendentales y las principales dificultades de las personas con discapacidad intelectual leve, para la inserción en el mercado laboral.

Método analítico y sintético. Método que permitió recolectar información para el análisis correspondiente acerca de la inclusión laboral de la discapacidad intelectual leve, en un estudio claro y preciso del objeto de la investigación, en lo económico, social, político y cultural, y sintetizando la información para luego unirla en un todo hasta llegar a las conclusiones. Teniendo en cuenta así, las técnicas que se utilizó para medir el grado de la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual leve.

Análisis documental. Este método facilitó profundizar de manera clara el objeto de investigación, a través del estudio de otros documentos bibliográficos como textos, libros, revista que nos permitió acceder a más información sobre la discapacidad, exclusión laboral y social.

Posteriormente este método pueda explicar globalmente y de forma satisfactoria la inclusión laboral verificando cual es la realidad que se encuentran estas personas.

Métodos matemáticos estadísticos. Se aplicó este método para el análisis y caracterización de las tablas porcentuales, el procesamiento matemático, donde se conoció el estado actual de la exclusión laboral de la discapacidad intelectual leve en el cantón Santa Elena.

Método deductivo. Este método nos facilitó ir de lo general a lo particular, por medio de la investigación realizada de la discapacidad intelectual leve a nivel universal, permitiendo conocer sus causas, efecto y como esto afecta a la sociedad.

Método inductivo. Este método determinó investigar de una manera concreta la situación actual de las personas con discapacidad intelectual leve, que se encuentran en una situación de desconocimiento acerca de los derechos que se les otorga como ciudadanos establecido en la normativa también el derecho a la inclusión, y no discriminación, en el cantón Santa Elena, realizando por parte de las investigadoras el estudio y análisis de hechos y fenómenos en particular.

Método de observación científica. Este método permitió obtener de forma general, y directa para ver la realidad de las personas con discapacidad intelectual leve en el convivir diario, conociendo el alto grado de la exclusión laboral, al ir a investigar y verificar las condiciones en el que están inmersos en su entorno. Esta indagación nos llevó a profundizar y a puntualizar más la problemática que existe.

5.4.-POBLACIÓN Y MUESTRA

Población.- Se conoce por población al número de hombres y mujeres que conforman una sociedad, ubicado en un determinado país, provincia, ciudad y cantones. La población que se estableció para la realización del trabajo investigativo son: las personas con discapacidad intelectual leve, que habitan el cantón, los servidores públicos del Municipio, los Servidores públicos de la prefectura, y los Servidores públicos de la Gobernación del cantón Santa Elena. La población conformada para realizar el trabajo investigativo es de 188 personas.

Cuadro N° 5
Población a Encuestar.

POBLACION	N°
Personas con discapacidad intelectual leve.	152
Servidores Públicos del Municipio del Cantón Santa Elena.	16
Servidores públicos de la Prefectura del Cantón Santa Elena.	10
Servidores públicos de la Gobernación del Cantón Santa Elena.	10
TOTAL	188

Fuente: Población del Cantón Santa Elena. **Elaborado por:** Alicia Licencia Vera Caiche y María Iliana Yagual Troya.

Dentro de la investigación de campo, se aplicó el instrumento de la entrevista, que nos suministró datos importantes que nos lleven a proponer solución en el problema de la inclusión laboral. Además tiene como objetivo conocer la percepción que tienen los funcionarios sobre el tema a investigar. Las entrevistas fueron dirigidas a los servidores públicos del Municipio, Gobernación y Prefectura del cantón Santa Elena.

Los servidores públicos dieron su opinión acerca de la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual leve. Asimismo los funcionarios del Ministerio de Trabajo que colaboraron con la presente investigación, colaborando con los procedimientos a seguir para la inclusión laboral.

Se seleccionaron estas instituciones en el cantón por ser las más notorias e importantes en el sector público, además cabe recalcar que no dimos nombres y apellidos porque la mayoría de funcionarios que se entrevistó así lo pidieron, a continuación se presenta el resultado de lo que manifestaron los funcionarios con su respectivo análisis.

5.5.- Muestreo no Probabilístico.

En la presente investigación se realizó un estudio no probabilístico, el objetivo es hacer un estudio de tipo de investigación socio-jurídico creando resultados, que se utilizarán para hacer la publicación respectiva respecto de toda la población investigada, determinando la muestra o total de personas a encuestar en el trabajo de investigación, con una población real de 101 personas.

Para un mejor entendimiento de la obtención de la muestra en el trabajo investigativo, las representaremos con letras.

DATOS

$N = 188$

$p = 0.90$

$q = 0.10$

$Me = 0.04$

$$Z = 1.96$$

$$n = \frac{z^2 pq N}{e^2(N-1) + z^2 pq}$$

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 0.90 \cdot 0.10 \cdot 188}{0.04^2(188-1) + 1.96^2 \cdot 0.90 \cdot 0.10}$$

$$n = \frac{64.999872}{0.644944}$$

$$n = 100.7837456$$

$$n = 101$$

Existen dos tipos de muestra: la muestra probabilística, fundamentando como aquellos elementos que tienen la misma probabilidad de ser optados. En cambio la no probabilística, se caracteriza, no por la probabilidad, sino más bien por las características de la investigación, ésta a la vez se divide en muestreos por: convivencia, criterio y cuotas.

Muestro por conveniencia.- Es lo que se realiza por disposición del investigador quién es el responsable de apreciar la información en base a la eficacia y las circunstancias que presentan en la investigación.

Muestreo por criterio.- Es aquella que a discernimiento se selecciona los elementos de la población para los objetivos acertados de la investigación.

Muestreo por cuota.- El investigador divide según cualidades, particularidades, porcentajes o cuotas a la población a ser investigada, optando por una muestra por cuotas, por la difusión de datos en los encuestados y para las entrevistas en su integridad de la población.

Cuadro N° 6
Muestra a Encuestar.

Muestra	N°
Personas con discapacidad intelectual leve.	65
Servidores Públicos del Municipio del cantón Santa Elena.	16
Servidores Públicos de la Prefectura del cantón Santa Elena.	10
Servidores Públicos de la Gobernación del cantón Santa Elena.	10
TOTAL	101

Fuente: Persona domiciliadas en el cantón Santa Elena e Instituciones públicas del cantón Santa Elena. **Elaboración:** Alicia Vera Caiche y María Iliana Yagual Troya.

5.6.- Instrumentos de Investigación.

En el trabajo de investigación se utilizó técnicas e instrumentos de investigación a través de:

Encuestas.- La encuesta es una manera de investigar, consiste en buscar y compilar datos a través de un cuestionario anteriormente diseñado o una entrevista a alguien, sin alterar el entorno ni el fenómeno donde se acopia la información requerida, se realizó a las personas con discapacidad intelectual leve del cantón Santa Elena.

Entrevista.- Es la acción de desarrollar una conversación con una o más personas con el fin de charlar sobre ciertos temas y con un objetivo

determinado. Suelen ser utilizadas en cualquier ámbito científico, en censos, encuestas de trabajo y en medios de comunicación se desarrollan preguntas importantes y autónomas a cada uno de sus participantes, con la finalidad de probar una realidad en la investigación en este caso fue encaminada a los servidores públicos del cantón Santa Elena.

5.7.-Procedimientos de la Investigación.

Como primer punto seleccionamos el tema de investigación, que es una problemática social el hecho de que las personas con discapacidad intelectual leve se encuentran desempleados por diversa causas, en el planteamiento del problema se especifica desde lo macro, meso y micro de la situación de este colectivo; en la Formulación del problema se ha planteado en forma de pregunta; en la Justificación de la investigación; se han descritos las motivaciones para la investigación; los Objetivos de la investigación, se han propuesto para lograr de manera progresiva la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual leve. La Hipótesis determina la inclusión laboral de las personas con discapacidad; En el tercer capítulo se ha descrito que tipo de metodología se usó en la investigación, que tiene el propósito de dar a la investigación un sistema coordinado, coherente de conceptos y proposiciones que permiten abordar el problema, del marco metodológico dependerá el resultado del trabajo. En el Diseño y elaboración del marco teórico se han planteado temas de acuerdo al tipo de investigación, la teoría da significado importante a la investigación. A partir de las teorías existentes sobre la esencia del objeto de estudio, se generan nuevos conocimientos. La validez interna y externa de una investigación se demuestra en las teorías que la apoyan y, en esa medida, los resultados pueden generalizarse, el marco teórico de la investigación se considera aspectos como:

- ✓ Conceptos explícitos e implícitos del problema de investigación.
- ✓ Conceptualización específica.
- ✓ Relaciones de teorías y conocimientos adoptados al tema.
- ✓ Análisis teórico del cual se desprenden las hipótesis.

Las Fuentes y técnicas para la recolección de información se han descrito que tipo de fuentes se utilizó como libros, para recoger datos que nos lleven a analizar el problema desde sus orígenes, la investigación de campo para conocer el entorno de las personas con discapacidad y como técnicas e instrumentos, se encuestó a las personas con discapacidad intelectual leve, y las entrevistas se realizó a funcionarios públicos del Municipio, Gobernación y Prefectura del cantón Santa Elena para evidenciar la realidad del problema en cuestión.

En el análisis e interpretación de resultados se han relatado los mecanismos que se han utilizado para el procesamiento de la investigación y los criterios para el análisis de los datos obtenidos se han realizado mediante tablas y gráficos estadísticos para una mayor comprensión del lector.

CAPÍTULO III

6.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

Las encuestas realizadas a las personas con discapacidad intelectual leve del cantón Santa Elena en el mes de marzo del 2015, tuvieron como finalidad conocer el nivel de comprensión acerca de sus derechos, particularmente sus derechos laborales, los beneficios que otorga el Estado Ecuatoriano como grupo de atención prioritario, teniendo como muestra a 65 personas con discapacidad intelectual leve del cantón Santa Elena, quienes estuvieron prestos a contestar las preguntas establecidas, de la misma forma se realizaron las entrevistas a los servidores públicos de diferentes instituciones del cantón Santa Elena.

Encuestas y entrevistas que fueron factor fundamental, para tener un estudio claro y preciso de la problemática que existe en el cantón Santa Elena.

Primera encuestas dirigida a las personas con discapacidad intelectual leve del cantón Santa Elena.

Objetivo: Conocer los beneficios proporcionados por el Estado Ecuatoriano y la normativa que determinan el derecho a la inclusión laboral.

Encuesta realizada a los jóvenes con discapacidad intelectual leve en el cantón Santa Elena, de sexo masculino y femenino, entre los 18 hasta 30 años de edad.

Cuadro N°7
Encuesta realizada a las personas con discapacidad intelectual leve
del cantón Santa Elena.

Personas con discapacidad intelectual leve		65
Sexo		
Femenino 17	Masculino 48	65
Edad		
18-20 años		15
21-24 años		11
25-27 años		17
28-30 años		22
TOTAL		65

Fuente: Encuesta realizada a las personas con discapacidad intelectual leve del Cantón Santa Elena. Año 2015. **Elaborado por:** Alicia Licenia Vera Caiche y María Iliana Yagual Troya.

Primera Pregunta: ¿Conoce usted los beneficios que otorga el Estado Ecuatoriano para las personas con discapacidad intelectual leve?

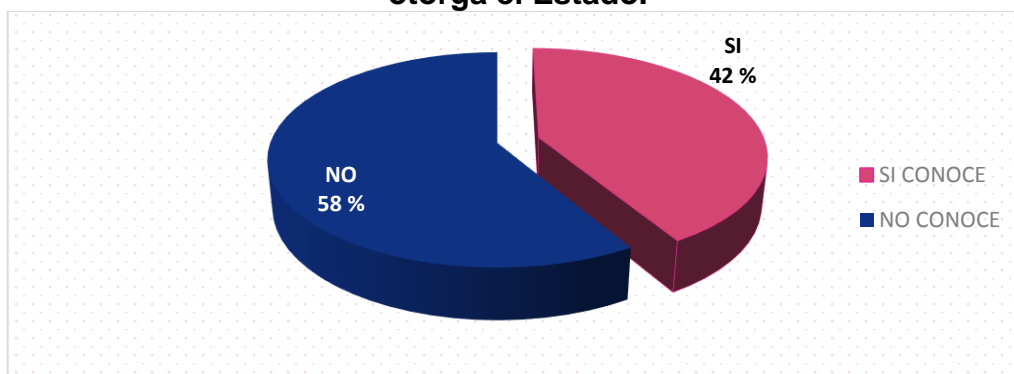
Cuadro N°8
Personas que conocen los beneficios que otorga el Estado.

Variable	18-20 Años	21-24 Años	25-27 Años	28-30 Años	=	%
SI	6	5	7	9	27	42
NO	9	6	10	13	38	58
TOTAL	15	11	17	22	65	100

Elaborado por: Alicia Licenia Vera Caiche y María Iliana Yagual Troya.

Gráfico N° 2

Diagrama circular de personas que conocen los beneficios que otorga el Estado.



Fuente: Encuesta realizada a las personas con discapacidad intelectual leve del Cantón Santa Elena. Año 2015. **Elaborado por:** Alicia Licenia Vera Caiche y María Iliana Yagual Troya.

Como resultado de la pregunta si conocen los beneficios que el Estado Ecuatoriano otorga a las personas con discapacidad intelectual leve, el 42% de los encuestados tiene conocimiento de la ayuda que proporciona el Estado, y el 58% de las personas encuestadas desconocen que debido a sus discapacidades tiene el derecho a recibir ayuda.

Segunda Pregunta: ¿Conoce usted sus derechos laborales como persona con discapacidad?

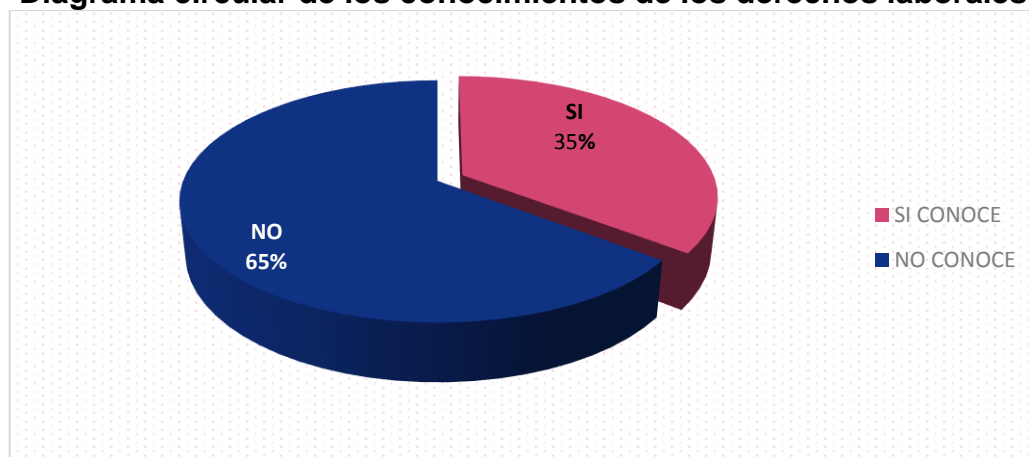
Cuadro N° 9
Conocimiento de los derechos laborales.

Variable	18-20 Años	21-24 Años	25-27 Años	28-30 Años	=	%
SI	5	5	5	8	23	35
NO	10	6	12	14	42	65
TOTAL	15	11	17	22	65	100

Elaborado por: Alicia Licenia Vera Caiche y María Iliana Yagual Troya.

Gráfico N°3

Diagrama circular de los conocimientos de los derechos laborales.



Fuente: Encuesta realizada a las personas con discapacidad intelectual leve del Cantó Santa Elena. Año 2015. **Elaborado por:** Alicia Licenia Vera Caiche y María Iliana Yagual Troya.

Los resultados de la pregunta realizada a los jóvenes con las edades anteriormente expuestas indican que el 35% de los encuestados conocen el derecho a prestar sus servicios laborales en las instituciones, indicando

que han acudido a ciertas instituciones y que han sido rechazados debido a su discapacidad, el 65% de indican que desconocen el derecho determinado en la normativa a ser incluidos en el ámbito laboral.

Tercera Pregunta ¿Ha recibido capacitación para que pueda usted laborar en alguna institución pública o privada?

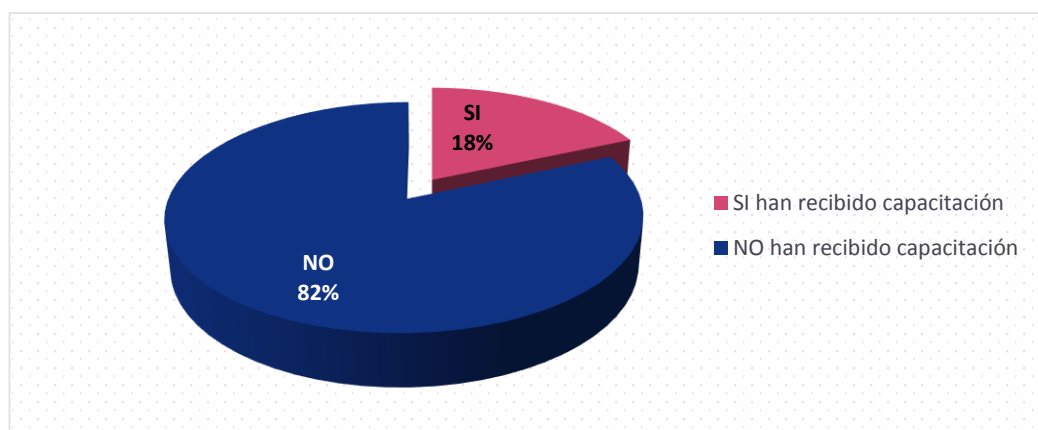
Cuadro N° 10
Capacitaciones Recibidas.

Variable	18-20 Años	21-24 Años	25-27 Años	28-30 Años	=	%
SI	3	2	2	5	12	18
NO	12	9	15	17	53	82
TOTAL	15	11	17	22	65	100

Elaborado por: Alicia Licenia Vera Caiche y María Iliana Yagual Troya.

Gráfico N°4

Diagrama circular de Capacitaciones Recibidas.



Fuente: Encuesta realizada a las personas con discapacidad intelectual leve del Cantó Santa Elena. Año 2015. **Elaborado por:** Alicia Licenia Vera Caiche y María Iliana Yagual Troya.

De acuerdo a la tabulación realizada, determina que el 18% de las personas con discapacidad intelectual leve si han recibido capacitación en los lugares donde habitan, haciéndoles saber lo que determina la normativa, como la Constitución del Ecuador y la Ley Orgánica de Discapacidad acerca del derecho al trabajo, de manera contraria el 82%

de los encuestados indican que no han recibido capacitación alguna, por lo tanto desconocen el derecho que el estado Ecuatoriano les brinda para mejorar la condición de vida.

Cuarta pregunta: ¿Ha sido contratado por una institución pública o privada?

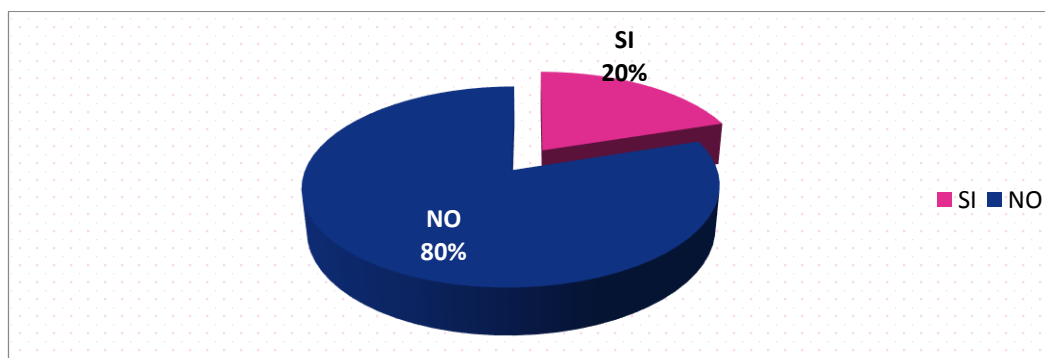
Cuadro N°11
Contratados por instituciones laborales.

Variable	18-20 Años	21-24 Años	25-27 Años	28-30 Años	=	%
SI	1	2	5	5	13	20
NUNCA	14	9	12	17	52	80
TOTAL	15	11	17	22	65	100

Elaborado por: Alicia Licenia Vera Caiche y María Iliana Yagual Troya.

Gráfico N°5

Diagrama circular de los contratados por instituciones laborales.



Fuente: Encuesta realizada a las personas con discapacidad intelectual leve del Cantó Santa Elena. Año 2015. **Elaborado por:** Alicia Licenia Vera Caiche y María Iliana Yagual Troya.

En esta pregunta realizada en si se ha o recibido algún tipo de capacitación referentes a los derechos laborales a los discapacitados el 20% de los encuestados respondieron que cerca a sus domicilios se han impartido charlas acerca de los derechos que se tiene como discapacitado, por el contrario la mayoría de los encuestados, es decir el

80% de las personas no conocen, no han recibido capacitación que les hagan conocer las existencia de la normativa que respalda el derecho a ser contratados en las instituciones públicas y privadas. Indicando varios de los encuestados un descontento por lo que han acudido a lugares de trabajo y debido a su discapacidad son rechazados.

Quinta pregunta: ¿En la actualidad está usted trabajando?

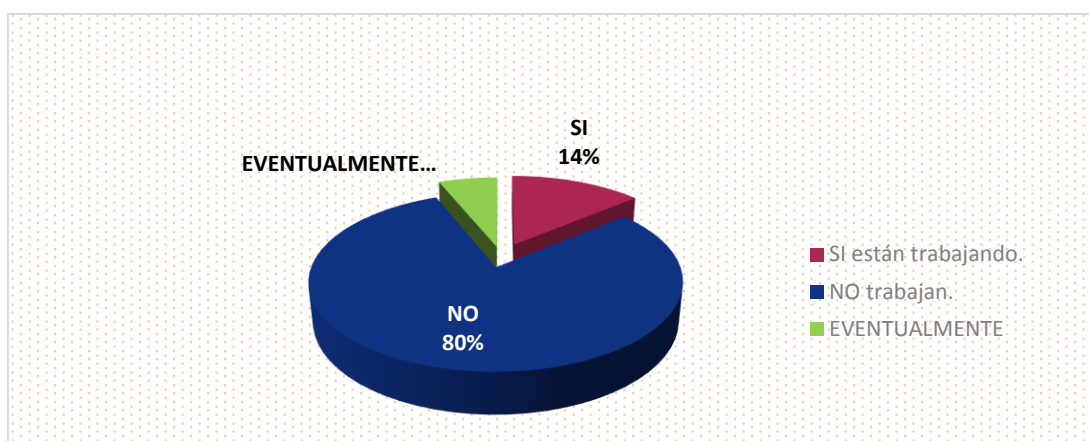
Cuadro N°12
Personas con discapacidad intelectual leve que trabajan en la actualidad.

Variable	18-20 Años	21-24 Años	25-27 Años	28-30 Años	=	%
SI		2	4	3	9	14
NO	14	9	12	17	52	80
EVENTUAL	1		1	2	4	6
TOTAL	15	11	17	22	65	100

Elaborado por: Alicia Licenia Vera Caiche y María Iliana Yagual Troya.

Gráfico N°6

Diagrama circular de las personas que trabajan en la actualidad.



Fuente: Encuesta realizada a las personas con discapacidad intelectual leve del Cantón Santa Elena. Año 2015. **Elaborado por:** Alicia Licenia Vera Caiche y María Iliana Yagual Troya.

La tabulación realizada de acuerdo a la pregunta planteada si se encuentran trabajando, el 14 % de los encuestados están trabajando, tanto en instituciones públicas y privadas, el 80% de los encuestados no se encuentran laborando, manifestando cierta cantidad de los encuestados que son rechazados de las instituciones laborales por la discapacidad que poseen, el porcentaje restante que equivale al 6% han sido contratados por cierto tiempo, es decir de manera eventual.

Sexta pregunta: ¿Cree usted que existe la discriminación en el ámbito laboral hacia las personas con discapacidad intelectual leve?

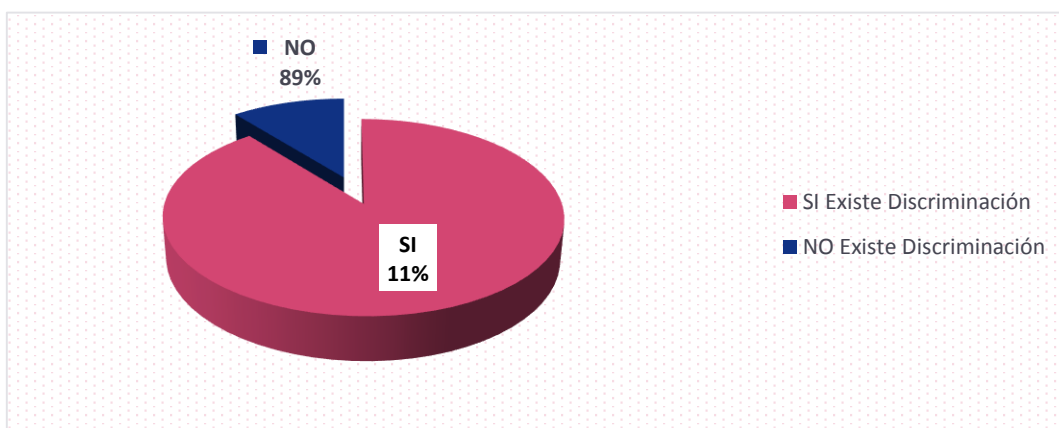
Cuadro N° 13
Discriminación en el ámbito laboral.

Variable	18-20 Años	21-24 Años	25-27 Años	28-30 Años	=	%
SI	14	9	14	20	58	11
NO	1	2	3	2	7	89
TOTAL	15	11	17	22	65	100

Elaborado por: Alicia Licenia Vera Caiche y María Iliana Yagual Troya.

Gráfico N°7

Diagrama circular de Discriminación en el ámbito laboral



Fuente: Encuesta realizada a las personas con discapacidad intelectual leve del Cantó Santa Elena. Año 2015. **Elaborado por:** Alicia Licenia Vera Caiche y María Iliana Yagual Troya.

La información obtenida de la pregunta expuesta si se cree que existe discriminación hacia las personas con discapacidad intelectual leve el 11 % de las personas con discapacidad respondieron que no se efectúa la discriminación en las instituciones, por lo que aquellos están actualmente contratados y reciben buen trato, de manera diferente el 89% de las personas respondieron que si existe discriminación, indicando que han asistido a puestos de trabajos y no son tratados de manera cordial de parte de quienes los atienden o no son tomados en cuenta y no se les brinda la oportunidad de demostrar sus capacidades.

Séptima Pregunta: ¿Cree usted que la inclusión laboral les dará las oportunidades necesarias para el buen vivir?

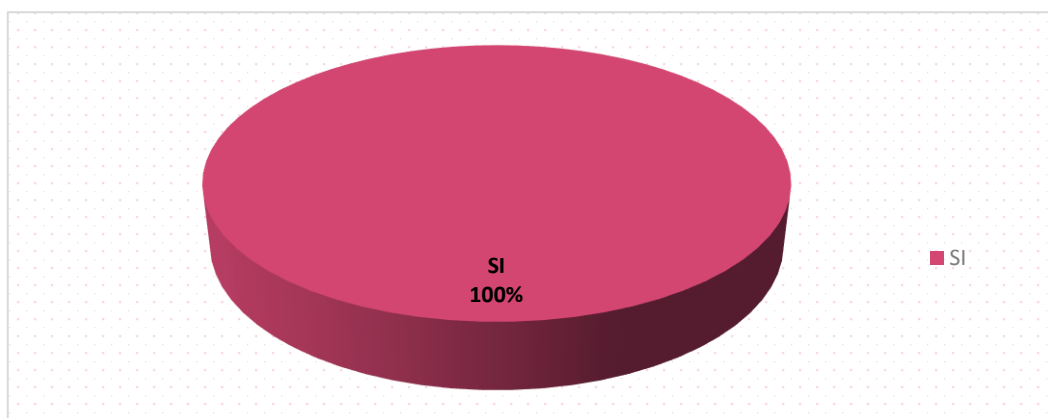
Cuadro N° 14
La inclusión para el buen vivir.

Variable	18-20 Años	21-24 Años	25-27 Años	28-30 Años	=	%
SI	15	11	17	22	65	100
NO						
TOTAL	15	11	17	22	65	100

Elaborado por: Alicia Licenia Vera Caiche y María Iliana Yagual Troya.

Gráfico N° 8

Diagrama circular de la inclusión para el buen vivir.



Fuente: Encuesta realizada a las personas con discapacidad intelectual leve del Cantó Santa Elena. Año 2015. **Elaborado por:** Alicia Licenia Vera Caiche y María Iliana Yagual Troya

La información obtenida acerca si se cree que la inclusión laboral dará mejores condiciones de vida a las personas con discapacidad intelectual leve, todos los entrevistados contestaron afirmativamente a la pregunta realizada, obteniendo como resultado un 100% de positivismo a la inclusión laboral de este grupo prioritario.

Octava Pregunta: ¿Es importante la participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad de las personas con discapacidad intelectual leve?

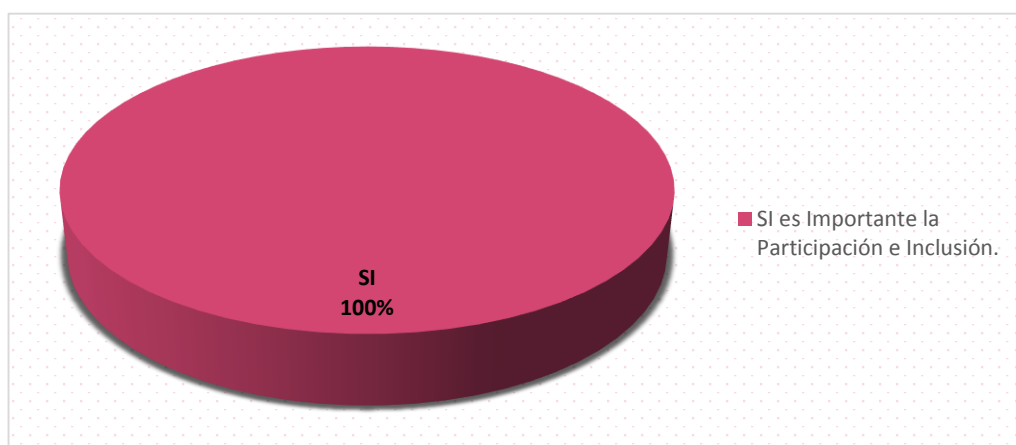
Cuadro N° 15
Participación e Inclusión en la Sociedad a las Personas con
Discapacidad Intelectual Leve.

Variable	18-20 Años	21-24 Años	25-27 Años	28-30 Años	=	%
SI	15	11	17	22	65	100
NO						
TOTAL	15	11	17	22	65	100

Elaborado por: Alicia Licenia Vera Caiche y María Iliana Yagual Troya.

Gráfico N°9

Diagrama circular de la Participación e Inclusión en la Sociedad a las
Personas con Discapacidad Intelectual Leve.



Fuente: Encuesta realizada a las personas con discapacidad intelectual leve del Cantón Santa Elena. Año 2015. **Elaborado por:** Alicia Licenia Vera Caiche y María Iliana Yagual Troya.

El resultado de manera positiva en su totalidad, es decir que el 100% de las personas con discapacidad intelectual leve indican que si es importante que se les incluyan en el ámbito social, porque así se dará la participación y las oportunidades.

Novena Pregunta: ¿Cree usted que la inclusión laboral ayuda al desarrollo de las potencialidades y talentos de las personas con discapacidad intelectual leve?

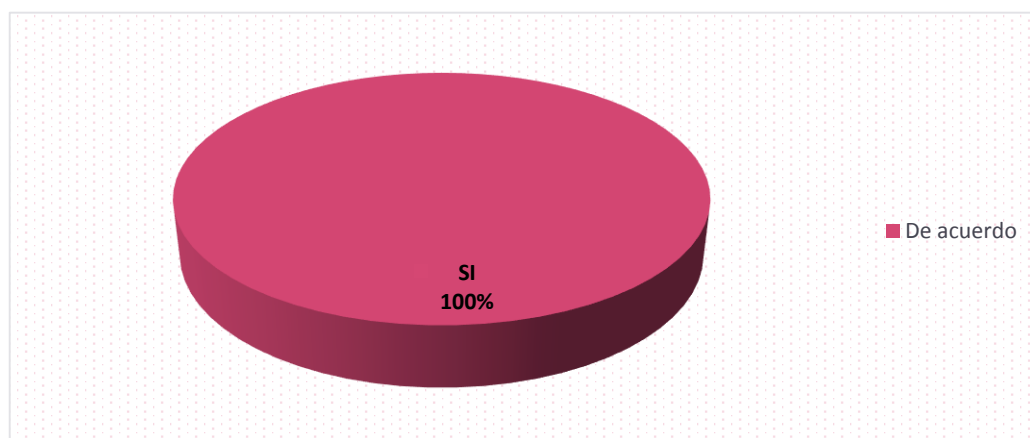
Cuadro N° 16
La inclusión ayuda al desarrollo de talentos y potencialidades

Variable	18-20 Años	21-24 Años	25-27 Años	28-30 Años	=	%
SI	15	11	17	22	65	100
NO						
TOTAL	15	11	17	22	65	100

Elaborado por: Alicia Licenia Vera Caiche y María Iliana Yagual Troya.

Gráfico N° 10

Diagrama circular de la inclusión que ayuda al desarrollo de talentos y potencialidades.



Fuente: Encuesta realizada a las personas con discapacidad intelectual leve del Cantón Santa Elena. Año 2015. **Elaborado por:** Alicia Licenia Vera Caiche y María Iliana Yagual Troya.

Las personas encuestadas están de acuerdo que la inclusión es de gran aporte para el buen vivir, demostrar que se tiene la potencialidad y el talento para realizar una actividad, dando como resultado que el 100% respondieron de una manera positiva a este derecho de ser incluidos.

Decima Pregunta: ¿Considera usted que sería beneficioso la realización de talleres de formación jurídica para el conocimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad intelectual leve?

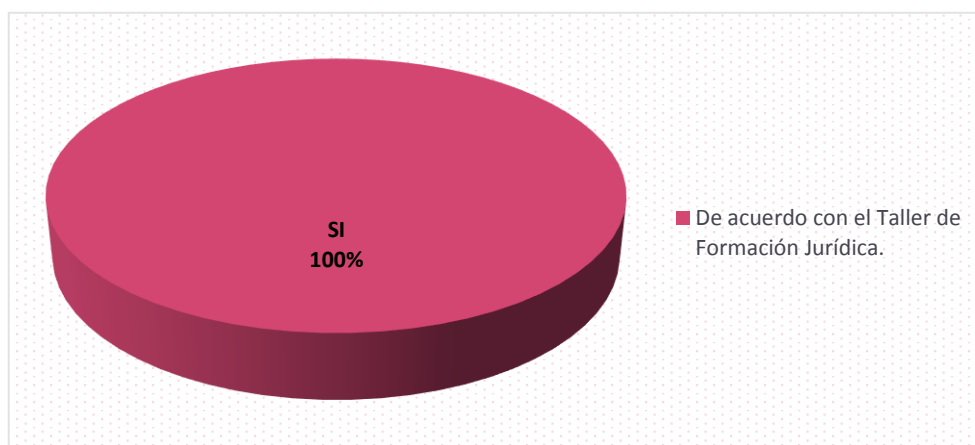
Cuadro N° 17
Realización de talleres de formación jurídica

Variable	18-20 Años	21-24 Años	25-27 Años	28-30 Años	=	%
SI	15	11	17	22	65	100
NO						
TOTAL	15	11	17	22	65	100

Elaborado por: Alicia Licenia Vera Caiche y María Iliana Yagual Troya.

Gráfico N° 11

Diagrama circular: Realización de Talleres de Formación Jurídica.



Fuente: Encuesta realizada a las personas con discapacidad intelectual leve del Cantón Santa Elena. Año 2015. **Elaborado por:** Alicia Licenia Vera Caiche y María Iliana Yagual Troya.

En la última pregunta realizada a las personas con discapacidad intelectual leve con respecto si es beneficioso que se realice talleres de formación jurídica en que se expongan la normativa del Ecuador para que se reconozcan el derecho al trabajo, todos los entrevistados, es decir el 100% están de acuerdo en que se realice los talleres de formación jurídica, conocimiento que les será de gran aporte.

6.1.-Datos de las Entrevistas

Entrevistas realizadas a los servidores públicos del cantón Santa Elena

Dentro de la investigación de campo, se aplicó el instrumento de la entrevista, que nos suministró datos importantes que nos lleven a proponer solución en el problema de la inclusión laboral. Además tiene como objetivo conocer la percepción que tienen los funcionarios sobre el tema a investigar.

Las entrevistas fueron dirigidas a los servidores públicos del Municipio, Gobernación y Prefectura del cantón Santa Elena. Los servidores públicos dieron su opinión acerca de la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual leve.

Las investigadoras escogieron estas instituciones en el cantón por ser las más notorias e importantes en el sector publico además cabe recalcar que no dimos nombres y apellidos porque la mayoría de funcionarios que se entrevistó así lo pidieron, a continuación se presenta el resultado de lo que manifestaron los funcionarios con su respectivo análisis.

Respecto a la primera pregunta ¿Conoce usted la aceptabilidad de las personas con discapacidad intelectual leve en el ámbito laboral?

De forma unánime, los entrevistados contestaron que conocen acerca de la aceptabilidad de las personas con discapacidad intelectual leve en el ámbito laboral pero que debido a la falta de programas que apoyen a este colectivo no se realiza la inclusión laboral porque existen todavía muchas falencias en el sistema de contratación en las empresas porque generalmente se necesitan gente preparada intelectualmente para que trabajen y muchas de estas personas han llegado hasta la secundaria o simplemente no la han concluido.

Respecto a la segunda pregunta. ¿Considera usted que se cumple lo establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades sobre la contratación de las personas con discapacidad?

Todos los entrevistados contestaron sinceramente que si consideran que se cumple lo establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades pero no en su totalidad ya que para la contratación de personas con discapacidad se necesita personal que les esté enseñando pacientemente, estas personas muchas veces no captan rápidamente sino de forma lenta y pausada además necesitan supervisión prolongada acerca de sus actividades laborales.

Respecto a la tercera pregunta. ¿Considera usted que se debería socializar la Ley Orgánica de Discapacidades?

Todos los entrevistados coincidieron que es necesario e imperioso la socialización de la ley pues se necesita concientizar a toda la población en general especialmente a los empresarios y también en el sector público a que ejecuten y pongan en práctica la normativa legal un claro ejemplo es que los servidores públicos no conocen el Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral elaborado por Ministerio del Trabajo en

este se orienta a los empresarios sobre la contratación de personas con cualquier tipo de discapacidad.

Respecto a la cuarta pregunta. ¿Cree usted que existe la discriminación en el ámbito laboral para las personas con discapacidad intelectual leve?

De forma general los entrevistados contestaron que si existe la discriminación en el ámbito laboral para las personas con discapacidad intelectual leve, han visto o han palpado alguno de los entrevistados, que se han discriminado por razón de la discapacidad de la persona.

Respecto a la quinta pregunta. ¿Considera usted que sería beneficioso la realización de talleres de formación jurídica para el conocimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad intelectual leve?

De forma general los entrevistados respondieron que es necesario la realización de talleres de formación jurídica para el conocimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad intelectual leve ya que sería muy beneficioso para este colectivo.

6.2.-CONCLUSIONES.

Que en las encuestas realizadas a las personas con discapacidad intelectual leve referente a que si se tiene o no los conocimientos fundamentales acerca del derecho al trabajo y los beneficios a recibir como grupo prioritario, se pudo recalcar lo siguiente:

- ✓ La mayoría de los encuestados desconocen la normativa que les proporcionan los derechos y beneficios otorgados por el Estado Ecuatoriano.
- ✓ Existe falta de difusión de información con respecto a los derechos laborales hacia las personas con discapacidad.
- ✓ Quienes conocen de sus derechos y beneficios son rechazados de las empresas laborales cuando han asistido a una entrevista laboral.
- ✓ Las instituciones públicas como privadas del Estado, no acatan con las disposiciones que se establecen en el territorio.
- ✓ Existe discriminación hacia ellos por la deficiencia que poseen, manifestando los encuestados que existen una diferencia entre una persona con capacidades normales y ellos, es decir debido a sus discapacidades no son seleccionados en los puestos de trabajo vulnerándose sus derechos.
- ✓ Como resultado positivo el conocimiento y aceptación en los lugares de trabajo, es mínima la cantidad de personas que conocen la normativa y están actualmente laborando.

6.3.- RECOMENDACIONES.

Como recomendación a esta problemática de carácter social, se considera lo siguiente:

- ✓ Es factible y beneficioso la realización de talleres de formación jurídica dirigido a las persona con discapacidad intelectual leve en el cantón Santa Elena.
- ✓ Supervisión hacia las instituciones del Estado para que se dé cumplimiento con lo que establece el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, de la contratación del cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad.
- ✓ La difusión de información será la base fundamental para que puedan exigir sus derechos en el momento que decidan establecer nuevas actividades en el campo laboral en las instituciones del Estado.
- ✓ Las capacitaciones constantes que ayuden a fortalecer los conocimientos para que aquellas personas puedan incluirse al ámbito laboral, en las empresas públicas o privadas, acción que será favorables para el mejoramiento de la calidad de vida de este grupo de atención prioritario.
- ✓ Realizar capacitaciones de relaciones humanas en las instituciones laborales del Estado, para una mejor atención y trato hacia toda clase de personas.

CAPÍTULO IV

7.- TÍTULO DE LA PROPUESTA.

Talleres de formación jurídica para el conocimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad intelectual leve en el cantón Santa Elena.

7.1.- Justificación.

La presente propuesta se la realiza porque es necesario el diseño de estrategias para realizar talleres de formación jurídica dando como consecuencia la socialización de conocimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad intelectual leve en el cantón Santa Elena, así se facilitará el razonamiento y conocimientos, participando en la germinación de procesos de cambio en las personas que desconocen la normativa pertinente, las diversas leyes que coadyuvan a la defensa de los derechos de todos y todas. Así mismo a los responsables de que se cumpla la normativa, a los empleadores que por desconocimiento o negativa de cumplir la ley no incorporan en sus empresas personas con diversos tipos de discapacidad.

7.2.- Modelo Teórico de la Propuesta.

✓ FILOSÓFICO

El presente modelo implica que se analizó los orígenes filosóficos de la propuesta que nos permitió examinar que se cuenta con las exigencias para ser catalogada como modelo o teoría. Sin embargo, esto admite conocer las principales influencias y experiencias que nos llevaron a

elaborar la propuesta filosófica, que comprende los fundamentos de los conceptos anteriormente expuestos y el nivel de desarrollo en que se encuentra el presente proyecto social dentro de la configuración del conocimiento.

✓ **PSICOLÓGICO**

El presente modelo involucró la salud psicológica de todos los involucrados es decir el objeto de conocimiento del presente trabajo de investigación, en que se muestra como un concepto interdisciplinario y emprendedor que incluye elementos subjetivos, sociales y psicológicos, además de comportamientos saludables.

En este sentido, parece natural pensar que procesos cognitivos superiores tan fundamentales para distinguir la relación que establece una persona con su medio, como son los procesos que motiven y sobre todo entusiasmen a realizar determinada labor, estén relacionados con un funcionamiento psíquico saludable.

✓ **SOCIOLÓGICO**

La Teoría Sociológica se produce en múltiples ocasiones por el “problema de la redefinición”; es decir, ante un problema objetivo, dispuesto a analizar. Tal es el caso de la discapacidad, y por ello proponemos una perspectiva teórica, sociológica, que trate de alguna manera de conducir apropiadamente el sentido que comúnmente se le atribuye a la discapacidad como fenómeno y, sobre todo, a la persona que la sufre.

Esto procede de la preeminencia de una definición errónea de la discapacidad, según ésta sería una “privación” atribuible en preferencia a la persona discapacitada. Cuando lo cierto, es que discapacidad es un

vocablo o concepto que adquiere un raciocinio eminentemente cultural, y que como tal, pende del sentido establecido a otros conceptos culturalmente semejantes, primordialmente a la idea que se nos impone de “normalidad”. En otras palabras, la discapacidad no es una cualidad objetiva aplicable a la persona, sino una construcción de lo que se interpreta inscrita en una cultura en virtud de su particular modo de definir lo “normal”, la discapacidad sería una perturbación de dicha norma, una deficiencia, y como tal, cambiante al caso particular de la persona concreta que la “padece”.

✓ EDUCATIVO

Esta teoría procura aportar a satisfacer la necesidad de información, y formación. Con esta finalidad se ha intentado poner a disposición del lector (a) la información actualizada sobre aquellos aspectos que se han juzgado más relevantes en la elaboración del presente proyecto.

A lo largo de este trabajo se realiza un recorrido conceptual que va desde temas notables y fundamentalmente teóricos, como el marco legal que se han expuesto la normativa pertinente.

Es decir resaltando los derechos que están a la mano de todos y todas; ante esta realidad individual y social, la sociedad ha excluido durante muchos años a las personas con discapacidad han sido objeto de exclusión y marginalidad desde este punto de vista resultaría fácil pensar y entender la situación de pobreza y de marginalidad que han estado expuestos las personas con discapacidad todo ello a raíz de la pobreza y la falta de educación, supone un reto enorme el asegurar el pleno desarrollo del reconocido derecho a la educación de todas las personas con discapacidad.

✓ **LEGAL**

Mediante el presente modelo se orienta para propagar los derechos laborales de las personas con discapacidad empezando con el respeto a su integridad y el principio de igualdad y no discriminación. También se encamina a promover el conocimiento de la normativa que ampara a este colectivo priorizando la rehabilitación para el empleo, la enseñanza y la colocación en el trabajo, reconociendo las habilidades y competencias que tiene una persona con discapacidad para realizar una tarea, o trabajo y favoreciendo su inclusión laboral a partir de este criterio;

7.3.- Objetivos de la Propuesta.

Objetivo general.

- ✓ Brindar talleres para el conocimiento de los derechos laborales a las personas con discapacidad intelectual leve en el cantón Santa Elena.

Objetivos específicos.

- ✓ Promover la importancia de la normativa que respaldan los derechos de las personas con discapacidad intelectual leve.
- ✓ Fomentar la inclusión laboral en las instituciones públicas para aumentar el mayor grado de autonomía en la vida diaria de las personas con discapacidad intelectual leve.
- ✓ Demostrar a través del Código Orgánico de Discapacidades los derechos de este colectivo.

- ✓ Valorar los talleres de formación jurídica dirigida a las personas con discapacidad intelectual leve.

7.4.- Factibilidad de la Propuesta.

- ✓ **Financiera**

Cabe destacar que la propuesta se ejecuta por parte de las autoras, con financiamiento propio y necesario para invertir en el desarrollo del proyecto sintetizando numéricamente todos los aspectos desarrollados en la propuesta.

- ✓ **Legal**

En esta área el desarrollo del proyecto no transgrede de ninguna norma o Ley establecida en el país.

- ✓ **Técnica**

Técnicamente se dispone del equipo y herramientas para llevar a cabo por parte de las autoras, la presente propuesta, utilizando las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), para una mayor ilustración al público en el desarrollo de la propuesta.

- ✓ **De Recursos Humanos**

En esta área el recurso humano empleado es capaz de llevar a cabo el proyecto y así mismo, en el desarrollo y exposición de los temas a

emplearse, son las autoras quienes intervendrán en el perfeccionamiento de la presente propuesta.

✓ **Política**

En esta área el presente proyecto planteado, respeta los actos, convenios y estatutos internos por ejemplo de prototipo corporativo, industrial, laboral, religioso, pedagógico, deportivo u algún otro similar con el ámbito del proyecto.

7.5.-Descripción de la Propuesta.

✓ **Criterio y estrategias que se utilizó para validar la propuesta.**

La propuesta es una buena alternativa como estrategia de cambio y además práctica, para ello, se empleó la investigación de tipo documental, se basa en el análisis de datos, alcanzados de diferentes fuentes de información, tales como, libros, revistas, exposiciones, de tipo informativo, igualmente se sustentó en la investigación de campo ya que esto se basó principalmente en un proceso metódico que permitió a las investigadoras recolectar todos los datos en forma directa.

La estrategia que se utilizó para validar la propuesta de acuerdo a esta investigación se basó en un diseño no experimental, este trabaja sobre las realidades del hecho en cuestión y su principal característica es la de presentar una enunciación correcta.

Además más adelante se presentarán los esquemas a seguir en la presente propuesta de una manera sistemática y bien planificada, donde se logrará los objetivos a través del uso de técnicas y métodos de

comunicación, porque los objetivos son los fundamentos de las estrategias además se han estimado los recursos adecuados para pulir la destreza de comunicación ya que esta estrategia debe ser:

- ✓ Sólida: con los resultados de campo.
- ✓ Factible: con relación a los recursos que se dispone y también con el tiempo que se alcanzarán los objetivos.
- ✓ Práctica: quiere decir que se crea el mejor uso de los recursos utilizables para lograr todos los objetivos que se ha propuesto.

En el presente estudio se seleccionaron una serie de elementos que influyen en el problema, se midieron cada uno de ellos independientemente, para así lograr diagnosticar la realidad actual del objeto de estudio. A continuación se describen los talleres con fechas y temas a desarrollar.

8.- Aspecto y diseño de la propuesta.

TALLER N°1	
TEMA: Análisis del diagnóstico del estado actual de vulneración de los derechos de las personas con discapacidad intelectual leve en el cantón Santa Elena.	
OBJETIVO: Analizar las consecuencias del desempleo de las personas con discapacidad intelectual leve teniendo en cuenta los resultados obtenidos de los instrumentos de investigación en el cantón Santa Elena.	
Fecha: Viernes 7 de agosto del 2015.	Lugar: Sala de Post grado de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.
	Horario: 08h00-10h00.
Expositora: Ab. María Iliana Yagual Troya.	
Destinatarios: Personas con discapacidad intelectual leve y familiares.	
subtemas de Contenidos a desarrollarse	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Análisis del surgimiento de la discapacidad intelectual leve. ➤ Breve estudio de la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad. ➤ Evolución en el ámbito jurídico desde la suscripción del Ecuador a la Convención.
INTRODUCCIÓN	
<p>Una vez reunidos todos los integrantes que participaran (personas con discapacidad intelectual leve y expositora), se realiza la presentación de los mismos, aplicando una técnica que rompe el hielo entre los asistentes y que anime a los participantes que se llama la pelota preguntona. En donde la expositora entrega una pequeña pelota a los participantes mientras se entona una canción mientras la pelota se hace correr de mano en mano, a lo que se detiene la música, la persona que tiene la pelota tiene que presentarse ante el grupo y decir su nombre y lo que le gusta hacer en los ratos libres.</p> <p>Una vez conocido todos los participantes, se iniciará el taller, explicando el objetivo del mismo.</p>	
DESARROLLO	

- ✓ Se presenta una breve introducción de la problemática analizando las consecuencias del desempleo.
- ✓ Luego se solicita a las personas con discapacidad intelectual leve formar grupos de tres, para empezar el taller analizando y escribiendo en un papelógrafo sobre el desempleo, sus causas y consecuencias. Ellos escogerán a un compañero que los representen y exponga los puntos que más resalten.

Seguido de cada participación, la expositora sintetizará los resultados en la computadora para proyectarlo en el salón. Para que los integrantes exploren de manera general lo que han plasmado, empezando la expositora a desarrollar los temas.

Una vez hecho el análisis correspondiente se invita a que formen nuevos grupos, pero con el modo de contar del 1 hasta el cuatro y formarse de acuerdo a la igualdad de su número, es decir todos los que correspondieron el número 1 se reunirán, también los números 2 y sucesivamente hasta el cuatro. Con el fin de comprender lo determinado en las leyes y de esta manera se sensibilicen y conozcan de la normativa expuesta.

Finalmente dentro de cada grupo que se ha formado elegirán entre ellos a un compañero (a) para socializar el análisis, una vez terminado, la expositora solicitará criterios al azar a cada participante del grupo, para finalizar el taller.

Al finalizar el taller se ofrece un refrigerio a todos los asistentes (vaso de jugo y un sánduche de atún).

Medios de enseñanza.

- Computadora
- Proyector
- Marcadores
- Papel de periódico

Bibliografía Básica:

Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad. (R.O. Nro. 329 del lunes 5 de Mayo del 2008).

TALLER N° 2	
TEMA: Los derechos de las personas con discapacidad reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador, artículo 47.	
OBJETIVO: Analizar los derechos de las personas con discapacidad intelectual leve, como grupo de atención prioritario.	
Fecha: Viernes 28 de agosto del 2015.	Lugar: Sala de Post grado de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.
	Horario: 08h00-10h00.
Expositor: Ab. María Iliana Yagual Troya y Ab. Alicia Vera Caiche.	
Destinatario: Personas con discapacidad intelectual leve y familiares.	
Subtema de contenido a desarrollarse.	Derechos de las personas con discapacidad. Art 47 de la Constitución del República del Ecuador.
INTRODUCCIÓN	
Se iniciará el taller indicando a los presentes que es el segundo taller de formación jurídica, y el tema a tratar son los derechos determinados en la Constitución de la República del Ecuador, particularmente el artículo 47, una vez expuesto el tema a tratar se dará inicio a la capacitación.	
DESARROLLO	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se indicará la importancia del articulado para las personas con discapacidad intelectual leve, y así exigir sus derechos. ✓ Después de haber indicado la importancia del tema, se le preguntará a las personas si tienen conocimiento del artículo 47 de la Constitución del Ecuador. ✓ Indicándoles que se ponga de pie y nos digan sus nombres a cada uno de los asistentes, se les preguntará que mencione algún derecho que conoce como persona con discapacidad. ✓ Luego de que cada persona haya expuesto el derecho que conoce, las expositoras analizarán cada uno de los derechos establecidos en el artículo 47 de la Constitución del Ecuador. 	
Concluido la capacitación se ofrece un refrigerio, (sánduche de atún y un vaso de cola).	

Medios de enseñanza.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Computadora ➤ Proyector
Bibliografía básica.	
Constitución de la República del Ecuador, (Registro Oficial N° 449, 20 de Octubre del 2008).	

TALLER N° 3	
TEMA: Los Derechos y Garantías de las personas con discapacidad intelectual leve determinado en la Ley Orgánica de Discapacidades.	
OBJETIVO: Valorar la importancia de Los Derechos y Garantías de las personas con discapacidad intelectual leve contemplados en la Ley Orgánica de Discapacidades.	
FECHA: Viernes 11 de septiembre del 2015.	LUGAR: Sala de Post grado de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.
	Horario: 08h00-09h00.
Expositora: Ab. Alicia Licenia Vera Caiche.	
Destinatarios: Personas con discapacidad intelectual leve y familiares.	
Subtemas de contenidos a desarrollarse	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Derecho a la salud. Art. 19 ➤ Derecho a la educación. Art 27 ➤ Educación inclusiva. Art 28 ➤ Derecho a la cultura. Art 42 ➤ Derecho al deporte. Art 43 ➤ Accesibilidad en el transporte. Art 60
INTRODUCCIÓN	
<p>En el tercer taller de formación jurídica, se cuenta con la presencia de las personas con discapacidad intelectual leve en compañía de sus familiares, para la enseñanza en forma general y de esta manera concientizar sobre los temas a tratar. Para la introducción facilitamos a los participantes un pedazo de papel de 5 x 5 cts. Con el fin de que escriban sus nombres y asocien su nombre con un color favorito. Con el objetivo de presentarse en el auditorio y explicar por qué le agrada el color que eligieron y que representa para cada uno de ellos.</p> <p>Luego de esto se da inicio al taller.</p>	

DESARROLLO

- ✓ La expositora anuncia el objetivo del taller y solicita que se reúnan de tres familias para formar grupos.
- ✓ A cada grupo se le proporciona dos artículos sobre los derechos de las personas con discapacidad intelectual leve contemplada en la Ley Orgánica de Discapacidades.
- ✓ Cada grupo leerá el artículo y lo analizarán para posteriormente escoger un representante que pasará al frente para explicar cuál es el criterio del grupo.
- ✓ Una vez analizada cada participación de los grupos, la expositora dará una breve charla sobre lo expuesto, con el proyector de diapositivas para una mayor apreciación, de esta manera los artículos analizados tienen mayor síntesis y explicación.

De forma inmediata para finalizar se solicita a los grupos formados, que en diez minutos de duración realicen un pequeño resumen del artículo que les ha tocado para luego cada uno pase al frente a decir su criterio.

En seguida se ofrece un refrigerio (sánduche de pollo y un vaso de cola).

Medios de enseñanza.	<ul style="list-style-type: none">➤ Computadora➤ Proyector de Diapositivas➤ Hojas de papel bond➤ Esferos
-----------------------------	---

Bibliografía básica.

Ley Orgánica de Discapacidades, (R.O. No. 796 del 25 de Septiembre de 2012).

TALLER N° 4

TEMA: Trabajo y Capacitación de la Ley Orgánica de Discapacidades.

OBJETIVO: Conocer el derecho al trabajo y la obligación que tiene las instituciones públicas y privadas a contratarlos.

Fecha: Viernes 25 de septiembre del 2015.

Lugar: Sala de Post grado de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Horario: 08h00-10h00.	
Expositora: Ab. María Iliana Yagual Troya.	
Destinatario: Personas con discapacidad intelectual leve y familiares.	
Subtemas de contenidos a desarrollarse	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Derecho al trabajo. Art. 45 ➤ Inclusión laboral. Art. 47 ➤ Sustitutos. Art. 48 ➤ Mecanismos de selección de empleo. Art. 50
INTRODUCCIÓN	
<p>La expositora indicará a los asistentes el tema que se analizará en este cuarto taller, como es trabajo y capacitación de la Ley Orgánica de Discapacidades, el cual se refiere el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, y sobre todo la aceptación obligatoria que tienen las entidades públicas y privadas para contratarlos.</p>	
DESARROLLO	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se explicará a los presentes cual es el objetivo del tema, las garantías que se les proporciona como personas con discapacidad y el acceso que tienen a ser contratados por las instituciones públicas y privadas del Estado. ✓ La expositora preguntará a los asistentes si conocen el derecho al trabajo y el derecho a ser contratados. ✓ Para que respondan a las interrogantes se les dará una hoja de papel bond con un esfero, donde responderán las preguntas relacionadas al derecho de trabajar y la obligación que tienen las instituciones de recibirlos. ✓ Los participantes expondrán sus respuestas. ✓ Luego de las intervenciones de las personas con discapacidad, la expositora analizará los artículos que establecen el derecho al trabajo, de la misma forma se responderán cualquier inquietud. <p>Una vez finalizada la intervención se ofrece un refrigerio, (sánduche de pollo y un vaso de cola).</p>	

Medios de enseñanza.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Computadora ➤ Proyector ➤ Hojas de papel bond ➤ Esferos
Bibliografía básica. Ley Orgánica de Discapacidades, (R.O. No. 796 del 25 de Septiembre de 2012).	

TALLER N°5	
TEMA: Estabilidad Laboral.	
OBJETIVO: Conocer la estabilidad laboral contemplada en la Ley Orgánica de Discapacidades.	
Fecha: Viernes 09 de octubre del 2015	Lugar: ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD “22 ENERO”.
	Horario: 08h00-10h00.
Expositora: Ab. Alicia Licenia Vera Caiche.	
Destinatario: Personas con discapacidad intelectual leve y familiares.	
Subtemas de contenidos a desarrollarse	Estabilidad laboral. Art. 51 Derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación. Art. 52 Capacitación. Art. 54.-
INTRODUCCIÓN	
<p>Una vez reunidos todos los integrantes que participarán (personas con discapacidades intelectuales leves, familiares y expositoras), se realizará la presentación de los mismos, reuniendo ocho grupos, aplicando una técnica que facilite la comunicación entre los asistentes se entrega ocho tarjetas por equipo; cada una tiene una palabra: amistad, libertad, diálogo, justicia, verdad, compañerismo, valentía, ideal, etc. Las tarjetas se depositan en un sobre.</p> <p>La expositora forma los equipos y entrega el material de trabajo. Explica cómo realizar el ejercicio: las personas retiran una de las tarjetas del sobre; cada uno comenta el significado que, le atribuye y enseguida el equipo elige una de</p>	

las palabras y prepara un grito alusivo.

En la sala cada equipo se presenta: dicen el nombre de sus integrantes y el grito. Una vez conocido todos los participantes, se iniciará el taller, explicando el objetivo del mismo.

DESARROLLO

- ✓ Se procederá a explicar a los presentes cual es el objetivo del tema, la estabilidad laboral que tienen las personas con discapacidad intelectual leve.
- ✓ La expositora preguntará a los asistentes si conocen que es la estabilidad laboral, el Derecho a permiso, tratamiento, rehabilitación y Capacitación.
- ✓ Para que respondan a las interrogantes se les dará una hoja de papel bond con un esfero, donde responderán las preguntas relacionadas al derecho de la estabilidad laboral y los otros temas tratados.
- ✓ Los participantes pasarán al frente de la audiencia donde expondrán sus respuestas y sus inquietudes.
- ✓ Luego de las intervenciones de las personas con discapacidad, la expositora analizará los artículos tratados donde hará un breve resumen, de la misma forma se responderán cualquier inquietud.

Una vez finalizada la intervención se ofrece un refrigerio, (sánduche de pollo y un vaso de cola).

Medios de enseñanza.

- Computadora
- Proyector
- Hojas de papel bond
- Esferos

Bibliografía básica.

Ley Orgánica de Discapacidades, (R.O. No. 796 del 25 de Septiembre de 2012).

TALLER N° 6	
TEMA: Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)	
OBJETIVO: Informar la obligación que tienen las instituciones públicas y privadas en la contratación de las personas con discapacidad intelectual leve.	
Fecha: Viernes 30 de octubre del 2015.	Lugar: ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD "22 ENERO".
	Horario: 08h30-10h00.
Expositoras: Ab. María Iliana Yagual Troya y Ab. Alicia Vera Caiche.	
Destinatarios: Personas con discapacidad intelectual leve y familiares.	
Subtema de contenido a desarrollarse	De las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas. Art. 64. (LOSEP)
INTRODUCCIÓN	
Se inicia la capacitación indicando el tema, la finalidad de la normativa que respalda el derecho a la contratación como grupo prioritario, y la obligación que tienen las instituciones en corresponder este derecho a los asistentes.	
DESARROLLO	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Las expositoras indican la finalidad del sexto taller a las personas con discapacidad intelectual leve. ✓ Indicado el tema a tratar se les preguntará a los asistentes si conocen la normativa, si han acudido a las instituciones laborales a solicitar empleo y cuál ha sido la respuesta. ✓ Una vez realizada la intervención de las personas con discapacidad intelectual leve, las expositoras definirán y expondrán acerca de la Ley Orgánica de Servicio Público. ✓ Se responderán todas las inquietudes de los asistentes. ✓ Terminada la capacitación se les agradecerá por la asistencia indicándoles la capacitación siguiente. Posteriormente se ofrece un refrigerio, (sánduche de atún y un vaso de cola).	
Medios de enseñanza.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Computadora ➤ Proyector
Bibliografía básica. Orgánica de Servicio Público (LOSEP) R.O Suplemento 294 de 6 de octubre de 2010.	

Taller N°7	
TEMA: La Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad Intelectual Leve, en el Ecuador.	
OBJETIVO: Informar acerca de la evolución de la inclusión laboral en el Ecuador.	
Fecha: Viernes 6 de noviembre del 2015.	Lugar: Sala de Post grado de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.
	Horario: 08h00-10h00.
Expositora: Ab. María Iliana Yagual Troya.	
Destinatarios: Personas con discapacidad intelectual leve y familiares.	
Subtema de Contenido a Desarrollarse	La inclusión laboral en las empresas públicas y privadas
INTRODUCCIÓN	
<p>Reunidos todos los presentes, se dará inicio a la capacitación, donde la expositora expondrá definiciones de lo que es la inclusión laboral, como se están dando los cambios constantes en el Ecuador para el buen vivir de todas las personas con discapacidad de todos los niveles sociales y las oportunidades de trabajos para ellos.</p>	
DESARROLLO	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se iniciará indicando a los asistentes sobre el tema a tratar, como es la inclusión laboral. ✓ Luego se solicita a las personas con discapacidad intelectual leve para que nos comenten de manera individual si conocen acerca del tema y sobre del buen vivir. ✓ Una vez dado todos los criterios de los intervinientes la expositora empezará dando las definiciones de lo que es la inclusión laboral. ✓ Los proyectos realizados por el Gobierno Ecuatoriano para contribuir con el buen vivir. ✓ La inserción laboral para las personas con discapacidad intelectual leve. 	

Al finalizar el taller se ofrece un refrigerio a todos los asistentes (vaso de jugo y un sánduche de atún).	
Medios de enseñanza.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Computadora ➤ Proyector
Bibliografía Básica: Dra. Grey Fienco. La Inclusión Laboral Conquista Social.	

TALLER N° 8	
TEMA: La Inclusión Laboral de las personas con discapacidad y el Ministerio de Salud Pública (M.S.P.).	
OBJETIVO Analizar los beneficios que otorga el Ministerio de Salud Pública.	
Fecha: Viernes 27 de noviembre del 2015	Lugar: ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD “22 ENERO”.
	Horario: 08h00-10h00.
Expositora: Ab. Alicia Licenia Vera Caiche.	
Destinatario: Personas con discapacidad intelectual leve y familiares.	
Subtemas de contenidos a desarrollarse.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prevención, localización pertinente. ➤ Intervención temprana. ➤ Rehabilitación funcional.
INTRODUCCIÓN	
Una vez reunidos todos los asistentes que participarán, se iniciará con la presentación del tema a exponer, indicando por parte del expositor la importancia del tema y la finalidad de la misma.	
DESARROLLO	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se procederá a explicar a los asistentes cual es el objetivo del tema, y si han recibido estos beneficios por parte de la entidad mencionada. ✓ La expositora preguntará a los asistentes si han recibido asistencia médica, como tratamiento y rehabilitación para su nivel de discapacidad. ✓ Para que respondan a las interrogantes se les dará una hoja de papel 	

<p>bond con un esfero, donde responderán las preguntas relacionadas a la asistencia médica.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Los participantes pasarán al frente donde expondrán sus respuestas. ✓ Una vez terminada las intervenciones de las personas con discapacidad intelectual leve, la expositora dará a conocer que es el Ministerio de Salud Pública y de que esta encargada la institución, de la misma forma se responderán cualquier inquietud. <p>Una vez finalizada la intervención se ofrece un refrigerio, (sánduche de pollo y un vaso de cola).</p>	
Medios de enseñanza.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Computadora ➤ Proyector ➤ Hojas de papel bond ➤ Esferos
<p>Bibliografía básica. Ministerio de Salud Pública (M.S.P.).</p>	

TALLER Nº 9	
TEMA: La inclusión laboral de las personas con discapacidad y el Ministerio de Inclusión Económica y Social (M.I.E.S).	
OBJETIVO: Valorar la labor del Ministerio de Inclusión Económica y social (M.I.E.S.) en beneficio de las personas con discapacidad.	
Fecha: Viernes 11 de diciembre del 2015.	Lugar: ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD “22 ENERO”.
	Horario: 08h00-10h00.
Expositoras: Ab. María Iliana Yagual Troya y Ab. Alicia Licenia Vera Caiche.	
Destinatarios: Personas con discapacidad intelectual leve y familiares.	
INTRODUCCIÓN	
<p>Se inicia, indicando que es el noveno taller, donde se les indicará el tema a tratar el objetivo de conocer que es el Ministerio de Inclusión Económica y Social, cuál es su facultad y el beneficio que otorga a las personas con discapacidad intelectual leve.</p>	

DESARROLLO

- ✓ Las expositoras indican el objetivo del noveno taller a las personas con discapacidad intelectual leve.
- ✓ Una vez indicado e tema a tratar se les preguntará a los asistentes si conocen sobre el Ministerio de Inclusión Económica y Social.
- ✓ Luego de esto, las expositoras brindarán una corta charla sobre el Ministerio de Inclusión Económica y Social y sus objetivos.
- ✓ Antes de concluir con la capacitación se les preguntara si tiene alguna inquietud.
- ✓ Terminada la capacitación se les agradecer por la asistencia e indicándoles la capacitación siguiente.

Posteriormente se ofrece un refrigerio, (sánduche de atún y un vaso de cola).

Medios de enseñanza.

- Computadora
- Proyector

Bibliografía básica.

Ministerio de Inclusión Económica y Social. (M.I.E.S).

TALLER Nº 10

TEMA: El Ministerio de Trabajo y su competencia en la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual leve.

OBJETIVO: Valorar la rectoría a nivel institucional del Ministerio de Trabajo.

Fecha: Viernes 25 de diciembre del 2015.

Lugar: ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD "22 ENERO".

Horario: 08h00-10h00.

Expositoras: Ab. María Iliana Yagual Troya y Ab. Alicia Licenia Vera Caiche.

Destinatarios: Personas con discapacidad intelectual leve y familiares.

Subtemas de contenidos a desarrollarse.

- El Ministerio de Trabajo.
- Objetivos.
- Como registrarse en la página del Ministerio de Trabajo en la Red Socio Empleo.

INTRODUCCIÓN

Se da inicio con la presentación de las expositoras, indicando lo sustancial que es participar en el taller para el conocimiento de derechos y sobre todo resaltando el objetivo del mismo que es valorar la normativa existente en el país y reconoce como sujetos de derechos a toda persona con discapacidad sin denigrar a nadie ni hacer distinciones.

DESARROLLO

- ✓ Las expositoras indican el objetivo del sexto taller a las personas con discapacidad intelectual leve, para seguidamente solicitarles que formen grupos de cuatro personas.
- ✓ Luego se les solicita que analicen y escriban en unas hojas que se les proporcionará sobre que conocen sobre el Ministerio del Trabajo.
- ✓ De cada grupo escogerán uno que participará en público y explicará la definición del concepto.
- ✓ Luego de esto, las expositoras brindarán una corta charla sobre el Ministerio del Trabajo y sus objetivos además como registrarse en la página del Ministerio del Trabajo, Red Socio Empleo, donde dejarán constancias todos sus datos personales, capacitación y estudios, etc.
- ✓ Enseguida desarrollarán un modelo de cómo llenar los datos en el sistema de la Red Socio Empleo.
- ✓ Las expositoras concluyen con sus análisis y finalizan el taller con palabras de agradecimiento hacia todas las personas que ayudaron para que esta propuesta llegue a feliz culminación no sin antes animar a las personas presentes a lograr objetivos a corto, mediano y largo plazo para de esta forma puedan lograr metas.

Posteriormente se ofrece un refrigerio, (sánduche de atún y un vaso de cola).

Medios de enseñanza.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Computadora ➤ Proyector ➤ Hojas de papel bond ➤ Esferos
-----------------------------	--

Bibliografía básica. Folletos ilustrativos del Ministerio del Trabajo, Red Socio Empleo.
--

9.- Impacto.

El impacto del presente trabajo de investigación logra efectos verdaderamente interesantes en la sociedad especialmente del cantón Santa Elena y que concientizan a la población, considerada según la Constitución del Ecuador como de atención prioritaria, es decir que conlleva una serie de situaciones donde este grupo tan vulnerado durante mucho tiempo en sus derechos, logra una mejor calidad de vida a través de la consecución de empleo que daría como resultado el buen vivir o “sumak kawsay” término muy conocido a nivel nacional e internacional gracias a la labor desempeñada por el ilustre ex vicepresidente Lenin Moreno que colaboró en gran manera para que las personas que sufren cualquier tipo de discapacidad puedan tener una mejor calidad de vida.

Este trabajo logra la concientización y socialización de la Ley Orgánica de Discapacidades por ser referente en destacar los derechos de las personas con todas clases de discapacidad, y en el presente trabajo de investigación destacaremos estos derechos pero singularizando en personas con discapacidad intelectual leve, que por su condición leve, como dice la palabra son más aptos para desempeñarse en puestos de trabajo siendo de este modo útiles en la sociedad y por consiguiente obtienen mejor estilo de vida.

BIBLIOGRAFÍA.

- Asociación Americana en Deficiencias Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD). (2011).
- BUENO, L. C. (2010). Discapacidad Derecho y Política de Inclusión. Madrid: Cinca S.A.
- Código de Trabajo. (2012).
- Comisión Andina del Jurista. (2010). Manual de inclusión social. Lima-Perú.
- CONADIS. (2007). Desarrollo Inclusivo, 2007, Vicepresidencia-CONADIS. Ecuador.
- CONADIS. (2013-2017). Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades.
- Constitución de la República del Ecuador . (2008). Quito- Ecuador.
- Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (s.f.).
- Declaración de los Derechos Humanos. (s.f.).
- Decreto Ejecutivo No. 422. (2012). Registro Oficial No 252.
- Ecuador, L. C. (2008). Derecho al Trabajo. Quito-Ecuador.
- EL UNIVERSO. (04 de 05 de 2013). /www.eluniverso.com/noticias. Obtenido de <http://www.eluniverso.com/noticias/2013/05/04/nota/900426/metas-inclusion-laboral-aun-estan-cumplirse>
- FERNANDEZ, N. V. (2007). Inclusión Progresiva de las personas con Discapacidad Intelectual en el Mundo. . Espana: Ind.Graficas Caro.
- FIENCO, D. G. (2013). Inclusión Laboral Conquista Social. . Fenopina Online., 10.
- FLORES, R. C. (2008.). Desarrollo Social Inclusivo. Quito.
- GARCES, L. M. (2013). Ecuador Sin Barreras. Quito.
- GUTTMANN. (20 de abril de 2015). Las Personas con Discapacidad. Obtenido de <http://www.guttmann.com/es-es/hospital/la-neurorrehabilitacion/las-personas-con-discapacidad.html>

- Informe mundial sobre la discapacidad. (2011).
- Instituto Nacional de Estadística Geográfica e Informática. (INEGI).
clasificación de tipo de discapacidad. (s.f.).
- LEE, B. (2008). Estudios Sobre la Incapacidad y la Busqueda de la
Inclusión. 144.
- Ley Orgánica de discapacidad. (2012). Quito-Ecuador.
- LLORT, S. B. (16 de marzo de 2015). Psicodiagnóstico: Psicología Infantil y
Juvenil. Obtenido de © 2012 - Psicodiagnóstico.es. Especialistas en
Psicología Infantil y Juvenil. Gabinete: c/ Emperador August
- MALDONADO, M. A. (2013). Manual de Atención al Alumnado con
Necesidades Específicas de Apoyo Educativo Derivadas de
Discapacidad Intelectual. España: Junta de Andalucía.
- Manual de Atención a las Necesidades Educativas Especiales en el aula.
(2006). Guatemala.
- Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con
Discapacidad. (2013). Ecuador.
- Nubes de Algodón. (12 de febrero de 2013). Obtenido de
[http://nubesdealgodon1.blogspot.com/2013/02/clasificacion-de-la-
discapacidad.html](http://nubesdealgodon1.blogspot.com/2013/02/clasificacion-de-la-discapacidad.html)
- Organización Mundial de la Salud. (2011). Informe Mundial Sobre la
Discapacidad. Ginebra: Ediciones O.M.S.
- Secretaría Técnica para la Gestión Inclusiva en Discapacidades .
Obtenido de <http://www.setedis.gob.ec>
- SUBIRATS, J. (2009).
- Subsecretaría de Discapacidades. (2013). Modelo de Gestión para la
Atención Inclusiva de Personas con Discapacidad. 5.
- Tipos y Grados de Discapacidad. (14 de Diciembre de 2014). Recuperado
el 17. de Marzo 2015
[http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=418,12398047&_dad=
portal30&_schema=PORTAL30](http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=418,12398047&_dad=portal30&_schema=PORTAL30)

VERDUGO, A. M. (2002). *Perspectiva Psicopedagógicas y Rehabilitación*. Madrid: Madrid, México: Siglo XXI de España.

<http://www.discapacidadonline.com/discapacidad-intelectual-causas-diagnostico-signos.html>. (Abril de 2011).

<http://www.guttmann.com/es-es/hospital/la-neurorrehabilitacion/las-personas-con-discapacidad.html>. (s.f.).

<http://www.pdhre.org/rights/disabled-sp.html> derecho Ecuador. (2013).

<http://es.slideshare.net/Zelorius/discapacidad-intelectual-a>. (2010).

ANEXOS N° 1

Glosario de términos.

En el presente trabajo investigativo se puntualizaron los siguientes términos principales.

Actividad.- La actividad es el conjunto de fenómenos que presenta la vida activa, como ser los instintos, los hábitos, la voluntad y las tendencias, entre otros y que son junto a la sensibilidad y la inteligencia las partes fundamentales de la psicología clásica.

Capacitación.- Estudios o prácticas para superar el nivel de conocimientos, la aptitud técnica o la habilidad ejecutiva en actividades útiles y singularmente en las de índole profesional.

Constitución.- Acto o decreto fundamental en que están determinados los derechos de una nación, la forma de su gobierno y a organización de los poderes públicos de que este se compone. Cada una de las ordenanzas o estatutos con se gobierna algún cuerpo o comunidad.

Contrato.- Es el acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico.

Derechos.- Potestad de hacer o exigir cuanto la ley o la autoridad establece a nuestro favor, o lo permitido por el dueño de una cosa.

Derecho laboral.- Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídica entre empresarios, trabajadores, y de unos y otros con Estado, en lo referente al trabajo subordinado, en cuanto atañe a las

profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediáticas de la actividad laboral.

Discapacidad intelectual leve.- Consiste en que la mayoría de las personas llegan a alcanzar una independencia completa para el cuidado de su persona (comer, lavarse, vestirse, controlar los esfínteres).

Discriminación.- Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros.

Empresa privada.- Empresa, compañía que desarrolla una actividad comercial sin la intervención del estado en ningún nivel. Es decir, en todo el trabajo que se lleva a cabo el estado o gobierno de turno no participa ni en gestión, decisión ni en la obtención de réditos económicos, siendo estos últimos solamente para los dueños de la agencia privada.

Empresa pública.- Son aquellas entidades que pertenecen al Estado, tienen personalidad jurídica, patrimonio y régimen jurídico propios.

Equiparación de oportunidades.- Proceso mediante el cual se promueve la solidaridad comunitaria a fin de que el sistema general de la sociedad deba garantizar que todas las personas con discapacidad puedan tener la igualdad de derechos y obligaciones que todas las demás; con derecho a:

- La protección de la salud y garantías de acceso a los servicios de prevención, asistencia y rehabilitación.
- Derecho a la educación y garantías de acceso, permanencia y promoción educativa.

- Derecho al trabajo y garantías de acceso a un empleo remunerado y a la promoción profesional.
- Derecho a la protección económica y garantías de acceso a las prestaciones de la Seguridad Social.
- Derecho a la protección social y garantías de acceso a los servicios sociales y a las prestaciones de asistencia social.

Grupos de atención prioritario.- Son aquellos sectores o grupos de la población que por su condición de edad, sexo, estado civil y origen étnico, genero se encuentran en condición de riesgos que les impiden incorporarse al desarrollo y acceder a mejores condiciones de bienestar, entre ellos las personas con discapacidad.

Intelectual.- Persona que se dedica actividades relacionadas con el uso del entendimiento.

Potencial.- Capacidad que una persona puede tener para realizar algo, potencial para trabajar en determinado cargo, para ocuparse de algo o para aspirar a algo debido a las capacidades y actitudes.

Problema social.- Son situaciones que impiden el desarrollo o el progreso de una comunidad o de un sector de ellas. Por tratarse de cuestiones públicas, el Estado tiene la responsabilidad y la obligación de solucionar dichos problemas a través de las acciones de gobierno.

Trabajo.- Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento.

ANEXO N° 2



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA. FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y LA SALUD CARRERA DE DERECHO

Encuesta realizada a las personas con discapacidad intelectual leve del cantón Santa Elena.

Objetivo: Saber si tienen el conocimiento de los beneficios proporcionados por el Estado Ecuatoriano y las normativas que determinan el derecho a la inclusión laboral.

Género.

Femenino

Masculino

Edad: _____

1. ¿Conoce usted los beneficios que otorga el Estado Ecuatoriano para las personas con discapacidad intelectual leve?

Sí

No

2. ¿Conoce usted sus derechos laborales como persona con discapacidad?

Sí

No

3.- ¿Ha recibido capacitación para que pueda usted laborar en alguna institución pública o privada?

Sí

No

4.- ¿Ha sido contratado por una institución pública o privada?

Sí

No

5.- ¿En la actualidad está usted trabajando?

Sí

No

6.- ¿Cree usted que existe la discriminación en el ámbito labora hacia las personas con discapacidad intelectual leve?

Sí

No

7.- ¿Cree usted que la inclusión laboral le dará las oportunidades necesarias para el buen vivir?

Sí

No

8.- ¿Es importante la participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad de las personas con discapacidad intelectual leve?

Sí

No

9.- ¿Cree usted que la inclusión laboral ayuda al desarrollo de las potencialidades y talentos de las personas con discapacidad intelectual leve?

Sí

No

10.- ¿Considera usted que sería beneficioso la realización de talleres de formación jurídica para el conocimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad intelectual leve?

Sí

No

ANEXO N° 3



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA.
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y LA SALUD
CARRERA DE DERECHO**

Entrevistas realizadas a los Servidores Públicos del Cantón Santa Elena.

1.- ¿Conoce usted la aceptabilidad de las personas con discapacidad intelectual leve en el ámbito laboral?

2.- ¿Considera usted que se cumple lo establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades sobre la contratación de las personas con discapacidad?

3.- ¿Considera usted que se debería socializar la Ley Orgánica de Discapacidades?

4.- ¿Cree usted que existe la discriminación en el ámbito laboral para las personas con discapacidad intelectual leve?

5.- ¿Considera usted que sería beneficioso la realización de talleres de formación jurídica para el conocimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad intelectual leve?

ANEXO N° 4

Personas con discapacidad intelectual leve del Cantón Santa Elena.



ANEXO N° 5

Servidores públicos de la Gobernación del Cantón Santa Elena.



ANEXO N° 6

Servidores públicos de la Prefectura del Cantón Santa Elena.



ANEXO N° 7

Certificado del Sistema Urkund.

The screenshot displays the Urkund web interface. At the top, there are browser tabs for 'URKUND - Log in', 'Inicio - URKUND', and 'D14274098 - ANTIPLAGIO...'. The address bar shows a URL starting with 'https://secure.urkund.com'. The main content area is divided into several sections:

- Document:** ANTIPLAGIO ILIANA VAGUAL Y ALICIA VERA.docx (014274098)
- Submitted by:** 2015-05-09 17:25 (-05:00)
- Receiver:** iliana_vagual@hotmail.com
- Message:** npanchanas.upse@analysis.urkund.com
- Message:** ANTIPLAGIO ILIANA VAGUAL TROVA Y ALICIA VERA CAICHE [Show full message](#)
- 8%** of this approx. 36 pages long document consists of text present in 15 sources.

Below this information is a 'List of sources' table:

Source Name	File Name
PANCHANA SUAREZ NICOLASA GENOVEVA (panchanasnikolasa)	PROYECTO DE TITULACION MARTHA CHIEZ REYES.docx
CENTRO DE REHABILITACION INTEGRAL	CENTRO DE REHABILITACION INTEGRAL.docx
1445145777	Proyecto PT.MM.docx
1475504377	Proyecto PT.MM.docx
TESS CISNEROS SANTIAGO CONSOLIDADO 05 DE ABRIL 2015.docx	TESS CISNEROS SANTIAGO CONSOLIDADO 05 DE ABRIL 2015.docx
Proyecto D.docx	Proyecto D.docx
TESS FINAL BELEN.docx	TESS FINAL BELEN.docx

At the bottom, there is a 'Urkund's archive: UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE / TESIS FINAL BELEN.docx' section with a 96% match. A warning icon indicates '0 Warnings'. A large orange box contains the following text:

96% puede tener para realizar acciones. Una limitación en la actividad abarca desde una desviación leve hasta una grave en la realización de la actividad, tanto en cantidad como en calidad, comparándola con la extensión o intensidad en que se espera que la realizaría una persona sin esa condición de salud. 9

Es esencial establecer y tener en cuenta que en el Ecuador se está instituyendo un desafío, por la gran cantidad de individuos con discapacidad tanto congénitas como las ocasionadas por los accidentes laborales o peor aun por la guerra, por lo que es obligatorio e indispensable el establecer políticas que permitan una segura y efectiva inclusión laboral en las instituciones públicas o privadas en el Ecuador para este tipo de personas. El rol que juegan los empresarios en la inclusión laboral de las PCD es importante ya que son los patronos quienes directamente establecen y crean empleo y sus organizaciones representativas las que pueden proporcionar un gran servicio laboral. Diferentes publicaciones y trabajos concuerdan en señalar que existe un gran desconocimiento entre los empresarios acerca de los tipos de discapacidades, y de los puestos que logran ser cubiertos por trabajadores con discapacidad. La doctora Grey Fierco, Docente de la Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL) de la Facultad de Economía y Negocios en un artículo de la Revista Feloquina online N° 37 opina sobre la inclusión laboral: "La inclusión, es una filosofía de vida que proclama el cumplimiento de los derechos humanos a través de acuerdos y cumbres internacionales, donde prima la reflexión acerca de la igualdad de oportunidades, con especial énfasis en atención a las personas más vulnerables, independiente de sus creencias, ideologías, condiciones de vida y/o de salud; de ésta corriente se desprende la inclusión laboral" 10 La inclusión vivencia lo ya creado, lo compuesto para tal fin, ya que no se les hace ni un favor humanitario ni mucho menos se les está dando una dadora o caridad a las PCD sino más bien es un derecho inalienable, irrenunciable, que les pertenece a este colectivo como a cualquier otra persona, nacemos todos los seres humanos ya con estos derechos y así moriremos, que no hay

ANEXO N° 8

Aval de la Propuesta.

ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

“22 DE ENERO”



APDISVE

Acuerdo Ministerial # 9790g
0979912040 - 2940596 - 2940895  aso22
aso22enero@gmail.com ; jose_chv@hotmail.es
Provincia de Santa Elena: Calle Luis Rosales y 24 de Mayo

Santa Elena 18 de mayo del 2017.

**SEÑORA DOCTORA.
NICOLASA PANCHANA SUAREZ.
TUTORA DEL PROYECTO.**

De nuestra mayor consideración:

Es grato para quienes conformamos la asociación de **PERSONA CON DISCAPACIDAD “22 DE ENERO”** de la provincia de Santa Elena adscrita al a Federación Nacional Ecuatoriano de Persona con Discapacidad (**FENEDI**). Dirijimos a usted para expresarles nuestro cordial saludo y a la vez comunicarle nuestro apoyo y a la vez **OTORGARLES EL AVAL** correspondiente, al proyecto de nombres: **EL ARTICULO 47 DE LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR Y LA INCLUCION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE EN EL CANTON SANTA ELENA 2014**

Para una persona, unas de las tareas más hermosas e interesantes que puede llevar a cabo, es transmitir a otros pensamientos y reflexiones con el fin de construir, informar, ayudar, pensar, descubrir nuevos horizontes, generar reacciones, motivar para las acciones y el último lugar transformar el universo de las personas con discapacidad. Esta es la labor que los miembros del equipo de jóvenes de la Universidad Estatal Península de Santa Elena muy especial a la **SRTA. ALICIA LICENIA VERA CAICHE Y LA SRTA. MARIA ILIANA YAGUAL TROYA.**

Que Dios bendiga a todas las personas que favorezcan la difusión de este proyecto que este órgano educativo tiene ejecutarlo.



**LIC. JOSE CHANALATA NACEVILLA
PRESIDENTE DE APDISVE**